



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXII - N° 1266

Bogotá, D. C., jueves, 14 de septiembre de 2023

EDICIÓN DE 78 PÁGINAS

DIRECTORES:

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

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

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA

por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral.

Bogotá, D. C., 4 de septiembre de 2023

Doctor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Secretario General del Senado de la República

Respetado Secretario,

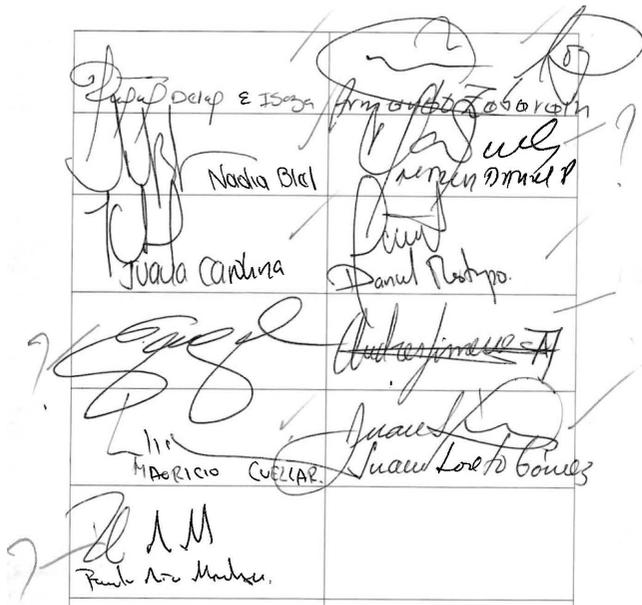
En nuestra calidad de Congresistas y en ejercicio del derecho que establecen los artículos 154 de la Constitución Política de Colombia, 140 y 239 de la Ley 5ª de 1992, y 13 de la Ley 974 de 2005, presentamos a consideración del Honorable Congreso de la República el presente Proyecto de Ley, "*por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. Como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral*". – **Por un derecho laboral más incluyente.**

Con esta iniciativa pretendemos **Reformar el Código Sustantivo del Trabajo** para atender las prioridades que tiene el país hoy en lo que respecta al Derecho del Trabajo, esto la Generación de empleo y reducción de la informalidad laboral, al ser hoy infortunadamente el país OCDE con la mayor tasa de desempleo y con el indeseable tercer lugar en desempleo.

Así mismo, esta iniciativa pretende mejorar los beneficios sociales de los trabajadores colombianos en equilibrio con la sostenibilidad empresarial, y actualizar y modernizar la ley del trabajo en Colombia.

Cordialmente,

 EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA Honorable Senador de la República	



PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023
CÁMARA

POR UN DERECHO LABORAL MÁS INCLUYENTE

por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. Como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral.

El Congreso de la República

DECRETA:

TÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1º. Objeto. El objeto de la presente ley es reformar el Código Sustantivo del Trabajo con el fin de que esta sea más incluyente, buscando atender las necesidades y prioridades que tiene el país en materia laboral, generación de empleo y reducción de la informalidad laboral.

Así mismo, esta iniciativa pretende mejorar los beneficios sociales de los trabajadores colombianos en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y actualizar el marco legislativo laboral en Colombia.

Artículo 2º. Adiciónese un inciso y tres numerales al artículo 2º del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 2º. Aplicación territorial. El presente Código rige en todo el territorio de la República de Colombia para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.

Igualmente, se podrá aplicar la legislación laboral colombiana en los vínculos contractuales, siempre que las partes lo pacten, cuando:

1. El trabajador presta sus servicios en o desde el exterior, pero la subordinación o dirección del empleador se ejerce desde Colombia y las partes acordaron que la legislación colombiana es la aplicable.

2. El trabajador reside en Colombia, pero presta servicios para el exterior, siendo su empleador o contratante una empresa extranjera que no tiene domicilio en Colombia.

3. El trabajador es contratado en Colombia por un empleador local, pero para prestar servicios en el exterior”.

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

“Artículo 3º. Ámbito de aplicación y relaciones que regula. Las leyes del Trabajo deben regular la relación laboral subordinada con sus propias reglas autónomas e independientes. Pero, también deben regular de manera independiente la afiliación a la seguridad social y la consagración de derechos mínimos para las atípicas o nuevas formas de trabajo que no se enmarcan en un contrato de trabajo y sus tres elementos esenciales, ampliando su ámbito de aplicación para general la mayor formalidad laboral en las diferentes formas de trabajo.

Así mismo, las leyes de Trabajo no pueden dejar por fuera al desempleado, quien debe ser objeto de la ley laboral, disponiendo preceptos que: (i) promuevan la generación de empleo formal, y (ii) generen una la mínima protección para los trabajadores cesantes (auxilio o seguro de desempleo, servicios al empleo, capacitación permanente para el trabajo, seguridad social, entre otros).

En consecuencia, el presente Código regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular en la Parte Primera y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares, en la Parte Segunda.

En su Parte Tercera la Vigilancia, Control y Disposiciones Finales.

Adicionalmente, en la Cuarta Parte del Código se consagran algunas reglas mínimas y de afiliación a la seguridad social que aplican para determinados trabajos atípicos o nuevas formas de trabajo que se regulan de manera expresa en esta ley, en reivindicación de su condición de ciudadano, siempre propendiendo por la formalidad laboral y defensa del derecho a la seguridad social. Sin que tal regulación implique la existencia de un contrato de trabajo en estos casos.

Como corolario, en esta Cuarta Parte se regula la cotización en Seguridad Social para dependientes e independientes cuando estos laboren tiempos parciales (por horas o por días) y consecuentemente sus ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

Finalmente, en su Quinta Parte en este Código se consagran disposiciones tendientes a generar empleo formal y proteger a los desempleados”.

Artículo 4º. Modifíquese el artículo 5º del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 5°. Definición de Trabajo que regula la Primera Parte del Código.

El trabajo que regula la primera parte de este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

TÍTULO II

ESTABILIDAD LABORAL

CAPÍTULO I

Modalidades contractuales

Artículo 5°. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 46. Contrato a término fijo y por el tiempo que dure la obra o labor determinada.

A. CONTRATO A TÉRMINO FIJO.

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración máxima no puede ser superior a tres (3) años, pero el periodo pactado es renovable y modificable por acuerdo de las partes, sin que la sumatoria de todos los periodos exceda un término máximo de cuatro (4) años. Excedido este término, el contrato se convierte en indefinido.

1. *Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato con treinta (30) días, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente sin que este supere el plazo máximo establecido en el inciso primero de este artículo.*
2. *No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores al término inicial, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente, sin que la sumatoria de todos los periodos exceda el término máximo contemplado en el inciso primero de este artículo.*

Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla los requisitos y términos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

B. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR DETERMINADA.

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

El contrato de trabajo por la duración de una obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa

y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

El contrato por obra o labor contratada se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, cuando: (i) no se celebre por escrito, (ii) en el contrato no se especifique la obra o labor contratada, o (iii) una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios por la misma necesidad o causa que dio origen al contrato, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en que puede continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en que se especifica la nueva obra o labor determinada que regula su duración.

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

Artículo 6°. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 47. Contrato Indefinido. *Los trabajadores serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido como también por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.*

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que dieron origen y materia al trabajo o sea terminado conforme las causales o modalidades establecidas en la legislación o mediante el pago de la indemnización legal por terminación unilateral del contrato sin justa causa. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días naturales para que el empleador lo reemplace.

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

CAPÍTULO II

Obligaciones del empleador

Artículo 7°. Adiciónese un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador. *Son obligaciones especiales del empleador:*

1. *Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.*

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador; a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular; si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar; el (empleador) le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren; y
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. El nuevo texto es el siguiente: > Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

12. Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.

13. Conceder al trabajador una licencia remunerada de hasta un (1) día u ocho (8) horas por cada doce (12) meses laborados para atender obligaciones escolares como acudientes de hijos menores de edad las cuales deben ser acreditadas al empleador para su autorización.

Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, como lo es la asistencia a eventos académicos, cívicos o culturales del hijo menor de edad del trabajador en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. Esta licencia no es acumulable por número de hijos, es decir, que será hasta un (1) permiso cada doce (12) meses laborados, independiente el número de hijos que el trabajador tenga”.

CAPÍTULO III

Terminación del contrato

Artículo 8º. Modifíquese el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 61. Terminación del contrato.

1. El contrato de trabajo termina:
 - a) Por muerte del trabajador;
 - b) Por mutuo consentimiento;

- c) *Por expiración del plazo fijo pactado;*
- d) *Por terminación de la obra o labor contratada;*
- e) *Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;*
- f) *Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;*
- g) *Por sentencia ejecutoriada;*
- h) *Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7°, del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6° de esta ley;*
- i) *Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.*

2. *En el caso del literal e) le corresponderá al empleador pagar la totalidad de la indemnización por despido injusto.*
3. *En el caso contemplado en el literal f) el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio del Trabajo e informar por escrito a sus trabajadores sobre este hecho. El Ministerio de Trabajo deberá resolver la solicitud del empleador dentro del plazo máximo de dos (2) meses contados desde la recepción de la solicitud. Adicionalmente, si se interpusieren recursos en contra de la resolución que autorice o niegue el despido, estos deberán ser resueltos por el Ministerio del Trabajo dentro de los dos (2) meses siguientes a su interposición. El incumplimiento de este término hará incurrir a los funcionarios responsables de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario.*

Adicionalmente, si no se tomare una decisión sobre la solicitud de suspensión o de los recursos en los plazos establecidos en el inciso anterior sin perjuicio de que se retrotraiga el proceso o cualquier otra causa procesal, se entenderán resueltos en favor del solicitante en los términos de un silencio administrativo positivo.

4. *Para la terminación del contrato por los modos de terminación aquí señalados, salvo la del literal h), no se requerirá autorización judicial o administrativa previa para terminar los contratos de empleados con fueros o estabilidad laboral reforzada, al tratarse de causales objetivas o que tienen el consentimiento del empleado, lo que desvirtúa motivos discriminatorios en la desvinculación”.*

Artículo 9°. *Modifíquese el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

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

A. Por parte del Empleador:

1. *El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
2. *Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*
3. *Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*
4. *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*
5. *Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.*
6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 55, 56, 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato de trabajo o reglamentos.*
7. *La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*
8. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*
9. *El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.*
10. *La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*
11. *Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*
12. *La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el*

médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante trescientos sesenta (360) días continuos o discontinuos en el periodo de dos años. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no requiere permiso o autorización para despedir por fuero de salud al ser una causal objetiva luego de cumplirse el extenso periodo de incapacidad en el que el trabajador estuvo vinculado con el empleador y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad, ni de las obligaciones en seguridad social a cargo del sistema de seguridad social o del Estado.
16. Todo acto que constituya abuso del derecho por parte del trabajador; entendido este como el ejercicio de tales prerrogativas con fines contrarios a los que pretenden tales derechos. Tal abuso puede darse, entre otros, al interior del sistema de seguridad social en salud, abuso del derecho de asociación o de negociación colectiva.

Parágrafo 1º. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor a quince (15) días.

Parágrafo 2º. En tratándose de la causal justa contenida en el numeral 14 del literal A., para que se configure la causa se requiere adicionalmente que el trabajador esté incluido en nómina de pensionados. En esta justa causa no se requiere autorización judicial o administrativa previa para la terminación del contrato, al tratarse de una causal objetiva, que desvirtúa cualquier nexo causal con motivo discriminatorio alguno.

Parágrafo 3º. En tratándose de la causal justa contenida en el numeral 14 del literal A., transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador privado o servidor público cumpla con los requisitos para tender derecho a la pensión de vejez o de invalidez en el régimen de prima media con prestación definida o en el régimen de ahorro individual con solidaridad, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel, independientemente de la naturaleza del empleador, esto es, que sea una empresa privada, una entidad pública o que tenga algún porcentaje de aportes del Estado.

Las entidades del sistema facilitarán las solicitudes de los empleadores en estos casos a favor de sus trabajadores.

B. Por parte del Trabajador

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador; respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador; de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 55, 56, 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales y reglamento interno de Trabajo.
9. Todo acto que constituya abuso del derecho por parte del empleador; entendido este como el ejercicio de tales prerrogativas con fines contrarios a los que pretenden los derechos y facultades del empleador. Tal abuso puede darse, entre otras, en el ejercicio de la facultad subordinante o ius variandi.

Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación.

Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

Artículo 10. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a treinta (30) días.

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

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) smlmv:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Parágrafo. Para el caso de los empleados que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos promedio en el último año, sin incluir lo devengado por horas extras, recargo nocturno y dominicales, se les pagará veinticinco (25) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) smlmv:

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción”.

CAPÍTULO IV

Estabilidad laboral reforzada

Artículo II. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias

que se describen a continuación solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o modo de terminación legal:

A) Amparadas por el fuero sindical, esto es, las personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los comités seccionales, los miembros de la comisión de reclamos, todos estos en los términos que determinen las normas del presente Código o en disposiciones convencionales.

Excepto aquellos casos de supuestos fueros sindicales emanados de organizaciones que surgen del abuso del derecho de asociación sindical o de sindicatos ilegales, quienes por tener un origen ilegal no ostentan fuero alguno.

B) Amparadas por el fuero de salud, esto es, las personas que cuenten con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que les representen una limitación sustancial para el ejercicio de sus labores. La limitación sustancial debe partir de criterios técnicos y médicos de acuerdo con el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional expedido por el Gobierno nacional, no de apreciaciones subjetivas del Juzgador.

Entiéndase como limitación sustancial aquellos trabajadores que tienen una discapacidad severa o profunda, así:

1. Discapacidad Severa: personas que tienen una pérdida de la capacidad laboral no inferior al veinticinco por ciento (25%) e inferior al cincuenta por ciento (50%).
2. Discapacidad Profunda: personas que tienen una pérdida de capacidad laboral igual o superior al cincuenta por ciento (50%).

Para ser sujeto de protección por fuero de salud no se requiere tener la calificación, sino que la pérdida de la capacidad laboral ya esté estructurada al momento del despido sin perjuicio de que posteriormente sea declarada.

No será sujeto de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud el trabajador que haya reclamado y recibido la indemnización sustitutiva de la pensión por parte de la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones), o la entidad que cumpla sus funciones, o haya recibido la devolución de saldos por parte de la Administradora del Fondo de Pensiones (AFP).

c) Mujer en estado de embarazo y hasta las dieciocho (18) semanas después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.

d) Prepensionados, es decir, a quienes les falten en el Régimen de Prima Media con

Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad para pensionarse. Sin embargo, el empleado que ya tenga reunido el número de semanas cotizadas para acceder a la pensión de vejez no tendrá esta protección especial, porque ya tiene cubierto su derecho a cotizar, faltando solamente el transcurso del tiempo (cumplir la edad) para acceder a la prestación; o (b) en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la pensión mínima. Sin embargo, el empleado que ya tenga reunido el número de semanas cotizadas para acceder a la pensión mínima tampoco estaría cobijado por tal estabilidad.

Parágrafo 1°. Para que surta efectos el despido por justa causa de una persona que se encuentre en una de las situaciones mencionadas en los literales a), b), o c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial previa que avale la justa causa, así: en el caso del literal a) ante el Juez del Trabajo; las de los literales b) y c) ante el Inspector del Trabajo o Juez de Trabajo, según escogencia del solicitante.

Parágrafo 2°. Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b), c) y d) de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo por cualquier causa.

Parágrafo 3°. En el caso previsto en el numeral b), cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador podrá solicitar autorización previa al Juez Laboral o Inspector de Trabajo para proceder al despido. En este caso, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 4°. Tampoco se requerirá autorización en ningún caso para terminaciones de los contratos de trabajo por causales objetivas, tales como el vencimiento del plazo fijo pactado, la culminación de la obra o labor contratada, por mutuo acuerdo entre las partes, por renuncia del trabajador, liquidación o cierre de la empresa o establecimiento, decisión de autoridad administrativa o judicial, ni se requerirá autorización en ningún caso cuando se presenten justas causas como el reconocimiento de la pensión cuando el trabajador ya esté en la nómina de pensionados del respectivo fondo o de Colpensiones, o por justa causa por incapacidad del trabajador por más de trescientos sesenta (360) días, todo dentro del marco de la ley”.

CAPÍTULO V

Cesión del contrato de trabajo

Artículo 12. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“DEFINICIÓN DE CESIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO. Se entiende por cesión de contrato de trabajo o cesión de personal cuando un empleador transfiere a otro el contrato o los contratos suscritos con sus empleados, con la aquiescencia de estos”.

Artículo 13. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“ACUERDO EXPRESO Y POR ESCRITO. Para que sea válida la cesión del contrato de trabajo se requerirá de la aceptación expresa y por escrito del trabajador o trabajadores a transferir al nuevo empleador, así como también deben concurrir las voluntades de los empleadores”.

Artículo 14. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“SOLIDARIDAD. El antiguo y nuevo empleador responden solidariamente por las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquel, pero si el nuevo empleador las satisface, puede repetir contra el antiguo. El nuevo empleador responde por las obligaciones que surjan con posterioridad a la cesión.

Parágrafo. En todo caso, en materia de responsabilidad, aplicarán disposiciones atinentes a la sustitución patronal”.

TÍTULO III

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I

Debido proceso. procedimiento para aplicar sanciones

Artículo 15. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 115. procedimiento para aplicar sanciones. En todas las actuaciones para imponer sanciones disciplinarias se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador; presunción de inocencia, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas, a través de la citación a descargos.
2. La formulación de los cargos imputados.
3. El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y

allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

5. *El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado.*
6. *La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.*
7. *La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.*
8. *Dicha impugnación no suspende la aplicación de la decisión y se concederá en el efecto devolutivo.*

Parágrafo 1°. *La omisión de este procedimiento torna la sanción en ineficaz.*

Parágrafo 2°. *Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, quienes deberán permitir al trabajador responder en los descargos y participarán de forma respetuosa.*

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

Parágrafo 4°. *En caso de que el trabajador falte a los descargos sin justa causa o bien no se pronuncie de los cargos en el término que le concede el empleador, se entenderá que no hace uso de su derecho de defensa quedando habilitado el empleador para tomar la decisión.*

Parágrafo 5°. *El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigor de la presente ley. El procedimiento disciplinario puede ser realizado por medios virtuales con apoyo en las tecnologías de la información y las comunicaciones”.*

CAPÍTULO II

Reglamento Interno de Trabajo

Artículo 16. *Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

“Artículo 120. Publicación. *Una vez cumplida la obligación del artículo 12 de la Ley 1429 de 2010, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos o a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas”.*

TÍTULO IV

TIEMPO Y LUGAR DE PAGO DE ACRENCIAS LABORALES

Artículo 17. *Modifíquese el artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

“Artículo 138. Lugar y tiempo de pago.

1. *Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse por abono electrónico en el producto financiero que determine el trabajador; durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese.*
2. *En caso de que el trabajador no informe o no designe un producto financiero para la consignación de su salario y demás emolumentos laborales, el empleador podrá efectuar el pago en cualquier producto financiero que el trabajador mantenga activo en la República de Colombia.*
3. *Los costos de transferencia, consignación y/o traslado de los recursos, si existiesen, serán asumidos íntegramente por el empleador.*
4. *Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en dinero efectivo en expendios de mercancías, alimentos o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento en donde se hace el pago.*
5. *El pago de salarios y demás emolumentos laborales se comprueba con el registro de la transacción de traslado, abono y/o consignación en el producto financiero correspondiente. Las entidades financieras están en la obligación de certificar esos pagos por petición del trabajador y/o el empleador en cualquier tiempo”.*

TÍTULO V

TERCERIZACIÓN Y EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

CAPÍTULO I

Empresas de Servicios Temporales

Artículo 18. *Adiciónese dos párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:*

“Artículo 77. Empresas de Servicios Temporales. *Los usuarios de las empresas de servicios temporales solo podrán contratar con estas en los siguientes casos:*

1. *Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.*
2. *Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.*
3. *Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.*

Parágrafo 1°. *Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para la atención de actividades y*

necesidades diferentes a las establecidas en los numerales anteriores. Si vencido el plazo estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo, con la misma o con diferente empresa de servicios temporales para la prestación de dicho servicio.

Parágrafo 2°. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para fines diferentes a los señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria”.

Artículo 19. Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

“**Artículo 79. Igualdad de derechos.** Los trabajadores en misión tendrán las mismas condiciones de trabajo y tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad y los criterios objetivos de diferenciación como son, entre otros, los de eficiencia, capacitación y experiencia. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que la empresa usuaria tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación”.

CAPÍTULO II

Contrato de Prestación de Servicios

Artículo 20. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

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

Por tanto, en cualquier vinculación que se desconozca esta prohibición, para todos los efectos legales desde el momento en que comenzó la subordinación continuada se entenderá que 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 subordinado.

En caso de que se declare judicialmente que el contrato de prestación de servicios era realmente un contrato de trabajo, deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto, cuando se pruebe la mala fe del contratante.

Parágrafo primero. Para efectos de dar claridad en la determinación de la existencia del contrato de trabajo, se disponen los siguientes indicios, así:

- a) El hecho de que el trabajo se realice según las instrucciones y bajo el control de otra persona;
- b) Que el mismo implique la integración del contratista en la organización de la empresa;
- c) Que sea efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona;
- d) Que deba ser ejecutado personalmente por el contratista, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo;
- e) Que el trabajo tenga cierta duración y cierta continuidad, o requiera la disponibilidad del contratista;
- f) Que implique el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo;
- c) El hecho de que se pague una remuneración periódica; que dicha remuneración constituya la única o la principal fuente de ingresos del contratista; que se incluyan pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros;
- d) Que se reconozcan derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales;
- e) Que la parte que solicita el trabajo pague los viajes del contratista para ejecutar su trabajo;
- f) El hecho de que no existan riesgos financieros para el contratista.
- g) Quienes prestan servicio doméstico o de conductores en el hogar.

Parágrafo segundo. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de esta ley, créese en el Ministerio de Trabajo una dependencia dedicada a atender las dudas de los trabajadores en la determinación de relación laboral y promover el no ocultamiento del contrato de trabajo, especialmente en sectores en los que históricamente se presentan abusos o se oculta, como ocurre como el de servicio doméstico o trabajo en el campo.

Parágrafo tercero. Los indicios señalados en el parágrafo primero deben analizarse en cada caso en particular, de manera razonable con todas las características y realidad fáctica en que se desarrolla la relación laboral, toda vez que algunos de esos indicios también se pueden presentar en relaciones de naturaleza civil o comercial.

TÍTULO VI

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 21. Modifíquese el artículo 30, de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

“**NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del

Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en el SENA o en una institución de educación autorizada y con certificación de calidad expedida por el Ministerio de Educación Nacional, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, u ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;*
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;*
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;*
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.*

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

- 1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.*
- 2. Si no es formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.*

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

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

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre a la empresa. En materia de salud, durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud,

conforme al régimen de trabajadores dependientes, es decir, la empresa lo afiliará al régimen contributivo, y pagará por el aprendiz un aporte a salud en cuatro por ciento (4%) de su ingreso base de cotización, constituyendo este el aporte total por aprendiz para la cobertura de salud, contando el aprendiz con todas las prestaciones económicas y asistenciales de los empleados dependientes en este riesgo.

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

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

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

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

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

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

- 1. Vincular estrechamente la oferta de capacitación con las necesidades de las empresas;*
- 2. Evaluar la pertinencia y calidad de los programas ofrecidos por las instituciones de educación debidamente autorizadas y con certificación de alta calidad en el marco del contrato de aprendizaje, en función de los resultados de empleabilidad, para lo cual deberán utilizar toda la información disponible en los sistemas administrativos*

del Estado, incluyendo la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y del Servicio Público de Empleo;

3. Recoger las necesidades del sector productivo, que sirvan como sustento para ajustar y/o crear los contenidos formativos;
4. Que las entidades educativas emitan certificaciones claras sobre las competencias del aprendiz una vez obtiene su título.

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

Artículo 22. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“CREACIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES (ICAP). Créese el Incentivo para la Contratación de Aprendices (ICAP), con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje.

Parágrafo 1º. El presente Incentivo estará vigente mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos de acuerdo con lo reportado por el Departamento Nacional de Estadística (DANE).

Parágrafo 2º. Los recursos del Presupuesto General de la Nación no ejecutados al 30 de junio de cada año por los diferentes sectores servirán para la financiación de este Incentivo.

Parágrafo 3º. El Ministerio del Trabajo en un período de doce (12) meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley deberá reglamentar este Incentivo, para lo cual tendrá en cuenta lo aquí previsto”.

Artículo 23. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“BENEFICIARIOS DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES (ICAP). Podrán ser beneficiarios de este incentivo las personas naturales, jurídicas, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Se encuentren legalmente constituidas en Colombia de conformidad con las leyes de la República de Colombia.
2. Cuenten con una inscripción en el registro mercantil, para los casos que aplique.
3. No hayan estado obligadas, en los términos del artículo 28 de la presente ley, a restituir el aporte estatal.

Parágrafo 1º. No deberán cumplir con el requisito establecido en el numeral 2 de este artículo:

1. Las entidades sin ánimo de lucro que estén obligadas a presentar declaración de renta o en su defecto declaración de ingresos y patrimonio, así como información exógena en medios magnéticos por el año gravable inmediatamente anterior al cual pretendan postularse para el beneficio; y la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana y su sistema federado. Estas entidades deberán presentar copia del Registro Único Tributario.
2. Las personas naturales y jurídicas titulares de la licencia de funcionamiento de establecimientos educativos no oficiales de la educación formal. Para el efecto, dichos establecimientos deberán contar con licencia de funcionamiento expedida por la secretaría de educación, en los términos de lo establecido en la normativa del sector educación. Para la verificación en el proceso de postulación, el Ministerio de Educación Nacional deberá enviar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) el listado de establecimientos que cumplan con este requisito.
3. Los consorcios y las uniones temporales, así como las entidades públicas. En su lugar, deberán aportar copia del Registro Único Tributario.
4. Los patrimonios autónomos; en su lugar, deberán aportar su Número Único de Identificación Tributaria (NIT) y ser declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios.

Parágrafo 2º. Los beneficiarios deberán contar con un producto de depósito en una entidad financiera. Para efectos del Incentivo para la Contratación de Aprendices (ICAP) se entenderán como entidades financieras aquellas entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de Economía Solidaria, que tengan autorizado el ofrecimiento de productos de depósito.

Parágrafo 3º. No podrán ser beneficiarios del Incentivo para la Contratación de Aprendices (ICAP), las empresas industriales y comerciales del Estado, las de economía mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal, así como todas las demás entidades públicas que, según determine el Gobierno nacional, estén obligadas a la vinculación de aprendices en los términos del artículo 32 de la Ley 789 de 2002.

Parágrafo 4º. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP), dentro de las labores de fiscalización que adelante durante los tres años siguientes al pago del incentivo ICAP, podrá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley de quienes accedieron al

mismo. Para efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente artículo, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) deberá remitir a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) la información que sea necesaria para realizar dicha validación.

Parágrafo 5°. Las personas naturales o jurídicas que conformen consorcios y uniones temporales no podrán postularse al incentivo con los aprendices que se hayan tenido en cuenta en la postulación de dicho consorcio o unión temporal. De igual manera, los consorcios y uniones temporales no podrán postularse al incentivo con los aprendices que se hayan tenido en cuenta en la postulación de las personas naturales o jurídicas que conformen dichos consorcios y uniones temporales.

Parágrafo 6°. Para efectos de la verificación de la identidad y calidad de quienes suscriban los documentos, las Cámaras de Comercio deberán permitir a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y a las entidades financieras la interoperabilidad y el acceso a los sistemas de información que contienen estos datos”.

Artículo 24. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“CUANTÍA DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES (ICAP).

La cuantía del Incentivo para la Contratación de Aprendices (ICAP) corresponderá a:

1. Las micro y pequeñas empresas con menos de quince (15) trabajadores y que no estén obligadas a contratar aprendices en los términos de los artículos 32 y 33 de la Ley 789 de 2002, que contraten a aprendices de manera voluntaria y que sea un nuevo empleo, recibirán un incentivo mensual correspondiente al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente durante la fase práctica, sin que exceda doce (12) meses y hasta por un (1) aprendiz contratado recibirán el beneficio.
2. Las empresas con quince (15) o más trabajadores y que estén obligadas a contratar aprendices en los términos de los artículos 32 y 33 de la Ley 789 de 2022 que contraten a aprendices bajo la modalidad de formación dual, recibirán un incentivo mensual correspondiente al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente sin que exceda doce (12) meses, por cada aprendiz adicional al que obligatoriamente deben contratar y sea un nuevo empleo y hasta por dos (2) aprendices recibirán el beneficio.

Parágrafo 1°. En caso de terminación del contrato de aprendizaje suscrito con la persona en formación antes de cumplirse su primer año de

vigencia, el beneficiario está obligado a reportar dicha novedad a la entidad financiera y abstenerse de recibir el pago correspondiente a la mensualidad siguiente.

Parágrafo 2°. En caso de que el contrato de aprendizaje se haya terminado antes de cumplirse su primer año de vigencia por el incumplimiento de las obligaciones que le asisten al beneficiario o por acoso laboral, este estará obligado a restituir el valor total del incentivo recibido. Adicionalmente, en este caso el beneficiario será suspendido por doce (12) meses de poder optar por el Incentivo, sin que ello signifique que durante este tiempo no deba cumplir con la obligación de contratar aprendices en los términos del artículo 32 de la Ley 789 de 2002”.

Artículo 25. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES (ICAP). Las personas jurídicas, personas naturales, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que cumplan con los requisitos del artículo 23 deberán presentar, ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

1. Solicitud firmada por el representante legal, por la persona natural empleadora o por el representante legal de la fiduciaria que actúa como vocera o administradora del patrimonio autónomo, en la cual se manifiesta la intención de ser beneficiario del incentivo.
2. Certificación, firmada por el representante legal y el revisor fiscal, o por contador público en los casos en los que la empresa no esté obligada a tener revisor fiscal, en la que se certifique que los recursos solicitados y efectivamente recibidos serán, única y exclusivamente, destinados al pago de la cuota de sostenimiento del aprendiz.
3. Nómina de trabajadores de la persona natural o jurídica en la cual se describa el número de trabajadores, tipo de contrato de trabajo en cuanto a su duración y además se adjunte la PILA del mes inmediatamente anterior pagada.

Las entidades financieras deberán recibir los documentos de que trata este artículo, verificando que los mismos se encuentran completos y comprobando la identidad y calidad de quien realiza la postulación al incentivo.

Las entidades financieras que reciban los documentos de postulación al incentivo deberán informar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) de la recepción de estos. La UGPP deberá llevar un registro consolidado de los beneficiarios y el número de aprendices a través del presente incentivo y

verificará que el beneficiario no se ha postulado para el mismo aporte mensual ante otras entidades bancarias ni para el mismo aprendizaje.

Parágrafo 1°. El acto de postularse implica la aceptación por parte del beneficiario, de las condiciones bajo las cuales se otorga el aporte estatal Incentivo para la Contratación de Aprendices (ICAP). La simple postulación no implica el derecho a recibir el aporte estatal del ICAP.

Parágrafo 2°. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades financieras involucradas, la UGPP y en general todos los actores que participen en este incentivo. Esto incluye, entre otros, los períodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y el pago de los aportes, en los términos de la presente Ley. Así mismo, la Superintendencia Financiera de Colombia y la Superintendencia de Economía Solidaria supervisarán que las entidades financieras y de economía solidaria cumplan con lo establecido en la presente ley y los actos administrativos que lo reglamenten. Para el efecto, podrá utilizar las facultades previstas en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero.

Parágrafo 3°. Aquellas personas que reciban uno o más aportes estatales de los que trata la presente ley, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente, o las reciban de forma fraudulenta, o los destinen a fines diferentes a los aquí establecidos, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al incentivo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública.

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

Parágrafo 4°. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) podrá determinar un formulario estandarizado que reúna los documentos aquí establecidos o que sea adicional a los mismos, el cual deberá ser diligenciado por los potenciales beneficiarios al momento de su postulación.

Parágrafo 5°. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Parágrafo 3° del presente artículo.

Parágrafo 6°. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras”.

Artículo 26. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“PAGO MENSUAL DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES (ICAP). El aporte estatal del Incentivo para la Contratación de Aprendices (ICAP) será pagado de manera mensual a aquellos beneficiarios que cumplan con los requisitos y procedimientos de la presente ley”.

Artículo 27. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público podrá suscribir convenios y modificar los vigentes con la red bancaria y otros operadores para garantizar el pago y dispersión de los aportes de que trata la presente ley”.

