

Proyecto de Ley No. ...

"Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo Decente en Colombia"

EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA

TITULO I

PRINCIPIOS Y NORMAS GENERALES

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

ARTÍCULO 1. OBJETO Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política los siguientes:

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

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

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

e) Entorno de trabajo seguro y saludable.

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

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

ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA. El presente código regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del trabajo del sector público y particulares; también le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.

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

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

TÍTULO II

ESTABILIDAD LABORAL

CAPÍTULO I

MODALIDADES CONTRACTUALES

ARTÍCULO 4. Modifíquese el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 45. EL CONTRATO LABORAL INDEFINIDO. Los trabajadores serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.

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

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no sea terminado conforme las causales establecidas en la legislación. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días, para que la empleadora la reemplace.

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

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

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término superior a un (1) mes y hasta por dos (2) años para atender necesidades temporales del empleador.

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

Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogarlo el número de veces que estimen convenientes. Si con 30 días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado. En ningún caso, el tiempo inicial pactado y sus prórrogas puede ser superior a dos (2) años.

Cuando el contrato de trabajo a término fijo no se celebre por escrito, cuando no se especifique la necesidad temporal, cuando en realidad tenga por objeto satisfacer necesidades permanentes del empleador, cuando el plazo inicial pactado y sus prórrogas supere los dos años o cuando con 30 días de antelación al vencimiento de su última prórroga posible cualquiera de las partes no manifieste su intención de darlo por terminado, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

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

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

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

Cuando el contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada no se celebre por escrito, cuando en el contrato no se especifique la obra o labor contratada, cuando en realidad tenga por objeto satisfacer una necesidad permanente del empleador o cuando una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

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 éste sea.

CAPÍTULO II

TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 6. Modifíquese el numeral 6 del literal A del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, fallos arbitrales, convenciones colectivas y reglamentos internos de trabajo, y que respondan a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

ARTÍCULO 7. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

- a) Amparadas por el fuero sindical, en los términos legales y convencionales.
- b) Amparadas por el fuero de salud, esto es, una afectación grave en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.
- c) Trabajadores en situación de discapacidad, es decir aquellos que tengan una limitación física, mental, sensorial o intelectual a mediano y largo plazo, sin importar la escala, siempre que en un contexto determinado ésta le impida al trabajador su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad. Para que opere esta protección no se requiere que el trabajador haya sido calificado con algún porcentaje de pérdida de calificación laboral.
- d) Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.
- e) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.

Parágrafo 1: Para la eficacia de la terminación del contrato de trabajo de las situaciones mencionadas en el parágrafo anterior, además de la existencia de causa justa o legal, se requerirá autorización ante autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el de los literales b), d), y e) ante el Inspector del Trabajo, y en el caso del literal c) ante esta autoridad cuando a ello hubiere lugar.

Parágrafo 2: Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b, c, d y e de este artículo, que fueron vinculadas conociéndose su condición y habiéndose mencionado éstas expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato con justa causa.

Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue ésta, podrá acudir ante la justicia laboral.

ARTÍCULO 8. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 64. Indemnización por despido injustificado. En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación

unilateral por parte de la persona trabajadora por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

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

ARTÍCULO 9. El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que había sido modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 quedara así:

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

ARTÍCULO 10. Agréguese un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Parágrafo: Están proscritos los despidos arbitrarios o discriminatorios con o sin justa causa. Cuando un trabajador o trabajadora alegue haber sido despedido por cualquier situación de discriminación, el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas o no discriminatorias; en caso contrario, el despido se tendrá por ineficaz y el trabajador o trabajadora tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la de despido unilateral prevista en este código, a su elección.

ARTÍCULO 11. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas,
2. La formulación de los cargos imputados,
3. El traslado al imputado 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 del e mediante un acto motivado,
6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato,
7. Revisión de la decisión.

Parágrafo 1. La pretermisión de este procedimiento torna el despido ineficaz.

Parágrafo 2. Este procedimiento no tiene que ser agotado si la causa de terminación es la consagrada en el numeral 14 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá tener asistencia y acompañamiento de dos representantes del sindicato.

Parágrafo 4. El trabajador con discapacidad deberán contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

TÍTULO III

TERCERIZACIÓN Y EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

CAPÍTULO I

CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

ARTÍCULO 12. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

1. Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas deberán tener su propia organización empresarial y especialización productiva, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.

2. Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios relativos a la actividad principal de la empresa o del establecimiento, los trabajadores del contratista o subcontratista tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales que los de la empresa principal, especialmente en materia de aplicación de las convenciones colectivas. En el evento en que no existan disposiciones salariales y prestacionales aplicables a estos trabajadores, la respectiva empresa usuaria diseñará o acordará con las organizaciones sindicales los derechos aplicables a estos garantizando los principios constitucionales a la igualdad y estabilidad en el empleo.

3. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores, incluidas las del sistema de seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

CAPÍTULO II

EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

ARTÍCULO 13. Adiciónese dos párrafos al artículo 77 de la ley 50 de 1990, así:

Parágrafo 2. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para la atención de necesidades permanentes de la empresa o establecimiento. Si vencido el plazo estipulado en la ley, la causa originaria del servicio objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales.

Parágrafo 3. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de actividades o necesidades permanentes, o para fines diferentes a los señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria. En este caso, el despido de los trabajadores en misión se tendrá por ineficaz y en consecuencia tendrán derecho a ser reintegrados a la empresa usuaria, sin solución de continuidad. De probarse mala fe por parte de la Empresa de Servicio Temporales en la transgresión de esta norma, el Ministerio del Trabajo, garantizando el debido proceso, puede suspenderle o cancelarle la personería jurídica.

ARTÍCULO 14. 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 los mismos derechos salariales y prestacionales que perciben los trabajadores de la empresa usuaria.

CAPÍTULO III

CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

ARTÍCULO 15. LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas.

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

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

TÍTULO IV

JORNADA DE TRABAJO, TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

ARTÍCULO 16. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160. Trabajo diurno y nocturno.

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

ARTÍCULO 17. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 161. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre su aplicación gradual, 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; salvo las siguientes excepciones:

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
- b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

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

2. Los(as) adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c) La persona empleadora 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) La persona empleadora 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 cinco días a la semana con un día de descanso

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

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

Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados (as) puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por éstas. Si éstos no logran gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores (as) tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

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

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

acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

ARTÍCULO 18. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

2. El empleador deberá llevar un registro diario del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

El empleador está obligado a entregar diariamente al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo se tendrán por cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas, sin perjuicio de la sanción que podrá imponer la autoridad administrativa del trabajo.

ARTÍCULO 19. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

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

ARTÍCULO 20. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN.

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo.

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

TÍTULO V

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 21. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:

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

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo;
- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal vigente; o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.
- e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual;
- f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo;
- g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social, se realizarán conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulen la materia. Para la etapa lectiva del contrato, la persona empleadora no estará obligado a realizar la afiliación y cotización a riesgos laborales;
- h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.
- i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del trabajador-aprendiz.

ARTÍCULO 22. Modifíquese el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

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

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

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

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

Parágrafo 4. Los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes de la oferta de formación profesional integral del SENA, educación para el trabajo y desarrollo humano, de la educación superior en modalidad dual, así como lo del Subsistema de Formación para el Trabajo, deberán contar con etapa lectiva y práctica.

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

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

ARTÍCULO 24. Modifíquese el artículo 35 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

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

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

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

TÍTULO VI

PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 25. TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES. A efectos de la presente ley, se entenderá por «plataforma digital de trabajo»: toda plataforma basada en la ubicación que presta un servicio comercial en el que se cumplen todos los requisitos siguientes:

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

ARTÍCULO 26. INDICIOS DE LABORALIDAD EN TRABAJO EN PLATAFORMAS. Las autoridades competentes que verifiquen el cumplimiento o hagan cumplir la legislación laboral, aplicarán los indicios de laboralidad previstos en el numeral 13 de la Recomendación 198 de la OIT y de los siguientes específicos que son muestras de control de la ejecución del trabajo cuando la empresa:

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

ARTÍCULO 27. DEBER DE VERIFICACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL. En caso de que los trabajadores de plataformas digitales tengan el carácter de trabajadores autónomos, la

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

ARTÍCULO 28. GARANTÍAS PARA EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES.

Toda persona que preste sus servicios para una plataforma digital de las contempladas en esta ley, independientemente de su forma de contratación, tendrá las siguientes garantías:

1. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las plataformas digitales de trabajo deberán informar a las personas trabajadoras de plataformas y a sus organizaciones sindicales sobre:

i) Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar por medios electrónicos la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores de plataformas;

ii) Los sistemas automatizados que se utilizan para tomar o apoyar decisiones que afecten significativamente a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de plataformas, en particular su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta, entre otros criterios que usen las empresas para la toma de decisiones.

