

Bogotá, septiembre 26 de 2023

Señor secretario

Dr. Jaime Luis Lacouture Peñaloza

Secretario General

Cámara de Representantes de Colombia

Ref.: Proyecto de Ley **“Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones”**

Respetado doctor Lacouture

Me permito radicar ante la Secretaría General el presente proyecto de ley **“Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones”**. El proyecto está integrado por la exposición de motivos y el articulado propuesto para consideración y respectivo trámite en el Congreso de la República.

Cordialmente,

PROYECTO DE LEY

Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, así como:

- a) Promover la creación de nuevos empleos y reducir la informalidad laboral.
- b) Proteger a los trabajadores cesantes, tanto del sector formal como informal, con la finalidad de procurar su empleabilidad.
- c) Establecer mecanismos tendientes a favorecer el ingreso de los jóvenes al empleo formal.
- d) Consagrar incentivos estatales para la generación de nuevos empleos formales y garantizar la estabilidad laboral mediante la protección del empleo.
- e) Actualizar el marco regulatorio de acuerdo con las necesidades de simplicidad y flexibilidad requeridas por los trabajadores y empleadores para un entorno laboral dinámico y productivo.
- f) Proscribir las prácticas discriminatorias, ofreciendo garantías de estabilidad.
- g) Establecer condiciones que permitan que los empleos se ajusten a las necesidades de horario y disponibilidad de las nuevas realidades del trabajo, armonizando el bienestar de los trabajadores.
- h) Crear las condiciones para la formalización del trabajo en la zona rural, en el marco del contrato y jornal agropecuario.
- i) Promover el diálogo social tripartito y relaciones armoniosas entre empresarios y sindicatos, mediante el respeto mutuo y la eliminación de cualquier injerencia, pública o privada, en la gobernanza de los sindicatos.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en la presente Ley serán aplicables a las relaciones individuales de trabajo y el sistema de seguridad social en todo el territorio nacional. También serán aplicables a las relaciones legales y reglamentarias del sector público cuando así se indique expresamente.

CAPÍTULO I

MEDIDAS PARA UN MERCADO LABORAL MÁS INCLUYENTE

Artículo 3. Sistema de Afiliación Transaccional y Ventanilla Única para Trámites Laborales. El Sistema de Afiliación Transaccional se utilizará como un mecanismo ágil de registro, afiliación, pagos y gestión de procesos en tiempo real para la gestión de la seguridad social, la formalización y los derechos laborales de los trabajadores dependientes e independientes.

Parágrafo 1º: El Sistema de Afiliación Transaccional se integrará con el Registro Único de Afiliados al Sistema de Registro Único establecido en el artículo 15 de la Ley 797 de 2003.

Parágrafo 2º: Para el registro de empleadores, el Sistema de Afiliación Transaccional será interoperable con la Ventanilla Única Empresarial

Parágrafo 3 º. El Gobierno Nacional diseñará y pondrá en marcha un programa de reducción de trámites que permita la vinculación de trabajadores a través de instrumentos tecnológicos y la vinculación a la seguridad social a través de una Ventanilla Única para Trámites Laborales que deberá entrar en funcionamiento durante el año siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley. La Ventanilla referida en el presente artículo reunirá la totalidad de los trámites necesarios para la vinculación o formalización de los trabajadores, incluyendo los relacionados con el pago de aportes a seguridad social, cesantías y parafiscales para trabajadores a tiempo parcial.

Artículo 4. Obligación de Registro. Los empleadores y trabajadores que tengan una relación laboral, independientemente de su modalidad o duración, así como los independientes por cuenta propia, con contratos de prestación de servicios u otros tipos de contratos, deberán registrarse como usuarios ante el Sistema de Afiliación Transaccional a través de los canales telefónicos, electrónicos y/o físicos que el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo dispongan para tal efecto.

Parágrafo 1º: En todo caso, serán los trabajadores quienes elijan las entidades de afiliación al sistema integral de seguridad social, a excepción de la aseguradora de riesgos laborales y de la Caja de Compensación Familiar, que serán elegidas por el empleador.

Parágrafo 2º: Los contratantes podrán registrarse en el Sistema de Afiliación, a efectos de la verificación a la que se refiere el artículo 108 del Estatuto Tributario.

Parágrafo 3º: El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentarán el registro de novedades y reporte de nuevas relaciones laborales en el Sistema de Afiliación Transaccional.

Parágrafo 4º: El Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social, en coordinación con los entes territoriales, garantizarán los mecanismos para el acceso en todo el territorio nacional a través de los canales telefónicos, electrónicos y/o físicos para el registro de usuarios ante el Sistema de Afiliación Transaccional. De igual manera, en el plazo máximo de 6 meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, las entidades del orden nacional y territorial deberán implementar un plan progresivo de registro en las zonas rurales, para lo cual podrán realizar jornadas masivas y generales de registro.