Artículo 28. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES (ICAP). Sin perjuicio de la responsabilidad a que haya lugar, el aporte estatal de que trata esta Ley deberá ser restituido al Estado por parte del beneficiario cuando:

1. El mismo no haya sido utilizado para el pago de los apoyos de sostenimiento de los aprendices.
2. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos establecidos en la presente ley.
3. Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos establecidos para la asignación del aporte estatal de los incentivos. Para estos efectos, bastará comunicación de la entidad originaria de dichos documentos contradiciendo el contenido de los mismos.
4. El beneficiario manifieste que el aporte recibido fue superior al efectivamente utilizado para el pago del apoyo de sostenimiento del aprendiz del respectivo mes. Únicamente en el caso propuesto en este numeral, la restitución del aporte corresponderá a la diferencia entre lo recibido y lo efectivamente desembolsado para el cumplimiento del objeto de este incentivo. La entidad financiera, a través de la cual se realizó el reintegro de este aporte, deberá certificar la restitución de dichos recursos.
5. Se compruebe que el contrato de aprendizaje terminó antes de cumplirse su primer año

de vigencia por el incumplimiento de las obligaciones que le asisten al beneficiario o por acoso laboral.

Parágrafo. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá, a través de resolución, el proceso de restitución del aporte estatal del Incentivo para la Contratación de Aprendices (ICAP). Para el efecto, el Gobierno nacional podrá suscribir convenios y modificar los vigentes con la red bancaria y otros operadores para garantizar dicha restitución”.

Artículo 29. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“EXENCIÓN DEL GRAVAMEN A LOS MOVIMIENTOS FINANCIEROS (GMF) Y EXCLUSIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LAS VENTAS (IVA). Estarán exentos del gravamen a los movimientos financieros: (i) los traslados de los dineros correspondientes a los aportes de los que trata este incentivo, entre cuentas del Tesoro Nacional - Ministerio de Hacienda y Crédito Público y las entidades financieras que dispersen los recursos; (ii) los traslados de los recursos correspondientes a los aportes de los que trata este incentivo, entre las entidades financieras y los beneficiarios del ICAP.

La comisión o servicio que se cobre por la dispersión de los recursos por parte de las entidades financieras a los beneficiarios del incentivo estará excluida del impuesto sobre las ventas - IVA”.

Artículo 30. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“RETENCIÓN EN LA FUENTE. En la medida en que el incentivo está condicionado al pago del apoyo a la cuota de sostenimiento del aprendiz, no están sujetos a retención en la fuente los pagos o abonos en cuenta que hayan realizado o realicen las entidades financieras a los beneficiarios del presente incentivo, por concepto del aporte estatal de que trata esta ley. Lo anterior, sin perjuicio del impuesto sobre la renta a cargo de los beneficiarios del presente incentivo derivado de dicho aporte estatal”.

Artículo 31. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“INEMBARGABILIDAD E INMODIFICABILIDAD DE LA DESTINACIÓN DE LOS RECURSOS. Los recursos correspondientes al incentivo serán inembargables y deberán destinarse, única y exclusivamente, al pago del apoyo de sostenimiento del aprendiz. En este sentido, los mismos no podrán abonarse a ningún tipo de obligación del beneficiario con la entidad financiera a través de la cual se disperse el aporte”.

Artículo 32. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. Las entidades financieras involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la

Protección Social (UGPP) y en general todos los actores que participen en este incentivo deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el cumplimiento de los requisitos y procesos de que trata esta ley y los actos administrativos que lo reglamenten”.

TÍTULO VII

JORNADA DE TRABAJO, TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

CAPÍTULO I

Jornada de trabajo y trabajo suplementario

Artículo 33. Adiciónese un Parágrafo al artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 158. Jornada Ordinaria. La jornada ordinaria es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

“Parágrafo. Para efectos de la determinación del valor de la hora en un sueldo mensual, se seguirán las siguientes reglas:

A partir de que la máxima legal sea de 47 horas semanales, el factor divisorio para hallar el valor hora pasa de 240 a 235, lo que implica un aumento del valor hora a partir del 15 de julio de 2023 del 2,13% por efectos de la reducción de la jornada.

A partir de que la máxima legal sea de 46 horas semanales, el factor divisorio para hallar el valor hora pasa a ser 230, lo que implicará un aumento del valor hora a partir del 15 de julio de 2024 por efectos de la reducción de la jornada.

A partir de que la máxima legal sea de 44 horas semanales, el factor divisorio para hallar el valor hora pasa a ser 220, lo que implicará un aumento del valor hora a partir del 15 de julio de 2025 por efectos de la reducción de la jornada.

A partir de que la máxima legal sea de 42 horas semanales, el factor divisorio para hallar el valor hora pasa a ser 210, lo que implicará un aumento del valor hora a partir del 15 de julio de 2026 por efectos de la reducción de la jornada.

Es decir, la reducción de la jornada máxima legal implicará, luego de que se finalice su implementación, un incremento del valor hora del 14.29% en total”.

Artículo 34. Adiciónese un parágrafo transitorio al artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Parágrafo transitorio. Reglas para reajustar el salario mínimo mensual legal vigente en el periodo en que se implementa la reducción de la jornada laboral: En consideración de que la reducción de la jornada implicará un incremento total del valor hora del salario equivalente a un 14.29%, entre julio de 2023 y julio de 2026, se establece que para este periodo el salario mínimo legal vigente se

incrementará sólo teniendo en cuenta la inflación y la productividad para los 2024, 2025, 2026 y 2027”.

Artículo 35. Adiciónese dos párrafos al artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 159. Trabajo Suplementario. Trabajo suplementario o de horas extras el que excede de la jornada ordinaria en todo caso de la máxima legal.

“Párrafo 1º. Límite de Trabajo Suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de trece (13) horas semanales. Número que se irá ampliando hasta llegar a dieciocho (18) horas, en la medida y en el mismo número de horas que se vaya reduciendo la jornada laboral ordinaria a 42 horas semanales.

“Párrafo 2º. Si el empleador no pagare en un período razonable al empleado el trabajo suplementario causado, salvo los casos por retención autorizados por la ley o convenios por las partes, deberá cancelar al asalariado a título de indemnización y por una sola vez el valor doblado de dicho trabajo suplementario. Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas, indemnización moratoria u otras a que haya lugar legalmente”.

Artículo 36. Adiciónese dos ordinales y cuatro párrafos al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 161. Duración.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo tres (3) horas continuas y máximo hasta diez (10) horas al día sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal. Si en el horario pactado el trabajador debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada

máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 10:00 de la noche.

3. Esta restricción al trabajo nocturno no aplicará para actividades de tipo artístico, cultural y deportivo.
 - c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de. La semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

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

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

- e) Cuando el empleador no requiera la prestación diaria de los servicios del trabajador y/o no necesite que este se someta a una jornada laboral fija, las partes, de común acuerdo, podrán definir que el trabajador solo labore los días u horas requeridas por el empleador, en el respectivo mes calendario. En este caso, solo se causarán horas extras si el promedio de horas laboradas en la semana, supera la jornada máxima legal semanal.
- f) Jornada Ordinaria de Trabajo en cuatro (4) días a la semana. Puede repartirse la jornada máxima legal u ordinaria semanal ampliando la jornada diaria hasta un máximo de doce (12) horas al día, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de que dicha jornada solo se desarrolle en cuatro días a la semana y al empleado le queden tres (3) días de descanso. Esta ampliación no constituye tiempo suplementario o de horas extras.

Parágrafo 1º. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en

el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2°. En los eventos en que el trabajador labore por horas o días sin que cumpla la jornada ordinaria, las reglas sobre salario mínimo legal, se aplicarán en proporción al número efectivo de horas trabajadas de acuerdo con el numeral 3 del artículo 17 de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 47 del C.S.T., sumándole la proporción que corresponda por remuneración de los descansos legales remunerados en domingos y festivos (17.5%) que se le deberá sumar al valor hora. Sin embargo, en los casos que el empleado labore en promedio tiempos inferiores a la media jornada máxima legal semanal en el mes y devengue ingresos inferiores a medio salario mínimo, el valor de la hora tendrá un valor mínimo equivalente al 112.5% del valor hora con base en el salario mínimo.

En los casos de trabajo por hora o días el trabajador también podrá acordar con el empleador que sus cesantías (8.33%) y primas legales (8.33%) se liquiden mensualmente y se les incluyan en la nómina de pago, representando en total un ingreso adicional mensual de 16.66% para estos casos por pago anticipado y directo de dichos derechos. Estos pagos prestacionales no se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la ley 1393 de 2010, en consideración de su naturaleza.

Parágrafo 3°. El pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social para los trabajadores por días se realizará de acuerdo con lo definido en los artículos 2.2.1.6.4.1 y siguientes del Decreto número 1072 de 2015.

El Gobierno nacional, en un término no mayor a seis (6) meses de la entrada en vigencia de la presente ley, deberá reglamentar el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores por horas o días, así como lo referente a las novedades en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), para aplicar lo estatuido aquí para este tipo de jornada”.

Parágrafo 4°. Las jornadas anteriores permiten el trabajo extraordinario, en domingos, festivos o de descanso, teniendo en cuenta los límites del orden legal.

Parágrafo 5°. Para efectos de este artículo, téngase en cuenta la implementación gradual de la disminución de la jornada laboral de que trata la Ley 2101 de 2021, con la reducción de la jornada a 47 horas a partir del 15 de julio de 2023 hasta llegar a las 42 horas el 15 de julio de 2026”.

Artículo 37. Modifíquese el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 162. Excepciones en determinadas actividades.

- a. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a) Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;
- b) Los servicios domésticos ya se traten de labores en los centros urbanos o en el campo;
- c) Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;

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

CAPÍTULO II

Trabajo dominical y festivo

artículo 38. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 179. Trabajo dominical y festivo.

1. El trabajo en domingo se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. El trabajo en festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
3. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral primero anterior.
4. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 1°. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio en cualquier día de la semana, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto de descanso obligatorio.

Parágrafo 2°. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario”.

TÍTULO VIII

SALARIOS

Artículo 39. Modifíquese el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 170. Salario promedio garantizado.

Cuando el trabajo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos o nocturnos o se pueda prever mensualmente que se laborará en horario nocturno, dominical o trabajo suplementario, las partes podrán estipular por escrito salarios uniformes o salarios promedios garantizados, adicionales al salario básico, que remuneren anticipadamente el trabajo nocturno, dominical y suplementario siempre que estos salarios compensen los recargos legales causados en el respectivo mes. El pago mensual que es recibido de más por recargos en el salario promedio garantizado hace parte del patrimonio del trabajador y el empleador en los meses siguientes no podrá solicitar su compensación.

En el evento en el que en un mes el trabajo suplementario, nocturno o dominical supere el valor pactado por las partes, el excedente deberá ser reliquidado y remunerado en el mes siguiente”.

Artículo 40. Modifíquese el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 130. Viáticos. Los viáticos otorgados por la empresa al trabajador no son salario, entendiendo que estos no retribuyen la labor, sino que se otorgan para el adecuado desempeño de sus funciones.

Tampoco se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la Ley 1393 de 2010.

Se entiende por viáticos lo que efectivamente reconoce el empleador al trabajador por los gastos o erogaciones necesarias y razonables para los viajes que realice el empleado en el desempeño de sus funciones, tales como los pagos directos que se hacen a hoteles, agencias de viajes, aerolíneas o proveedores de los servicios de alojamiento, transporte y alimentación que se causan en el respectivo viaje”.

Artículo 41. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“LIQUIDACIÓN MENSUAL DE PRESTACIONES SOCIALES. El trabajador podrá acordar con el empleador que sus prestaciones sociales: cesantías (8.33%), primas de servicios (8.33%) y otras prestaciones convencionales se liquiden mensualmente con el salario y se le cancelen directamente al trabajador, sin que esta liquidación mensual implique cambio en la naturaleza prestacional de los derechos. Los porcentajes entre paréntesis equivalen a la provisión mensual que representan 30 días anuales de cesantías y de primas, siendo este el porcentaje que se debe utilizar para la liquidación mensual de dichos derechos.

Estos pagos prestacionales no se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la Ley 1393 de 2010, en consideración de su naturaleza”.

Artículo 42. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“SALARIO PARA CAUSACIÓN DE PRESTACIONES Y DERECHOS CONDICIONADOS A UN MONTO SALARIAL.

Para aquellas prestaciones sociales o derechos laborales, cuyo pago sea aplicable a trabajadores hasta una remuneración salarial determinada, para la determinación de esta, no se tendrán en cuenta las variaciones del salario con ocasión al pago de horas extras, recargos nocturnos o por dominical o festivo.

Lo anterior, aplicará, entre otros, para la procedencia del pago del auxilio de transporte, del reconocimiento de dotación, los cuales se causan solo para empleados que devenguen hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, las variaciones salariales por los conceptos señalados, así como cualquier otro concepto salarial, seguirán haciendo parte de la base de liquidación de prestaciones sociales y demás derechos laborales de acuerdo con la ley vigente”.

Artículo 43. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“Determinación del 40% consagrado en la Ley 1393 de 2010. Para efectos de la determinación del cuarenta por ciento (40%) que consagra la Ley 1393 de 2010, no se tendrá en cuenta lo que el empleador le suministra al trabajador en especie por habitación, alimentación y transporte, cuando se acuerde por las partes que estos beneficios en especie no son salario”.

TÍTULO IX

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 44. Modifíquese el artículo 351 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 351. Publicación. Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el artículo 349, el empleador deberá mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo o a través de medio virtual, al cual los trabajadores podrán poder acceder en cualquier momento”.

TÍTULO X

PAGO DE LIQUIDACIÓN FINAL DE ACREENCIAS LABORALES EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR

Artículo 45. Modifíquese el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 212. Pago de la liquidación final de acreencias laborales en caso de muerte del trabajador.

1. Al inicio del contrato de trabajo, el trabajador deberá informar al empleador, por escrito, las personas que podrán acceder a su liquidación final de acreencias laborales en caso de muerte determinado nombre, identificación, datos generales de localización y el porcentaje en que se beneficiará cada persona.

2. El trabajador podrá modificar los beneficiarios y los porcentajes de distribución en cualquier tiempo.
3. Comprobada así dicha calidad y hecho el pago de la liquidación final de acreencias laborales a quienes resulten beneficiarios, el empleador se considera exonerado de su obligación, y en caso de que posteriormente aparecieran otros beneficiarios, aquellos que hubieren recibido el valor de la prestación están solidariamente obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan.
4. En caso de que el trabajador no haya designado beneficiarios o los designados no puedan ser localizados, el empleador podrá efectuar el pago de la liquidación final de acreencias laborales mediante consignación en el producto financiero en que el trabajador recibía regularmente su salario y/o en cualquier producto financiero del trabajador que se encuentre activo en la República de Colombia. Las entidades financieras activarán el producto financiero del trabajador fallecido para efectos de permitir el abono de la correspondiente liquidación”.

TÍTULO XI

SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR

Artículo 46. Modifíquese el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 230. Suministro de calzado y vestido de labor.

1. Todo empleador deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
2. El empleador podrá reemplazar prendas y/o calzado por otros elementos, siempre que, en conjunto, la dotación sea equivalente o superior a la prevista legalmente.
3. El empleador también podrá suministrar bonos y/o tarjetas electrónicas que permitan la compra de los elementos de dotación por parte del trabajador, siempre que garantice que el mecanismo de pago solo permita la adquisición de dichos bienes. En este caso, el valor de cada dotación no podrá ser inferior al veinte por ciento (20%) del salario mínimo legal mensual más alto vigente a la fecha de pago.
4. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.
5. No se causará dotación cuando el trabajador se encuentre incapacitado y/o suspendido por cualquier causa durante el correspondiente periodo de entrega”.

Artículo 47. Modifíquese el artículo 232 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 232. Fecha de entrega.

Los empleadores obligados a suministrar dotación de calzado y/o vestido a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos el 30 de abril, el 31 de agosto y 20 de diciembre de cada año calendario. Cuando dichas fechas coincidan con un dominical, día festivo y/o el trabajador no se encuentre disponible para recibir la prestación, la entrega se efectuará en el día hábil subsiguiente.

Con todo, el empleador puede hacer entrega de las dotaciones correspondientes a todo el año calendario en una sola entrega siempre que se cubra las entregas legalmente previstas para ese periodo”.

Artículo 48. Modifíquese el artículo 233 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 233. Uso del calzado y vestido de labor. El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el empleador, y, en el caso de que así no lo hiciere, este quedará eximido de hacerle el suministro en el periodo siguiente.

Cuando la dotación entregada ostente logos y/o elementos distintivos del empleador, el trabajador deberá hacer devolución de dichos elementos al empleador cuando se deteriore o en el evento en que finalice el contrato de trabajo”.

TÍTULO XII

DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LAS RELACIONES ATÍPICAS DE TRABAJO ADICIÓNENSE UNA CUARTA PARTE AL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, ASÍ:

PARTE IV

MÍNIMOS DERECHOS EN ALGUNAS RELACIONES ATÍPICAS O NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y REGLAS PARA LA AFILIACIÓN Y COTIZACIÓN EN CASOS ESPECIALES

TÍTULO I

COTIZACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORES DEPENDIENTES O INDEPENDIENTES CUANDO DEVENGAN INGRESOS INFERIORES AL MÍNIMO.

Artículo 49. Adiciónense el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“UNIDAD DE TRABAJO ESPECIAL. Créese la Unidad de Trabajo Especial (UTE), como un mecanismo de aportes al sistema de seguridad social, destinado a cubrir los riesgos de vejez a través del sistema general de pensiones, los riesgos de salud que se derivan de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para ser aprovechada únicamente por los trabajadores, contratistas y trabajadores independientes, que generen ingresos salariales inferiores a un (1) SMMLV, porque no

trabajan durante todo el mes con la intensidad de dedicación que se contempla para dicha remuneración.

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

Parágrafo 2º. Para el caso de trabajadores que cuenten con contrato de trabajo, los aportes correspondientes a la UTE serán realizados de manera directa por el empleador. Igualmente será la contratante del independiente en los casos en que los ingresos del independiente sean inferiores al mínimo y no acredite este último estar afiliado a la seguridad social, cotizando por valor igual o superior al salario mínimo mensual legal vigente.

Parágrafo 3º. El Gobierno nacional reglamentará el sistema de recaudo de aportes al sistema de seguridad social, de forma tal que este permita realizar cotizaciones correspondientes a la Unidad de Trabajo Especial (UTE), realizando aportes por períodos inferiores a un mes y/o inferiores a un (1) SMMLV”.

Artículo 50. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“DEL COMPONENTE DE SALUD. El derecho a la salud es un derecho fundamental, por lo anterior, todos los riesgos de salud que no se deriven de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, estarán cubiertos por el sistema general de salud. El trabajador dependiente e independiente no perderá su calidad de beneficiario del régimen subsidiado por las cotizaciones efectuadas a través de las UTE”.

Artículo 51. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“DEL COMPONENTE DE PENSIÓN DE VEJEZ. Los aportes realizados a través de las UTE que correspondan al subsistema de pensiones le permitirán al aportante contar con un ahorro que, eventualmente, le permita el acceso a una pensión de vejez, invalidez o sobrevivencia, de conformidad con lo establecido por el sistema pensional.

Parágrafo 1º. Los aportes a pensión a través de las UTE serán realizados de manera obligatoria en Colpensiones.

Parágrafo 2º. Los contratantes estarán obligados a velar por la afiliación al sistema de seguridad social y porque se haga el pago efectivo de las cotizaciones a favor del trabajador independiente.

Parágrafo 3º. Los contratantes realizarán los aportes a pensión a favor de los trabajadores dependientes o independientes en las cuentas que Colpensiones autoricen para tal fin, para lo cual se deberá facilitar al contratante dicho pago en una cuenta de Colpensiones en la que solo se requiera el nombre completo y cédula de trabajador dependiente o independiente, según el caso.

Parágrafo 4º. Para efectos de los aportes a pensión, el contratante podrá hacer los respectivos descuentos legales al trabajador dependiente e independiente, sin requerir autorización alguna.

Parágrafo 5º. El contratante está obligado a entregar la constancia de los respectivos aportes realizados al trabajador dependiente o independiente.

Parágrafo 6º. Dentro de los treinta (30) días siguientes a la promulgación de la presente ley, Colpensiones deberá reglamentar internamente todo lo relacionado a este tipo de afiliaciones y cotizaciones, dando la mayor facilidad para dichos pagos a los contratantes”.

Artículo 52. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“DEL COMPONENTE DE RIESGOS LABORALES. El contratista o empleado estará cubierto en los riesgos propios de la ejecución de su labor. El Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Financiera reglamentarán previo estudio técnico que garantice la sostenibilidad del sistema de riesgos laborales los mecanismos de protección en función de la tarifa, los riesgos y las coberturas”.

Artículo 53. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“DEL VALOR DEL APORTE A LA UTE. Para efectos del valor que deberá ser aportado a la UTE, se deberán tener en cuenta los siguientes porcentajes:

1. Para los contratos de trabajo o relaciones reglamentarias, se aplicarán los mismos porcentajes establecidos para el aporte al sistema de seguridad social que se realiza a favor de trabajadores con contrato de trabajo que devengan más de un (1) SMMLV, pero el Ingreso Base de Cotización será equivalente a la suma de los ingresos generados durante el mes por el tiempo dedicado a dicha actividad, aún si resultan inferiores a un SMMLV.
2. Para el caso de los aportes que realicen contratistas o trabajadores independientes a la UTE, se tomará como IBC el equivalente al total de sus ingresos, sin perjuicio de que estos sean inferiores al equivalente a un (1) salario mínimo”.

TÍTULO II

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES DE TENDENCIA

Artículo 54. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“ORGANIZACIONES DE TENDENCIA. En el derecho laboral se reconocen como Organizaciones de Tendencia aquellas entidades que su objeto está sustancialmente influenciado de un ideario, que tienen como fin esencial la difusión de su ideología, pensamientos, creencias, y se concretan de forma

determinante, entre otros, en Partidos Políticos, Organizaciones Humanitarias reconocidas y en Congregaciones Religiosas”.

Artículo 55. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES DE TENDENCIA. Algunos oficios o profesiones no se encuadran jurídicamente en un contrato de trabajo en el ámbito del derecho laboral, especialmente en las Organizaciones de Tendencia y Congregaciones Religiosas, en consideración a las finalidades que social y culturalmente se les han asignado, pues la actividad desarrollada por la persona se ejecuta en beneficio de un propósito común, estando arraigado en el impulso de la gratuidad o sujeto a la espiritualidad, todo ello extraño a las relaciones jurídicas del derecho del trabajo.

Sin embargo, estas relaciones laborales si son objeto de regulación en la seguridad social, toda vez que esta última no se limita a cobijar las relaciones subordinadas sino también todo tipo de relaciones, en reivindicación del carácter de ciudadano”.

Artículo 56. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“PRESUNCIÓN DEL ARTÍCULO 24 DEL C.S.T. En las Organizaciones de Tendencia y las Congregaciones Religiosas, las relaciones de trabajo no se entienden enmarcadas en un contrato de trabajo, cuando la prestación de servicios obedece a la espiritualidad, a la vocación religiosa, a las creencias y convicciones del individuo y sus tendencias de servicio a la humanidad, resultando lo anterior suficiente para desvirtuar la presunción de contrato de trabajo del artículo 24 del C.S.T.

En ese orden de ideas, la prestación personal de un servicio en las Organizaciones de Tendencia y Congregaciones Religiosas no se encuadra en un contrato de trabajo cuando: (i) Tenga como fin esencial la difusión de su creencia e ideología; (ii) Posea arraigo cultural y reconocimiento social; (iii) La subordinación se predique hacia la creencia o ideología y no respecto de determinado sujeto; (iv) Se exprese a través del concepto de trabajo libre; y, (v) Exista un impulso de gratuidad, de altruismo, soportado en la espiritualidad o en el convencimiento del propósito del trabajo voluntario”.

Artículo 57. Modifíquese el artículo 13, del Decreto número 3615 de 2005, así:

“Artículo 13. Cotizaciones en seguridad social en organizaciones de tendencia y congregaciones religiosas. Para efectos de la afiliación de los miembros de las Organizaciones de Tendencia, de las Comunidades y Congregaciones Religiosas al Sistema de Seguridad Social Integral, estas se asimilan a las asociaciones definidas en el artículo 2º, numeral 2.2. del Decreto número 3615 de 2005.

Los miembros de una Organización de Tendencia, de las Comunidades y Congregaciones Religiosas serán cotizantes obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral, aplicándoseles para

afiliación y cotización las reglas de los dependientes, sin perjuicio de que no tengan dicha calidad.

La anterior ficción para efectos de seguridad social no cambia la naturaleza de la relación laboral o prestación de servicios regulada en este capítulo.

Parágrafo 1º. Cuando se encuentre afiliado a la seguridad social la persona que presta servicios a la Organización de Tendencia o Congregación Religiosa, y esta confirme que la persona efectúa sus cotizaciones en debida forma por un salario mínimo o más, cesa la obligación de afiliarse y cotizar en seguridad social para la Organización de Tendencia o Congregación Religiosa.

Parágrafo 2º. Las reglas transversales de la Unidad de Trabajo Especial (UTE), también serán aplicables para los casos de miembros que presten sus servicios voluntarios de manera parcial y transitoria a la Organización de Tendencia o Congregación, y no cuenten con afiliación a la seguridad social.

Parágrafo 3º. A las comunidades y congregaciones religiosas no les será exigible la acreditación del número mínimo de afiliados que dispone el Decreto número 3615 de 2005 para las Asociaciones.

Parágrafo 4º. El Ingreso Base de Cotización (IBC) para realizar los aportes a Seguridad Social será el acordado entre el miembro y la Organización de Tendencia, de las Comunidades o Congregaciones Religiosas sin que sea inferior al salario mínimo legal mensual vigente cuando se realice el servicio en tiempo completo o en tiempo equivalente dedicado a la Organización de Tendencia, de las Comunidades o Congregaciones Religiosas”.

TÍTULO III

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO

Artículo 58. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“DEFINICIONES.

Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:

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

4. *Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto”.*

Artículo 59. *Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:*

“MODALIDADES DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.

Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.

Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.

Parágrafo. *En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.*

Artículo 60. *Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:*

“REGISTRO DE INFORMACIÓN.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.

Parágrafo. *El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá*

ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley”.

Artículo 61. *Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:*

“SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS LABORALES.

Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentarán la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.

Parágrafo 1°. *La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.*

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

Artículo 62°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“SISTEMA DE REGISTRO DE INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.

Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley”.

Artículo 63°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“TRANSPARENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:

- a) los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;
- b) los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.

Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa,

transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo”.

Artículo 64. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS.

Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo”.

Artículo 65. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“Las disposiciones contenidas en este Título comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación señaladas en el presente título”.

TÍTULO XIII

MEDIDAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y PROTECCIÓN DE LOS DESEMPLEADOS

Adiciónese una Quinta Parte al Código Sustantivo del Trabajo, así:

PARTE V

MEDIDAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y PROTECCIÓN DE LOS DESEMPLEADOS

TÍTULO I

SUBSIDIO DE DESEMPLEO

Artículo 66. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“OBJETO DE SUBSIDIO DE DESEMPLEO. El Estado reconocerá un subsidio de desempleo que reemplaza en todas sus partes la transferencia económica que el artículo 4° de la Ley 2225 de 2022, a aquellos trabajadores beneficiarios del mismo, que queden sin empleo por alguna de las siguientes causales: (i) despido sin justa causa, (ii) por expiración del plazo fijo pactado o (iii) por terminación de la obra o labor para la cual fueron

contratados, en los términos y según las reglas, que se indican en la presente ley.

Esta prestación es compatible con los beneficios de pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, así como al subsidio familiar establecidos en el Mecanismo de Protección al Cesante y estará a cargo del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec) y administrada por las Cajas de Compensación.

En todo caso, si el trabajador realizó ahorros voluntarios de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante, igualmente podrá recibir este incentivo monetario, de manera concurrente al subsidio de desempleo, de acuerdo con la reglamentación definida para tales efectos en el Decreto número 134 de 2014 o cualquier norma que lo reemplace, adicione o modifique.

Parágrafo. Cualquier remisión que hagan las normas en relación con la prestación económica definida en el artículo 4° de la Ley 2225 de 2022, se entenderá que trata del presente subsidio de desempleo”.

Artículo 67. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“BENEFICIARIOS. Para tener derecho al subsidio por desempleo, los empleados deben reunir los siguientes requisitos:

1. Haber quedado cesante al haberse terminado su contrato de trabajo sin justa causa o por vencimiento del plazo fijo pactado o por la culminación de la obra o labor para la cual el empleado fue contratado.
2. Haber cotizado al Sistema de Seguridad Social, por lo menos, un total de trescientos sesenta (360) días, continuos o discontinuos, durante los tres (3) últimos años anteriores al despido.
3. Registrarse y cumplir todas las obligaciones impuestas por el Servicio Público de Empleo”.

Artículo 68. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“EXCLUSIONES. No tendrán derecho al subsidio por desempleo:

- a) Quienes se encuentren recibiendo ingresos por mesadas pensionales o asignaciones de retiro por parte del Sistema General de Seguridad Social y/o por convención colectiva del trabajo y/o del régimen especial o exceptuado, se encuentren en nómina de pensionados o hayan cumplido los requisitos mínimos para pensionarse en cualesquiera regímenes.
- b) Los despedidos con justa causa.
- c) Aquellos trabajadores que presentaron renuncia a su contrato de trabajo.

d) Los socios y/o accionistas de empresa, que reciban ingresos por utilidades o por cualquier otro concepto de la sociedad.

e) Los que perciben otros ingresos provenientes de actividades remuneradas al servicio de terceros o por cuenta propia o como rentista de capital, y en general, quien reciba ingresos provenientes de cualquier fuente.

Parágrafo. En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario”.

Artículo 69. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. La prestación por desempleo consistirá en un subsidio en dinero mensual o por fracción de mes, durante un tiempo de seis (6) meses siguientes según el número de días en que los beneficiarios de este subsidio duren desempleados y califiquen al subsidio, según los requisitos y demás condiciones que se establezcan en esta ley”.

Artículo 70. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“TÉRMINO DE LA PRESTACIÓN. El subsidio por desempleo se otorgará por un plazo máximo de seis (6) meses, calculados de acuerdo con los montos establecidos en el artículo siguiente de la presente ley.

Los beneficiarios que hayan agotado, de modo continuo o discontinuo, el término máximo de duración del subsidio de desempleo, podrán comenzar a recibirla de nuevo cuando hayan transcurrido al menos treinta y seis (36) meses, desde que recibieron la última prestación mensual y, siempre que reúnan las restantes condiciones requeridas para el reconocimiento de tal derecho”.

Artículo 71. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“MONTO DE LA PRESTACIÓN. El monto del subsidio para los trabajadores beneficiarios del presente subsidio equivaldrá a los porcentajes que se indican a continuación, los cuales se aplicarán sobre el promedio del Ingreso Base de Cotización de aportes al Sistema General de Seguridad Social liquidado a favor del trabajador beneficiario en los últimos seis (6) períodos de cotización anteriores a ocurrida la causal, así:

- a) Por el primer mes de devengo subsidio, un treinta y tres por ciento (33%) sobre el promedio antes descrito.
- b) Por el segundo mes de devengo del subsidio, el veintiocho punto cinco por ciento (28,5%) sobre el promedio antes descrito.
- c) Por el tercer mes de devengo del subsidio, el veinticinco por ciento (25%) sobre el promedio antes descrito.

- d) Por el cuarto mes de devengo del subsidio, el veintidós punto cinco por ciento (22,5%) sobre el promedio antes descrito.
- e) Por el quinto mes de devengo del subsidio, el veintiuno por ciento (21%) sobre el promedio antes descrito.
- f) Por el sexto mes de devengo del subsidio, el veinte por ciento (20%) del promedio antes descrito.

Parágrafo. Mínimos y máximos de la prestación. En todo caso, el monto del subsidio no podrá ser inferior a un cuarto (1/4) de salario mínimo legal mensual vigente ni podrá exceder de la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente”.

Artículo 72. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“PLAZO PARA REALIZAR LA SOLICITUD.

El beneficiario de este subsidio deberá solicitar la prestación por desempleo ante la respectiva Caja de Compensación dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la ocurrencia de la causal, que da lugar al subsidio.

Para realizar dicha solicitud, deberán presentarse los siguientes documentos ante la respectiva Caja de Compensación:

1. Formulario de solicitud de subsidio de desempleo.
2. Copia de la Cédula de Ciudadanía.
3. Carta de terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo. La falta de presentación de la solicitud en el plazo conllevará la pérdida del beneficio por el o los meses del año transcurridos en forma completa”.

Artículo 73. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“CESE DE LA PRESTACIÓN. Cesará el derecho a percibir el subsidio por desempleo:

- A. Cuando el empleado se reintegre a cualquier actividad remunerada o reciba cualquier ingreso.
- B. Cuando rechazare sin causa legítima un empleo conveniente. Se entiende que son causas legítimas para el rechazo de un empleo conveniente, entre otras:
 - a. que el empleo no esté de acuerdo con las aptitudes físicas, intelectuales o profesionales del desocupado;
 - b. cuando la ocupación ofrecida, pueda significar un desmejoramiento en el nivel profesional, técnico o en el oficio que había sido alcanzado y desarrollado por el desocupado;
 - c. cuando la remuneración ofrecida por el empleo ofertado, sea manifiestamente inferior a la que devengaba el cesante en la actividad en que actuaba al momento de producirse la

desocupación. El trabajador tendrá la carga de la prueba en acreditar la causa legítima y la Caja de Compensación Familiar o la autoridad que para el efecto designe el Gobierno nacional resolverá tomando en consideración los antecedentes de aquél y la índole de las dificultades, impedimentos o carencias esgrimidas para desestimar la ocupación ofrecida. Contra esta decisión solo procederá el recurso de reposición, que deberá interponerse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión al empleado.