Las plataformas digitales de trabajo facilitarán la información a que se refiere el apartado anterior en forma de un documento que podrá estar en formato electrónico. La información se presentará de forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

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

- a. Evaluarán los riesgos de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones para la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas, en particular en lo que se refiere a posibles riesgos psicosociales, ergonómicos, de accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
- b. Evaluarán si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos detectados a la vista de las características específicas del entorno de trabajo;
- c. Introducirán medidas preventivas y de protección adecuadas.

- d. No utilizarán sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones de manera que se ejerza una presión indebida sobre las personas trabajadoras de plataformas o que se ponga en riesgo de algún otro modo la salud física y mental de los trabajadores de plataformas o que se excluya a personas en razón de su raza, color, nacionalidad, género u otro criterio discriminatorio.

3. Revisión humana de decisiones importantes. Los trabajadores de plataformas tienen derecho a obtener una explicación de la plataforma digital de trabajo en relación con cualquier decisión adoptada o apoyada por un sistema automatizado de toma de decisiones que afecte significativamente sus condiciones laborales. Para tales efectos, deberán tener acceso a una persona de contacto designada por la plataforma digital de trabajo para debatir y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a la decisión. Las plataformas digitales de trabajo garantizarán que tales personas de contacto tengan la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función.

Las plataformas digitales de trabajo proporcionarán al trabajador y trabajadora de plataforma una declaración escrita sobre los motivos de cualquier decisión adoptada o apoyada por un sistema automatizado de toma de decisiones que afecten el trabajo o ingresos del trabajador o trabajadora, decisión sobre la situación contractual del trabajador o trabajadora de plataforma o cualquier decisión con efectos similares.

Cuando la persona trabajadora de plataformas no esté satisfecha con la explicación o la declaración escrita sobre los motivos obtenida, o cuando consideren que la decisión a que se refiere el apartado 1 vulnera sus derechos, tendrán derecho a solicitar a la plataforma digital de trabajo que revise dicha decisión. La plataforma digital de trabajo responderá a esa solicitud facilitándole una respuesta motivada sin demora indebida y, en cualquier caso, en el plazo de una semana a partir de la recepción de la solicitud.

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

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

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

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

ARTÍCULO 29. ACCESO A LA INFORMACIÓN PERTINENTE SOBRE EL TRABAJO EN PLATAFORMAS

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

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

ARTÍCULO 30. Adiciónese el Capítulo VII al título III al Código Sustantivo del Trabajo, así:

CAPITULO VII

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO O ENTREGA A DOMICILIO

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

Parágrafo: La afiliación y cotización a seguridad social de estas personas trabajadoras será en calidad de dependientes en la modalidad de “tiempo parcial”, contemplada en el Decreto 2616 de 2013 o en otras normas que le regulen y, complementada por cotización subsidiada contemplada en las normas legales que se expidan sobre el particular cuando no laboren tiempo completo y de manera permanente.

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

TÍTULO VII

TRABAJO AGROPECUARIO

ARTÍCULO 31: Adiciónese el Capítulo VIII al título III al Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:

CAPÍTULO VIII

TRABAJADORA Y TRABAJADOR AGROPECUARIO

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 32: Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, el cual, quedará así:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PARÁGRAFO 5. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un Jornal Agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de “tiempo parcial”, contemplada en el Decreto 2616 o en otras normas que le regulen, y complementada por cotización subsidiada, contemplada en las normas legales que se expidan sobre el particular y realizarán las cotizaciones al Sistema de seguridad social integral sobre el

jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30% y tampoco el 4% por concepto de Subsidio familiar.