C. Cuando se encuentre percibiendo el subsidio por desempleo y cumpla con los requisitos establecidos en la legislación nacional para el reconocimiento de la pensión de vejez, invalidez, de sobrevivientes, asignaciones de retiro legales o convencionales, independientemente de que las solicitare o no.

D. Cuando, en las causales de causación del beneficio, transcurrida la mitad de los periodos resultantes de la aplicación del inciso primero del artículo 42 de la presente ley, el trabajador no asistiere, en forma injustificada, a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen conforme a lo que establezca la reglamentación que expida el Gobierno nacional”.

Parágrafo. En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario”.

Artículo 74. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones del empleador:

- a) Llenar los formularios entregados por la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno nacional, con la información requerida por los mismos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la causal que da lugar al subsidio;
- b) Exhibir toda la documentación tendiente a controlar o comprobar los hechos informados en cumplimiento de los preceptos legales contenidos en la regulación de este subsidio.
- c) Comunicar la contratación de trabajadores a la actividad remunerada en la empresa, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que ello acaezca;

Parágrafo 1º. Las obligaciones previstas en los literales b) y c) deberán cumplirse dentro del plazo que fije la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno nacional para el efecto.

Parágrafo 2º. Sin perjuicio de las multas que puedan aplicarse, las sumas que la Caja de

Compensación abonare por concepto de subsidio de desempleo, que se sustente en información inexacta del empleador, podrán ser repetidas contra este”.

Artículo 75. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones de los solicitantes del subsidio por desempleo o de los desocupados que se encuentran gozando de dicho beneficio, entre otras:

- a. Procurarse un nuevo empleo dentro del plazo más breve posible;
- b. Comunicar a la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno nacional, el ingreso a cualquier actividad remunerada, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a que ello acaezca;
- c. Suministrar toda información o medio de prueba que le solicite la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno nacional;
- d. Concurrir en las oportunidades que lo cite la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno nacional;
- e. Comunicar todo cambio de domicilio;
- f. Declarar bajo juramento todos y cada uno de los ingresos que perciba, cualquiera sea el concepto.
- g. Asistir a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen en el marco de la regulación de este subsidio.

Parágrafo. El incumplimiento de las obligaciones dispuestas en el presente artículo podrá dar lugar a la pérdida del subsidio por desempleo”.

Artículo 76. Modifíquese el artículo 42 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:

“Artículo 42. Oferentes. Podrán ser oferentes del servicio de capacitación para la inserción laboral, el Servicio Nacional de Aprendizaje, las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, las unidades vocacionales de aprendizaje en empresas y las Cajas de Compensación Familiar. Los oferentes deberán contar con certificación de calidad para sus procesos de formación en el marco del Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo.

Las Cajas de Compensación Familiar deberán publicar y socializar con las personas inscritas en el subsidio de desempleo y Mecanismos de Protección al Cesante, los cursos y convocatorias que se encuentren disponibles por parte de los oferentes, trimestralmente o cada vez que los oferentes abran inscripciones, con el fin de garantizar el acceso del trabajador a la ruta de empleabilidad con mayor eficiencia.

Parágrafo 1º. Las unidades vocacionales de aprendizaje en Empresas son el mecanismo dentro de las empresas que busca desarrollar capacidades para el desempeño laboral en la organización mediante procesos internos de formación.

Parágrafo 2º. Con el objetivo de mitigar las obligaciones de cuidado como barrera para el acceso a la capacitación y formación para el trabajo, dentro del Presupuesto General de la Nación se deberá dejar una asignación al Ministerio de Hacienda y Crédito Público destinada a la expansión de los servicios de cuidado en el país”.

Artículo 77. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“FACULTADES DE COMPROBACIÓN. La Caja de Compensación Familiar podrá disponer la realización de toda clase de investigaciones y controles tendientes a constatar o verificar los hechos declarados por los empleadores o los solicitantes, u otros que tengan relación con el otorgamiento de las prestaciones contenidas en la presente ley”.

Artículo 78. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“SANCIONES. El control y seguimiento del uso adecuado del subsidio de desempleo por parte del trabajador desocupado, así como la falta a la veracidad por parte del empleador, estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), pudiendo sancionar por incumplimientos de la ley al trabajador desocupado y al empleador que colabore en la utilización indebida del auxilio. Para lo cual deberá adecuar su operación.

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo tendrá competencia para inspeccionar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este capítulo, pudiendo sancionar por incumplimientos de la ley al trabajador desocupado y al empleador que colabore en la utilización indebida del auxilio.

El trabajador que sea descubierto incurriendo en fraude, simulación, inexactitud u otra conducta reprochable para ser beneficiario del presente subsidio de desempleo, no podrá acceder nuevamente a este en ningún momento y, además, deberá reponer los recursos entregados, junto con los intereses y sanciones respectivas.

Por el incumplimiento de las reglas contenidas en este capítulo, el empleador y trabajador beneficiario serán sancionados con multas cuyos montos se graduarán según su gravedad, en una suma fijada entre 1 (uno) a 50 (cincuenta) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, al momento de acaecer dicho incumplimiento. En caso de reincidencia, se duplicará la escala anterior.

Se entiende por reincidencia la comisión de una nueva infracción antes de transcurridos cinco años de la aplicación de una sanción. Las sanciones anteriormente descritas se aplicarán sin perjuicio de las sanciones penales que puedan corresponder”.

TÍTULO II

MEJORAMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Artículo 79. Adiciónese el siguiente artículo: al Código Sustantivo del Trabajo

“OBLIGACIONES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. “En adición a las obligaciones señaladas en las normas que regulan el Servicio Público de Empleo, las entidades que forman parte del Servicio Público de Empleo tienen las siguientes obligaciones:

1. Todos los prestadores que forman parte de la red del Servicio Público de Empleo se encuentran obligados a utilizar el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), de tal manera que se garantice que todos los prestadores tengan acceso a la totalidad de vacantes y hojas de vida.
2. Garantizar la articulación entre la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, como también entre la red y los demás actores del ecosistema.
3. Velar porque los diferentes enfoques en la gestión y colocación de empleo, poblaciones objeto del servicio y ofertas de servicios de cada entidad de la red del Servicio Público de Empleo sean complementarios.
4. Crear un enfoque local con las entidades competentes, para poder conocer e integrar las necesidades del sector productivo, grupos con mayores barreras de acceso y generar políticas territoriales diferenciadas.
5. Conminar a las entidades territoriales a que tengan un rol activo en las iniciativas de mejora de la empleabilidad a nivel local, mejorando el acercamiento entre buscadores de empleo y el sector productivo en el territorio.
6. Garantizar la recolección de información pertinente y oportuna que permita orientar la toma de decisiones en materia de políticas de empleo a nivel nacional y regional.
7. Articular la oferta de servicios de gestión y colocación de empleo, con el fin de consolidar una oferta integral en los ámbitos nacional y local y, así, atender las necesidades de talento humano del sector productivo a nivel local y regional.
8. Promover la utilización de los mismos sistemas, que permitan la unificación de consulta y publicación de vacantes y hojas de vida, de tal manera que todos los prestadores de la red puedan articular todas las vacantes y hojas de vida.
9. Promocionar los servicios que ofrece el Servicio Público de Empleo, de tal manera que se incremente su cobertura y utilización por parte del sector productivo y de la población que busca empleo.
10. Implementar programas y rutas de empleabilidad que incentiven la colocación de mujeres, jóvenes, personas a quienes les falten 3 años para cumplir la edad de

pensionarse o ya la tengan, y les falten semanas de cotización para pensionarse, personas en situación de discapacidad, trabajo rural, trabajo en municipios con alto índice de desempleo, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas”.

Artículo 80. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SISE). “Dentro de un plazo de tres (3) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo estará obligada a implementar todas las mejoras en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), con la finalidad de:

1. Garantizar la efectiva interacción entre buscadores, empleadores y prestadores.
2. El mejoramiento del sistema de tal manera que garantice procesos efectivos de búsqueda de vacantes.
3. Crear un motor de emparejamiento que permita la búsqueda efectiva de hojas de vida que cumplan con los requisitos de las vacantes del sector productivo”.

Artículo 81. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“METAS DE RESULTADO Y EVALUACIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. Créese un sistema de metas y resultados en cuanto a enganche laboral, reducción del tiempo de búsqueda de empleo, articulación entre prestadores del SPE y entre diferentes entidades del SPE, políticas de empleo regionales y políticas de empleo enfocadas en población vulnerable, con el fin de mejorar las gestiones de dichas entidades en términos de empleabilidad, pertinencia y cobertura.

La asignación de recursos que financian la operación a la Agencia Pública de Empleo del Sena (APE SENA) y a las agencias de las Cajas de Compensación Familiar se hará tomando en cuenta los resultados antes señalados”.

Artículo 82. Modifíquese el artículo 38 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:

“Artículo 38. Multas y sanciones. Las personas naturales o jurídicas, ya sean de carácter público o privado, que ejerzan la actividad de gestión y colocación de empleo sin la previa autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo, serán sancionadas, por esta entidad, con una multa equivalente al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) salarios mínimos legales vigentes, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar. Si persisten en el ejercicio indebido de la actividad de colocación, el Ministerio del Trabajo podrá imponer multas sucesivas.

A igual sanción estarán sujetas las personas jurídicas autorizadas como agencias de gestión y colocación de empleo o bolsas de empleo, que incumplan los principios y obligaciones establecidos para la prestación del servicio público de Empleo o incurran en las conductas prohibidas, que establecen las disposiciones legales y reglamentarias para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.

También estarán sujetas a estas sanciones las personas naturales y jurídicas que no reporten sus vacantes al Servicio Público de Empleo”.

Artículo 83. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“POLÍTICA DE INCENTIVOS. Dentro de un plazo de tres (3) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, el Gobierno deberá crear una política de incentivos en los siguientes casos:

1. Por articulación de los diferentes actores del Servicio Público de Empleo, en aras de obtener mejores resultados en cuanto a empleabilidad y reducción del tiempo de búsqueda de empleo.
2. Para empleadores que publiquen y mantengan actualizadas sus vacantes, como también que efectivamente utilicen la red para la contratación de su personal.
3. Para empleadores que utilicen la red para vincular nuevo personal hasta que Colombia esté por debajo del promedio de desempleo de países OCDE.
4. Para empleadores que contraten población o grupos con que tienen mayores porcentajes de desempleo, tales como mujeres, jóvenes, personas en situación de discapacidad, personas a quienes les falten 3 años para cumplir la edad de pensionarse o ya la tengan, y les falten semanas de cotización para pensionarse”.

Artículo 84. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“PLAZO PARA REGLAMENTAR EL PRESENTE CAPÍTULO. Dentro de un plazo de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, el Gobierno reglamentará todas las obligaciones, mejoramiento del SISE, sistema de metas y resultados, política de incentivos y demás disposiciones contenidas en el presente Capítulo en aras de mejorar el Servicio Público de Empleo”.

TÍTULO III

MEDIDAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO

CAPÍTULO I

Beneficio para la creación de nuevos empleos -Crea Empleo-

Artículo 85. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“BENEFICIO PARA LA CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS -CREA EMPLEO-. Se establece un beneficio para los empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo, denominado CREA EMPLEO; con este beneficio se pretende promover la creación de nuevos empleos, en los términos a que hace referencia esta ley y mientras la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al 5%.

Este beneficio se financiará con cargo a los recursos del Presupuesto General de la Nación en la sección presupuestal del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo. Este beneficio será reconocido por un máximo de 12 meses por cada nuevo empleo creado, considerando solo los empleados que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes; en todo caso solo se efectuará un pago mensual.

Parágrafo 2º. Los recursos del Presupuesto General de la Nación no ejecutados al 30 de junio de cada año por los diferentes sectores servirán para la financiación de este Incentivo”.

Artículo 86. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“EMPRESAS BENEFICIARIAS DEL CREA EMPLEO. El beneficio será aplicable a empresas que, sumado a los requisitos establecidos en la presente ley, cumplan con los siguientes supuestos:

1. Empresas con hasta cincuenta (50) empleados al momento de la postulación.
2. Para empresas con mayor número de empleados, únicamente podrán aplicar a este, en el evento en que el crecimiento de sus ventas, comparando los dos últimos años calendarios anteriores al mes de postulación, haya sido inferior o igual al IPC.

Parágrafo. En todo caso, únicamente podrán aplicar a este beneficio, las empresas que hubieren sido constituidas antes del primero (1º) de enero de 2022”.

Artículo 87. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“DEFINICIÓN DE EMPLEADOS PARA EL CREA EMPLEO. Se entenderán por empleados los trabajadores dependientes por los cuales el empleador haya cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo legal mensual vigente (smlmv), y que estén afiliados como empleados del postulante en el Registro Único de Afiliación (RUAF) y realicen aportes en todos los subsistemas que le correspondan”.

Artículo 88. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“DEFINICIÓN DE NUEVOS EMPLEOS PARA EL CREA. Para efectos de contabilizar los nuevos empleos sobre los cuales se calculará

el pago del beneficio, se tendrá en cuenta los trabajadores sobre los cuales la empresa haya cotizado en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) para enero de 2023 o el promedio del último semestre, el que diere el mayor número de empleados, en comparación con los trabajadores para los cuales se haga el aporte a través de PILA en el mes frente al cual se solicita el beneficio.

Parágrafo. No se aplicará el beneficio para empleados sobre los cuales se aplique la novedad de SLN en el mes frente al cual se solicita el CREA EMPLEO, en un número mayor a 15 días”.

Artículo 89. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“CUANTÍA DEL APORTE ESTATAL DEL CREA EMPLEO. La cuantía del beneficio del CREA será del 15% de un salario mínimo legal mensual vigente al mes por cada nuevo empleo que genere la compañía, según lo establecido en la presente ley.

Parágrafo 1º. Para el cálculo del aporte, cada empleado sólo podrá ser contabilizado una vez. En los casos en que exista multiplicidad de empleadores de un mismo trabajador, se otorgará el aporte al primero que, producto de la respectiva postulación, verifique la UGPP.

Parágrafo 2º. El beneficio no podrá otorgarse de manera simultánea con otros aportes o subsidios de nivel nacional no tributarios, que se hubiesen creado con el objeto de incentivar la contratación formal de la población.

Parágrafo 3º. Estarán exentos del gravamen a los movimientos financieros los traslados de los dineros que se realicen en el marco del presente beneficio, en especial, los traslados de recursos entre cuentas del Tesoro Nacional - Ministerio del Trabajo y las entidades financieras y las cooperativas de ahorro y crédito, y entre estas y los beneficiarios, según corresponda.

Parágrafo 4º. En el evento en que el cálculo del beneficio al que hace referencia este artículo arroje como resultado números no enteros, estos se aproximarán a la unidad monetaria inferior (pesos colombianos) más cercana”.

Artículo 90. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“DISPERSIÓN DE RECURSOS. Las entidades financieras realizarán la dispersión de los recursos en coordinación con el Ministerio de Trabajo”.

Artículo 9º. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“MANUAL OPERATIVO DEL CREA EMPLEO. El Ministerio del Trabajo a través de un Manual Operativo con carácter vinculante, establecerá el calendario y el detalle operativo del mecanismo de transferencia y la certificación, restitución y devolución de los recursos o subsanación de errores operativos cuando haya lugar a ello”.

Artículo 92. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“ENVÍO DE INFORMACIÓN NECESARIA PARA LA VALIDACIÓN DE REQUISITOS DE ACCESO AL BENEFICIO CREA EMPLEO. Para efectos de validar el cumplimiento de requisitos de los postulantes al beneficio CREA EMPLEO, las siguientes entidades deberán enviar la información correspondiente a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP):

1. El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar la base de datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), la base de datos del Registro Único de Afiliados (RUAF), y, el listado de operaciones de horario extendido correspondiente al último día de postulación de cada ciclo.
2. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios.
3. La Registraduría Nacional del Estado Civil respecto de la información sobre edad y sexo, relativa a los trabajadores (dependientes y asociados) vinculados al programa.
4. Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas.

Parágrafo. En todos los casos, el envío de la información deberá realizarse por la entidad que sea requerida por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) para el efecto en cada uno de los ciclos del beneficio con los cortes y en las fechas definidas en el marco de la regulación del beneficio y conforme con el procedimiento establecido por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP)”.

Artículo 93. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. Los empleadores que cumplan con los requisitos establecidos en la presente ley presentarán ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

1. Solicitud firmada por el representante legal o el que haga sus veces, o por la persona natural empleadora, en la cual, se manifiesta la intención de ser beneficiario del beneficio Crea Empleo.
2. Que, al momento de la postulación, los pagos de seguridad social para se encuentran al día, para todos los empleados que el empleador tuvo a dicha fecha.

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

Parágrafo 1º. *El acto de postularse implica la aceptación por parte del beneficiario, de las condiciones bajo las cuales se otorga el beneficio.*

Parágrafo 2º. *El Ministerio del Trabajo establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión del otorgamiento del beneficio y, en general, todos los actores que participen del mismo; esto incluye, entre otros, los periodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y pago de aportes, así como el detalle operativo del mecanismo y demás aspectos necesarios para su implementación.*

Parágrafo 3º. *Aquellas personas que reciban uno o más incentivos o aportes estatales, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente; o las reciban de forma fraudulenta, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al beneficio Crea Empleo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública.*

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

Parágrafo 4º. *La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) podrá determinar la información por solicitar a los potenciales beneficiarios a través de un formulario estandarizado que reúna los documentos aquí establecidos o que sea adicional a los mismos, el cual deberá ser diligenciado por los potenciales beneficiarios al momento de su postulación. Dicho formulario será puesto a disposición de los potenciales beneficiarios, a través de las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito.*

Las entidades financieras encargadas de la dispersión de recursos deberán conservar y custodiar la información por un término de cuatro (4) años contados a partir de la fecha de la finalización del programa, para efectos de las labores de fiscalización que adelanten las entidades competentes.

Parágrafo 5º. *La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) establecerá la*

forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras, sin que sea necesaria la recepción de los formularios físicos o digitales”.

Artículo 94. *Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:*

“FISCALIZACIÓN. *La fiscalización de los recursos del CREA seguirá estando a cargo de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP)”.*

Artículo 95. *Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:*

“DESISTIMIENTO, RESTITUCIÓN, DEVOLUCIÓN Y COMPENSACIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. *En la operación del beneficio Crea Empleo podrán aplicarse los siguientes procedimientos, con el fin de facilitar el reintegro de recursos por parte de los actores involucrados en el flujo de estos, la compensación de recursos producto de errores de tipo operativo o facilitar el desistimiento de los postulantes al beneficio:*

1. *Desistimiento. Este consistirá en la manifestación que realiza el postulante al beneficio, ante la entidad financiera, para el retiro de su solicitud como potencial beneficiario.*
2. *Restitución. Corresponderá al reintegro, total o parcial, que realiza el beneficiario, como consecuencia de los siguientes hechos:*
 - 2.1. *Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos.*
 - 2.2. *Habiendo recibido el aporte, se evidencie que no se cumplieron las reglas establecidas para la obtención del beneficio.*
 - 2.3. *Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos para obtener el beneficio,*
 - 2.4. *Habiendo recibido el aporte desista voluntariamente del beneficio.*
3. *Devolución. Consistirá en el reintegro que realiza la entidad financiera al Ministerio del Trabajo de los recursos no desembolsados al beneficiario final.*
4. *Compensación. Corresponderá al ajuste de los valores que fueron certificados en exceso o en su defecto en los meses anteriores. Dicho procedimiento será efectuado por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) como parte de la emisión de conceptos de conformidad o no conformidad de cada ciclo.*

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo establecerá, a través de resolución, el proceso de desistimiento, restitución, devolución y compensación del aporte estatal del beneficio Crea Empleo”.

Artículo 96. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. Las entidades involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y en general todos los actores que participen en el otorgamiento del beneficio CREA EMPLEO, deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el cumplimiento de los requisitos y procesos de que trata esta Sección y los actos administrativos que lo reglamenten”.

Artículo 97. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“TRATAMIENTO DE INFORMACIÓN. Durante el tiempo de aplicación del beneficio Crea Empleo, las entidades públicas y privadas están autorizadas a recibir y suministrar los datos personales en los términos previstos en la Ley 1581 de 2012 y la información financiera que sea necesaria para el cumplimiento de los fines establecidos en la presente Sección.

Las entidades receptoras de esta información deberán utilizar los datos e información solo para los fines aquí establecidos y estarán obligadas a adoptar las medidas necesarias para garantizar su seguridad, circulación restringida, confidencialidad y la protección del Habeas Data”.

CAPÍTULO II

Especial protección a grupos con mayor dificultad para ser contratados: mujeres, jóvenes, personas en condición de discapacidad y personas próximas a cumplir la edad para pensionarse y les falten semanas de cotización

Artículo 98. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“CUANTÍA DEL CREA EMPLEO EN POBLACIONES CON MAYOR DIFICULTAD PARA SER CONTRATADOS. Cuando entre los empleados sobre los cuales se recibirá el aporte estatal se encuentren: (i) personas a quienes les falten menos de tres (3) años para cumplir la edad para pensionarse o ya la tengan cumplida, pero no cuenten con las semanas mínimas requeridas para pensionarse, (ii) jóvenes menores de 28 años, (iii) mujeres, o (iv) personas en condición de discapacidad, la cuantía del Programa CREA corresponderá al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente al mes por cada nuevo empleo que genere la compañía.

Parágrafo. En los demás aspectos de este beneficio, se aplicarán las reglas contenidas en el Capítulo anterior”.

CAPÍTULO III

Formación y capacitación para el trabajo permanente

Artículo 99. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO PERMANENTE. En el término de seis meses, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Educación, el SENA y el Servicio Público de Empleo, de manera articulada, diseñarán y pondrán en marcha un programa de formación y capacitación para el trabajo, de forma que las personas puedan tener acceso a programas gratuitos de actualización en sus áreas de conocimiento de manera permanente, que les permita encontrarse siempre competitivos en el mercado de trabajo.

Estas entidades tienen el deber de publicitar dichos programas anualmente, presentando los contenidos, pertinencia y la forma de inscribirse.

La capacitación permanente en el trabajo es un derecho de todos los trabajadores y está a cargo del estado que se materialice.

Parágrafo 1º. El Ministerio del Trabajo, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (UAESPE) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), dentro de los doce (12) de entrada en vigencia la presente ley, deberán diseñar una estrategia de formación y capacitación para el trabajo permanente para los trabajadores de plataformas digitales de reparto enfocada en el fortalecimiento de sus competencias digitales y habilidades blandas”.

CAPÍTULO IV

Reconocimiento de aprendizajes previos

Artículo 100. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS. En el marco del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, las empresas del sector privado debidamente constituidas de conformidad con las leyes de la República podrán reconocer aprendizajes previos de manera gratuita.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) dentro de los doce (12) meses de entrada en vigencia de la presente ley, deberán reglamentar la forma cómo las empresas del sector privado podrán reconocer aprendizajes previos de manera gratuita en el marco del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales”.

TÍTULO XIV

INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL, Y DEROGATORIAS

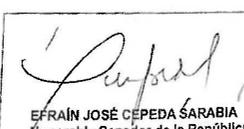
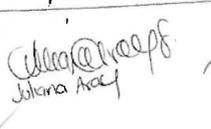
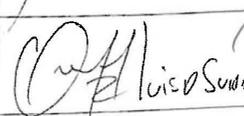
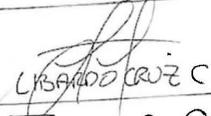
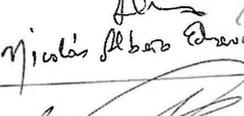
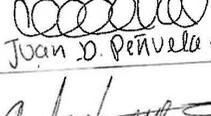
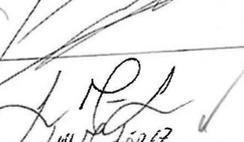
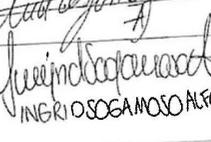
Artículo 101. Modifíquese el artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

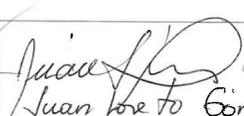
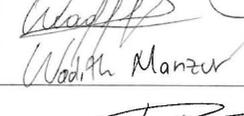
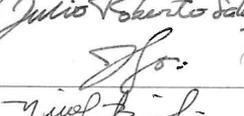
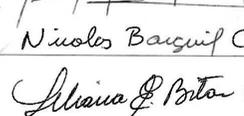
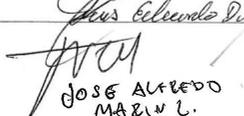
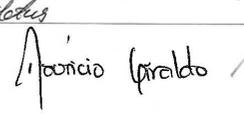
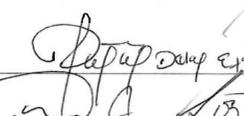
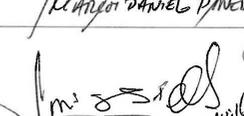
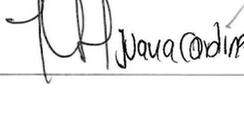
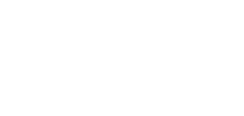
“Artículo 485. Autoridades que los ejercitan. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

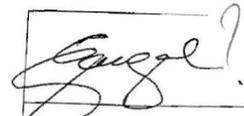
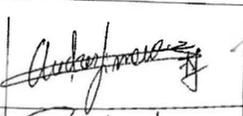
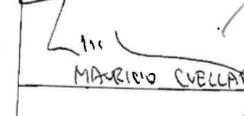
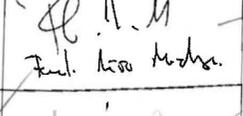
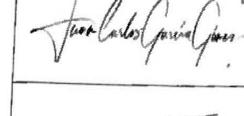
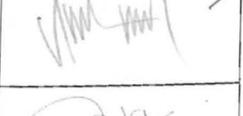
Las facultades de inspección, vigilancia y control otorgadas al Ministerio del Trabajo también se extienden para la inspección, vigilancia y control de las disposiciones de la Parte Cuarta y Parte Quinta adicionadas en la presente ley, aun cuando regulen relaciones de trabajo no dependientes”.

Artículo 102. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto número 2127 de 1945, artículo 8º apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6ª de 1975, artículo 1º de la Ley 52 de 1975, artículo 162 literal b) del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 22 de la Ley 50 de 1990, artículo 4 de la Ley 2225 de 2022 y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.

De los honorables Congresistas,

 EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SÁRABIA Honorable Senador de la República	 Juliana Arce
 Luis Suarez	 LISARDO CRUZ C.
 Nicolás Alberto Escobar	 Juan D. Penvela C.
 Julián M. López	 INGRID OROGAMOSO ALFONSO

 H.E. Angela Vergara	 Juan Roberto Gomez
 Wladimir Manzur	 Julio Roberto Salazar T.
 Samuel	 Nicolás Baquif C.
 Luis Eduardo Dávalos	 Mariana Porton C.
 JOSE ALFREDO MAZÓN L.	 Mauricio Giraldo
 Armando Tabares	 LEONARDO DANIEL PINZON
 Nadia Biel	 Daniel
 Jhanna	 Daniel

 MARIO CUELLAR	 Paul
 Juan Carlos	 Paul
 Juan Carlos	 Paul
 Juan Carlos	 Paul

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Contenido de la iniciativa

Nuestra propuesta de reforma laboral, “Por un Derecho Laboral más Incluyente”, representa un consenso entre los intereses de toda la población, es decir, del sector gremial, empresarial, asociaciones, academia, organizaciones sindicales, no solo de la minoría con contrato de trabajo. Esta tiene como prioridad ampliar la cobertura del derecho laboral, para incluir a grupos poblacionales hoy desprotegidos, como las personas vinculadas a través de formas atípicas de trabajo o los desempleados.

Este proyecto, busca impulsar la generación de empleo, la reducción de la informalidad y el mejoramiento de los beneficios económicos equilibrado con la sostenibilidad empresarial, que son las verdaderas prioridades en materia laboral ajustada a la realidad del país.

Adicionalmente, la presente propuesta tiene un enfoque diferencial, donde nos comprometemos con la pequeña y microempresa, que representa la mayor parte del tejido empresarial colombiano. Asimismo, se sustenta en criterios técnicos y económicos, y toma como base los pronunciamientos de las Altas Cortes en el país, el derecho comparado y la experiencia que ha tenido el Estado colombiano en la ejecución de este tipo de disposiciones normativas.

Para cumplir con ello, en este proyecto:

a. Se agregan dos partes nuevas al Código Sustantivo del Trabajo:

Con el ánimo de hacer un derecho laboral más incluyente y para todos, en adición a las tres Partes ya existentes del Código Sustantivo del Trabajo, se agregan dos partes, la Cuarta Parte que consagra un mínimo de derechos en algunas relaciones atípicas o nuevas formas de trabajo y reglas de afiliación y cotización en casos especiales y la Quinta Parte que adopta medidas para la generación de empleo y protección de los desempleados, orientada a quienes no tienen empleo o se encuentran buscando trabajo.

Entre las principales medidas contempladas en este eje se encuentran:

1. Que los dependientes e independientes puedan cotizar sobre su ingreso en pensiones y riesgos laborales, sin perjuicio de que

devenquen menos de un salario mínimo. Proponemos eliminar que coticen en estos casos sobre un mínimo cuando no lo devengan, debido a que esta restricción está generando más informalidad.

2. Que no sea obligatoria la cotización en salud para los trabajadores dependientes e independientes que no alcancen ingresos iguales o superiores al mínimo. En estos casos los trabajadores pueden seguir en el régimen subsidiado sin ningún tipo de cotización y no lo pierden por devengar ingresos y cotizar en pensión y riesgos laborales.
3. Estímulos especiales para las micro y pequeñas empresas.
4. Beneficios para empresarios que generen nuevos puestos en los que contraten a jóvenes, mujeres y personas que estén próximas a cumplir la edad y le falten semanas de cotización a pensiones.
5. Seguridad social obligatoria para personal de plataformas digitales de reparto, como si se tratara de dependientes, sin perder su calidad de independientes.
6. Seguro de desempleo a cargo del Estado, para trabajadores que hayan laborado por lo menos 12 meses y pierdan su empleo. Este subsidio será por un plazo máximo de 6 meses, y tendrá un valor mínimo de $\frac{1}{2}$ mínimo y un máximo de 1,5 salarios mínimos mensuales, tomando como referente el seguro de desempleo implementado por Uruguay.
7. Se incluye el fortalecimiento del servicio público de empleo, de tal manera que se presente un mejor alineamiento de la oferta y demanda de empleo, con el fin de reducir la tasa de desempleo.

Entendemos que en un país con los porcentajes de informalidad por encima del 60% de las personas en capacidad de trabajar es necesario buscar oportunidades de formalización, a la vez mejorar las condiciones para el gran tejido empresarial que existe en Colombia.

b. Se actualiza y moderniza la ley laboral para mejorar los beneficios de los trabajadores y buscar su mayor bienestar

8. Se plantea la posibilidad de que trabajador y empleador puedan liquidar mensualmente primas y cesantías, lo que equivaldría a una remuneración adicional mensual del 16.66%, mejorando el flujo de caja de los empleados.

Debemos generar practicidad en el cumplimiento de las obligaciones laborales, especialmente para las micro y pequeñas empresas, de tal manera que existan menos obstáculos para la formalización laboral. Estos empleadores no cuentan con la estructura administrativa suficiente y en ocasiones la misma complejidad de la ley los lleva a la informalidad, esto no lo podemos seguir permitiendo.

9. Se incrementa el valor del recargo dominical al 100%, pero mantener el recargo por festivos en 75% y el recargo nocturno al 35% desde las 9:00 p. m., en atención a que Colombia es el país con el mayor recargo nocturno y con más festivos.
10. Que en la relación de aprendizaje se pague siempre en la fase práctica el 100% de un mínimo.
11. Que el contrato a término fijo tenga un plazo máximo de cuatro años, incluyendo sus prórrogas.
12. Consagración expresa de la estabilidad reforzada y del proceso disciplinario en los términos de lo que han dicho las altas Cortes sobre esos asuntos.
13. Incrementar el valor mínimo de la hora para empleados que devenguen menos de $\frac{1}{2}$ salario mínimo, disponiendo un recargo del 12,5% a favor del trabajador sobre el valor de la hora mínima. De igual forma, que se consagre expresamente en la ley que cuando se liquida el valor de esta hora mínima se debe pagar por efectos de descansos obligatorios en domingos y festivos un 17,5% adicional, sobre las horas trabajadas. En consecuencia, el valor de la hora mínima, incluyendo la proporción que corresponde por domingos y festivos, para estos empleados será el equivalente a un 1,30% del valor de la hora de salario mínimo.

II. Contexto y Justificación

Colombia es un Estado Social de Derecho que reconoce el derecho al trabajo como un derecho fundamental (artículo 25 de la Constitución Política). Al respecto, la Corte Constitucional ha indicado que el desarrollo de este derecho busca regular “(...) lo atinente a la actividad productiva del hombre, fijan el suelo axiológico de los valores materiales expresados en la Constitución, que permiten **el desarrollo de un orden económico y social justo –como lo ordenan el preámbulo y los fundamentos de la Carta–** y que, por lo mismo, **sujetan al Congreso en su actividad legislativa**, al igual que al intérprete en la aplicación de las distintas fuentes formales del derecho”. (negrilla y subrayado fuera del original).

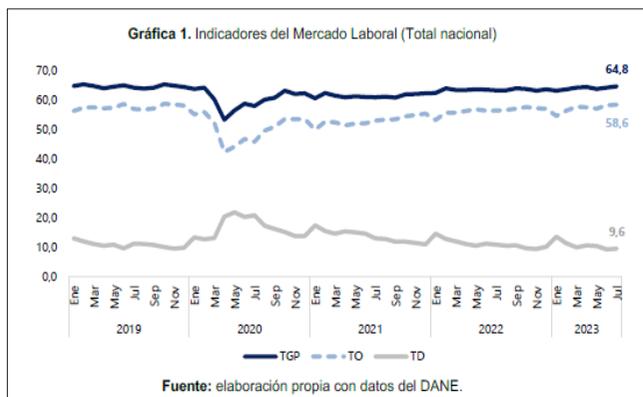
Es decir, con el desarrollo del derecho al trabajo se busca la protección de los trabajadores en condiciones dignas y justas, pero también procurar un orden económico y social justo, lo cual implica que esta regulación deba responder a las condiciones del mercado económico y de trabajo para lograr este orden.

En tal sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (en lo que sigue OCDE) ha manifestado que una reforma laboral en Colombia debe impulsar la productividad y la equidad, para lo cual se debe enfocar en mejorar los incentivos para la creación de empleo formal y aumentar las oportunidades laborales para las mujeres en el mercado de trabajo.

Esto se encuentra acorde con lo indicado por el Consejo Colombiano de Competitividad que ha manifestado que una reforma laboral en nuestro país, debe hallar un equilibrio en el cual las personas tengan el mayor número de oportunidades posibles de generar un ingreso digno y con todos los amparos que le permitan tener una vida tranquila.

1. Indicadores de mercado laboral

1.1. Mercado laboral colombiano



El mercado laboral colombiano en un contexto de desaceleración económica muestra que efectivamente el dinamismo en el empleo ha venido representando un comportamiento importante en el último corte de medición. Según el DANE (2023), Para el mes de julio de 2023, la tasa de desocupación del total nacional fue 9,6%, lo que representó una disminución de 1,4 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (11,0%). La tasa global de participación se ubicó en 64,8%, lo que significó un aumento de 1,3 puntos porcentuales frente a julio de 2022 (63,5%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 58,6%, lo que representó un aumento de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (56,5%).

Asimismo, el número de personas ocupadas en el total nacional fue 23.182 miles de personas. Las ramas que más aportaron positivamente a la variación de la población ocupada fueron Construcción (1,1 puntos porcentuales); Actividades artísticas, entretenimiento recreación y otras actividades de servicios (1,0 puntos porcentuales) y Comercio y reparación de vehículos (0,8 puntos porcentuales).

1.1.1. Impacto sobre los costos de las empresas

La reforma laboral radicada por la Ministra del Trabajo, Gloria Inés Ramírez, y el Presidente de Colombia, Gustavo Petro, será debatida en el Congreso en los próximos días. De hecho, este proyecto de ley ha provocado opiniones en contra, sobre todo desde el sector de los pequeños empresarios, quienes aseguran que no todos los negocios podrán sobrevivir a un nuevo golpe, después del impacto de la reforma tributaria.

Según la Federación Nacional de Comerciantes y Empresarios (Fenalco), se calcula que de aprobarse la reforma laboral tal y como está propuesta, las empresas del país podrían llegar a asumir costos de entre 12 y 17 por ciento, y en algunos casos se podrían elevar hasta 20 por ciento. Y es que la gran preocupación que tienen en este sector es el

cambio que se plantea en los recargos nocturnos y dominicales, ya que los negocios nocturnos, como restaurantes, bares, sitios de entretenimiento, hospedajes, entre otros, serían los más golpeados.

Un estudio del Centro estratégico latinoamericano de geopolítica, el cual busca evaluar el efecto de las medidas insignia de este proyecto de ley sobre diferentes componentes adversos al% de masa salarial, plantea 3 escenarios, donde los costos laborales podrían tener un impacto de cerca del 4,8 en el escenario más alto resaltando el efecto de la modificación de la jornada diurna y nocturna más el cambio porcentual en los recargos dominical y festivo.

Asimismo, de acuerdo a Bloomberg (2023), los sectores más expuestos a un aumento en el costo del empleo formal son el comercio y reparación de vehículos, las actividades profesionales, científicas y técnicas, y los servicios de salud- sectores que concentran cerca del 35% del empleo formal.

Tabla 1. Costos laborales cuantificables del proyecto de reforma laboral de Gustavo Petro

ITEM	Bajo Impacto	Medio Impacto	Alto Impacto
Trabajo diurno y nocturno, duración jornada laboral y recargos dominical y festivo	2,4	3,4	4,8
Contratistas independientes y por prestación de servicios	0	2,3	4,6
Remuneración de aprendices	0,24	0,45	0,66
Ajustes Salariales para trabajadores por encima de 1 salario mínimo	0,29	0,29	0,29
Seguridad Social en plataformas digitales de reparto	0,25	0,25	0,25
Eliminación de contratos sindicales	0,02	0,04	0,06
Indemnización por despido	1,2	1,6	1,9

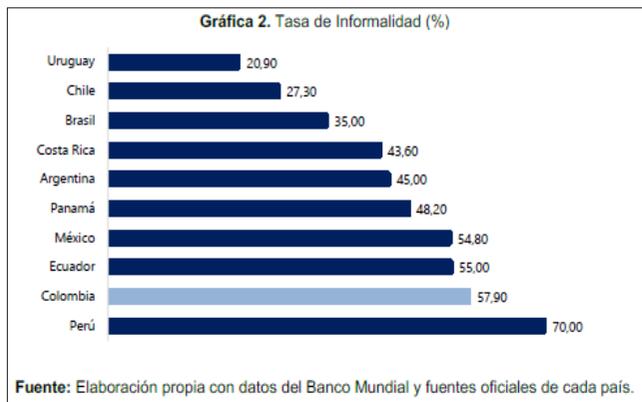
Fuente: Tomado del Centro Estratégico Latinoamericano de Geopolítica (2023).

Nota: La masa salarial de empleados públicos hace referencia a la totalidad del salario que perciben la totalidad de los empleados públicos, sin importar el cargo o función que ocupen. Este cálculo de masa salarial de empleados públicos puede realizarse sobre un municipio, una provincia o departamento, una región o un país.

Ahora, justamente en el tema de la informalidad y de acuerdo con el Banco Mundial, el país es el segundo con mayores índices de informalidad entre similares de la región, con un 57,9% de personas que no cotizan seguridad social. Solo lo supera Perú, que prendió las alarmas con el último informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pasando el umbral de 70%.

Perú, Ecuador y México, que tienen los índices más bajos de desempleo, también están entre las tasas más altas de informalidad. Colombia es la excepción a la regla, porque además de ubicarse como segundo de informalidad es también el de mayor desempleo. El menor porcentaje de informalidad lo tiene Uruguay con 20,9%.

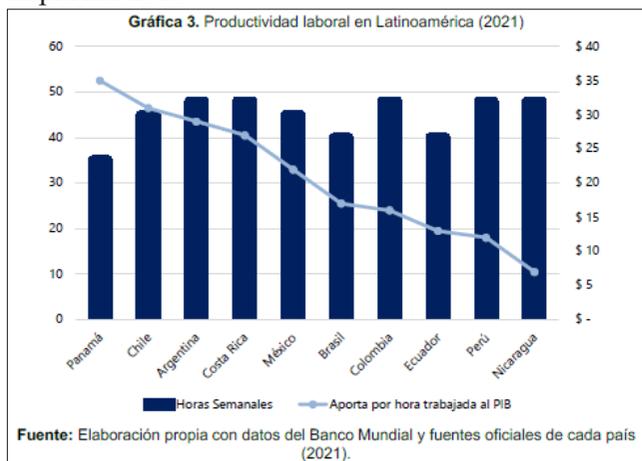
Además, según la Universidad de los Andes con información de la OCDE, Colombia sigue liderando ese listado de informalidad, lo que evidencia un aumento de 180 puntos básicos, frente a un año antes, cuando registró una tasa de 51,3%. A este país le sigue Brasil con una amplia diferencia debido a que su tasa llega a 33% (igual que hace un año), perseguido por México y Grecia, con 31,8% (reduciendo los números de 2020); Turquía, con 30,2%; Costa Rica, con 26,6%; Corea, con 24,6%; y Chile, con 23%.



En materia de productividad, este es el indicador que mide cuánto aporta cada hora de trabajo de un colombiano al producto interno bruto. En ese indicador de eficiencia, Colombia está entre los cuatro más improductivos, según la OIT. Con un aporte de 15,72 dólares por hora trabajada, lo superan Ecuador (13,07), Perú (12,07) y Nicaragua (7,14).

Panamá encabeza la lista como el más productivo con 48 horas semanales sumando en promedio cada hora USD 35,37. Al igual que Argentina que se encuentra en el tercer lugar con una jornada de 8 horas diarias y aporta USD 29,4 por hora.

De acuerdo con *World of Statistics*, los colombianos se despiertan en promedio a las 6:31 a.m., 24 minutos más temprano que los más cercanos a ese horario: los indonesios, que se levantan a las 6:55 a.m. Además, Comparado con el promedio de la OCDE, el país solo aporta USD 19,50 a la economía local por cada hora laborada. Colombia se ubica como la nación con la jornada más larga por número de horas de trabajo y, a la vez, como el más improductivo.



1.2. Mercado laboral del mundo

Colombia tiene una de las tasas de desempleo más elevadas, en comparación con los países miembros

de la OCDE, cuyo desempleo promedio se ubica alrededor del 5%. Adicionalmente, la OCDE ha revelado en su último informe *Informal Economy* (2023b) que Colombia se encuentra a la cabeza del ranking de informalidad entre los países miembros de la OCDE. La tasa de informalidad de Colombia para el trimestre abril-junio de 2023 fue de 55,7%.



2. El trabajo informal un gran problema del mercado laboral colombiano: estrategias para promover su formalización.

Al respecto, se debe observar que la población en condiciones de informalidad no logra llegar al umbral de ingresos del salario mínimo. (Fernández, 2023) El 50% de los trabajadores informales ganan menos de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (en lo que sigue SMLMV), lo cual se debe principalmente a que para algunos empleadores les resulta oneroso realizar los aportes exigidos para llenar los requisitos de los vínculos formales, puesto que este costo representa una proporción muy elevada de su ingreso. A esto debe sumarse que, de acuerdo con la Alianza de Asociaciones y Miembros (en lo que sigue ALIADAS), los trabajadores prefieren nuevas formas de vinculación que permitan estabilidad laboral y autogestión de su tiempo.

Adicionalmente, se observa que según el ranking 2023 de países más productivos de la OCDE, Colombia es el país más improductivo (OECD, 2023a), siendo las principales causas de esta improductividad (i) un menor acceso a tecnologías que hagan la actividad humana más eficiente y (ii) deficiencias en la formación, especialmente en habilidades como idiomas y el dominio de ciencias económicas y humanas (López, 2023).

En este contexto, la remuneración del trabajo formal por horas permitiría que ese umbral de trabajadores informales cuyos ingresos no alcanza el SMLMV y que los trabajadores que quieran una estabilidad laboral y gestión de tiempo a la vez, puedan tener acceso a un empleo formal en condiciones dignas con protección social y, que sea viable para el sector productivo del país. Esto sin abandonar la premisa fundamental que debe guiar la reforma laboral, a saberse, el diseño de estrategias que permitan la generación de empleo formal en el país, así como la permanencia de los trabajadores formales en el mercado de trabajo colombiano, a través de la generación de subsidios para la creación de nuevos empleos.

3. Los derechos laborales en Colombia son los más altos en América Latina. No hay precariedad en la legislación laboral.

De cara a los países de la región de América Latina (en adelante LATAM) y comparando los diferentes sistemas laborales, Colombia tiene las más altas tasas en materia de recargo nocturno, trabajo en día de descanso obligatorio y de licencia de paternidad.

Tabla 2. Comparación- Jornada Diurna y Nocturna

País/Hora	4:00 a.m.	6:00 a.m.	3:00 p.m.	6:00 p.m.	7:00 p.m.	8:00 p.m.	9:00 p.m.	10:00 p.m.	12:00 a.m.	3:00 a.m.	5:00 a.m.	6:00 a.m.	8:00 a.m.
Brasil													
Costa Rica													
Argentina													
Chile													
Colombia													
Ecuador													
México													
Nicaragua													
Panamá													
Perú													
Uruguay													

Fuente: elaboración propia con datos del Banco Mundial y fuentes oficiales de cada país.

Por otro lado, el tiempo de trabajo es fundamental para medir la competitividad de un mercado laboral, y en Colombia, se trabaja más horas semanales, pero somos menos productivos, y así lo resalta el Instituto Nacional de Contadores Públicos (2022), señalando que en Colombia el promedio de horas semanales trabajadas es alto: 48 frente a 36 de Alemania; 39 en EE. UU.; 36 en Gran Bretaña y Noruega, donde PIB y productividad son mayores.

Además, se señala que en Colombia se trabaja más horas a la semana que en Argentina, 38; en Brasil, 39 y en Chile, 41. “Trabajamos largo, pero con poca productividad y las razones son poca capacitación, mucho empleo de bajo nivel y una informalidad que bordea el 55%.

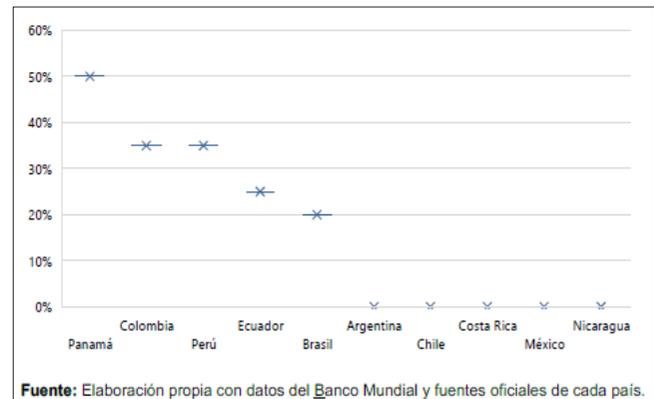
Uno de los grandes cambios que trae la reforma laboral es que la jornada diurna vaya de 6 a. m. a 6 p. m., tres horas más cortas de lo que es hoy. Con ese cambio, quedaría igual a Panamá y con una jornada laboral más corta que el resto de los países. Argentina comienza sus horas nocturnas a las 9 p. m. y Brasil, Perú y Chile a partir de las 10 p. m.

Algo que vale la pena traer a colación, es el tema del recargo nocturno, dado que la mayoría de los países latinoamericanos no cuentan con esta particularidad. Los únicos que gozan de este beneficio son Brasil con un recargo del 20% para horas nocturnas; Ecuador con un 25%, Colombia y Perú con 35%; y Panamá que tiene el porcentaje más alto de un 50%. Hay casos particulares como el de Uruguay donde después de trabajar cinco horas consecutivas nocturnas se hace un recargo del 20%, y como Argentina que a pesar de no ser una obligación legal en algunas industrias hacen un recargo dependiendo del tipo de trabajo, puede llegar hasta una bonificación del 13% sobre la hora ordinaria.

De hecho, de acuerdo con Bloomberg, se estima que la media del recargo nocturno ordinario en

Latinoamérica es de un 25% sobre el valor que recibe cada trabajador, en tanto que la duración de la jornada laboral nocturna en promedio es de 10 horas; no obstante, existe una tendencia frente a las jornadas nocturnas extensas, cuyo recargo suele ser de los más bajos por hora.

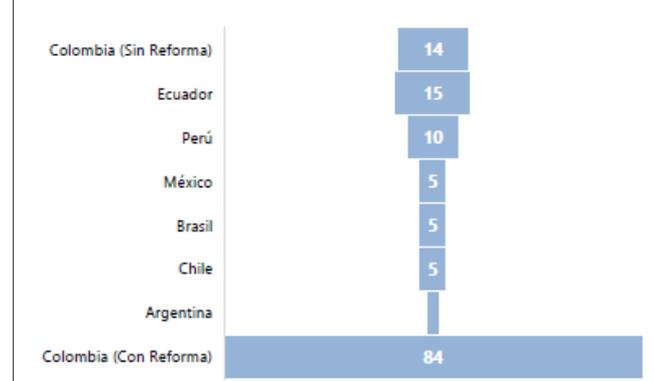
Gráfica 5. Recargo Nocturno-Comparación



Colombia es el cuarto país que mejor bonifica los dominicales y festivos con un adicional del 75% por hora trabajada. Si se aprueba la reforma del Gobierno, pasaría a ser el segundo que mejor paga los dominicales, después de Uruguay que por cada hora extraordinaria aumenta el costo en un 100% si es semanal y 150% los dominicales y festivos.

En cambio, Colombia está entre los que peor bonifica las horas extraordinarias los días de semana con un recargo del 25%. Aunque, como se explicó más arriba, varios países no recargan las horas nocturnas. El país con mayor recargo es México, donde cada hora extra es pagada por el doble de su valor, y si se exceden las 3 horas extras diarias o las 9 horas semanales extras se pagan al triple.

Gráfica 6. Licencia de Paternidad-Comparación



Fuente: Elaboración propia con datos de la ANDI y con base en la legislación laboral de cada país.

La OCDE concluye que son los altos costos laborales actuales los que mantienen las tasas de informalidad y desempleo en los dígitos anotados (OECD, 2022a), por lo que ha manifestado que la fórmula para promover un mercado de trabajo colombiano más dinámico y, por consiguiente, que genere mayor empleo formal es a través de la reducción de los costos del empleo formal más la garantía de acceso a un sistema de protección social para todos (OECD, 2022b).

En lo que respecta a las provisiones mensuales no salariales que deben hacer los empleadores para los

trabajadores asalariados, de acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (en lo que sigue BID) a los empleadores colombianos les corresponde hacer una provisión correspondiente a un 65% mientras que la provisión media en LATAM es de 48%, por lo que el país se encuentra en un 17% por encima del promedio latinoamericano (BID, 2023).

Esto significa que se deba rediseñar el esquema de compensación salarial en Colombia para permitir una flexibilización del mismo que facilite la inserción formal de los trabajadores en el país y la permanencia de estos empleos garantizando los derechos fundamentales de los trabajadores.

4. Las micro, pequeñas y medianas empresas generan el 80% de los empleos en Colombia.

En lo que respecta al tejido empresarial colombiano, este está conformado en más del 98% por micro y pequeñas empresas: 93,2% microempresas y 4,8% pequeñas (Rivas, 2023). Esto, según datos de la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (en lo que sigue Confecámaras) (ibid.), junto con las medianas, que participan en un 1,4% del mercado laboral (99,4% en total).

De acuerdo con la Encuesta de Desempeño Empresarial del IV Trimestre de 2022 de la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (en lo sucesivo ACOPI), el 66,5% de los de los empresarios MiPymes entrevistados prioriza el uso de los contratos de trabajo a término fijo o por obra o labor en contraste con el 33,5% que hace uso de los contratos de trabajo a término indefinido (ACOPI, 2023).

Adicionalmente, según el DANE en Colombia para el 2022 existían 6.887.314 Micronegocios, es decir, emprendimientos que emplean menos de 9 trabajadores, de estos Micronegocios el 15% emplean a una o más personas. Los Micronegocios no tienen la capacidad financiera para asumir costos adicionales relacionados con carga prestacional asociada con los trabajadores.

Se observa también que de acuerdo con Confecámaras tan solo el 33,5% de las empresas sobreviven el término de 5 años por lo que se hace necesario apoyar a las micro y pequeñas empresas (en lo subsiguiente MiPymes) para que puedan permanecer y generar empleo.

Así, se considera necesario adoptar una estructura de costos laborales reducida asociada con los aportes a la seguridad social de estas empresas durante los primeros años, aplicándoseles un incremento de forma progresiva, en aras de que una vez vayan alcanzando una sostenibilidad financiera cumplan al 100% las obligaciones en materia de seguridad social que les aplica a todos los empleadores.

5. La importancia de la tercerización laboral para la dinamización del mercado laboral colombiano.

De acuerdo con la Fundación para la Educación y el Desarrollo (en adelante Fedesarrollo) y la Federación Nacional de Gestión Humana (en lo que sigue ACRIP), la tercerización laboral facilita aumentos transitorios en la fuerza de trabajo ante expansiones no permanentes en la actividad económica de las compañías, dependiendo la época del año o el ciclo económico correspondiente (Villar et al., 2017).

Adicionalmente, no debe perderse de vista que la principal consecuencia positiva de la externalización de los servicios es que se logra mayor productividad, pues es posible encontrar ayuda experta, mejorando el flujo de procesos y el suministro de servicios, lo cual termina produciendo más oportunidades de negocios y, por consiguiente, más fuentes de empleo (ibid.).

Con un mercado económico próspero y sólido, habrá lugar a creación de empleos productivos y por supuesto, bien remunerados. Además de su utilidad operativa, los servicios tercerizados son fuente de empleo formal en el país, desde los asuntos generales como vigilancia o aseo, hasta cuestiones muy especializadas como contabilidad o logística.

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo OIT) en el Convenio 181 y en la Recomendación 188 ha avalado las Empresas de Servicios Temporales como una actividad autónoma y con sus connotaciones propias definiéndola como una modalidad de las denominadas “*Agencias Privadas de Empleo*” como empresas de trabajo temporal que contratan laboralmente trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona física o jurídica, que tiene la calidad de usuarias de los servicios, y para colaborarle con unas necesidades puntuales que se le presentan en el desarrollo de su actividad (García, 2023).

Teniendo en cuenta el contexto del tejido empresarial colombiano, que como se mencionó está conformado en un 99% por MiPymes, se debe avanzar hacia una regulación que les permita a estas compañías poder tercerizar servicios y también ser proveedoras de estos, respetando los derechos de los trabajadores, con el objetivo de dinamizar la economía otorgando la flexibilidad que requiere nuestro mercado laboral y las operaciones específicas de los empleadores.

6. La necesidad de una flexibilización del mercado de trabajo que en ningún caso signifique precarización de los derechos de los trabajadores.

Ya se ha dicho que la OCDE ha considerado en su informe “*Perspectivas económicas de Colombia 2023*”, que una reforma laboral en Colombia

debe tener en cuenta la elevada informalidad ya existente, que tiene entre sus causas las tasas de cotizaciones sociales y las estrictas regulaciones de empleo (OCDE, 2023).

Esta visión ratifica lo manifestado por esta Organización, en su informe sobre el mercado laboral colombiano en 2022, cuando indicó que la fórmula para promover un mercado de trabajo más dinámico, y por consiguiente que genere mayor empleo formal, es a través de la reducción de los costos del empleo formal más la garantía de acceso a un sistema de protección social para todos (OECD, 2022b).

Lo anterior sugiere que el mercado de trabajo colombiano debe promover para su dinamización un sistema gradual de tasas de cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social y flexibilizar las estrictas regulaciones de empleo, por supuesto teniendo como límite la no precarización de los derechos de los trabajadores.

Al respecto, la OIT ha determinado que se precarizan los derechos de los trabajadores cuando se genera incertidumbre en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2012).

En este sentido, se debe avanzar hacia una flexibilización del mercado de trabajo, garantizando los derechos fundamentales de los trabajadores para que ello no derive en una precarización de estos.

7. Necesidades de regular nuevas realidades del mercado de trabajo en Colombia: la extraterritorialidad de las normas laborales y plataformas digitales.

La globalización, la virtualidad, las nuevas tecnologías y, en general, la posmodernidad han propiciado que los contratos de trabajo se puedan ejecutar o que la prestación personal del servicio se realice por fuera del país, ejerciéndose desde Colombia la subordinación. De hecho, esta posibilidad ha sido reconocida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicando los casos en que debe aplicarse la legislación colombiana, lo cual inclusive puede ser pactado entre las partes¹. Sin embargo, la legislación colombiana no ha regulado esta situación por lo que se hace necesario que el asunto sea sujeto a discusión y trámite de ley para precisar la situación antes descrita.

De igual manera, se observa una nueva realidad del mercado de trabajo denominada trabajo en plataformas digitales tecnológicas de reparto que aún es desconocida en cuanto a sus dimensiones. Sin embargo, para el año 2020 Fedesarrollo realizó una investigación en donde analizó los principales impactos en el mercado colombiano de las denominadas plataformas digitales, así:

- a) Se encontró, que el 78% de los encuestados se identifica como trabajador cuenta propia, en la encuesta realizada a los prestadores de servicios de plataformas digitales, el 86% como trabajadores que realizan su oficio o trabajan por comisión, por obra o por honorarios (86%) y el 85% como ocupado en oficios de mensajería y conducción.
- b. En el mes de febrero de 2020 había cerca de 200 mil colaboradores de plataformas digitales en Colombia, lo que equivaldría a un poco menos del 0.9% del empleo del país. El ingreso promedio que reciben estos colaboradores es de 785 mil pesos al mes. Por lo tanto, la remuneración al factor trabajo se estima en cerca de 2.1 billones de pesos al año, o 0.2% del PIB. Este estimativo de remuneración al trabajo incluye cierta remuneración al capital porque los prestadores de servicios aportan sus automóviles y bicicletas a la realización de la actividad (Fernández et al., 2020).

De igual forma, Fedesarrollo identificó que existen cuatro grupos de personas quienes generan ingresos a partir de las plataformas digitales:

- a. El primero corresponde a aquellos que tienen un trabajo de tiempo completo, realizan la actividad de las plataformas de manera complementaria y tienden a mostrar altos niveles de educación, y es el 20%.
- b. El segundo está compuesto por aquellos que realizan la actividad de manera principal y tienen altos niveles de educación, lo que sugiere que tendrían altas posibilidades de tener un trabajo formal, pero realizan esta actividad de manera principal por razones de preferencias o de necesidad, y es el 40%.
- c. El tercero incluye a los prestadores de servicios que realizan esta actividad de manera principal y tienden a estar marginados de la fuerza laboral como los migrantes, los pertenecientes a grupos especiales y los que tienen bajos niveles de educación, y es el 20%.
- d. El cuarto, y último grupo, corresponde a aquellos prestadores de servicios con educación media que no se encuentran en los grupos anteriores y presentan una situación intermedia, y es el 20% (ibíd.).

¹ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencias Radicado 10461 de 1998 y SL4085 de 2017.

Finalmente, Fedesarrollo identificó otra variable que corresponde a la afiliación a la seguridad social y en específico para la cobertura de riesgos laborales de las personas, quienes se dedican a esta actividad económica, indicando que tan solo el 30% de los trabajadores de estas plataformas tienen acceso a ARL y que en promedio reciben COP 0,8 millón como ingresos mensuales, con un porcentaje de satisfacción en el trabajo del 80% y una sensación de estabilidad laboral del 60%.

En este sentido, la prestación personal de servicios mediada por el uso de las plataformas digitales debería tener una regulación especial que responda a las condiciones propias de este tipo de trabajo y a la realidad de este sector económico. Ello, teniendo en cuenta que este tipo de trabajo no se ajusta a la definición clásica de contrato de trabajo contenida en nuestra actual legislación, ni mucho menos a la definición que hoy por hoy existe de subordinación laboral.

Así las cosas, lo que deberá tenerse en cuenta para este tipo de trabajo es la Recomendación 198 de la OIT, siendo la prioridad, legislar de manera diferencial sobre esta forma atípica de laborar, garantizando en todo momento el acceso a la protección social en todos sus riesgos (invalidez, vejez, muerte, riesgos profesionales). En ese sentido, lo diferencia del trabajo subordinado contenido en el artículo 23 del C.S.T., definiendo reglas propias que lo rigen, lo cual permitirá sentar un punto de partida para el análisis de esta nueva forma de trabajo en el mundo digital y, además, concuerda con la dinámica de esta.

De esta forma, se debe procurar una legislación laboral que garantice la autonomía e independencia de las que hoy gozan estos repartidores, pudiendo ofrecer sus servicios en los distintos mercados disponibles.

Por tal razón, se proponen reglas diferenciales para el pago de aportes a Seguridad Social de estos trabajadores, en concordancia con su capacidad de pago y generación de ingresos de forma que amplíe la cobertura de la protección social para estos y su familia, contribuyendo a la formalización de esta nueva forma del trabajo.

8. Lecciones que deja la pandemia del COVID-19 en el manejo de las relaciones laborales: cambios a la regulación sobre la suspensión del contrato de trabajo, despidos colectivos.

Tal como quedó demostrado en la pandemia del COVID-19, en muchas ocasiones las empresas debieron acudir a la causal de suspensión de hasta por 120 días, del numeral 3 del artículo 51 del C.S.T. No obstante, a pesar de que la norma contempla plazos perentorios para su resolución, el Ministerio del Trabajo en muchas ocasiones no los cumple, sin que se genere ninguna garantía para la empresa solicitante.

Por ello, se considera viable que se establezca un silencio administrativo positivo que funcione como una garantía para las compañías que acudan a esta medida, especialmente cuando se trate de situaciones técnicas o económicas que pongan en riesgo la subsistencia de la fuente de trabajo.

Por otra parte, la causal sexta referida a la detención preventiva está sustentada en el hecho de que el trabajador, en tanto se encuentra privado de su libertad, no puede prestar el servicio al empleador. Por este motivo, no se estima justificable que la suspensión se sujete a una detención por un número mínimo de días, sino que aplique desde que la medida se hace efectiva.

También se observa que de vieja data se ha discutido si es posible descontar la prima de servicios como prestación por el período de suspensión del contrato de trabajo. Existen posturas jurisprudenciales y del Ministerio del Trabajo que sostienen lo anterior, como es el caso del concepto de esta cartera con Radicado número 02EE2020410600000055765 de 2020 y sustento en la Sentencia de Radicado número 1613 del 2 de diciembre de 1987.

Sin embargo, no se incluye en la ley expresamente lo anterior y esto ha generado posturas que abogan por que deba reconocerse. Por ende y en tanto no hay prestación de servicio, tal como ocurre con cesantías y vacaciones, se considera debe descontarse la prima y esto debe quedar incluido en la ley.

Aplica similar argumentación a la del permiso para suspender y es la importancia de incluir un silencio administrativo positivo, para no exponer a la empresa a que se mantenga sin actividad económica por la demora de la autoridad.

Principales ejes de transformación

1. Subsidios a la nómina

En contextos de fragilidad e insolvencia en el tejido empresarial de muchas economías ante posibles contracciones del crecimiento económico, impactos de iniciativas políticas o ante fenómenos que naturalmente hacen parte del flujo del mercado, el tema de los subsidios al empleo ha sido participe de diversos debates, buscando entender cuál es el principio de oportunidad por el cual el Estado debe apoyar con política pública a las empresas-motor de crecimiento y empleabilidad-.

Es por ello por lo que, en el mundo, la comunidad del marco investigativo del mercado laboral ha comenzado a interesarse en este aspecto. Según el Banco Mundial (2021), en la mayoría de los programas de desarrollo dirigidos a apoyar el empleo se busca fortalecer a las empresas y los trabajadores. Sin embargo, una de las formas en que difieren las economías frágiles es en el grado de perturbación de sus mercados. Los conflictos socavan el poder adquisitivo de los consumidores,

y los comerciantes que viajan de la granja al pueblo y del pueblo a la ciudad enfrentan peligros físicos y riesgos financieros.

1.1. Recorrido del PAEF

El Gobierno expidió el Decreto número 639 del 2020, con el cual se crea el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), el cual subsidiaría cerca del 40% de un salario mínimo de los trabajadores de aquellas empresas que hayan visto reducida su facturación en un 20%. Este programa estaba dirigido para las personas jurídicas que cumplieran ciertos requisitos como: Haber sido constituidas antes del 01 de enero del 202, contar con el debido registro mercantil, demostrar la necesidad del aporte estatal certificando efectivamente un deterioro en los ingresos, etc.

El funcionamiento del subsidio se centró en la canalización a través del sistema financiero, donde los equipos del Ministerio de Hacienda, de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal (UGPP) y de la Unidad de Regulación Financiera (URF) trabajan con las instituciones financieras en la reglamentación e implementación del PAEF; fue para el mes de mayo de 2020 en donde se dictó el comienzo del flujo transaccional de este programa.