ARTÍCULO 33. Garantías para la vivienda del Trabajador/a rural que reside en el lugar de trabajo y su familia. Derechos especiales para el trabajador o trabajadora rural permanente que habita en el predio de explotación con su familia, y para el aparcerero, en el marco de las posibilidades reales de la zona rural:

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

TÍTULO VIII

AUTOMATIZACIÓN Y DESCARBONIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 34. PROTECCIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN. En procesos de automatización que puedan implicar terminación de puestos de trabajo, las personas trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales presentes en la empresa, tienen derecho a:

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

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

ARTÍCULO 35. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ANTE PROCESOS DE DESCARBONIZACIÓN. Toda empresa que realice explotación minera de carbón o petróleo debe contar con un plan de cierre de minas o de explotación petrolera para efectos laborales, concertado y consultado con las organizaciones sindicales representativas de la empresa o el sector, y aprobado por el Ministerio del Trabajo que incluya:

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

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

TÍTULO IX

MIGRANTES Y DEPORTISTAS

ARTICULO 36. TRABAJADORES MIGRANTES. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración a su nacionalidad o situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. El estatus migratorio no será óbice para la exigencia a las garantías laborales y de seguridad social. Sin embargo, una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria del trabajador.

ARTÍCULO 37. DEPORTISTAS PROFESIONALES. Los deportistas profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios bajo la subordinación de clubes profesionales, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados por éstas, mediante contrato de trabajo, con plena cobertura de seguridad social.

TÍTULO X

EQUIDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS

ARTÍCULO 38. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13 y 14 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades de la persona trabajadora; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa; para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluso cuando la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticado; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.

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

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

ARTÍCULO 39. CAPACIDAD LEGAL PARA CONTRATAR. Todas las personas con discapacidad son sujetos de derecho y obligaciones, y tienen capacidad legal en igualdad de condiciones, sin distinción alguna e independientemente de si usan o no apoyos para la realización de actos jurídicos. Toda persona vinculada con discapacidad tiene plena capacidad para suscribir contratos de trabajo y vincularse laboralmente.

ARTÍCULO 40. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto de la persona empleadora, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador y trabajadora en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en preferencias injustificadas como son el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, raza, color, la etnia, origen nacional, condición de discapacidad, o familiar, edad, condiciones económicas, condiciones

sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo comprobará estas situaciones y sancionará de acuerdo con las normas vigentes.

ARTÍCULO 41. Adiciónese los numerales 10 y 11 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

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

ARTÍCULO 42. ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Entendiendo que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico. Se entiende que el espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. En cuanto a las personas que pueden ejercer la violencia, son cualquier persona sin importar su posición en el trabajo incluido, terceros, proveedores, familiares o conocidos.

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

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

ARTÍCULO 43. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

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

- a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia;
- b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral;
- c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero;
- d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); ii) aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.

ARTÍCULO 44. Adiciónese un nuevo artículo 88A al Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 88A. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO

En cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, los trabajadores del servicio doméstico deben ser vinculados mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y depositado en el Ministerio de Trabajo para su seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas a trabajo suplementario, a sus accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

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

El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relativo a este registro, que podrá realizarse virtualmente dentro de los seis meses siguientes a la publicación de esta ley en consulta con la Subcomisión de seguimiento al Convenio 189.

La Subcomisión de seguimiento del Convenio 189, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo y donde se discutirán y promoverán acciones apoyadas por el Ministerio del Trabajo que redunden en formalización laboral del sector.

ARTÍCULO 45. Modifíquese el párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

ARTÍCULO 46. Adiciónese el numeral 3 al artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

3. Las organizaciones sindicales promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector. Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las juventudes, personas con diversidad sexual y personas con discapacidad, incluyendo a sus órganos directivos comisiones de negociación y demás espacios de representación.

TÍTULO XI

CAPÍTULO 1

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

ARTÍCULO 47. Adiciónese un nuevo artículo 352 A al Código Sustantivo del trabajo, así:

ARTÍCULO 352 A: La Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo aplicará para cualquier persona trabajadora en Colombia, cualquiera que sea su situación contractual. El Título II “Conflictos Colectivos de Trabajo”, solo aplica para el sector privado y para trabajadores oficiales.

Para todos los efectos cuando se utilice la expresión “Empleador” o “Empleador o su representante”, debe entenderse “Empleador, contratante o representantes de los empleadores destinatarios del pliego de peticiones o de quienes fijen directrices que impactan directamente en sus condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 48. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, respetando la libertad de empresa, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales.

- a) Reconocimiento. Se reconocerá a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores sindicalizados, y por ello respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, la libertad de expresión y su autonomía.
- b) Permisos Sindicales. Las personas representantes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones sindicales durante sus horas de trabajo, sin que deban presentar a su empleador informes al regreso de sus labores.