Para el mes de septiembre de 2020, el PAEF ya había beneficiado a 134 mil empleadores y a 3,37 millones de trabajadores por un monto cercano a los COP 3 billones. El exministro de Hacienda Alberto Carrasquilla pidió ampliar este subsidio hasta marzo de 2021, donde se pagaba el 40% del salario de empleados que ganaran un mínimo en empresas afectadas por la pandemia.

El Senado de Colombia dio el visto bueno para que el Gobierno extienda el subsidio a la nómina hasta marzo del 2021. En el articulado, quedó aprobado un mayor porcentaje de subsidio a la nómina (del 50%), para las empresas que hacen parte del sector del turismo y gastronómico. Y se estableció que los trabajadores que ganen hasta un COP 1 millón recibirán subsidio del 50% para su prima de final de año. **22 de septiembre del 2020.**

Con la (Voluntarios ONU, 2022) propuesta por el Gobierno nacional de Colombia, se esperaba que el subsidio a la nómina se amplíe hasta junio de 2021. Empresas que hayan sido constituidas antes del seis de mayo de 2020 (antes el límite era enero).

- Que cuenten con una inscripción en el registro mercantil, para los casos que aplique. “En todo caso, esta inscripción deberá haber sido realizada o renovada por lo menos en el año 2020”.
- Tratándose de los potenciales beneficiarios constituidos hasta el 31 de diciembre de 2019 deberán acreditar que el ingreso promedio mensual del año 2020 no se incrementó en 10% o más respecto al ingreso promedio mensual del año 2019.

- Tratándose de los potenciales beneficiarios constituidos a partir del primero de enero de 2020 y hasta el seis de mayo de 2020 deberán acreditar que el ingreso promedio mensual entre abril y diciembre de 2020 no se incrementó en 10% o más respecto al ingreso promedio mensual entre enero y marzo de 2020.

En el mes de abril de 2021, la Comisión Tercera del Senado de la República aprobó por unanimidad la extensión del programa de subsidio a la nómina en Colombia. El proyecto pretendía extender el plan hasta septiembre de 2021. Ya posterior a esto, el gobierno dio a conocer los resultados de las principales iniciativas para la generación de empleo en Colombia, con especial énfasis en mujeres y jóvenes a través del uso de subsidio a la nómina. El Ministerio de Hacienda informó que los empleadores que aumentaron la contratación de personal entre julio y diciembre de 2021 recibieron cerca de COP 111.000 millones al cierre de 2021.

Fueron entonces 14.096 empleadores los que se beneficiaron con las transferencias, y, asimismo, al entrar al detalle de los resultados, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) identificó que 274.142 trabajadores (80% jóvenes entre 18 y 28 años) ingresaron al mercado laboral formal gracias a estas iniciativas

Posteriormente, el Ministerio de Trabajo de Colombia dio a conocer que los empleadores que vincularon a jóvenes en nuevos puestos recibirán un 25% de un salario mínimo por cada trabajador como subsidio a la nómina para el año 2022 teniendo de base que el salario mínimo se fijó en COP 1.000.000 para ese año. De la misma manera para los empleadores que vincularon en nuevos puestos de trabajo a mujeres mayores de 28 años el apoyo económico será de un 15%, es decir que pasará de COP 136.278 a COP 150.000 por cada mujer contratada”, mientras que en el caso de los hombres, los empleadores recibirían un 10% del salario mínimo que para el año 2022 pasará de COP 90.852 a COP 100.000 por cada hombre adicional vinculado mayor de 28 años.

En el actual gobierno, en el marco de la presentación del Plan Nacional de Desarrollo, propuso extender el subsidio a la nómina en el país, argumentando que existe la necesidad de procurar la estabilidad del mercado laboral en un entorno de bajo crecimiento económico. Por ende se aseguró hacer la respectiva evaluación y monitoreo para definir la pertinencia de su continuidad.

1.2. El PAEF en cifras

El PAEF tuvo postulaciones desde mayo de 2020 a marzo de 2021; durante ese período de tiempo tuvo 930.091 solicitudes. Ya en términos de beneficiarios, se registraron 142.999 empleadores y 4'151.854 empleados beneficiados. Para llevar

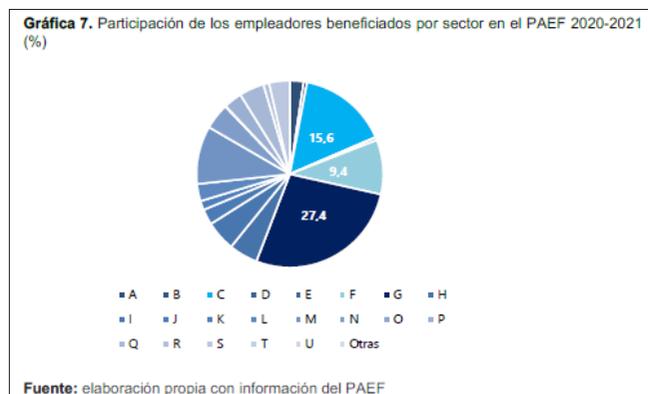
a cabo su propósito, el PAEF empleó recursos equivalentes a COP 6'860.931 millones. Cuando se analiza el funcionamiento del programa por sectores, se puede observar que los tres sectores que más empleadores y empleados beneficiados tienen son i) Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; ii) Industrias manufactureras y iii) construcción, en ese orden (Unidad de Pensiones y Parafiscales, 2022).

Tabla 3. Empleados beneficiados por el PAEF y recursos asociados 2020-2021 (millones COP)

General	Sección	Beneficiados	Participación	Recursos
General		4.151.854	100,0	6.861.509
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	A	160.790	3,9	237.825
Explotación de minas y canteras	B	59.773	1,4	103.640
Industrias manufactureras	C	630.011	15,2	996.114
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	D	2.939	0,1	4.297
Distribución de agua; evacuación y actividades de saneamiento ambiental	E	21.636	0,5	25.578
Construcción	F	386.971	9,3	577.453
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	G	639.879	15,4	1.095.006
Transporte y almacenamiento	H	327.234	7,9	553.799
Alojamiento y servicios de comida	I	168.195	4,1	345.635
información y comunicaciones	J	95.500	2,3	159.950
Actividades financieras y de seguros	K	31.946	0,8	52.026
Actividades inmobiliarias	L	36.625	0,9	79.477
Actividades profesionales, científicas y técnicas	M	239.835	5,8	403.869
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	N	807.530	19,4	1.228.752
Administración pública y defensa	O	17.522	0,4	37.773
Educación	P	144.418	3,5	282.974
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	Q	234.457	5,6	376.641
Actividades artísticas de entretenimiento y recreación	R	63.945	1,5	140.262
Otras actividades de servicios	S	82.019	2,0	159.313
Hogares en calidad de empleadores	T	278	0,0	615
Actividad de organizaciones y entidades extraterritoriales	U	128	0,0	150
Otras	Otras	223	0,0	361

Fuente: elaboración propia con información del PAEF

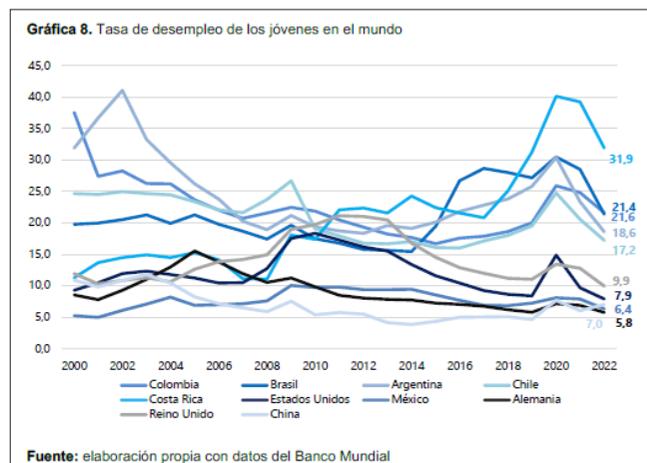
En el caso de los recursos, los sectores que cuentan con más recursos son i) Actividades de servicios administrativos y de apoyo; ii) Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; iii) Industrias manufactureras. Vale la pena resaltar que el PAEF fue un apoyo importante, sobre todo para las microempresas, que representan el 63,6% de los empleadores beneficiados. Específicamente, 420.640 empleos han sido protegidos dentro de este tipo de empresas con el programa; de hecho, este segmento del sector empresarial ha recibido aproximadamente el 12,6% de los recursos del programa.



Por otro lado, en el segmento de grandes empresas es donde se concentra la mayor parte de los recursos del PAEF. Este grupo, se compone de 1.156 empresas que representan el 0,8% del total de empleadores beneficiados. Sin embargo, el segmento se ha llevado aproximadamente COP 2,3 billones, cifra equivalente al 33,6% del total de recursos del PAEF. De esta manera, el programa ha empleado una cantidad considerable de recursos que ronda los COP 6 billones y ha contribuido de manera importante a la protección de más de 4 millones de personas, haciendo especial énfasis en las microempresas que conforman una parte importante del tejido empresarial del país.

2. Cuota de aprendizaje

Los jóvenes son una población vulnerable y de difícil inserción en el mercado laboral; la persistencia de esta problemática se evidencia sobre todo en las altas tasas de desempleo y la precariedad del empleo juvenil. Lo anterior, se debe a un sinnúmero de condiciones que hacen que quienes buscan empleo por primera vez -generalmente jóvenes- tengan problemas para encontrarlo. Entre las más importantes, se encuentran la falta de experiencia laboral, la falta de habilidades específicas, la calidad de la educación y las preferencias laborales (Weller, 2003).



Ahora, si bien la problemática de inserción laboral de los jóvenes se ha convertido en un reto persistente para la región, con tasas de desempleo juvenil de hasta el 31,9% y del 21,4% en Costa Rica y Brasil, respectivamente (Gráfica 8). También, es posible observar altas tasas de desempleo juvenil en otros países como Estados Unidos que, aunque tienen una tasa de desempleo para la población joven de una cifra (7,9%), se encuentra muy por encima de la tasa de desempleo general, que para 2022 fue del 3,6%, lo que implica una brecha de alrededor de 4 puntos porcentuales (p.p.). Algo similar se observa en China, en donde la tasa de desempleo total es de 2,6%, mientras que la tasa de desempleo juvenil se sitúa 4,4 p.p. por encima, en 7% (World Bank, 2022).

En el caso de Colombia, el DANE reportó que la tasa de desempleo de la población joven se ubicó en 17,1% para el período abril-junio de 2023; esta cifra representa una reducción de la

tasa de desempleo de los jóvenes de 1,3 p.p. frente al mismo trimestre de 2022, período en el que se ubicó en el 18,4% (DANE, 2023a). Si bien la tasa de desempleo de los jóvenes se ha venido contrayendo en los últimos años debido a la mejora de las condiciones de la economía colombiana, luego de la pandemia del Covid-19 –período en el que el indicador llegó a máximos históricos situándose en 30,5%–, el indicador se encuentra 7,8 p.p. por encima de la tasa de desempleo del total nacional (9,3%) (DANE, 2023b). Lo anterior, da muestra de una brecha importante entre los jóvenes y el resto de la población que participa en el mercado laboral del país.

Sin embargo, el desempleo no es el único problema que aqueja a los jóvenes en el mercado laboral colombiano. Pues la Fundación Corona señaló que el 51% de los jóvenes en edad de trabajar en el país, están excluidos de oportunidades de educación o empleo formal. Lo anterior implica que el país está perdiendo o desaprovechando el capital humano potencial que representan los jóvenes y que podría contribuir al desarrollo social y económico del país (Fundación Corona, 2022). De esta manera, la informalidad y las barreras de acceso al sistema educativo y al mercado laboral crean un contexto de vulnerabilidad para los jóvenes, que trae consigo múltiples consecuencias.

De hecho, los efectos negativos derivados de la inserción de los jóvenes en el mercado laboral informal han sido ampliamente estudiados. Dentro de los principales efectos negativos, la literatura muestra que los jóvenes que se emplean en la informalidad se enfrentan a menores niveles de ingreso, estabilidad y pocas o nulas garantías de derechos laborales. Incluso, la generación de ingresos, se posiciona como el derecho más vulnerado a la población joven (Cardona et al., 2008). Otros estudios también mencionan que el ingreso de los jóvenes al mercado laboral informal puede convertirse en una trampa de vulnerabilidad que luego dificulta la inserción de los jóvenes al mercado laboral formal y esto dependen de la mejora de las condiciones socioeconómicas y educativas (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2015).

2.1. El fenómeno de los NINI

La literatura ha demostrado que la productividad y el crecimiento económico en el largo plazo dependen de la calidad del capital humano de la sociedad; además, este es el principal factor que impulsa la innovación y la adaptación de nuevas tecnologías (Hanushek & Woessmann, 2008). De esta manera, la acumulación de capital humano no solo tendrá efectos positivos sobre el crecimiento económico, sino también moldea la distribución del ingreso y genera oportunidades para que los hogares vulnerables puedan entrar al mercado laboral, con condiciones laborales justas y dignas que les permitan salir de la trampa de pobreza.

Sin embargo, cuando una parte importante de la población de un país, como los jóvenes, no contribuye a la acumulación de capital humano se ralentiza el crecimiento económico y la reducción de los niveles de pobreza. Así, un joven que deja de formarse en el sistema educativo trunca la acumulación de capital humano, lo cual traerá consecuencias como salarios bajos, malas perspectivas de empleo y la creación de patrones que suscitarán una vida laboral precaria y llena de dificultades. Es por ello por lo que los ninis, personas que ni estudian ni trabajan, podrían ser un reto importante para el país. Lo anterior, se debe a que esta población comúnmente pierde años de experiencia laboral y, por ende, de ingresos, lo que conlleva una menor inversión en factores importantes para la calidad de vida como salud, educación, entre otros, que dificulta el desarrollo del proyecto de vida (Grogger, 1998; Jacob & Lefgren, 2003).

En Colombia, la población con edades entre 15 y 28 años que no estudia ni trabaja (Nini) es de 2,64 millones, lo que representa el 23,5% de las personas en edad de trabajar para ese rango de edad. Por sexo, los hombres Nini representan el 7,8% de la población en edad de trabajar, mientras que las mujeres representan el 15,6%. Una brecha significativa de más 8% (DANE, 2023a). Esta alta tasa de ninis en Colombia se debe a las labores que se desempeñan en el marco de la economía del cuidado, lo que a su vez explica la amplia brecha que hay entre hombres y mujeres en el segmento. Lo anterior, debido a que las mujeres son quienes frecuentemente están relacionadas con las labores del cuidado en el hogar.

Sin embargo, existen otras causas que motivan la identificación de jóvenes como ninis, entre ellas se encuentran los requisitos de experiencia que constituyen barreras de acceso importantes al mercado laboral. Además, también se menciona la incidencia de la pobreza como otra causal de la decisión de no estudiar ni trabajar, esto, debido a que esta condición de vulnerabilidad impide que los jóvenes se vinculen a instituciones educativas en donde puedan formarse. Finalmente, los expertos señalan la desconexión que existe entre el mercado laboral y las instituciones educativas, lo que genera diferencias entre las cualificaciones que se demandan en el mercado laboral y las que se adquieren en el sistema educativo del país (Salazar, 2023).

Respecto a los impactos de la concentración de población nini en un país, Székely y Karver (2015) muestran que la presencia de ninis tiene efectos negativos en la productividad a largo plazo, debido a que reduce los salarios y las oportunidades de empleo a lo largo del ciclo de vida de la persona, lo que en últimas obstaculiza el crecimiento económico. Los resultados evidencian que un aumento del 1% en la población de ninis, hombres entre los 15 y los 20 años, genera una reducción de al menos el 7% en los ingresos de este grupo. Mientras que, en el caso de las mujeres, este efecto es de menor magnitud, situándose en el 3%.

Gráfica 9. PTF Colombia y regiones del mundo

Adicionalmente, algunos estudios han probado que la prevalencia de la población de los ninis genera contracciones del PIB de los países, debido a la menor productividad, sino que también alimenta la desigualdad. Al respecto, es importante mencionar que la productividad es un indicador de gran importancia para medir el progreso económico y puede estar influenciado por varios factores. En principio, los cambios en la productividad pueden estar relacionados con la educación y la capacitación, debido a que una fuerza laboral más educada y capacitada tiende a ser más productiva. Así mismo, las reformas económicas que promuevan políticas económicas que incentiven la competencia, la inversión y la eficiencia en los mercados pueden estimular crecimiento del nivel de productividad, entre otros factores.

En el caso de Colombia, la Productividad Total de los Factores (PTF) muestra un crecimiento favorable, y de mayor magnitud, en comparación con los otros países del mundo. Actualmente, la PTF de Colombia crece a una tasa del 0,1%, mientras que América Latina, Europa y Estados Unidos tienen tasa de crecimiento negativas de entre el 0,3% y el 1,5% (**Gráfica 9**). Sin embargo, al estudiar el comportamiento histórico del indicador, el crecimiento de la PTF de Colombia es ha sido menos estable que el de las regiones, pues si bien en 2023 crece más, en 2022 el indicador registró un descenso importante del 3%.

Por otro lado, los expertos señalan que presencia mayoritaria de los ninis en hogares vulnerables amplía las brechas y desigualdades existentes. Incluso, se menciona que obstruye la movilidad social y ralentiza la reducción de la pobreza en el largo plazo (Ferreira et al., 2013; Vakis et al., 2016). En el corto plazo, el fenómeno nini genera problemáticas relacionadas con la delincuencia, las adicciones, la desintegración social, entre otros, que son alimentados por las instituciones débiles y la fuerte presencia del crimen organizado en América Latina (Chioda, 2015; Hoyos et al., 2016).

2.2. Los jóvenes y la economía del cuidado

Ahora bien, al analizar la posición ocupacional de los jóvenes, la mayoría se encuentran empleados como obreros o empleados particulares (56,7%) o trabajador cuenta propia (32,95). Sin embargo, el 1,8% de los jóvenes son empleados domésticos y el 3,2% trabajan con su familia sin remuneración

(DANE, 2023a). En relación con lo anterior, es importante mencionar que los jóvenes participan activamente en las actividades de la economía del cuidado, sobre todo las mujeres jóvenes que son quienes se relacionan frecuentemente con este tipo de labores. La cuenta satélite de economía del cuidado muestra que los hombres y las mujeres dedican, en promedio, 13 y 9 horas a la semana en actividades relacionadas con la economía del cuidado, respectivamente (DANE, 2020).

En el caso de los jóvenes, las mujeres entre 10 y 28 años emplean en promedio 11 horas a la semana en el desarrollo de labores domésticas, mientras que los hombres emplean 8 horas, a la semana. Lo anterior, muestra que el tiempo empleado por los jóvenes para el desarrollo de estas tareas se encuentra muy cerca al promedio total. Entre las funcionalidades, resalta el cuidado y apoyo a personas que se le toma a las mujeres 16 horas a la semana, en promedio, mientras que los hombres emplean en promedio 10 horas semanales (ibíd.).

3. Seguro al desempleo

Los seguros de desempleo son programas o pólizas diseñados para proporcionar beneficios financieros a las personas que han perdido su empleo de forma involuntaria. Estos seguros ofrecen una serie de beneficios tanto para los individuos desempleados como para la economía en general. Dentro de los beneficios de los seguros de desempleo se encuentra, en principio, el apoyo financiero durante la transición, pues al proporcionar un ingreso temporal a las personas que han perdido sus empleos, pueden cubrir sus necesidades básicas como vivienda, alimentación, entre otros gastos que les permiten mantener un nivel de calidad de vida.

Adicionalmente, dentro de los beneficios se puede mencionar que el seguro al desempleo funciona como un incentivo para la reincorporación laboral. Debido a que la estructura de incentivos de los programas obedece a la promoción de la búsqueda activa de empleo y esto fomenta una reincorporación laboral más rápida. Adicionalmente, el ingreso temporal también permite a las personas buscar con calma y objetividad el empleo que coincida con sus preferencias y habilidades, de manera tal que el seguro de desempleo puede contribuir a la reducción del subempleo, entre otros beneficios.

Sin embargo, los seguros de desempleo también representan retos importantes para el Gobierno, que es quien estaría cargo del diseño, desarrollo e implementación del programa. En principio, los programas de este tipo representan costos significativos, tanto para el gobierno como para los empleadores, pues las fuentes de financiación son los impuestos y las cotizaciones patronales, lo cual podría a la larga aumentar la carga financiera de las empresas y el Gobierno.

Así mismo, un seguro al desempleo podría verse como un posible desincentivo para trabajar, al

representar un ingreso que permite mantener el nivel básico de calidad de vida. Esto podría convertirse entonces en un incentivo para no emplearse en el corto plazo, mientras los beneficiarios del programa reciben los beneficios por desempleo. Al final, el período de desempleo puede prolongarse de manera significativa generando sobrecostos para el programa y dejándoles poco margen a quienes pertenecen a grupos vulnerables.

3.1. El Mecanismo de Protección al Cesante (MPC)

El MPC es un mecanismo que garantiza la protección social de los trabajadores en caso de quedar desempleados. De esta manera, les es posible mantener el acceso a salud, ahorro de pensiones, subsidio familiar y el acceso a servicios de intermediación y capacitación laboral, indispensables para el proceso de búsqueda de un nuevo empleo. Este es un mecanismo de protección para las personas desempleadas, vigente en Colombia. Las condiciones de acceso para los trabajadores tanto del sector público como del sector privado incluyen la realización de aportes a Cajas de Compensación Familiar por mínimo un año, continuo o discontinuo, en el transcurso de los últimos tres años. También aplica para los trabajadores independientes o cuenta propia que hayan realizado aportes por lo menos por dos años, continuos o discontinuos (Ministerio del Trabajo, 2023).

Sobre el desempeño de este programa se han hecho algunas evaluaciones de impacto que indican que existen varios puntos para fortalecer, que ayudarían al programa a tener un mayor alcance y mejores resultados sobre la población objetivo. Entre ellas se debe mejorar el diseño de la política que debería tener en cuenta una focalización más específica teniendo en cuenta factores como el sexo, la edad y otros factores relevantes que contribuyen a la identificación de los grupos poblacionales más vulnerables. También se han identificado algunos cuellos de botella que están relacionados con demoras en el pago de las prestaciones sociales, que se encuentran entre dos y cuatro meses después de identificarse como desempleado e ingresar al programa (Fedesarrollo, 2018).

Por otro lado, otras evaluaciones de impacto del MPC han mostrado que el programa reduce los niveles de informalidad. Adicionalmente, no se ha encontrado evidencia de que el programa funcione como un incentivo perverso que alargue el tiempo de búsqueda de empleo. Sin embargo, los expertos resaltan que los resultados pueden estar determinados por la baja cobertura del programa que no permite obtener resultados más robustos sobre sus impactos en los cesantes (Montes, 2021).

Adicionalmente, se menciona la importancia de reestructurar el programa en cuanto a la población objetivo a la que se desea beneficiar. Lo anterior, debido a que el programa está diseñado para trabajadores formales y trabajadores informales con condiciones de vulnerabilidad poco visibles. De esta

manera, la conclusión de la investigación es que el MPC como medida de protección ante el desempleo no es efectiva si el objetivo es impactar el indicador de desempleo a nivel macroeconómico. Esto, se debe a que el programa no incluye a los trabajadores más vulnerables, que en últimas son la mayoría en el mercado laboral colombiano (ibid.).

Así mismo, algunos estudios sugieren que el programa no está cumpliendo con los objetivos trazados desde su desarrollo e implementación. Lo anterior, se evidencia al estudiar la aspersión de los subsidios del programa, según Asocajas (2023) entre el 2015, fecha en que se creó el Mecanismo, y el 2022 se han entregado tan solo 1.413.013 subsidios para la protección de los desempleados. Además, en 2022 tan solo se entregaron 127, para una media de 2,6 millones de desempleados según el DANE (2022a); es decir, el mecanismo protegió tan solo al 4,8% de los trabajadores desempleados.

Así pues, resulta indispensable modificar la legislación actual en relación con el subsidio de empleo y el sistema de cesantías para que exista una real protección de los cesantes. En efecto, ha sido ampliamente discutido el hecho de que el subsidio de desempleo y las cesantías no están cumpliendo su finalidad real y de ahí que deba ajustarse y facilitar que las compañías puedan cancelarlas mes a mes, superando así mismo la acusación de los intereses.

3.2. El MPC en cifras

El MPC se financia a través de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec), cuyos recursos se derivan de los recursos del Sistema de Subsidio Familiar. Estos recursos del Sistema de Subsidio Familiar provienen de los aportes parafiscales a las cajas de compensación; el aporte tiene una proporción del 4% del salario que gana el empleador formal contratado en una empresa. De ese total de recursos recaudados por el aporte parafiscal de las empresas, el 11% va a las arcas del Fosfec que es la fuente de financiación del programa.

De esta manera, en 2022, el total de aportes de las empresas a las cajas de compensación registrados fueron de COP 9,76 billones, lo que dejó al Fosfec con un presupuesto de alrededor de COP 1,07 billones. Ahora bien, respecto a los subsidios que ha pagado el programa, en 2022 se pagaron un total de 151.479 subsidios de desempleo; en lo que va de 2023 con corte en marzo, se han pagado 89.605 subsidios (SuperSubsidio, 2022).

Lo anterior, deja un número de beneficiarios de 15,4 millones para 2022 y de 15,5 millones para 2023. Esto, implica que se pagaron 16,2 millones de cuotas en 2022 y 16, 5 millones de cuotas en 2023, lo cual da como resultados un valor pagado de COP 639,2 mil millones y COP 716,7 mil millones en 2022 y lo que va de 2023, respectivamente. Así, se registró un incremento del 12,1% en el monto de recursos desembolsados en el marco del programa (SuperSubsidio, 2022).

4. Reformar el Servicio Público de Empleo (en adelante SPE) para que pueda cumplir su misionalidad: acercar la oferta con la demanda laboral.

El SPE se encuentra conformado por una red de prestadores de servicios que tienen como objetivos (i) implementar las estrategias para facilitar encuentro entre oferta y demanda de empleo; (ii) articular políticas activas y pasivas de empleo; (iii) mitigar efectos de desempleo; y (iv) facilitar la vinculación de las personas al mercado laboral. Para el 2021 había 234 prestadores autorizados, 715 puntos de atención y 322 centros de empleo (ibíd.).

De acuerdo con la Alianza por la Inclusión Laboral, si bien el SPE funciona en un sistema de red, lo cual sugiere que la oferta de servicios de las distintas entidades puede ser complementaria, teniendo en cuenta que, además, pueden ofrecer capacitación, certificación de competencias e incluso servicios sociales que impacten sobre el cierre de brechas para la empleabilidad, en la práctica, la diversidad de enfoques y poblaciones objetivo y la falta de estímulos para el trabajo coordinado generan pocas sinergias entre ellas. Por lo que se necesita un sistema de incentivos por logros de resultados en la gestión y trabajo articulado (PNUD, 2022b).

Por lo que se hace necesario el diseño de un Programa para el Fortalecimiento de las Políticas de Empleo que fortalezca la asistencia técnica a la red de prestadores y promueva su articulación a nivel nacional por parte del Ministerio de Trabajo con un enfoque local en la articulación de las actividades de los prestadores de la red (ibíd.).

De igual forma, también se requiere que el Ministerio del Trabajo socialice los lineamientos de la Ley 2225 de 2022 para que las Cajas de Compensación Familiar (en adelante CCF) ofrezcan el servicio a la población en general y no solo a los históricamente afiliados. Esto, debido a que las CCF no necesitarán destinar más recursos con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (en lo que sigue Fosfec) de los que ya existen, pues tienen infraestructura y personal para atender los requerimientos de los afiliados y con ello pueden atender a la población no afiliada, toda vez que se observa un déficit en la información para la toma de decisiones para el diseño, implementación y evaluación de políticas de empleo a nivel nacional y territorial con enfoque de resultados, calidad y eficiencia, en la cual no se tiene en cuenta la información de los prestadores del SPE con la PILA (ibíd.).

Así mismo, se debe buscar un mismo sistema de acceso a hojas de vidas y vacantes, pues el Sistema de Información del Servicio de Empleo (en lo subsiguiente SISE) no es utilizado por todos los prestadores, por ejemplo, por el SENA, lo cual desincentiva el trabajo colaborativo y no todos los prestadores tienen toda la información de vacantes ni todas las empresas tienen acceso a las hojas de vida, de forma que, si una persona registra su hoja

de vida en el aplicativo de la Agencia Pública de Empleo del SENA no se verá registrado en el SISE (Montes, 2021).

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el Conpes 3974 señala que el SISE no tiene funciones de analítica para hacer estadísticas y generar reportes. Además, carece de un motor de emparejamiento, lo que dificulta la búsqueda efectiva de hojas de vida que cumplan con los requerimientos exigidos por las vacantes, lo cual significa que no sea una herramienta adecuada para realizar un análisis de datos a partir de los mismos generándose como consecuencia que haya una carencia de acceso a los registros administrativos, encuestas y fuentes de información que puedan servir como insumos para el análisis y la evaluación de la efectividad de las estrategias implementadas para orientar la toma de decisiones, así como alertas tempranas sobre las necesidades de redireccionamiento de la política laboral (Departamento Nacional de Planeación (DNP), 2019).

Ahora bien, se observa que la falta de articulación no solamente se da en el interior de los prestadores que conforman la red del SPE, sino además entre: (i) la red de prestadores y los demás actores del ecosistema de empleo; y (ii) entre las políticas de intermediación laboral y las políticas de inclusión social a cargo de otros actores e instituciones.

En cuanto al segundo caso, aunque se observan ejemplos de articulación de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (en lo que sigue UAESPE) y la red de prestadores con otros sectores, como el programa Empléate, del Departamento de Prosperidad Social (en lo subsiguiente DPS) así como los programas Más Jóvenes en el Estado y Estado Joven, del Departamento Administrativo de la Función Pública (en lo sucesivo DAFP), aún está pendiente una visión transversal de la articulación de las políticas de empleo, tanto de nivel nacional, como territorial, con los demás programas sociales y los esfuerzos de inclusión laboral liderados por sectores distintos a los de trabajo. Se requiere consolidar una oferta integral que permita el acceso al empleo y responda a las necesidades del sector productivo (PNUD, 2022b).

También debe observarse que conforme el estudio del Ministerio del Trabajo y la ACRIP, generalmente los medios más utilizados para la búsqueda de personal en las empresas son las convocatorias internas (16,7%), el SPE (9,6%), referencias personales (8,9%), portales web (8,7%) y *head-hunters* (8,5%). Estos últimos canales estarían dentro de las agencias privadas lucrativas autorizadas por la UAESPE, siendo una de las principales causas de estos que los empresarios consideran que no hay una percepción ni articulación de los prestadores del SPE como una red para los empresarios del país, por lo que se requiere reformar esta para fortalecerla y que los empresarios puedan utilizar la misma (Asocajas, 2023).

5. Un sistema de protección social de cobertura universal que no se centre el salario mínimo legal mensual vigente.

Existe actualmente una tensión entre el acceso a protección social y la garantía plena de empleo. Sin embargo, las actuales tendencias de los esquemas de protección social universal indican que se avance en el diseño de regímenes de provisión de bienestar con algunos componentes no contributivos que no dependan exclusivamente de la situación laboral de los ciudadanos pero que no se abandone la idea de la garantía plena de empleo (DANE, 2022b).

En este sentido, se observa que, en Colombia, la alta informalidad tiene origen en un diseño deficiente del sistema de seguridad social y de la regulación del mercado laboral. Hoy en día, la ley permite que no todos los ocupados estén obligados a afiliarse al sistema de protección social. La obligatoriedad de afiliación está determinada por el nivel de ingreso del trabajador, excluyendo del sistema a trabajadores cuyo ingreso sea inferior al salario mínimo, lo que en la práctica se refiere a la mitad de la población trabajadora.

Es decir, existe una barrera de entrada al sistema de contribución, como resultado de un desconocimiento a la realidad de los ingresos laborales de los colombianos, pues la mediana del ingreso laboral de los colombianos es igual o menor que el salario mínimo, actualmente el 43% de los trabajadores en Colombia gana menos de un salario mínimo (ibid.). A su vez, el 75% de los trabajadores rurales gana menos del mínimo, el 50% gana aproximadamente la mitad del mínimo y el 25% gana menos de una cuarta parte (PNUD, 2022a).

El uso del salario mínimo como métrica para determinar la obligatoriedad de la cotización al Sistema Contributivo de Seguridad Social (o la contribución mínima que debe hacer quien se vincule a él de manera voluntaria) distorsiona el mercado laboral colombiano, sentenciando a la fuerza de trabajo a estar segmentada en dos grupos que reciben tratamientos diferentes por parte del Estado en lo que respecta a su seguridad social. Esto es doblemente problemático por el lugar donde se encuentra el salario mínimo en la distribución del ingreso laboral de los colombianos.

Es importante que el mercado laboral se dinamice, atendiendo a las necesidades de todos los trabajadores, no todas las personas disponen del tiempo justo que reclama la jornada mínima ni del ingreso mínimo que establece la ley para poder ser contribuyente al sistema de seguridad social. Para que esta población pueda incorporarse en este tipo de programas es fundamental contar con una unidad de cuenta que se acomode a su estilo de vida, y les permita combinar sus actividades de generación de ingresos con las demás actividades que puedan desarrollar. Esto es igualmente importante para personas en situación de dependencia, mujeres, jóvenes y población rural, entre otros.

Por esta razón, se propone la creación de la “Unidad de Trabajo Especial” como un mecanismo que permite ofrecer y demandar unidades de trabajo, de tal manera que los trabajadores puedan hacer compatible su necesidad de generación de ingresos con el desarrollo de otras actividades (estudio, vocaciones, cuidados a otras personas, etc.); y los empleadores puedan generar empleo formal de acuerdo a las necesidades que se requieran en casos especiales asociados a dinámicas estacionales de sus actividades (turismo, cosechas, entretenimiento, picos de comercio, etc.).

Cada unidad debe contar con todos los beneficios de protección al sistema de seguridad social integral, y se debe permitir que los aportes para cada amparo los realicen empleadores, contratantes o trabajadores según corresponda, en función del ingreso del trabajador.

Así, con la creación del trabajo formal fraccionable en el tiempo, se podría dar acceso al mercado laboral garantizando el cubrimiento de los amparos necesarios, a muchas personas que no pueden o no quieren ofrecer todo su tiempo a la actividad laboral.

Referencias

ANDI-CESLA Centro de Estudios Sociales y Laborales. (s. f.). <https://www.andi.com.co/Home/Pagina/20-cesla-centro-de-estudios-sociales-y-laboraACOPI>. (2023). Reforma laboral: ¿un cambio necesario para el bienestar de los trabajadores o un desafío para las MiPymes?

Asocajas. (2023, marzo 5). Más de 4 millones de colombianos han encontrado trabajo a través de la Red de Empleo del Mecanismo de Protección al Cesante – Asocajas. <https://www.asocajas.org.co/mas-de-4-millones-de-colombianos-han-encontrado-trabajo-a-traves-de-la-red-de-empleo-del-mecanismo-de-proteccion-al-cesante/>.

BID. (2023). IADB. <https://www.iadb.org/es/sectores/inversion-social/sims/inicio>.

Cardona, M., Macías, J., & Suescún, P. (2008). La educación para el trabajo de jóvenes en Colombia: ¿mecanismo de inserción laboral y equidad? https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/Avance_Investigacion_23.pdf.

Chioda, L. (2015). STOP THE VIOLENCE IN LATIN AMERICA.

https://issuu.com/world.bank.publications/docs/fall_2015_catalog_web/11.

DANE. (2020). Cuenta Satélite de Economía del Cuidado (CSEC). <https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/colombia-dane-cuenta-satelite-economia-cuidado-colombia-csec.pdf>.

DANE. (2022a). En diciembre de 2022, la tasa de desempleo en el total nacional fue de 10,3% y en el total 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 10,8%.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP_empleo_dic_22.pdf. DANE.

(2022b). Mesa de concertación para el salario mínimo 2023. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/presentacion-mesa-concertacion-salario-minimo-2023.pdf>.

DANE. (2023a). Mercado Laboral de la Juventud abril-junio 2023.

DANE. (2023b). Principales indicadores del mercado laboral junio de 2023. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-jun2023.pdf>.

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2019). CONPES 3974.

Fedesarrollo. (2018). Evaluación de Resultados del Mecanismo de Protección al Cesante. https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3749/Repor_Noviembre_2018_Fedesarrollo_Infometrika_Informe%20Final.pdf?sequence=14&isAllowed=y. Fernández, C. (2023). IDEAS PARA UN MEJOR EMPLEO EN COLOMBIA - PDF Free

Download. <https://docplayer.es/232082264-Ideas-para-un-mejor-empleo-en-colombia.html> Fernández, C., Benavides, J., & Fedesarrollo. (2020). Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia. <http://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3962>.

Ferreira, F. H. G., Messina, J., Rigolini, J., López-Calva, L.-F., Lugo, M. A., & Vakis, R. (2013). Economic Mobility and the Rise of the Latin American Middle Class [La movilidad económica y el crecimiento de la clase media en América Latina]. World Bank Publications-Books. <https://ideas.repec.org/b/wbk/wbpubs/11858.html>.

Fundación Corona. (2022, diciembre 8). 1 de cada 2 jóvenes en Colombia no estudian, ni trabaja no se encuentran en la informalidad | Fundación Corona. <https://www.fundacioncorona.org/es/biblioteca/blog/1-de-cada-2-jovenes-en-colombia-no-estudian-ni-trabajan-o-se-encuentran-en-la#>.

García, M. (2023). La tercerización: Mitos y realidades.

Grogger, J. (1998). Market Wages and Youth Crime. *Journal of Labor Economics*, 16(4), 756–791. <https://doi.org/10.1086/209905>.

Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2008). The Role of Cognitive Skills in Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 46(3), 607–668. <https://doi.org/10.1257/jel.46.3.607>.

Hoyos, R., Rogers, H., & Székely, M. (2016). Ninis en América Latina.

Jacob, B. A., & Lefgren, L. (2003). Are Idle Hands the Devil's Workshop? Incapacitation, Concentration, and Juvenile Crime. *American Economic Review*, 93(5), 1560–1577. <https://doi.org/10.1257/000282803322655446>.

López, J. (2023, mayo 22). Colombia, el país que tiene más festivos, y así como es madrugador es improductivo. *Diario La República*. <https://www.larepublica.co/economia/colombia-el-pais-que>

[tiene-mas-festivos-y-asi-como-es-madrugador-es-improductivo-3620456](https://www.larepublica.co/economia/colombia-el-pais-que-tiene-mas-festivos-y-asi-como-es-madrugador-es-improductivo-3620456).

Ministerio del Trabajo. (2023). Mecanismo de Protección al Cesante-Ministerio del Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/mecanismo-de-proteccion-al-cesante#>

Montes, G. M. V. (2021). Evaluación de Impacto del Mecanismo de Protección al Cesante en la Duración de la Cesantía y la Informalidad.

OCDE. (2023). Colombia-Nota de País-junio 2023. Issuu. https://issuu.com/oecd.publishing/docs/colombia_perspectivas_economicas_de_la_ocde_eo_11/1.

OECD. (2022a). OECD Economic Surveys: Colombia 2022. OECD. <https://doi.org/10.1787/04bf9377-en>.

OECD. (2022b). OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2022. OECD. <https://doi.org/10.1787/efa41fd3-en>.

OECD. (2023a). OECD Compendium of Productivity Indicators 2023 | en | OECD. <https://www.oecd.org/sdd/productivity-stats/oecd-compendium-of-productivity-indicators-22252126.htm>.

OECD. (2023b, febrero 18). Informal Economy Self-employment Rate [Red social]. Twitter. <https://twitter.com/EconomyInformal/status/1627020773306036225?ext=HHwWgsCzsbyxq5QtAAAA>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). DEL TRABAJO PRECARIO AL TRABAJO DECENTE.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). Formalizando la informalidad juvenil (experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_359270.pdf.

PNUD. (2022a). Mercados laborales fragmentados y el Sistema de Protección Social en Colombia.

PNUD. (2022b). Informe Nacional de Empleo Inclusivo (INEI) 2021-2022 | Programa de Las Naciones Unidas para el Desarrollo. UNDP. <https://www.undp.org/es/colombia/publicaciones/informe-nacional-empleo-inclusivo-inei-2021-2022>.

Rivas, Y. S. (2023, abril 4). Los empresarios del país realizaron en las Cámaras de Comercio más de 2.161.000 renovaciones de los registros mercantiles. Confecámaras. <https://confecamaras.org.co/noticias/876-los-empresarios-del-pais-realizaron-en-las-camaras-de-comercio-mas-de-2-161-000-renovaciones-de-los-registros-mercantiles>.

Salazar, C. (2023, marzo 21). De cada 10 jóvenes “ninis”, que ni estudian ni trabajan en Colombia,

siete son mujeres. Diario *La República*. <https://www.larepublica.co/economia/de-cada-10-jovenes-ninis-que-ni-estudian-ni-trabajan-en-colombia-siete-son-mujeres-567911>.

SuperSubsidio. (2022). Boletín estadístico del Sistema del Subsidio Familiar octubre-diciembre de 2022.

https://www.ssf.gov.co/documents/20127/829609/boletin_estadistico_Oct_Dic_2_compressed.pdf/fe3905da-0680-2e5f-d2e9-275e656af1ce.

Székely, M., & Karver, J. (2015). Youth Out of School and Out of Work in Latin America: A Cohort Approach. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-7421>.

Unidad de Pensiones y Parafiscales. (2022). PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL (PAEF). PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL (PAEF).

<https://paef.ugpp.gov.co/paefweb/deskFrontPAEF.php>.

Vakis, R., Rigolini, J., & Lucchetti, L. (2016). Left Behind: Chronic Poverty in Latin America and the Caribbean. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0660-5>.

Villar, L., Salazar, N., Pérez, C., Alvarado, V., Contreras, M. P., Gasca, M., Mesa, C. A., Navarrete, N., Pinchao, A., Schmidt, C., Álvarez, J. C., Cujar, L. G., Velosa, I. R., Lleras, E., & Lozano, C. (2017). Informe Mensual del 1 Mercado Laboral Editorial: Evolución de la figura de tercerización laboral en Colombia Fedesarrollo.

https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3374/IML_Marzo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Weller, J. (2003). La problemática inserción laboral de los y las jóvenes. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5391/S0312870_es.pdf.

World Bank. (2022). Desempleo, total (% de la población activa total) (estimación modelado OIT). World Bank Open Data. <https://data.worldbank.org>.

III. Marco Jurídico

- Constitución Política de Colombia como norma de normas que consagra los derechos fundamentales de todas las personas, así como de los trabajadores.
- Código Sustantivo del Trabajo por ser el cuerpo compilado de normas que regula las relaciones de trabajo en Colombia.
- Ley 50 de 1990 que reformó sustancialmente el Código Sustantivo del Trabajo modernizando el mismo.
- Ley 789 de 2002 que modificó sustancialmente el Código Sustantivo del Trabajo pero también introdujo medidas para apoyar el empleo y ampliar la protección social en Colombia.

IV. Conflictos de Interés

Según lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, por la cual se modifica el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992, se hacen las siguientes consideraciones: De manera meramente orientativa, se considera que para la discusión y aprobación de este proyecto de ley no existen circunstancias que pudieran dar lugar a un eventual conflicto de interés por parte de los honorables Congresistas, pues es una iniciativa de carácter general, impersonal y abstracta, con lo cual no se materializa una situación concreta que permita enmarcar un beneficio particular, directo ni actual. En suma, se considera que este proyecto se enmarca en lo dispuesto por el literal a del artículo 1° de la Ley 2003 de 2019 sobre las hipótesis de cuando se entiende que no hay conflicto de interés. En todo caso, es pertinente aclarar que los conflictos de interés son personales y corresponde a cada Congresista evaluarlos e interponer sus impedimentos.

ARTICULADO PROPUESTO AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA POR UN DERECHO LABORAL MÁS INCLUYENTE

por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. Como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral.

El Congreso de la República

DECRETA:

TÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1º. *Objeto.* El objeto de la presente ley es reformar el Código Sustantivo del Trabajo con el fin de que esta sea más incluyente, buscando atender las necesidades y prioridades que tiene el país en materia laboral, generación de empleo y reducción de la informalidad laboral.

Así mismo, esta iniciativa pretende mejorar los beneficios sociales de los trabajadores colombianos en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y actualizar el marco legislativo laboral en Colombia.

Artículo 2º. *Adiciónese un inciso y tres numerales al artículo 2º del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

“Artículo 2º. Aplicación territorial. *El presente Código rige en todo el territorio de la República de Colombia para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.*

Igualmente, se podrá aplicar la legislación laboral colombiana en los vínculos contractuales, siempre que las partes lo pacten, cuando:

1. *El trabajador presta sus servicios en o desde el exterior, pero la subordinación o dirección*

del empleador se ejerce desde Colombia y las partes acordaron que la legislación colombiana es la aplicable.

2. El trabajador reside en Colombia, pero presta servicios para el exterior, siendo su empleador o contratante una empresa extranjera que no tiene domicilio en Colombia.
3. El trabajador es contratado en Colombia por un empleador local, pero para prestar servicios en el exterior”.

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

“**Artículo 3º. Ámbito de aplicación y relaciones que regula.** Las leyes del Trabajo deben regular la relación laboral subordinada con sus propias reglas autónomas e independientes. Pero, también deben regular de manera independiente la afiliación a la seguridad social y la consagración de derechos mínimos para las atípicas o nuevas formas de trabajo que no se enmarcan en un contrato de trabajo y sus tres elementos esenciales, ampliando su ámbito de aplicación para general la mayor formalidad laboral en las diferentes formas de trabajo.

Así mismo, las leyes de Trabajo no pueden dejar por fuera al desempleado, quien debe ser objeto de la ley laboral, disponiendo preceptos que: (i) promuevan la generación de empleo formal, y (ii) generen una la mínima protección para los trabajadores cesantes (auxilio o seguro de desempleo, servicios al empleo, capacitación permanente para el trabajo, seguridad social, entre otros).

En consecuencia, el presente Código regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular en la Parte Primera y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares, en la Parte Segunda.

En su Parte Tercera la Vigilancia, Control y Disposiciones Finales.

Adicionalmente, en la Cuarta Parte del Código se consagran algunas reglas mínimas y de afiliación a la seguridad social que aplican para determinados trabajos atípicos o nuevas formas de trabajo que se regulan de manera expresa en esta ley, en reivindicación de su condición de ciudadano, siempre propendiendo por la formalidad laboral y defensa del derecho a la seguridad social. Sin que tal regulación implique la existencia de un contrato de trabajo en estos casos.

Como corolario, en esta Cuarta Parte se regula la cotización en Seguridad Social para dependientes e independientes cuando estos laboren tiempos parciales (por horas o por días) y consecuentemente sus ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

Finalmente, en su Quinta Parte en este Código se consagran disposiciones tendientes a generar empleo formal y proteger a los desempleados”.

Artículo 4º. Modifíquese el artículo 5º del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“**Artículo 5º. Definición de Trabajo que regula la Primera Parte del Código.**

El trabajo que regula la primera parte de este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

TÍTULO II

ESTABILIDAD LABORAL

CAPÍTULO I

Modalidades contractuales

Artículo 5º. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“**Artículo 46. Contrato a término fijo y por el tiempo que dure la obra o labor determinada.**

A. CONTRATO A TÉRMINO FIJO.

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración máxima no puede ser superior a tres (3) años, pero el periodo pactado es renovable y modificable por acuerdo de las partes, sin que la sumatoria de todos los periodos exceda un término máximo de cuatro (4) años. Excedido este término, el contrato se convierte en indefinido.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisará por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato con treinta (30) días, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente sin que este supere el plazo máximo establecido en el inciso primero de este artículo.
2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores al término inicial, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente, sin que la sumatoria de todos los periodos exceda el término máximo contemplado en el inciso primero de este artículo.

Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla los requisitos y términos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

B. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR DETERMINADA.

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

El contrato de trabajo por la duración de una obra o labor determinada deberá celebrarse por

escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

El contrato por obra o labor contratada se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, cuando: (i) no se celebre por escrito, (ii) en el contrato no se especifique la obra o labor contratada, o (iii) una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios por la misma necesidad o causa que dio origen al contrato, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor; caso en que puede continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en que se especifica la nueva obra o labor determinada que regula su duración.

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

Artículo 6º. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 47. Contrato indefinido. Los trabajadores serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido como también por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que dieron origen y materia al trabajo o sea terminado conforme las causales o modalidades establecidas en la legislación o mediante el pago de la indemnización legal por terminación unilateral del contrato sin justa causa. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días naturales para que el empleador lo reemplace.

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

CAPÍTULO II

Obligaciones del empleador

Artículo 7º. Adiciónese un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 57. Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales del empleador:

14. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

15. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

16. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

17. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.

18. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador; a sus creencias y sentimientos.

19. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.

20. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular; si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

21. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren; y

22. *Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.*

23. *El nuevo texto es el siguiente: > Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.*

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

24. *Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.*

25. *Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.*

26. *Conceder al trabajador una licencia remunerada de hasta un (1) día u ocho (8) horas por cada doce (12) meses laborados para atender obligaciones escolares como acudientes de hijos menores de edad las cuales deben ser acreditadas al empleador para su autorización.*

Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, como lo es la asistencia a eventos académicos, cívicos o culturales del hijo menor de edad del trabajador en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. Esta licencia no es acumulable por número de hijos, es decir, que será hasta un (1) permiso cada doce (12) meses laborados, independiente el número de hijos que el trabajador tenga”.

CAPÍTULO III

Terminación del contrato

Artículo 8°. *Modifíquese el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

“Artículo 61. Terminación del contrato.

5. *El contrato de trabajo termina:*

j) Por muerte del trabajador;

k) Por mutuo consentimiento;

l) Por expiración del plazo fijo pactado;

m) Por terminación de la obra o labor contratada;

n) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

o) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

p) Por sentencia ejecutoriada;

q) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7°, del Decreto Ley 2351 de 1965, y 6° de esta ley;

r) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

6. *En el caso del literal e) le corresponderá al empleador pagar la totalidad de la indemnización por despido injusto.*

7. *En el caso contemplado en el literal f) el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio del Trabajo e informar por escrito a sus trabajadores sobre este hecho. El Ministerio de Trabajo deberá resolver la solicitud del empleador dentro del plazo máximo de dos (2) meses contados desde la recepción de la solicitud. Adicionalmente, si se interpusieren recursos en contra de la resolución que autorice o niegue el despido, estos deberán ser resueltos por el Ministerio del Trabajo dentro de los dos (2) meses siguientes a su interposición. El incumplimiento de este término hará incurrir a los funcionarios responsables de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario.*

Adicionalmente, si no se tomare una decisión sobre la solicitud de suspensión o de los recursos en los plazos establecidos en el inciso anterior sin perjuicio de que se retrotraiga el proceso o cualquier otra causa procesal, se entenderán resueltos en favor del solicitante en los términos de un silencio administrativo positivo.

8. *Para la terminación del contrato por los modos de terminación aquí señalados, salvo la del literal h), no se requerirá autorización judicial o administrativa previa para terminar los contratos de empleados con fueros o estabilidad laboral reforzada, al tratarse de causales objetivas o que tienen el consentimiento del empleado, lo que desvirtúa motivos discriminatorios en la desvinculación”.*

Artículo 9°. *Modifíquese el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

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

B. Por parte del Empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todañaomaterialcausadointencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquieviolacióngrave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 55, 56, 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato de trabajo o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el

médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante trescientos sesenta (360) días continuos o discontinuos en el periodo de dos años. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no requiere permiso o autorización para despedir por fuero de salud al ser una causal objetiva luego de cumplirse el extenso periodo de incapacidad en el que el trabajador estuvo vinculado con el empleador y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad, ni de las obligaciones en seguridad social a cargo del sistema de seguridad social o del Estado.
16. Todo acto que constituya abuso del derecho por parte del trabajador, entendido este como el ejercicio de tales prerrogativas con fines contrarios a los que pretenden tales derechos. Tal abuso puede darse, entre otros, al interior del sistema de seguridad social en salud, abuso del derecho de asociación o de negociación colectiva.

Parágrafo 1º. En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor a quince (15) días.

Parágrafo 2º. En tratándose de la causal justa contenida en el numeral 14 del literal A., para que se configure la causa se requiere adicionalmente que el trabajador esté incluido en nómina de pensionados. En esta justa causa no se requiere autorización judicial o administrativa previa para la terminación del contrato, al tratarse de una causal objetiva, que desvirtúa cualquier nexo causal con motivo discriminatorio alguno.

Parágrafo 3º. En tratándose de la causal justa contenida en el numeral 14 del literal A., transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador privado o servidor público cumpla con los requisitos para tender derecho a la pensión de vejez o de invalidez en el régimen de prima media con prestación definida o en el régimen de ahorro individual con solidaridad, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel, independientemente de la naturaleza del empleador, esto es, que sea una empresa privada, una entidad pública o que tenga algún porcentaje de aportes del Estado.

Las entidades del sistema facilitarán las solicitudes de los empleadores en estos casos a favor de sus trabajadores.

B. Por parte del Trabajador

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
8. Cualquiera violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 55, 56, 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales y reglamento interno de Trabajo.
9. Todo acto que constituya abuso del derecho por parte del empleador, entendido este como el ejercicio de tales prerrogativas con fines contrarios a los que pretenden los derechos y facultades del empleador. Tal abuso puede darse, entre otras, en el ejercicio de la facultad subordinante o *ius variandi*.

Parágrafo. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”.

Artículo 10. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 64. Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo

pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltará para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a treinta (30) días.

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

- c) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) smlmv:
 3. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
 4. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Parágrafo. Para el caso de los empleados que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos promedio en el último año, sin incluir lo devengado por horas extras, recargo nocturno y dominicales, se les pagará veinticinco (25) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

- d) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) smlmv:
 3. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
 4. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción”.

CAPÍTULO IV

Estabilidad laboral reforzada

Artículo 11. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o modo de terminación legal:

A) *Amparadas por el fuero sindical, esto es, las personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los comités seccionales, los miembros de la comisión de reclamos, todos estos en los términos que determinen las normas del presente Código o en disposiciones convencionales.*

Excepto aquellos casos de supuestos fueros sindicales emanados de organizaciones que surgen del abuso del derecho de asociación sindical o de sindicatos ilegales, quienes por tener un origen ilegal no ostentan fuero alguno.

B) *Amparadas por el fuero de salud, esto es, las personas que cuenten con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que les representen una limitación sustancial para el ejercicio de sus labores. La limitación sustancial debe partir de criterios técnicos y médicos de acuerdo con el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional expedido por el Gobierno nacional, no de apreciaciones subjetivas del Juzgador.*

Entiéndase como limitación sustancial aquellos trabajadores que tienen una discapacidad severa o profunda, así:

3. *Discapacidad Severa: personas que tienen una pérdida de la capacidad laboral no inferior al veinticinco por ciento (25%) e inferior al cincuenta por ciento (50%).*
4. *Discapacidad Profunda: personas que tienen una pérdida de capacidad laboral igual o superior al cincuenta por ciento (50%).*

Para ser sujeto de protección por fuero de salud no se requiere tener la calificación, sino que la pérdida de la capacidad laboral ya esté estructurada al momento del despido sin perjuicio de que posteriormente sea declarada.

No será sujeto de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud el trabajador que haya reclamado y recibido la indemnización sustitutiva de la pensión por parte de la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones), o la entidad que cumpla sus funciones, o haya recibido la devolución de saldos por parte de la Administradora del Fondo de Pensiones (AFP).

C) *Mujer en estado de embarazo y hasta las dieciocho (18) semanas después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero(a) permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.*

D) *Prepensionados, es decir, a quienes les falten en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad para pensionarse. Sin embargo, el empleado que ya tenga reunido*

el número de semanas cotizadas para acceder a la pensión de vejez no tendrá esta protección especial, porque ya tiene cubierto su derecho a cotizar, faltando solamente el transcurso del tiempo (cumplir la edad) para acceder a la prestación; o (b) en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la pensión mínima. Sin embargo, el empleado que ya tenga reunido el número de semanas cotizadas para acceder a la pensión mínima tampoco estaría cobijado por tal estabilidad.

Parágrafo 1°. *Para que surta efectos el despido por justa causa de una persona que se encuentre en una de las situaciones mencionadas en los literales a), b), o c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial previa que avale la justa causa, así: en el caso del literal a) ante el Juez del Trabajo; las de los literales b) y c) ante el Inspector del Trabajo o Juez de Trabajo, según escogencia del solicitante.*

Parágrafo 2°. *Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b), c) y d) de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo por cualquier causa.*

Parágrafo 3°. *En el caso previsto en el numeral b), cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador podrá solicitar autorización previa al Juez Laboral o Inspector de Trabajo para proceder al despido. En este caso, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.*

Parágrafo 4°. *Tampoco se requerirá autorización en ningún caso para terminaciones de los contratos de trabajo por causales objetivas, tales como el vencimiento del plazo fijo pactado, la culminación de la obra o labor contratada, por mutuo acuerdo entre las partes, por renuncia del trabajador, liquidación o cierre de la empresa o establecimiento, decisión de autoridad administrativa o judicial, ni se requerirá autorización en ningún caso cuando se presenten justas causas como el reconocimiento de la pensión cuando el trabajador ya esté en la nómina de pensionados del respectivo fondo o de Colpensiones, o por justa causa por incapacidad del trabajador por más de trescientos sesenta (360) días, todo dentro del marco de la ley”.*

CAPÍTULO V

Cesión del contrato de trabajo

Artículo 12. *Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:*

“DEFINICIÓN DE CESIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO. Se entiende por cesión de contrato de trabajo o cesión de personal cuando un empleador transfiere a otro el contrato o los contratos suscritos con sus empleados, con la aquiescencia de estos”.

Artículo 13. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“ACUERDO EXPRESO Y POR ESCRITO. Para que sea válida la cesión del contrato de trabajo se requerirá de la aceptación expresa y por escrito del trabajador o trabajadores a transferir al nuevo empleador; así como también deben concurrir las voluntades de los empleadores”.

Artículo 14. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“SOLIDARIDAD. El antiguo y nuevo empleador responden solidariamente por las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquel, pero si el nuevo empleador las satisface, puede repetir contra el antiguo. El nuevo empleador responde por las obligaciones que surjan con posterioridad a la cesión.

Parágrafo. En todo caso, en materia de responsabilidad, aplicarán disposiciones atinentes a la sustitución patronal”.

TÍTULO III

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I

Debido proceso. Procedimiento para aplicar sanciones

Artículo 15. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 115. Procedimiento para aplicar sanciones. En todas las actuaciones para imponer sanciones disciplinarias se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador, presunción de inocencia, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

9. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas, a través de la citación a descargos.
10. La formulación de los cargos imputados.
11. El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
12. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
13. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado.

14. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.

15. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

16. Dicha impugnación no suspende la aplicación de la decisión y se concederá en el efecto devolutivo.

Parágrafo 1º. La omisión de este procedimiento torna la sanción en ineficaz.

Parágrafo 2º. Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, quienes deberán permitir al trabajador responder en los descargos y participarán de forma respetuosa.

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

Parágrafo 4º. En caso de que el trabajador falte a los descargos sin justa causa o bien no se pronuncie de los cargos en el término que le concede el empleador; se entenderá que no hace uso de su derecho de defensa quedando habilitado el empleador para tomar la decisión.

Parágrafo 5º. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigor de la presente ley. El procedimiento disciplinario puede ser realizado por medios virtuales con apoyo en las tecnologías de la información y las comunicaciones”.

CAPÍTULO II

Reglamento Interno de Trabajo

Artículo 16. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 120. Publicación. Una vez cumplida la obligación del artículo 12 de la Ley 1429 de 2010, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos o a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas”.

TÍTULO IV

TIEMPO Y LUGAR DE PAGO DE ACRENCIAS LABORALES

Artículo 17. Modifíquese el artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 138. Lugar y tiempo de pago

6. Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse por abono electrónico en el producto financiero que determine

el trabajador; durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese.

7. En caso de que el trabajador no informe o no designe un producto financiero para la consignación de su salario y demás emolumentos laborales, el empleador podrá efectuar el pago en cualquier producto financiero que el trabajador mantenga activo en la República de Colombia.
8. Los costos de transferencia, consignación y/o traslado de los recursos, si existiesen, serán asumidos íntegramente por el empleador.
9. Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en dinero efectivo en expendios de mercancías, alimentos o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento en donde se hace el pago.
10. El pago de salarios y demás emolumentos laborales se comprueba con el registro de la transacción de traslado, abono y/o consignación en el producto financiero correspondiente. Las entidades financieras están en la obligación de certificar esos pagos por petición del trabajador y/o el empleador en cualquier tiempo”.

TÍTULO V

TERCERIZACIÓN Y EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

CAPÍTULO I

Empresas de servicios temporales

Artículo 18. Adiciónese dos parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

“Artículo 77. Empresas de servicios temporales. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con estas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

Parágrafo 1°. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para la atención de actividades y necesidades diferentes a las establecidas en los numerales anteriores. Si vencido el plazo estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no

podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo, con la misma o con diferente empresa de servicios temporales para la prestación de dicho servicio.

Parágrafo 2°. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para fines diferentes a los señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria”.

Artículo 19. Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

“Artículo 79. Igualdad de derechos. Los trabajadores en misión tendrán las mismas condiciones de trabajo y tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad y los criterios objetivos de diferenciación como son, entre otros, los de eficiencia, capacitación y experiencia. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que la empresa usuaria tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación”.

CAPÍTULO II

Contrato de prestación de servicios

Artículo 20. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

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

Por tanto, en cualquier vinculación que se desconozca esta prohibición, para todos los efectos legales desde el momento en que comenzó la subordinación continuada se entenderá que 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 subordinado.

En caso de que se declare judicialmente que el contrato de prestación de servicios era realmente un contrato de trabajo, deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto, cuando se pruebe la mala fe del contratante.

Parágrafo primero. Para efectos de dar claridad en la determinación de la existencia del contrato de trabajo, se disponen los siguientes indicios, así:

- a) El hecho de que el trabajo se realice según las instrucciones y bajo el control de otra persona;

- b) Que el mismo implique la integración del contratista en la organización de la empresa;
- c) Que sea efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona;
- d) Que deba ser ejecutado personalmente por el contratista, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo;
- e) Que el trabajo tenga cierta duración y cierta continuidad, o requiera la disponibilidad del contratista;
- f) Que implique el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo;
- c) El hecho de que se pague una remuneración periódica; que dicha remuneración constituya la única o la principal fuente de ingresos del contratista; que se incluyan pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros;
- d) Que se reconozcan derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales;
- e) Que la parte que solicita el trabajo pague los viajes del contratista para ejecutar su trabajo;
- f) El hecho de que no existan riesgos financieros para el contratista;
- g) Quienes prestan servicio doméstico o de conductores en el hogar.

Parágrafo segundo. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de esta ley, créese en el Ministerio de Trabajo una dependencia dedicada a atender las dudas de los trabajadores en la determinación de relación laboral y promover el no ocultamiento del contrato de trabajo, especialmente en sectores en los que históricamente se presentan abusos o se oculta, como ocurre como el de servicio doméstico o trabajo en el campo.

Parágrafo tercero. Los indicios señalados en el parágrafo primero deben analizarse en cada caso en particular, de manera razonable con todas las características y realidad fáctica en que se desarrolla la relación laboral, toda vez que algunos de esos indicios también se pueden presentar en relaciones de naturaleza civil o comercial.

TÍTULO VI

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Artículo 21. Modifíquese el artículo 30, de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así: “**NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en el Sena o en una institución de educación autorizada y con certificación de calidad expedida por el Ministerio de Educación Nacional, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el

oficio, actividad, u ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

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

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.
2. Si no es formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

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

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

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre a la empresa. En materia de salud, durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores dependientes, es decir, la empresa lo afiliará al régimen contributivo, y pagará por el aprendiz un aporte a salud en cuatro por ciento (4%) de su ingreso base de cotización, constituyendo este el aporte total por aprendiz para la cobertura de salud, contando el aprendiz con todas las

prestaciones económicas y asistenciales de los empleados dependientes en este riesgo.

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

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

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

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

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

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

1. Vincular estrechamente la oferta de capacitación con las necesidades de las empresas;
2. Evaluar la pertinencia y calidad de los programas ofrecidos por las instituciones de educación debidamente autorizadas y con certificación de alta calidad en el marco del contrato de aprendizaje, en función de los resultados de empleabilidad, para lo cual deberán utilizar toda la información disponible en los sistemas administrativos del Estado, incluyendo la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y del Servicio Público de Empleo;
3. Recoger las necesidades del sector productivo, que sirvan como sustento para ajustar y/o crear los contenidos formativos;

4. Que las entidades educativas emitan certificaciones claras sobre las competencias del aprendiz una vez obtiene su título.

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

Artículo 22. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“CREACIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES (ICAP). Créese el Incentivo para la Contratación de Aprendices (ICAP), con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje.

Parágrafo 1º. El presente Incentivo estará vigente mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos de acuerdo con lo reportado por el Departamento Nacional de Estadística (DANE).

Parágrafo 2º. Los recursos del Presupuesto General de la Nación no ejecutados al 30 de junio de cada año por los diferentes sectores servirán para la financiación de este Incentivo.

Parágrafo 3º. El Ministerio del Trabajo en un período de doce (12) meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley deberá reglamentar este Incentivo, para lo cual tendrá en cuenta lo aquí previsto”.

Artículo 23. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“BENEFICIARIOS DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES (ICAP). Podrán ser beneficiarios de este incentivo las personas naturales, jurídicas, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que cumplan con los siguientes requisitos:

4. Se encuentren legalmente constituidas en Colombia de conformidad con las leyes de la República de Colombia.
5. Cuenten con una inscripción en el registro mercantil, para los casos que aplique.
6. No hayan estado obligadas, en los términos del artículo 28 de la presente ley, a restituir el aporte estatal.