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

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

- c) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios para el diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.
- d) Acceso a los lugares de trabajo. Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones sindicales más representativas que tenga afiliados en la empresa acceder a lugares de trabajo que las empresas dispongan donde pueda la organización sindical desempeñar sus funciones de representación y comunicación con los trabajadores.
- e) Acceso a información sobre la empresa. Las organizaciones de trabajadores tienen derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas o del sector que representen. Como mínimo las empresas entregarán periódicamente la siguiente información a las organizaciones sindicales más representativas que tenga afiliados en la empresa: Copia de los estados financieros de la empresa; Información sobre el número total de trabajadores, cargos y tipos de vinculación.
- f) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores(as). Igualmente en cada empresa se permitirá que las organizaciones sindicales circulen y difundan sus comunicaciones, a través de medios escritos o usando las tecnologías de la información y las comunicaciones.

g) Las empresas permitirán que las organizaciones sindicales más representativas puedan comunicarse con los nuevos trabajadores, con el fin de presentar la(s) organizaciones sindicales y la(s) convenciones colectivas que les podrían beneficiar.

2. Conductas antisindicales.

Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes:

- a) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;
 - b) Amedrentar, constreñir, ofrecer, o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;
 - c) Desmejorar las condiciones de trabajo de los directivos, fundadores, de sus representantes o negociadores, o quienes hayan participado en una huelga, o despedir injustificadamente, o terminar contratos de trabajo con el fin de afectar la organización sindical;
 - d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
 - e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores(as) que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
 - f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores(as) sindicalizados;
 - g) Impedir al trabajador sindicalizado o directivo sindical el ejercicio de sus funciones, o hacer uso de lo dispuesto en el artículo 140 de este código para impedir el ingreso de representantes sindicales a la empresa;
 - h) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;
 - i) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;
 - j) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
 - k) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
 - l) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
 - m) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;
 - n) Llevar a cabo programas de reducción de personal, reestructuraciones y subcontrataciones con fines antisindicales;
 - o) Despedir o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores que hubieren organizado o participado en una huelga o en medidas legítimas de acción sindical;
3. El empleador que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será sancionado por la inspección del trabajo, cada vez, con multa que tenga en cuenta el tamaño de la empresa y los límites establecidos en el artículo 486 de este Código, sin perjuicio de las responsabilidades penales a que haya lugar.

Parágrafo. Las garantías mencionadas en los literales b), c) y d) del numeral 1 de este artículo serán reconocidas de forma proporcional al número efectivo de afiliados que contribuyan con cuota sindical a cada organización sindical y sin que un afiliado a varias organizaciones pueda ser tenido en cuenta más de una vez para el cálculo de la representatividad.

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

ARTÍCULO 49. Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

ARTÍCULO 50. Modifíquese el artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 360. Afiliación a distintos sindicatos. Los sindicatos en ejercicio de su autonomía sindical pueden estipular en sus estatutos la restricción para que sus afiliados puedan simultáneamente afiliarse a otro u otros sindicatos del mismo nivel o unidad de negociación, salvo que el trabajador preste sus servicios a más de una empresa.

ARTÍCULO 51. Modifíquese el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

ARTÍCULO 391-1. SUBDIRECTIVAS y COMITÉS SECCIONALES. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio salvo lo dispuesto en el siguiente inciso.

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

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

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

ARTÍCULO 52. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

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

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

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

ARTÍCULO 53. Modifíquese el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

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

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

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

- a) Cuando el sindicato afilie entre 25 y 100 trabajadores, hasta 10 miembros de la junta directiva. De 101 en adelante, 1 representante más por cada 100 trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.
- b) Cuando la subdirectiva afilie entre 25 y 100 trabajadores, hasta 10 miembros de cada una de las juntas subdirectivas ubicadas en las empresas de un mismo municipio. De 101 en adelante, 1 representante más por cada 100 trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.

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

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

a) Cuando el sindicato afilie entre 25 y 50 trabajadores, hasta 3 miembros de la junta directiva y subdirectivas

b) Cuando el sindicato afilie entre 51 y 75 trabajadores, hasta 6 miembros de la junta directiva y subdirectivas

c) Cuando el sindicato afilie entre 76 y 100 trabajadores, hasta 9 miembros de la junta directiva y subdirectivas

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

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

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

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

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

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

PARAGRAFO TRANSITORIO: Los sindicatos que se vean afectados por la entrada en vigencia de esta disposición conservarán los fueros sindicales hasta por un término máximo de dos (2) años.

ARTÍCULO 54. Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 417. DERECHO DE FEDERACIÓN. Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos.

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

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

PARÁGRAFO. Las federaciones nacionales deberán estar conformadas mínimo por diez (10) organizaciones sindicales de orden nacional. Las federaciones de orden regional no pueden estar conformadas por menos de 5 sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar

conformada por menos de 50 sindicatos de primer grado o por menos de 10 federaciones de orden nacional. Para los efectos no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.

ARTÍCULO 55. Adiciónese un párrafo al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Parágrafo. Protección judicial de derechos sindicales. Las organizaciones sindicales podrán presentar solicitudes de protección judicial respecto a conductas antisindicales y éstas se tramitarán conforme al procedimiento sumario establecido en el numeral 2) del presente artículo.

Los jueces que conozcan de este procedimiento disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida cautelar o definitiva que consideren pertinente para su efectiva protección, cesación de acciones u omisiones que afecten derechos sindicales; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 SMLMV a las personas naturales que realicen, promuevan, instiguen o asesoren tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.

ARTÍCULO 56. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

CAPÍTULO 2

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 57. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. A tales efectos adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre empleadores y organizaciones sindicales.

ARTÍCULO 58. Adiciónese el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 467A. NIVELES DE NEGOCIACIÓN. Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a nivel de rama o sector de actividad, grupos empresariales, empresa o en cualquier otro nivel que las partes estimen conveniente. La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior. Con todo, se podrán suscribir capítulos especiales aplicables exclusivamente en una o varias empresas o departamentos del sector, especialmente para micro, pequeñas y medianas empresas.

Los trabajadores vinculados a empresas de servicios temporales, empresas contratistas y subcontratistas tienen derecho de negociación colectiva respecto de sus directos empleadores y las empresas beneficiarias.

Parágrafo. En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad, se garantizará que las micro o pequeñas empresas estén representadas por sus asociaciones más representativas. Asimismo, las partes en la negociación podrán pactar capítulos especiales, celebrar convenios colectivos propios o acordar las fórmulas que a bien tengan para regular las condiciones de trabajo y de empleo en las micro y pequeñas empresas.

ARTÍCULO 59. Modifíquese el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 470. EXTENSIÓN DE LA CONVENCIÓN. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien a más de la quinta parte del total de los trabajadores de la empresa o grupos de empresas, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores del respectivo nivel, sean o no sindicalizados.

En el caso de convenciones colectivas celebradas en otros niveles, se requerirá para la extensión, que el sindicato o sindicatos afilien a más de la décima parte de los y las trabajadoras del respectivo nivel.

Parágrafo 1: Las convenciones colectivas no podrán ser modificados por acuerdos individuales, plurales o grupales en perjuicio de los trabajadores.

Parágrafo 2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato o sindicatos llegare a exceder de la proporción indicada, con posterioridad a la firma de la Convención.

ARTÍCULO 60. Modifíquese el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

ARTÍCULO 68. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL. Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar en favor del sindicato más representativo que haya celebrado el convenio del respectivo nivel de negociación, una suma equivalente a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato o sindicatos.

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

colectivas cuando en virtud de esta ley, tales convenciones no tengan aplicación extensiva y el trato diferenciado sea a favor de trabajador o trabajadora sindicalizado.

ARTÍCULO 61. UNIDAD NEGOCIAL. La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única convención colectiva de trabajo por nivel.

1. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de los y las trabajadoras.

2. Representatividad de las partes:

a) Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión deber ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado.

b) Parte empleadora. La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de la empresa o grupos de empresas cuando la negociación tenga lugar en este nivel. En el caso de las negociaciones colectivas de sector de actividad, rama o industria, la representación estará a cargo de las organizaciones que los empleadores libremente designen por consenso o, en su defecto, a cargo de la organización u organizaciones de empleadores más representativas del respectivo nivel. El Ministerio del Trabajo convocará a organizaciones o gremios que manifiesten estar legitimados para ejercer la representatividad en los sectores donde aun no haya un gremio establecido, incluido el servicio doméstico.

Parágrafo: Dentro del año siguiente a la entrada en vigor de esta ley, las organizaciones sindicales y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En caso contrario, se entenderá que la convención colectiva vigente es la de mayor vigencia y a ella quedarán incorporadas las disposiciones de las demás.