Parágrafo 1º. No deberán cumplir con el requisito establecido en el numeral 2º de este artículo:

5. Las entidades sin ánimo de lucro que estén obligadas a presentar declaración de renta o en su defecto declaración de ingresos y patrimonio, así como información exógena en medios magnéticos por el año gravable inmediatamente anterior al cual pretendan postularse para el beneficio; y la Sociedad

Nacional de la Cruz Roja Colombiana y su sistema federado. Estas entidades deberán presentar copia del Registro Único Tributario.

6. Las personas naturales y jurídicas titulares de la licencia de funcionamiento de establecimientos educativos no oficiales de la educación formal. Para el efecto, dichos establecimientos deberán contar con licencia de funcionamiento expedida por la secretaría de educación, en los términos de lo establecido en la normativa del sector educación. Para la verificación en el proceso de postulación, el Ministerio de Educación Nacional deberá enviar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) el listado de establecimientos que cumplan con este requisito.
7. Los consorcios y las uniones temporales, así como las entidades públicas. En su lugar, deberán aportar copia del Registro Único Tributario.
8. Los patrimonios autónomos; en su lugar, deberán aportar su Número Único de Identificación Tributaria (NIT) y ser declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios.

Parágrafo 2º. Los beneficiarios deberán contar con un producto de depósito en una entidad financiera. Para efectos del Incentivo para la Contratación de Aprendices (ICAP) se entenderán como entidades financieras aquellas entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de Economía Solidaria, que tengan autorizado el ofrecimiento de productos de depósito.

Parágrafo 3º. No podrán ser beneficiarios del Incentivo para la Contratación de Aprendices (ICAP), las empresas industriales y comerciales del Estado, las de economía mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal, así como todas las demás entidades públicas que, según determine el Gobierno nacional, estén obligadas a la vinculación de aprendices en los términos del artículo 32 de la Ley 789 de 2002.

Parágrafo 4º. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP), dentro de las labores de fiscalización que adelante durante los tres años siguientes al pago del incentivo ICAP, podrá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley de quienes accedieron al mismo. Para efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente artículo, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales (DIAN) deberá remitir a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) la información que sea necesaria para realizar dicha validación.

Parágrafo 5º. Las personas naturales o jurídicas que conformen consorcios y uniones temporales no podrán postularse al incentivo con los aprendices que se hayan tenido en cuenta en la postulación de dicho consorcio o unión temporal. De igual manera, los consorcios y uniones temporales no podrán postularse al incentivo con los aprendices que se hayan tenido en cuenta en la postulación de las personas naturales o jurídicas que conformen dichos consorcios y uniones temporales.

Parágrafo 6º. Para efectos de la verificación de la identidad y calidad de quienes suscriban los documentos, las Cámaras de Comercio deberán permitir a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y a las entidades financieras la interoperabilidad y el acceso a los sistemas de información que contienen estos datos”.

Artículo 24. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“CUANTÍA DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES (ICAP).

La cuantía del Incentivo para la Contratación de Aprendices -ICAP corresponderá a:

3. Las micro y pequeñas empresas con menos de quince (15) trabajadores y que no estén obligadas a contratar aprendices en los términos de los artículos 32 y 33 de la Ley 789 de 2002, que contraten a aprendices de manera voluntaria y que sea un nuevo empleo, recibirán un incentivo mensual correspondiente al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente durante la fase práctica, sin que exceda doce (12) meses y hasta por un (1) aprendiz contratado recibirán el beneficio.
4. Las empresas con quince (15) o más trabajadores y que estén obligadas a contratar aprendices en los términos de los artículos 32 y 33 de la Ley 789 de 2022 que contraten a aprendices bajo la modalidad de formación dual, recibirán un incentivo mensual correspondiente al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente sin que exceda doce (12) meses, por cada aprendiz adicional al que obligatoriamente deben contratar y sea un nuevo empleo y hasta por dos (2) aprendices recibirán el beneficio.

Parágrafo 1º. En caso de terminación del contrato de aprendizaje suscrito con la persona en formación antes de cumplirse su primer año de vigencia, el beneficiario está obligado a reportar dicha novedad a la entidad financiera y abstenerse de recibir el pago correspondiente a la mensualidad siguiente.

Parágrafo 2º. En caso de que el contrato de aprendizaje se haya terminado antes de cumplirse su primer año de vigencia por el incumplimiento de las obligaciones que le asisten al beneficiario o por acoso laboral, este estará obligado a restituir el

valor total del incentivo recibido. Adicionalmente, en este caso el beneficiario será suspendido por doce (12) meses de poder optar por el Incentivo, sin que ello signifique que durante este tiempo no deba cumplir con la obligación de contratar aprendices en los términos del artículo 32 de la Ley 789 de 2002”.

Artículo 25. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES (ICAP). Las personas jurídicas, personas naturales, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que cumplan con los requisitos del artículo 23 deberán presentar, ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

4. Solicitud firmada por el representante legal, por la persona natural empleadora o por el representante legal de la fiduciaria que actúa como vocera o administradora del patrimonio autónomo, en la cual se manifiesta la intención de ser beneficiario del incentivo.
5. Certificación, firmada por el representante legal y el revisor fiscal, o por contador público en los casos en los que la empresa no esté obligada a tener revisor fiscal, en la que se certifique que los recursos solicitados y efectivamente recibidos serán, única y exclusivamente, destinados al pago de la cuota de sostenimiento del aprendiz.
6. Nómina de trabajadores de la persona natural o jurídica en la cual se describa el número de trabajadores, tipo de contrato de trabajo en cuanto a su duración y además se adjunte la PILA del mes inmediatamente anterior pagada.

Las entidades financieras deberán recibir los documentos de que trata este artículo, verificando que los mismos se encuentran completos y comprobando la identidad y calidad de quien realiza la postulación al incentivo.

Las entidades financieras que reciban los documentos de postulación al incentivo deberán informar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) de la recepción de estos. La UGPP deberá llevar un registro consolidado de los beneficiarios y el número de aprendices a través del presente incentivo y verificará que el beneficiario no se ha postulado para el mismo aporte mensual ante otras entidades bancarias ni para el mismo aprendiz.

Parágrafo 1º. El acto de postularse implica la aceptación por parte del beneficiario, de las condiciones bajo las cuales se otorga el aporte estatal Incentivo para la Contratación de Aprendices (ICAP). La simple postulación no implica el derecho a recibir el aporte estatal del ICAP.

Parágrafo 2º. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades financieras involucradas, la UGPP y en general todos los actores que participen en este incentivo. Esto incluye, entre otros, los períodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y el pago de los aportes, en los términos de la presente ley. Así mismo, la Superintendencia Financiera de Colombia y la Superintendencia de Economía Solidaria supervisarán que las entidades financieras y de economía solidaria cumplan con lo establecido en la presente ley y los actos administrativos que lo reglamenten. Para el efecto, podrá utilizar las facultades previstas en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero.

Parágrafo 3º. Aquellas personas que reciban uno o más aportes estatales de los que trata la presente ley, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente, o las reciban de forma fraudulenta, o los destinen a fines diferentes a los aquí establecidos, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al incentivo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública.

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

Parágrafo 4º. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) podrá determinar un formulario estandarizado que reúna los documentos aquí establecidos o que sea adicional a los mismos, el cual deberá ser diligenciado por los potenciales beneficiarios al momento de su postulación.

Parágrafo 5º. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Parágrafo 3º del presente artículo.

Parágrafo 6º. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras”.

Artículo 26. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“PAGO MENSUAL DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES (ICAP). El aporte estatal del Incentivo para la Contratación de Aprendices (ICAP) será pagado de manera mensual a aquellos beneficiarios que cumplan con los requisitos y procedimientos de la presente ley”.

Artículo 27. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público podrá suscribir convenios y modificar los vigentes con la red bancaria y otros operadores para garantizar el pago y dispersión de los aportes de que trata la presente ley”.

Artículo 28. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES (ICAP). Sin perjuicio de la responsabilidad a que haya lugar, el aporte estatal de que trata esta ley deberá ser restituido al Estado por parte del beneficiario cuando:

6. El mismo no haya sido utilizado para el pago de los apoyos de sostenimiento de los aprendices.
7. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos establecidos en la presente ley.
8. Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos establecidos para la asignación del aporte estatal de los incentivos. Para estos efectos, bastará comunicación de la entidad originaria de dichos documentos contradiciendo el contenido de los mismos.
9. El beneficiario manifieste que el aporte recibido fue superior al efectivamente utilizado para el pago del apoyo de sostenimiento del aprendiz del respectivo mes. Únicamente en el caso propuesto en este numeral, la restitución del aporte corresponderá a la diferencia entre lo recibido y lo efectivamente desembolsado para el cumplimiento del objeto de este incentivo. La entidad financiera, a través de la cual se realizó el reintegro de este aporte, deberá certificar la restitución de dichos recursos.
10. Se compruebe que el contrato de aprendizaje terminó antes de cumplirse su primer año de vigencia por el incumplimiento de las obligaciones que le asisten al beneficiario o por acoso laboral.

Parágrafo. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá, a través de resolución, el proceso de restitución del aporte estatal del Incentivo para la Contratación de Aprendices (ICAP). Para el efecto, el Gobierno nacional podrá

suscribir convenios y modificar los vigentes con la red bancaria y otros operadores para garantizar dicha restitución”.

Artículo 29. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“EXENCIÓN DEL GRAVAMEN A LOS MOVIMIENTOS FINANCIEROS (GMF) Y EXCLUSIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LAS VENTAS (IVA). Estarán exentos del gravamen a los movimientos financieros: (i) los traslados de los dineros correspondientes a los aportes de los que trata este incentivo, entre cuentas del Tesoro Nacional - Ministerio de Hacienda y Crédito Público y las entidades financieras que dispersen los recursos; (ii) los traslados de los recursos correspondientes a los aportes de los que trata este incentivo, entre las entidades financieras y los beneficiarios del ICAP.

La comisión o servicio que se cobre por la dispersión de los recursos por parte de las entidades financieras a los beneficiarios del incentivo estará excluida del impuesto sobre las ventas -IVA”.

Artículo 30. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“RETENCIÓN EN LA FUENTE. En la medida en que el incentivo está condicionado al pago del apoyo a la cuota de sostenimiento del aprendiz, no están sujetos a retención en la fuente los pagos o abonos en cuenta que hayan realizado o realicen las entidades financieras a los beneficiarios del presente incentivo, por concepto del aporte estatal de que trata esta ley. Lo anterior, sin perjuicio del impuesto sobre la renta a cargo de los beneficiarios del presente incentivo derivado de dicho aporte estatal”.

Artículo 31. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“INEMBARGABILIDAD E INMODIFICABILIDAD DE LA DESTINACIÓN DE LOS RECURSOS. Los recursos correspondientes al incentivo serán inembargables y deberán destinarse, única y exclusivamente, al pago del apoyo de sostenimiento del aprendiz. En este sentido, los mismos no podrán abonarse a ningún tipo de obligación del beneficiario con la entidad financiera a través de la cual se disperse el aporte”.

Artículo 32. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. Las entidades financieras involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y en general todos los actores que participen en este incentivo deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el cumplimiento de los requisitos y procesos de que trata esta ley y los actos administrativos que lo reglamenten”.

TÍTULO VII

JORNADA DE TRABAJO, TRABAJO
SUPLEMENTARIO Y TRABAJO DOMINICAL
Y FESTIVO

CAPÍTULO I

Jornada de trabajo y trabajo suplementario

Artículo 33. *Adiciónese un párrafo al artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

“Artículo 158. Jornada ordinaria. *La jornada ordinaria es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.*

“Párrafo. *Para efectos de la determinación del valor de la hora en un sueldo mensual, se seguirán las siguientes reglas:*

A partir de que la máxima legal sea de 47 horas semanales, el factor divisorio para hallar el valor hora pasa de 240 a 235, lo que implica un aumento del valor hora a partir del 15 de julio de 2023 del 2,13% por efectos de la reducción de la jornada.

A partir de que la máxima legal sea de 46 horas semanales, el factor divisorio para hallar el valor hora pasa a ser 230, lo que implicará un aumento del valor hora a partir del 15 de julio de 2024 por efectos de la reducción de la jornada.

A partir de que la máxima legal sea de 44 horas semanales, el factor divisorio para hallar el valor hora pasa a ser 220, lo que implicará un aumento del valor hora a partir del 15 de julio de 2025 por efectos de la reducción de la jornada.

A partir de que la máxima legal sea de 42 horas semanales, el factor divisorio para hallar el valor hora pasa a ser 210, lo que implicará un aumento del valor hora a partir del 15 de julio de 2026 por efectos de la reducción de la jornada.

Es decir, la reducción de la jornada máxima legal implicará, luego de que se finalice su implementación, un incremento del valor hora del 14.29% en total”.

Artículo 34. *Adiciónese un párrafo transitorio al artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

“Párrafo transitorio. *Reglas para reajustar el salario mínimo mensual legal vigente en el periodo en que se implementa la reducción de la jornada laboral: En consideración de que la reducción de la jornada implicará un incremento total del valor hora del salario equivalente a un 14.29%, entre julio de 2023 y julio de 2026, se establece que para este periodo el salario mínimo legal vigente se incrementará sólo teniendo en cuenta la inflación y la productividad para los 2024, 2025, 2026 y 2027”.*

Artículo 35. *Adiciónese dos párrafos al artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

“Artículo 159. Trabajo suplementario. *Trabajo suplementario o de horas extras el que excede de la jornada ordinaria en todo caso de la máxima legal.*

“Párrafo 1º. Límite de Trabajo Suplementario.

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de trece (13) horas semanales. Número que se irá ampliando hasta llegar a dieciocho (18) horas, en la medida y en el mismo número de horas que se vaya reduciendo la jornada laboral ordinaria a 42 horas semanales.

“Párrafo 2º. *Si el empleador no pagare en un periodo razonable al empleado el trabajo suplementario causado, salvo los casos por retención autorizados por la ley o convenios por las partes, deberá cancelar al asalariado a título de indemnización y por una sola vez el valor doblado de dicho trabajo suplementario. Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas, indemnización moratoria u otras a que haya lugar legalmente”.*

Artículo 36. *Adiciónese dos ordinales y cuatro párrafos al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

“Artículo 161. Duración.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo tres (3) horas continuas y máximo hasta diez (10) horas al día sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal. Si en el horario pactado el trabajador debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

- g) *En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.*
- h) *La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:*
 4. *Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.*
 5. *Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 10:00 de la noche.*
 6. *Esta restricción al trabajo nocturno no aplicará para actividades de tipo artístico, cultural y deportivo.*
 - i) *El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma*

sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

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

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

- k) *Cuando el empleador no requiera la prestación diaria de los servicios del trabajador y/o no necesite que este se someta a una jornada laboral fija, las partes, de común acuerdo, podrán definir que el trabajador solo labore los días u horas requeridas por el empleador, en el respectivo mes calendario. En este caso, solo se causarán horas extras si el promedio de horas laboradas en la semana, supera la jornada máxima legal semanal.*
- l) *Jornada Ordinaria de Trabajo en cuatro (4) días a la semana. Puede repartirse la jornada máxima legal u ordinaria semanal ampliando la jornada diaria hasta un máximo de doce (12) horas al día, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de que dicha jornada sólo se desarrolle en cuatro días a la semana y al empleado le queden tres (3) días de descanso. Esta ampliación no constituye tiempo suplementario o de horas extras.*

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

Parágrafo 2º. *En los eventos en que el trabajador labore por horas o días sin que cumpla la jornada ordinaria, las reglas sobre salario mínimo legal, se aplicarán en proporción al número efectivo de horas trabajadas de acuerdo con el numeral 3 del artículo 17 de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 47 del C.S.T., sumándole la proporción que*

corresponda por remuneración de los descansos legales remunerados en domingos y festivos (17.5%) que se le deberá sumar al valor hora. Sin embargo, en los casos que el empleado labore en promedio tiempos inferiores a la media jornada máxima legal semanal en el mes y devengue ingresos inferiores a medio salario mínimo, el valor de la hora tendrá un valor mínimo equivalente al 112.5% del valor hora con base en el salario mínimo.

En los casos de trabajo por hora o días el trabajador también podrá acordar con el empleador que sus cesantías (8.33%) y primas legales (8.33%) se liquiden mensualmente y se les incluyan en la nómina de pago, representando en total un ingreso adicional mensual de 16.66% para estos casos por pago anticipado y directo de dichos derechos. Estos pagos prestacionales no se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la Ley 1393 de 2010, en consideración de su naturaleza.

Parágrafo 3º. *El pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social para los trabajadores por días se realizará de acuerdo con lo definido en los artículos 2.2.1.6.4.1 y siguientes del Decreto número 1072 de 2015.*

El Gobierno nacional, en un término no mayor a seis (6) meses de la entrada en vigencia de la presente ley, deberá reglamentar el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores por horas o días, así como lo referente a las novedades en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), para aplicar lo estatuido aquí para este tipo de jornada”.

Parágrafo 4º. *Las jornadas anteriores permiten el trabajo extraordinario, en domingos, festivos o de descanso, teniendo en cuenta los límites del orden legal.*

Parágrafo 5º. *Para efectos de este artículo, téngase en cuenta la implementación gradual de la disminución de la jornada laboral de que trata la Ley 2101 de 2021, con la reducción de la jornada a 47 horas a partir del 15 de julio de 2023 hasta llegar a las 42 horas el 15 de julio de 2026”.*

Artículo 37. *Modifíquese el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

“Artículo 162. Excepciones en determinadas actividades.

- a. *Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:*
- d) *Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;*
- e) *Los servicios domésticos ya se traten de labores en los centros urbanos o en el campo;*
- f) *Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.*

Parágrafo. *No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo,*

cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley”.

CAPÍTULO II

Trabajo dominical y festivo

Artículo 38. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 179. Trabajo dominical y festivo.

5. El trabajo en domingo se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
6. El trabajo en festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
7. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral primero anterior.
8. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 1º. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio en cualquier día de la semana, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto de descanso obligatorio.

Parágrafo 2º. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario”.

TÍTULO VIII

SALARIOS

Artículo 39. Modifíquese el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 170. Salario promedio garantizado.

Cuando el trabajo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos o nocturnos o se pueda prever mensualmente que se laborará en horario nocturno, dominical o trabajo suplementario, las partes podrán estipular por escrito salarios uniformes o salarios promedios garantizados, adicionales al salario básico, que remuneren anticipadamente el trabajo nocturno, dominical y suplementario siempre que estos salarios compensen los recargos legales causados en el respectivo mes. El pago mensual que es recibido de más por recargos en el salario promedio garantizado hace parte del patrimonio del

trabajador y el empleador en los meses siguientes no podrá solicitar su compensación.

En el evento en el que en un mes el trabajo suplementario, nocturno o dominical supere el valor pactado por las partes, el excedente deberá ser reliquidado y remunerado en el mes siguiente”.

Artículo 40. Modifíquese el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 130. Viáticos. Los viáticos otorgados por la empresa al trabajador no son salario, entendiendo que estos no retribuyen la labor, sino que se otorgan para el adecuado desempeño de sus funciones.

Tampoco se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la Ley 1393 de 2010.

Se entiende por viáticos lo que efectivamente reconoce el empleador al trabajador por los gastos o erogaciones necesarias y razonables para los viajes que realice el empleado en el desempeño de sus funciones, tales como los pagos directos que se hacen a hoteles, agencias de viajes, aerolíneas o proveedores de los servicios de alojamiento, transporte y alimentación que se causan en el respectivo viaje”.

Artículo 41. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“LIQUIDACIÓN MENSUAL DE PRESTACIONES SOCIALES. El trabajador podrá acordar con el empleador que sus prestaciones sociales: cesantías (8.33%), primas de servicios (8.33%) y otras prestaciones convencionales se liquiden mensualmente con el salario y se le cancelen directamente al trabajador, sin que esta liquidación mensual implique cambio en la naturaleza prestacional de los derechos. Los porcentajes entre paréntesis equivalen a la provisión mensual que representan 30 días anuales de cesantías y de primas, siendo este el porcentaje que se debe utilizar para la liquidación mensual de dichos derechos.

Estos pagos prestacionales no se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la Ley 1393 de 2010, en consideración de su naturaleza”.

Artículo 42. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“SALARIO PARA CAUSACIÓN DE PRESTACIONES Y DERECHOS CONDICIONADOS A UN MONTO SALARIAL. Para aquellas prestaciones sociales o derechos laborales, cuyo pago sea aplicable a trabajadores hasta una remuneración salarial determinada, para la determinación de esta, no se tendrán en cuenta las variaciones del salario con ocasión al pago de horas extras, recargos nocturnos o por dominical o festivo.

Lo anterior, aplicará, entre otros, para la procedencia del pago del auxilio de transporte, del reconocimiento de dotación, los cuales se causan

solo para empleados que devenguen hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, las variaciones salariales por los conceptos señalados, así como cualquier otro concepto salarial, seguirán haciendo parte de la base de liquidación de prestaciones sociales y demás derechos laborales de acuerdo con la ley vigente”.

Artículo 43. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“Determinación del 40% consagrado en la Ley 1393 de 2010. Para efectos de la determinación del cuarenta por ciento (40%) que consagra la Ley 1393 de 2010, no se tendrá en cuenta lo que el empleador le suministra al trabajador en especie por habitación, alimentación y transporte, cuando se acuerde por las partes que estos beneficios en especie no son salario”.

TÍTULO IX

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 44. Modifíquese el artículo 351 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 351. Publicación. Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el artículo 349, el empleador deberá mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo o a través de medio virtual, al cual los trabajadores podrán poder acceder en cualquier momento”.

TÍTULO X

PAGO DE LIQUIDACIÓN FINAL DE ACREENCIAS LABORALES EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR

Artículo 45. Modifíquese el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 212. Pago de la liquidación final de acreencias laborales en caso de muerte del trabajador.

5. Al inicio del contrato de trabajo, el trabajador deberá informar al empleador, por escrito, las personas que podrán acceder a su liquidación final de acreencias laborales en caso de muerte determinando nombre, identificación, datos generales de localización y el porcentaje en que se beneficiará cada persona.
6. El trabajador podrá modificar los beneficiarios y los porcentajes de distribución en cualquier tiempo.
7. Comprobada así dicha calidad y hecho el pago de la liquidación final de acreencias laborales a quienes resulten beneficiarios, el empleador se considera exonerado de su obligación, y en caso de que posteriormente aparecieran otros beneficiarios, aquellos que hubieren recibido el valor de la prestación están solidariamente obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan.

8. En caso de que el trabajador no haya designado beneficiarios o los designados no puedan ser localizados, el empleador podrá efectuar el pago de la liquidación final de acreencias laborales mediante consignación en el producto financiero en que el trabajador recibía regularmente su salario y/o en cualquier producto financiero del trabajador que se encuentre activo en la República de Colombia. Las entidades financieras activarán el producto financiero del trabajador fallecido para efectos de permitir el abono de la correspondiente liquidación”.

TÍTULO XI

SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR

Artículo 46. Modifíquese el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 230. Suministro de calzado y vestido de labor.

6. Todo empleador deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
7. El empleador podrá reemplazar prendas y/o calzado por otros elementos, siempre que, en conjunto, la dotación sea equivalente o superior a la prevista legalmente.
8. El empleador también podrá suministrar bonos y/o tarjetas electrónicas que permitan la compra de los elementos de dotación por parte del trabajador, siempre que garantice que el mecanismo de pago solo permita la adquisición de dichos bienes. En este caso, el valor de cada dotación no podrá ser inferior al veinte por ciento (20%) del salario mínimo legal mensual más alto vigente a la fecha de pago.
9. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.
10. No se causará dotación cuando el trabajador se encuentre incapacitado y/o suspendido por cualquier causa durante el correspondiente periodo de entrega”.

Artículo 47. Modifíquese el artículo 232 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 232. Fecha de entrega.

Los empleadores obligados a suministrar dotación de calzado y/o vestido a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos el 30 de abril, el 31 de agosto y 20 de diciembre de cada año calendario. Cuando dichas fechas coincidan con un dominical, día festivo y/o el trabajador no se encuentre disponible para recibir la prestación, la entrega se efectuará en el día hábil subsiguiente.

Con todo, el empleador puede hacer entrega de las dotaciones correspondientes a todo el año calendario en una sola entrega siempre que se cubra las entregas legalmente previstas para ese periodo”.

Artículo 48. *Modifíquese el artículo 233 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

“Artículo 233. Uso del calzado y vestido de labor. *El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el empleador, y en el caso de que así no lo hiciera este quedará eximido de hacerle el suministro en el período siguiente.*

Cuando la dotación entregada ostente logos y/o elementos distintivos del empleador, el trabajador deberá hacer devolución de dichos elementos al empleador cuando se deteriore o en el evento en que finalice el contrato de trabajo”.

TÍTULO XII

DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LAS RELACIONES ATÍPICAS DE TRABAJO

ADICIÓNENSE UNA CUARTA PARTE AL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, ASÍ:

PARTE IV

MÍNIMOS DERECHOS EN ALGUNAS RELACIONES ATÍPICAS O NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y REGLAS PARA LA AFILIACIÓN Y COTIZACIÓN EN CASOS ESPECIALES

TÍTULO I

COTIZACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORES DEPENDIENTES O INDEPENDIENTES CUANDO DEVENGAN INGRESOS INFERIORES AL MÍNIMO.

Artículo 49. *Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:*

“UNIDAD DE TRABAJO ESPECIAL. *Créese la Unidad de Trabajo Especial (UTE), como un mecanismo de aportes al Sistema de Seguridad Social, destinado a cubrir los riesgos de vejez a través del Sistema General de Pensiones, los riesgos de salud que se derivan de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para ser aprovechada únicamente por los trabajadores, contratistas y trabajadores independientes, que generen ingresos salariales inferiores a un (1) smmlv, porque no trabajan durante todo el mes con la intensidad de dedicación que se contempla para dicha remuneración.*

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

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

la contratante del independiente en los casos que los ingresos del independiente sean inferiores al mínimo y no acredite este último estar afiliado a la seguridad social, cotizando por valor igual o superior al salario mínimo mensual legal vigente.

Parágrafo 3º. *El Gobierno nacional reglamentará el Sistema de Recaudo de Aportes al Sistema de Seguridad Social, de forma tal que este permita realizar cotizaciones correspondientes a la Unidad de Trabajo Especial (UTE), realizando aportes por períodos inferiores a un mes y/o inferiores a un (1) smmlv”.*

Artículo 50. *Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:*

“DEL COMPONENTE DE SALUD. *El derecho a la salud es un derecho fundamental, por lo anterior, todos los riesgos de salud que no se deriven de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, estarán cubiertos por el Sistema General de Salud. El trabajador dependiente e independiente no perderá su calidad de beneficiario del régimen subsidiado por las cotizaciones efectuadas a través de las UTE”.*

Artículo 51. *Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:*

“DEL COMPONENTE DE PENSIÓN DE VEJEZ. *Los aportes realizados a través de las UTE que correspondan al subsistema de pensiones le permitirán al aportante contar con un ahorro que, eventualmente, le permita el acceso a una pensión de vejez, invalidez o sobrevivencia, de conformidad con lo establecido por el sistema pensional.*

Parágrafo 1º. *Los aportes a pensión a través de las UTE serán realizados de manera obligatoria en Colpensiones.*

Parágrafo 2º. *Los contratantes estarán obligados a velar por la afiliación al Sistema de Seguridad Social y porque se haga el pago efectivo de las cotizaciones a favor del trabajador independiente.*

Parágrafo 3º. *Los contratantes realizarán los aportes a pensión a favor de los trabajadores dependientes o independientes en las cuentas que Colpensiones autoricen para tal fin, para lo cual se deberá facilitar al contratante dicho pago en una cuenta de Colpensiones en la que solo se requiera el nombre completo y cédula de trabajador dependiente o independiente, según el caso.*

Parágrafo 4º. *Para efectos de los aportes a pensión, el contratante podrá hacer los respectivos descuentos legales al trabajador dependiente e independiente, sin requerir autorización alguna.*

Parágrafo 5º. *El contratante está obligado a entregar la constancia de los respectivos aportes realizados al trabajador dependiente o independiente.*

Parágrafo 6º. *Dentro de los treinta (30) días siguientes a la promulgación de la presente ley, Colpensiones deberá reglamentar internamente todo lo relacionado a este tipo de afiliaciones y*

cotizaciones, dando la mayor facilidad para dichos pagos a los contratantes”.

Artículo 52. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“DEL COMPONENTE DE RIESGOS LABORALES. El contratista o empleado estará cubierto en los riesgos propios de la ejecución de su labor. El Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Financiera reglamentarán previo estudio técnico que garantice la sostenibilidad del Sistema de Riesgos Laborales los mecanismos de protección en función de la tarifa, los riesgos y las coberturas”.

Artículo 53. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“DEL VALOR DEL APORTE A LA UTE. Para efectos del valor que deberá ser aportado a la UTE, se deberán tener en cuenta los siguientes porcentajes:

3. Para los contratos de trabajo o relaciones reglamentarias, se aplicarán los mismos porcentajes establecidos para el aporte al sistema de seguridad social que se realiza a favor de trabajadores con contrato de trabajo que devengan más de un (1) smmlv, pero, el Ingreso Base de Cotización, será equivalente a la suma de los ingresos generados durante el mes por el tiempo dedicado a dicha actividad, aún si resultan inferiores a un smmlv.
4. Para el caso de los aportes que realicen contratistas o trabajadores independientes a la UTE, se tomará como IBC el equivalente al total de sus ingresos, sin perjuicio de que estos sean inferiores al equivalente a un (1) salario mínimo”.

TÍTULO II

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES DE TENDENCIA

Artículo 54. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“ORGANIZACIONES DE TENDENCIA. En el derecho laboral se reconocen como Organizaciones de Tendencia aquellas entidades que su objeto está sustancialmente influenciado de un ideario, que tienen con como fin esencial la difusión de su ideología, pensamientos, creencias, y se concretan de forma determinante, entre otros, en partidos políticos, organizaciones humanitarias reconocidas y en congregaciones religiosas”.

Artículo 55. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES DE TENDENCIA. Algunos oficios o profesiones no se encuadran jurídicamente en un contrato de trabajo en el ámbito del derecho laboral, especialmente en las Organizaciones de Tendencia y Congregaciones Religiosas, en consideración a las finalidades que social y culturalmente se les han asignado, pues la

actividad desarrollada por la persona se ejecuta en beneficio de un propósito común, estando arraigado en el impulso de la gratuidad o sujeto a la espiritualidad, todo ello extraño a las relaciones jurídicas del derecho del trabajo.

Sin embargo, estas relaciones laborales si son objeto de regulación en la seguridad social, toda vez que esta última no se limita a cobijar las relaciones subordinadas sino también todo tipo de relaciones, en reivindicación del carácter de ciudadano”.

Artículo 56. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“Presunción del artículo 24 DEL C.S.T. En las organizaciones de tendencia y las congregaciones religiosas, las relaciones de trabajo no se entienden enmarcadas en un contrato de trabajo, cuando la prestación de servicios obedece a la espiritualidad, a la vocación religiosa, a las creencias y convicciones del individuo y sus tendencias de servicio a la humanidad, resultando lo anterior suficiente para desvirtuar la presunción de contrato de trabajo del artículo 24 del C.S.T.

En ese orden de ideas, la prestación personal de un servicio en las organizaciones de tendencia y congregaciones religiosas no se encuadra en un contrato de trabajo cuando: (i) Tenga como fin esencial la difusión de su creencia e ideología; (ii) Posea arraigo cultural y reconocimiento social; (iii) La subordinación se predique hacia la creencia o ideología y no respecto de determinado sujeto; (iv) Se exprese a través del concepto de trabajo libre; y, (v) Exista un impulso de gratuidad, de altruismo, soportado en la espiritualidad o en el convencimiento del propósito del trabajo voluntario”.

Artículo 57. Modifíquese el artículo 13, del Decreto 3615 de 2005, así:

“Artículo 13. COTIZACIONES EN SEGURIDAD SOCIAL EN ORGANIZACIONES DE TENDENCIA Y CONGREGACIONES RELIGIOSAS. Para efectos de la afiliación de los miembros de las organizaciones de tendencia, de las comunidades y congregaciones religiosas al Sistema de Seguridad Social Integral, estas se asimilan a las asociaciones definidas en el artículo 2°, numeral 2.2. del Decreto número 3615 de 2005.

Los miembros de una organización de tendencia, de las comunidades y congregaciones religiosas serán cotizantes obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral, aplicándoseles para afiliación y cotización las reglas de los dependientes, sin perjuicio de que no tengan dicha calidad.

La anterior ficción para efectos de seguridad social no cambia la naturaleza de la relación laboral o prestación de servicios regulada en este capítulo.

Parágrafo 1º. Cuando se encuentre afiliado a la seguridad social la persona que presta servicios a la organización de tendencia o congregación religiosa, y esta confirme que la persona efectúa sus cotizaciones en debida forma por un salario mínimo o más, cesa la obligación de afiliarse y cotizar en

seguridad social para la organización de tendencia o congregación religiosa.