ARTÍCULO 62. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS O DÁDIVAS SIMILARES CONDICIONADAS A LA NO SINDICALIZACIÓN. Se prohíbe la celebración de acuerdos plurisubjetivos, independientemente de su denominación, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo.

Los pactos colectivos o cualquier acuerdo similar en los términos de este artículo perderán vigencia desde el momento de la entrada en vigencia de la presente ley.

Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo plurisubjetivo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados pero sus beneficios se entienden incorporados

a los contratos individuales de trabajo; y no podrá exigirse su devolución al momento de la constitución de una organización sindical y/o afiliación a la misma.

ARTÍCULO 63. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales celebrados en virtud de los artículos 482 y siguientes de este código, derogados mediante la presente ley, vigentes al momento de entrada en vigencia de la misma, se mantendrán hasta tanto los afiliados y afiliadas partícipes de éstos sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberán ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector y sean vinculados laboralmente.

CAPÍTULO 3

HUELGA

ARTÍCULO 64. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

ARTÍCULO 65. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

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

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

De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento de este comité. La reglamentación que al efecto se expida deberá estar acorde a los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso deberá privar de efectividad el ejercicio del derecho fundamental de huelga.

ARTÍCULO 66. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL. Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se hayan agotado los procedimientos establecidos en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 67. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

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

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

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

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

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

Parágrafo 3. Cuando se compruebe que el empleador impidió a los trabajadores asistir a las jornadas de votación, o intimidó o ejerció presión indebida sobre ellos para disuadirlos de votar o

para votar de forma desfavorable, el o los sindicatos tendrán el derecho de convocar un nuevo referéndum.

ARTÍCULO 68. Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 445. DESARROLLO DE LA HUELGA. Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, esta sólo podrá iniciarse cuando se halla brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días.

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

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

Parágrafo: No se dará aplicación a lo dispuesto en este artículo en tratándose de la huelga imputable al empleador. En este caso, la huelga podrá iniciarse una vez los trabajadores la hayan decidido, de lo cual deberán informar al empleador.

ARTÍCULO 69. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 446. FORMA DE LA HUELGA. La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.

ARTÍCULO 70. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.
2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquier de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.
3. Mientras los trabajadores que aprobaron la huelga persistan en mantenerla, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los no huelguistas, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo.
4. Los trabajadores no podrán ser afectados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.

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

ARTÍCULO 71. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA.

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

- a) Cuando se trate de un servicio esencial y no se cumpla la prestación del servicio mínimo.
- b) Cuando no sea pacífica.
- c) Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.

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

CAPÍTULO IV

ARBITRAMENTO

ARTÍCULO 72. El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 452. PROCEDENCIA DEL ARBITRAMENTO. Concluida la etapa de arreglo directo o en cualquier momento después de declarada la huelga, las organizaciones de trabajadores podrán optar por someter la resolución del conflicto colectivo a un tribunal de arbitramento.

ARTÍCULO 73. El artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 458. DECISIÓN. Los árbitros deben decidir sobre todos los puntos de interés de los trabajadores o sus organizaciones planteados en el pliego de peticiones y no acordados por las partes en la etapa de arreglo directo. En consecuencia, no podrán declarar su falta de competencia o inhibirse de resolver las peticiones del pliego.

TÍTULO XIII

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 74. Adiciónese un párrafo al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Parágrafo. REAJUSTE SALARIAL. Todo trabajador que devengue hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes tendrá derecho a un reajuste salarial en un porcentaje por lo menos igual al del IPC causado al 31 de diciembre del año anterior, el cual será aplicado retroactivamente

al primero de enero de cada año. Lo anterior, sin perjuicio de los acuerdos individuales o colectivos que consagren un incremento superior.

ARTÍCULO 75. Modifíquese el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

ARTÍCULO 76. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en cinco (5) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.

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

ARTÍCULO 77. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

ARTÍCULO 151. PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en cinco años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.

ARTÍCULO 78. Modifíquese el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

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

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

ARTÍCULO 79. Modifíquese el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 67. SUSTITUCIÓN DE EMPLEADORES. Se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del negocio, entidad económica o unidad productiva. En consecuencia, la mera transmisión de actividades, tareas u operaciones del negocio, sin el traspaso de los medios organizativos o productivos, no constituye sustitución de empleadores.

ARTÍCULO 80. DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 6 de la Ley 2101 de 2021; 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6 de 1975, Los artículos 376, 385, 386, 387, 471 y literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 y 31 de la Ley 789 de 2002 y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.