Parágrafo 2º. Las reglas transversales de la Unidad de Trabajo Especial (UTE), también serán aplicables para los casos de miembros que presten sus servicios voluntarios de manera parcial y transitoria a la organización de tendencia o congregación, y no cuenten con afiliación a la seguridad social.

Parágrafo 3º. A las comunidades y congregaciones religiosas no les será exigible la acreditación del número mínimo de afiliados que dispone el Decreto número 3615 de 2005 para las asociaciones.

Parágrafo 4º. El Ingreso Base de Cotización (IBC) para realizar los aportes a seguridad social será el acordado entre el miembro y la organización de tendencia, de las comunidades o congregaciones religiosas sin que sea inferior al salario mínimo legal mensual vigente cuando se realice el servicio en tiempo completo o en tiempo equivalente dedicado a la organización de tendencia, de las comunidades o congregaciones religiosas”.

TÍTULO III

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO

Artículo 58. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“DEFINICIONES.

Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:

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

Artículo 59. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“MODALIDADES DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter

dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.

Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.

Parágrafo. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

Artículo 60. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“REGISTRO DE INFORMACIÓN

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.

Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley”.

Artículo 61. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS LABORALES

Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de

reparto deberá realizar los pagos correspondientes al Sistema Integral de Seguridad Social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentarán la forma de cotización al Sistema Integral de Seguridad Social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.

Parágrafo 1°. La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.

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

Artículo 62. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“SISTEMA DE REGISTRO DE INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO

Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de

reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley”.

Artículo 63. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“TRANSPARENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:

- c) los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;
- d) los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.

Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo”.

Artículo 64. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS

Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por

los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo, sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo”.

Artículo 65. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“Las disposiciones contenidas en este título comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación señaladas en el presente título”.

TÍTULO XIII

MEDIDAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y PROTECCIÓN DE LOS DESEMPLEADOS

Adiciónese una quinta parte al Código Sustantivo del Trabajo, así:

PARTE V

MEDIDAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y PROTECCIÓN DE LOS DESEMPLEADOS

TÍTULO I

SUBSIDIO DE DESEMPLEO

Artículo 66. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“OBJETO DE SUBSIDIO DE DESEMPLEO.

El Estado reconocerá un subsidio de desempleo que reemplaza en todas sus partes la transferencia económica que el artículo 4° de la Ley 2225 de 2022, a aquellos trabajadores beneficiarios del mismo, que queden sin empleo por alguna de las siguientes causales: (i) despido sin justa causa, (ii) por expiración del plazo fijo pactado o (iii) por terminación de la obra o labor para la cual fueron contratados, en los términos y según las reglas, que se indican en la presente ley.

Esta prestación es compatible con los beneficios de pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, así como al subsidio familiar establecidos en el Mecanismo de Protección al Cesante y estará a cargo del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec) y administrada por las Cajas de Compensación.

En todo caso, si el trabajador realizó ahorros voluntarios de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante, igualmente podrá recibir este incentivo monetario, de manera concurrente al subsidio de desempleo, de acuerdo con la reglamentación definida para tales efectos en Decreto número 134 de 2014 o cualquier norma que la reemplace, adicione o modifique.

Parágrafo. Cualquier remisión que hagan las normas en relación con la prestación económica definida en el artículo 4° de la Ley 2225 de 2022, se entenderá que trata del presente subsidio de desempleo”.

Artículo 67. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“**BENEFICIARIOS.** Para tener derecho al subsidio por desempleo los empleados deben reunir los siguientes requisitos:

1. Haber quedado cesante al haberse terminado su contrato de trabajo sin justa causa o por vencimiento del plazo fijo pactado o por la culminación de la obra o labor para la cual el empleado fue contratado.
2. Haber cotizado al Sistema de Seguridad Social, por lo menos, un total de trescientos sesenta (360) días, continuos o discontinuos, durante los tres (3) últimos años anteriores al despido.
3. Registrarse y cumplir todas las obligaciones impuestas por el Servicio Público de Empleo”.

Artículo 68. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“**EXCLUSIONES.** No tendrán derecho al subsidio por desempleo:

- f) Quienes se encuentren recibiendo ingresos por mesadas pensionales o asignaciones de retiro por parte del Sistema General de Seguridad Social y/o por convención colectiva del trabajo y/o del régimen especial o exceptuado, se encuentren en nómina de pensionados o hayan cumplido los requisitos mínimos para pensionarse en cualesquiera regímenes.
- g) Los despedidos con justa causa.
- h) Aquellos trabajadores que presentaron renuncia a su contrato de trabajo.
- i) Los socios y/o accionistas de empresa, que reciban ingresos por utilidades o por cualquier otro concepto de la sociedad.
- j) Los que perciben otros ingresos provenientes de actividades remuneradas al servicio de terceros o por cuenta propia o como rentista de capital, y en general, quien reciba ingresos provenientes de cualquier fuente.

Parágrafo. En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario”.

Artículo 69. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. La prestación por desempleo consistirá en un subsidio en dinero mensual o por fracción de mes, durante un tiempo de seis (6) meses siguientes según el número de días en que los beneficiarios de este subsidio duren desempleados y califiquen al subsidio, según los requisitos y demás condiciones que se establezcan en esta ley”.

Artículo 70. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“TÉRMINO DE LA PRESTACIÓN. El subsidio por desempleo se otorgará por un plazo máximo de seis (6) meses, calculados de acuerdo con los montos establecidos en el artículo siguiente de la presente ley.

Los beneficiarios que hayan agotado, de modo continuo o discontinuo, el término máximo de duración del subsidio de desempleo, podrán comenzar a recibirla de nuevo cuando hayan transcurrido al menos treinta y seis (36) meses, desde que percibieron la última prestación mensual y, siempre que reúnan las restantes condiciones requeridas para el reconocimiento de tal derecho”.

Artículo 71. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“MONTO DE LA PRESTACIÓN. El monto del subsidio para los trabajadores beneficiarios del presente subsidio equivaldrá a los porcentajes que se indican a continuación, los cuales se aplicarán sobre el promedio del Ingreso Base de Cotización de aportes al Sistema General de Seguridad Social liquidado a favor del trabajador beneficiario en los últimos seis (6) períodos de cotización anteriores a ocurrida la causal, así:

- g) Por el primer mes de devengo subsidio, un treinta y tres por ciento (33%) sobre el promedio antes descrito.
- h) Por el segundo mes de devengo del subsidio, el veintiocho punto cinco por ciento (28,5%) sobre el promedio antes descrito.
- i) Por el tercer mes de devengo del subsidio, el veinticinco por ciento (25%) sobre el promedio antes descrito.
- j) Por el cuarto mes de devengo del subsidio, el veintidós punto cinco por ciento (22,5%) sobre el promedio antes descrito.
- k) Por el quinto mes de devengo del subsidio, el veintiuno por ciento (21%) sobre el promedio antes descrito.
- l) Por el sexto mes de devengo del subsidio, el veinte por ciento (20%) del promedio antes descrito.

Parágrafo. **Mínimos y máximos de la prestación.** En todo caso, el monto del subsidio no podrá ser inferior a un cuarto (1/4) de salario mínimo legal mensual vigente ni podrá exceder de la suma de un (1) salario mínimo legal mensual vigente”.

Artículo 72. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“PLAZO PARA REALIZAR LA SOLICITUD. El beneficiario de este subsidio deberá solicitar la prestación por desempleo ante la respectiva Caja de Compensación dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la ocurrencia de la causal, que da lugar al subsidio.

Para realizar dicha solicitud, deberán presentarse los siguientes documentos ante la respectiva Caja de Compensación:

1. Formulario de solicitud de subsidio de desempleo.
2. Copia de la cédula de ciudadanía.
3. Carta de terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo. La falta de presentación de la solicitud en el plazo conllevará la pérdida del beneficio por el o los meses del año transcurridos en forma completa”.

Artículo 73. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“CESE DE LA PRESTACIÓN. Cesará el derecho a percibir el subsidio por desempleo:

- A. Cuando el empleado se reintegre a cualquier actividad remunerada o reciba cualquier ingreso.
- B. Cuando rechazare sin causa legítima un empleo conveniente. Se entiende que son causas legítimas para el rechazo de un empleo conveniente, entre otras:
 - a. que el empleo no esté de acuerdo con las aptitudes físicas, intelectuales o profesionales del desocupado;
 - b. cuando la ocupación ofrecida, pueda significar un desmejoramiento en el nivel profesional, técnico o en el oficio que había sido alcanzado y desarrollado por el desocupado;
 - c. cuando la remuneración ofrecida por el empleo ofertado, sea manifiestamente inferior a la que devengaba el cesante en la actividad en que actuaba al momento de producirse la desocupación. El trabajador tendrá la carga de la prueba en acreditar la causa legítima y la Caja de Compensación Familiar o la autoridad que para el efecto designe el Gobierno nacional resolverá tomando en consideración los antecedentes de aquel y la índole de las dificultades, impedimentos o carencias esgrimidas para desestimar la ocupación ofrecida. Contra esta decisión solo procederá el recurso de reposición, que deberá interponerse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión al empleado.
- C. Cuando se encuentre percibiendo el subsidio por desempleo y, cumpla con los requisitos establecidos en la legislación nacional para el reconocimiento de la pensión de vejez, invalidez, de sobrevivientes, asignaciones

de retiro legales o convencionales, independientemente de que las solicitare o no.

- D. Cuando, en las causales de causación del beneficio, transcurrida la mitad de los periodos resultantes de la aplicación del inciso primero del artículo 42 de la presente ley, el trabajador no asistiere, en forma injustificada, a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen conforme a lo que establezca la reglamentación que expida el Gobierno nacional”.

Parágrafo. En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario”.

Artículo 74. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones del empleador:

- d) Llenar los formularios entregados por la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno nacional, con la información requerida por los mismos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la causal que da lugar al subsidio;
- e) Exhibir toda la documentación tendiente a controlar o comprobar los hechos informados en cumplimiento de los preceptos legales contenidos en la regulación de este subsidio.
- f) Comunicar la contratación de trabajadores a la actividad remunerada en la empresa, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que ello acaezca;

Parágrafo 1º. Las obligaciones previstas en los literales b) y c) deberán cumplirse dentro del plazo que fije la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno nacional para el efecto.

Parágrafo 2º. Sin perjuicio de las multas que puedan aplicarse, las sumas que la Caja de Compensación abonare por concepto de subsidio de desempleo, que se sustente en información inexacta del empleador, podrán ser repetidas contra este”.

Artículo 75. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones de los solicitantes del subsidio por desempleo o de los desocupados que se encuentran gozando de dicho beneficio, entre otras:

- a. Procurarse un nuevo empleo dentro del plazo más breve posible;
- b. Comunicar a la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno nacional, el ingreso a cualquier actividad remunerada, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a que ello acaezca;
- c. Suministrar toda información o medio de prueba que le solicite la Caja de

Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno nacional;

- d. Concurrir en las oportunidades que lo cite la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno nacional;
- e. Comunicar todo cambio de domicilio;
- f. Declarar bajo juramento todos y cada uno de los ingresos que perciba, cualquiera sea el concepto.
- g. Asistir a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen en el marco de la regulación de este subsidio.

Parágrafo. El incumplimiento de las obligaciones dispuestas en el presente artículo podrá dar lugar a la pérdida del subsidio por desempleo”.

Artículo 76. Modifíquese el artículo 42 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:

“Artículo 42. Oferentes. Podrán ser oferentes del servicio de capacitación para la inserción laboral, el Servicio Nacional de Aprendizaje, las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, las unidades vocacionales de aprendizaje en empresas y las Cajas de Compensación Familiar. Los oferentes deberán contar con certificación de calidad para sus procesos de formación en el marco del Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo.

Las Cajas de Compensación Familiar deberán publicar y socializar con las personas inscritas en el subsidio de desempleo y Mecanismos de Protección al Cesante, los cursos y convocatorias que se encuentren disponibles por parte de los oferentes, trimestralmente o cada vez que los oferentes abran inscripciones, con el fin de garantizar el acceso del trabajador a la ruta de empleabilidad con mayor eficiencia.

Parágrafo 1º. Las unidades vocacionales de aprendizaje en empresas son el mecanismo dentro de las empresas que busca desarrollar capacidades para el desempeño laboral en la organización mediante procesos internos de formación.

Parágrafo 2º. Con el objetivo de mitigar las obligaciones de cuidado como barrera para el acceso a la capacitación y formación para el trabajo, dentro del Presupuesto General de la Nación se deberá dejar una asignación al Ministerio de Hacienda y Crédito Público destinada a la expansión de los servicios de cuidado en el país”.

Artículo 77. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“FACULTADES DE COMPROBACIÓN. La Caja de Compensación Familiar podrá disponer la realización de toda clase de investigaciones y controles tendientes a constatar o verificar los hechos declarados por los empleadores o los solicitantes, u otros que tengan relación con el otorgamiento de las prestaciones contenidas en la presente ley”.

Artículo 78. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“SANCIONES. El control y seguimiento del uso adecuado del subsidio de desempleo por parte del trabajador desocupado, así como la falta a la veracidad por parte del empleador, estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), pudiendo sancionar por incumplimientos de la ley al trabajador desocupado y al empleador que colabore en la utilización indebida del auxilio. Para lo cual deberá adecuar su operación.

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo tendrá competencia para inspeccionar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este capítulo, pudiendo sancionar por incumplimientos de la ley al trabajador desocupado y al empleador que colabore en la utilización indebida del auxilio.

El trabajador que sea descubierto incurriendo en fraude, simulación, inexactitud u otra conducta reprochable para ser beneficiario del presente subsidio desempleo, no podrá acceder nuevamente a este en ningún momento y, además, deberá reponer los recursos entregados, junto con los intereses y sanciones respectivas.

Por el incumplimiento de las reglas contenidas en este capítulo, el empleador y trabajador beneficiario serán sancionados con multas cuyos montos se graduarán según su gravedad, en una suma fijada entre 1 (uno) a 50 (cincuenta) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, al momento de acaecer dicho incumplimiento. En caso de reincidencia, se duplicará la escala anterior.

Se entiende por reincidencia la comisión de una nueva infracción antes de transcurridos cinco años de la aplicación de una sanción. Las sanciones anteriormente descritas se aplicarán sin perjuicio de las sanciones penales que puedan corresponder”.

TÍTULO II

MEJORAMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

Artículo 79. Adiciónese el siguiente artículo: al Código Sustantivo del Trabajo

“OBLIGACIONES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. “En adición a las obligaciones señaladas en las normas que regulan el Servicio Público de Empleo, las entidades que forman parte del Servicio Público de Empleo tienen las siguientes obligaciones:

11. Todos los prestadores que forman parte de la red del Servicio Público de Empleo se encuentran obligados a utilizar el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE) de tal manera que se garantice todos los prestadores tengan acceso a la totalidad de vacantes y hojas de vida.
12. Garantizar la articulación entre la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, como también entre la red y los demás actores del ecosistema.
13. Velar porque los diferentes enfoques en la gestión y colocación de empleo, poblaciones objeto del servicio y ofertas de servicios de

cada entidad de la red del Servicios Público de Empleo sean complementarios.

14. Crear un enfoque local con las entidades competentes, para poder conocer e integrar las necesidades del sector productivo, grupos con mayores barreras de acceso y generar políticas territoriales diferenciadas.
15. Conminar a las entidades territoriales a que tengan un rol activo en las iniciativas de mejora de la empleabilidad a nivel local, mejorando el acercamiento entre buscadores de empleo y el sector productivo en el territorio.
16. Garantizar la recolección de información pertinente y oportuna que permita orientar la toma de decisiones en materia de políticas de empleo a nivel nacional y regional.
17. Articular la oferta de servicios de gestión y colocación de empleo, con el fin de consolidar una oferta integral a nivel nacional y local y así atender las necesidades de talento humano del sector productivo a nivel local y regional.
18. Promover la utilización de los mismos sistemas, que permitan la unificación de consulta y publicación de vacantes y hojas de vida, de tal manera que todos los prestadores de la red puedan articular todas las vacantes y hojas de vida.
19. Promocionar los servicios que ofrece el Servicio Público de Empleo, de tal manera que se incremente su cobertura y utilización por parte del sector productivo y de la población que busca empleo.
20. Implementar programas y rutas de empleabilidad que incentiven la colocación de mujeres, jóvenes, personas a quienes les falten 3 años para cumplir la edad de pensionarse o ya la tengan, y les falten semanas de cotización para pensionarse, personas en situación de discapacidad, trabajo rural, trabajo en municipios con alto índice de desempleo, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas”.

Artículo 80. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SISE). “Dentro de un plazo de tres (3) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo estará obligada a implementar todas las mejoras en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), con la finalidad de:

4. Garantizar la efectiva interacción entre buscadores, empleadores y prestadores.
5. El mejoramiento del sistema de tal manera que garantice procesos efectivos de búsqueda de vacantes.

6. *Crear un motor de emparejamiento que permita la búsqueda efectiva de hojas de vida que cumplan con los requisitos de las vacantes del sector productivo”.*

Artículo 81. *Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:*

“METAS DE RESULTADO Y EVALUACIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. *Créese un sistema de metas y resultados en cuanto a enganche laboral, reducción del tiempo de búsqueda de empleo, articulación entre prestadores del SPE y entre diferentes entidades del SPE, políticas de empleo regionales y políticas de empleo enfocadas en población vulnerable, con el fin de mejorar las gestiones de dichas entidades en términos de empleabilidad, pertinencia y cobertura.*

La asignación de recursos que financian la operación a la Agencia Pública de Empleo del Sena (APE SENA) y a las agencias de las Cajas de Compensación Familiar se hará tomando en cuenta los resultados antes señalados”.

Artículo 82. *Modifíquese el artículo 38 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:*

“Artículo 38. Multas y sanciones. *Las personas naturales o jurídicas, ya sean de carácter público o privado, que ejerzan la actividad de gestión y colocación de empleo sin la previa autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo, serán sancionadas, por esta entidad, con una multa equivalente al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) salarios mínimos legales vigentes, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar. Si persisten en el ejercicio indebido de la actividad de colocación, el Ministerio del Trabajo podrá imponer multas sucesivas.*

A igual sanción estarán sujetas las personas jurídicas autorizadas como agencias de gestión y colocación de empleo o bolsas de empleo, que incumplan los principios y obligaciones establecidos para la prestación del servicio público de empleo o incurran en las conductas prohibidas, que establecen las disposiciones legales y reglamentarias para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.

También estarán sujetas a estas sanciones las personas naturales y jurídicas que no reporten sus vacantes al Servicio Público de Empleo”.

Artículo 83. *Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:*

“POLÍTICA DE INCENTIVOS. *Dentro de un plazo de tres (3) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, el Gobierno deberá crear una política de incentivos en los siguientes casos:*

5. *Por articulación de los diferentes actores del Servicio Público de Empleo, en aras de obtener mejores resultados en cuanto a empleabilidad y reducción del tiempo de búsqueda de empleo.*

6. *Para empleadores que publiquen y mantengan actualizadas sus vacantes, como también que efectivamente utilicen la red para la contratación de su personal.*

7. *Para empleadores que utilicen la red para vincular nuevo personal hasta que Colombia esté por debajo del promedio de desempleo de países OCDE.*

8. *Para empleadores que contraten población o grupos con que tienen mayores porcentajes de desempleo, tales como mujeres, jóvenes, personas en situación de discapacidad, personas a quienes les falten 3 años para cumplir la edad de pensionarse o ya la tengan, y les falten semanas de cotización para pensionarse”.*

Artículo 84. *Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:*

“PLAZO PARA REGLAMENTAR EL PRESENTE CAPÍTULO. *Dentro de un plazo de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, el Gobierno reglamentará todas las obligaciones, mejoramiento del SISE, sistema de metas y resultados, política de incentivos y demás disposiciones contenidas en el presente Capítulo en aras de mejorar el Servicio Público de Empleo”.*

TÍTULO III

MEDIDAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO

CAPÍTULO I

Beneficio para la creación de nuevos empleos -Crea Empleo-

Artículo 85. *Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:*

“BENEFICIO PARA LA CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS -CREA EMPLEO-. *Se establece un beneficio para los empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo, denominado CREA EMPLEO, con este beneficio se pretende promover la creación de nuevos empleos, en los términos a que hace referencia esta ley y mientras la tasa de desempleo certificada por el Dane sea superior al 5%.*

Este beneficio se financiará con cargo a los recursos del Presupuesto General de la Nación en la sección presupuestal del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo. *Este beneficio será reconocido por un máximo de 12 meses por cada nuevo empleo creado, considerando solo los empleados que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en todo caso solo se efectuará un pago mensual.*

Parágrafo 2º. *Los recursos del Presupuesto General de la Nación no ejecutados al 30 de junio de cada año por los diferentes sectores servirán para la financiación de este Incentivo”.*

Artículo 86. *Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:*

“EMPRESAS BENEFICIARIAS DEL CREA EMPLEO. *El beneficio será aplicable*

a empresas que, sumado a los requisitos establecidos en la presente ley, cumplan con los siguientes supuestos:

1. Empresas con hasta cincuenta (50) empleados al momento de la postulación.
2. Para empresas con mayor número de empleados, únicamente podrán aplicar a este, en el evento en que el crecimiento de sus ventas, comparando los dos últimos años calendarios anteriores al mes de postulación, haya sido inferior o igual al IPC.

Parágrafo. En todo caso, únicamente podrán aplicar a este beneficio, las empresas que hubieren sido constituidas antes del primero (1º) de enero de 2022”.

Artículo 87. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“DEFINICIÓN DE EMPLEADOS PARA EL CREA EMPLEO. Se entenderán por empleados los trabajadores dependientes por los cuales el empleador haya cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (Pila), con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo legal mensual vigente (smlmv), y que estén afiliados como empleados del postulante en el Registro Único de Afiliación (RUAF) y realicen aportes en todos los subsistemas que le correspondan”.

Artículo 88. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“DEFINICIÓN DE NUEVOS EMPLEOS PARA EL CREA. Para efectos de contabilizar los nuevos empleos sobre los cuales se calculará el pago del beneficio, se tendrá en cuenta los trabajadores sobre los cuales la empresa haya cotizado en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) para enero de 2023 o el promedio del último semestre, el que diere el mayor número de empleados, en comparación con los trabajadores para los cuales se haga el aporte a través de PILA en el mes frente al cual se solicita el beneficio.

Parágrafo. No se aplicará el beneficio para empleados sobre los cuales se aplique la novedad de SLN en el mes frente al cual se solicita el CREA EMPLEO, en un número mayor a 15 días”.

Artículo 89. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“CUANTÍA DEL APORTE ESTATAL DEL CREA EMPLEO. La cuantía del beneficio del CREA EMPLEO será del 15% de un salario mínimo legal mensual vigente al mes por cada nuevo empleo que genere la compañía, según lo establecido en la presente ley.

Parágrafo 1º. Para el cálculo del aporte, cada empleado solo podrá ser contabilizado una vez. En los casos en que exista multiplicidad de empleadores de un mismo trabajador, se otorgará el aporte al primero que, producto de la respectiva postulación, verifique la UGPP.

Parágrafo 2º. El beneficio no podrá otorgarse de manera simultánea con otros aportes o subsidios

de nivel nacional no tributarios, que se hubiesen creado con el objeto de incentivar la contratación formal de la población.

Parágrafo 3º. Estarán exentos del gravamen a los movimientos financieros los traslados de los dineros que se realicen en el marco del presente beneficio, en especial, los traslados de recursos entre cuentas del Tesoro Nacional - Ministerio del Trabajo y las entidades financieras y las cooperativas de ahorro y crédito, y entre estas y los beneficiarios, según corresponda.

Parágrafo 4º. En el evento en que el cálculo del beneficio al que hace referencia este artículo arroje como resultado números no enteros, estos se aproximarán a la unidad monetaria inferior (pesos colombianos) más cercana”.

Artículo 90. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“DISPERSIÓN DE RECURSOS. Las entidades financieras realizarán la dispersión los recursos en coordinación con el Ministerio de Trabajo”.

Artículo 91. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“MANUAL OPERATIVO DEL CREA EMPLEO. El Ministerio del Trabajo a través de un Manual Operativo con carácter vinculante, establecerá el calendario y el detalle operativo del mecanismo de transferencia y la certificación, restitución y devolución de los recursos o subsanación de errores operativos cuando haya lugar a ello”.

Artículo 92. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“ENVÍO DE INFORMACIÓN NECESARIA PARA LA VALIDACIÓN DE REQUISITOS DE ACCESO AL BENEFICIO CREA EMPLEO. Para efectos de validar el cumplimiento de requisitos de los postulantes al beneficio CREA EMPLEO, las siguientes entidades deberán enviar la información correspondiente a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP):

1. El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar la base de datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), la base de datos del Registro Único de Afiliados (RUAF), y, el listado de operaciones de horario extendido correspondiente al último día de postulación de cada ciclo.
2. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios.
3. La Registraduría Nacional del Estado Civil respecto de la información sobre edad y sexo, relativa a los trabajadores (dependientes y asociados) vinculados al programa.
4. Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas.

Parágrafo. En todos los casos, el envío de la información deberá realizarse por la entidad que sea requerida por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) para el efecto en cada uno de los ciclos del beneficio con los cortes y en las fechas definidas en el marco de la regulación del beneficio y conforme con el procedimiento establecido por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP)”.

Artículo 93. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. Los empleadores que cumplan con los requisitos establecidos en la presente ley presentarán ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

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

Parágrafo 1°. El acto de postularse implica la aceptación por parte del beneficiario, de las condiciones bajo las cuales se otorga el beneficio.

Parágrafo 2°. El Ministerio del Trabajo establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión del otorgamiento del beneficio y, en general, todos los actores que participen del mismo; esto incluye, entre otros, los periodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y pago de aportes, así como el detalle operativo del mecanismo y demás aspectos necesarios para su implementación.

Parágrafo 3°. Aquellas personas que reciban uno o más incentivos o aportes estatales, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente; o las reciban de forma fraudulenta, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al beneficio crean empleo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública.

En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP), esta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o

más aportes estatales de forma improcedente, para lo cual, se aplicará el procedimiento y sanciones establecidos en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

Parágrafo 4°. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) podrá determinar la información a solicitar a los potenciales beneficiarios a través de un formulario estandarizado que reúna los documentos aquí establecidos o que sea adicional a los mismos, el cual, deberá ser diligenciado por los potenciales beneficiarios al momento de su postulación. Dicho formulario será puesto a disposición de los potenciales beneficiarios a través de las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito.

Las entidades financieras encargadas de la dispersión de recursos deberán conservar y custodiar la información por un término de cuatro (4) años contados a partir de la fecha de la finalización del programa, para efectos de las labores de fiscalización que adelanten las entidades competentes.

Parágrafo 5°. La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras, sin que sea necesario la recepción de los formularios físicos o digitales”.

Artículo 94. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“FISCALIZACIÓN. La fiscalización de los recursos del CREA seguirá estando a cargo de La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP)”.

Artículo 95. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“DESISTIMIENTO, RESTITUCIÓN, DEVOLUCIÓN Y COMPENSACIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. En la operación del beneficio crea empleo podrán aplicarse los siguientes procedimientos, con el fin de facilitar el reintegro de recursos por parte de los actores involucrados en el flujo de estos, la compensación de recursos producto de errores de tipo operativo o facilitar el desistimiento de los postulantes al beneficio:

1. Desistimiento. El cual, consistirá en la manifestación que realiza el postulante al beneficio, ante la entidad financiera, para el retiro de su solicitud como potencial beneficiario.
2. Restitución. Que corresponde al reintegro, total o parcial, que realiza el beneficiario, como consecuencia de los siguientes hechos:
 - 2.1. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos.
 - 2.2. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, no se cumplieron las reglas establecidas para la obtención del beneficio.

- 2.3. Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos para obtener el beneficio.
- 2.4. Habiendo recibido el aporte desista voluntariamente del beneficio.
3. Devolución. La cual, consiste en el reintegro que realiza la entidad financiera al Ministerio del Trabajo de los recursos no desembolsados al beneficiario final.
4. Compensación. Que corresponde al ajuste de los valores que fueron certificados en exceso o en su defecto en los meses anteriores. Dicho procedimiento será efectuado por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) como parte de la emisión de conceptos de conformidad o no conformidad de cada ciclo.

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

Artículo 96. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. Las entidades involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social (UGPP) y en general todos los actores que participen en el otorgamiento del beneficio CREA EMPLEO, deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el cumplimiento de los requisitos y procesos de que trata esta Sección y los actos administrativos que lo reglamenten”.

Artículo 97. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“TRATAMIENTO DE INFORMACIÓN. Durante el tiempo de aplicación del beneficio crea empleo, las entidades públicas y privadas están autorizadas a recibir y suministrar los datos personales en los términos previstos en la Ley 1581 de 2012 y la información financiera que sea necesaria para el cumplimiento de los fines establecidos en la presente sección.

Las entidades receptoras de esta información deberán utilizar los datos e información solo para los fines aquí establecidos y estarán obligadas a adoptar las medidas necesarias para garantizar su seguridad, circulación restringida, confidencialidad y la protección del habeas data”.

CAPÍTULO II

Especial protección a grupos con mayor dificultad para ser contratados: mujeres, jóvenes, personas en condición de discapacidad y personas próximas a cumplir la edad para pensionarse y les falten semanas de cotización

Artículo 98. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“CUANTÍA DEL CREA EMPLEO EN POBLACIONES CON MAYOR DIFICULTAD PARA SER CONTRATADOS. Cuando dentro de los empleados sobre los cuales se recibirá el aporte estatal se encuentren: (i) personas a quienes les falten menos de tres (3) años para cumplir la edad para pensionarse o ya la tengan cumplida, pero no cuenten con las semanas mínimas requeridas para pensionarse, (ii) jóvenes menores de 28 años, (iii) mujeres, o (iv) personas en condición de discapacidad, la cuantía del Programa CREA corresponderá al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente al mes por cada nuevo empleo que genere la compañía.

Parágrafo. En los demás aspectos de este beneficio, se aplicarán las reglas contenidas en el capítulo anterior”.

CAPÍTULO III

Formación y capacitación para el trabajo permanente

Artículo 99. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO PERMANENTE. En el término de seis meses, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Educación, el Sena y el Servicio Público de Empleo, de manera articulada, diseñarán y pondrán en marcha un programa de formación y capacitación para el trabajo, de forma que las personas puedan tener acceso a programas gratuitos de actualización en sus áreas de conocimiento de manera permanente, que les permita encontrarse siempre competitivos en el mercado de trabajo.

Estas entidades tienen el deber de publicitar dichos programas anualmente, presentando los contenidos, pertinencia y la forma de inscribirse.

La capacitación permanente en el trabajo es un derecho de todos los trabajadores y está a cargo del estado que se materialice.

Parágrafo 1º. El Ministerio del Trabajo, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo (UAESPE) y el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), dentro de los doce (12) de entrada en vigencia la presente ley, deberán diseñar una estrategia de formación y capacitación para el trabajo permanente para los trabajadores de plataformas digitales de reparto enfocada en el fortalecimiento de sus competencias digitales y habilidades blandas”.

CAPÍTULO IV

RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS

Artículo 100. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

“RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS. En el marco del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, las empresas del sector privado debidamente constituidas de conformidad con las leyes de la República podrán reconocer aprendizajes previos de manera gratuita.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) dentro de los doce (12) meses de entrada en vigencia la presente ley, deberán reglamentar la forma cómo las empresas del sector privado podrán reconocer aprendizajes previos de manera gratuita en el marco del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales”.

TÍTULO XIV

INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL, Y DEROGATORIAS

Artículo 101. Modifíquese el artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 485. Autoridades que los ejercitan. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

Las facultades de inspección, vigilancia y control otorgadas al Ministerio del Trabajo también se extienden para la inspección, vigilancia y control de las disposiciones de la parte cuarta y parte quinta adicionadas en la presente ley, aun cuando regulen relaciones de trabajo no dependientes”.

Artículo 102. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto número 2127 de 1945, artículo 8º apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6ª de 1975, artículo 1º de la Ley 52 de 1975, artículo 162 literal b) del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 22 de la Ley 50 de 1990, artículo 4 de la Ley 2225 de 2022 y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.

De los honorables Congresistas,

 EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA Honorable Senador de la República	
 Julián Abrego Echavé Senador	
 LIBARDO CRUZ C.	 Juan D. Peñuela A.
	 INGRID BOGAMAYO ALFARO

 Wladimir Manzur	 Julio Roberto Salazar P.
 Luis Eduardo Ruiz M.	 Nicolás Baquero C.
 JOSE ALFREDO MARTINEZ	

..v. N. v. CAMARA DE REPRESENTANTES SECRETARÍA GENERAL

El día 04 de Septiembre del año 2023

Ha sido presentado en este departamento el Proyecto de Ley X Acto Legislativo

No. 192 con su correspondiente Exposición de motivos, suscrito Por: H.S. Efraín Cepeda.

SECRETARÍA GENERAL