Artículo 5. Funcionalidades del Sistema de Afiliación Transaccional. El Sistema de Afiliación Transaccional será un mecanismo ágil de gestión de las relaciones

laborales que facilitará el acceso a la formalización y tendrá las siguientes funcionalidades mínimas:

1. La afiliación en tiempo real a los Sistemas de Seguridad Social Integral y al Sistema de Subsidio Familiar de trabajadores y empleadores, a través de un único procedimiento.
2. El reporte de novedades y retiros en tiempo real a los Sistemas de Seguridad Social Integral y el Sistema de Subsidio Familiar.
3. La liquidación y recaudo de aportes y transacciones que puedan realizar los diferentes actores, según sus competencias y niveles de acceso para los Sistemas de Seguridad Social Integral y el Sistema de Subsidio Familiar.
4. La realización de trámites y procedimientos con las distintas entidades prestadoras de servicios del Sistema General de Seguridad Social y el Sistema de Subsidio Familiar, a través de formularios y procedimientos únicos.
5. Orientar sobre la liquidación del valor que el empleador deberá pagar por concepto de salario, auxilio de transporte y factor prestacional.
6. Informar a los trabajadores sobre los derechos y beneficios con los que cuentan en su condición de trabajadores formales.

Parágrafo: El Gobierno nacional reglamentará la aplicación del Sistema de Afiliación Transaccional para contratos de prestación de servicios y sus respectivos contratantes, a efectos de la verificación a la que se refiere el artículo 108 del Estatuto Tributario.

Artículo 6. Formularios y Trámites Únicos. Los Ministerios del Trabajo y de Salud y Protección Social reglamentarán formularios y trámites únicos para procedimientos comunes entre las diferentes entidades de los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, que serán de obligatorio cumplimiento por parte de los prestadores de los diferentes sistemas. A tal efecto se pondrá en marcha la Ventanilla Única para Trámites Laborales.

Parágrafo: Los procedimientos y formularios únicos podrán ser diligenciados de manera centralizada, a través del Sistema de Afiliación Transaccional. La estandarización de trámites deberá regular, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Información y documentos anexos que las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral o el Subsidio Familiar podrán solicitar tanto a trabajadores, como empleadores, en los términos del artículo 9º del Decreto 19 de 2012.
2. Tiempos de respuesta y etapas del procedimiento.

Artículo 7. Pago Mensual del Auxilio de Cesantías. A partir de la vigencia de la ley, los empleadores podrán optar por pagar ante los respectivos fondos de pensiones y cesantías las cesantías de forma mensual vencida, por la mensualidad o por fracción correspondiente.

CAPÍTULO II

FORTALECIMIENTO DEL EMPLEO FORMAL

Artículo 8. Refuerzo al empleo formal. Créese el programa de refuerzo al empleo formal, a través del Ministerio del Trabajo, que permitirá financiar, hasta por el término de 6 meses, los costos laborales como los pagos de seguridad social y parafiscales, y el cual estará dirigido a los empleadores que demuestren una disminución de sus ingresos del 30% en el promedio semestral, respecto al mismo semestre inmediatamente anterior y que mantengan los puestos de trabajo formales que tenían o que generen nuevos empleos mediante la contratación de trabajadores adicionales.

Tratándose de trabajadores adicionales que correspondan a personas en situación de discapacidad, mujeres cabeza de hogar, mujeres mayores de 28 años, adultos mayores, jóvenes entre 18 y 28 años de edad, el empleador recibirá como refuerzo un aporte estatal equivalente al veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada uno de estos trabajadores adicionales.

Tratándose de trabajadores a los cuales se les mantiene el empleo y trabajadores adicionales que no correspondan a los perfiles poblacionales a que hace referencia el inciso anterior, y que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMLMV), el empleador recibirá como refuerzo un aporte estatal equivalente al diez (10%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada uno de estos trabajadores adicionales.

El empleador no recibirá el refuerzo a que hace referencia este artículo por aquellos trabajadores a los que se les haya aplicado la novedad de suspensión temporal de contrato de trabajo o de licencia no remunerada (SLN) por el periodo en el que este recibiendo el incentivo, en los términos en que defina el Gobierno nacional.

Este refuerzo se financiará con cargo a los recursos del Presupuesto General de la Nación en la sección presupuestal del Ministerio del Trabajo y estará supeditado a la disponibilidad con la que cuente el Gobierno nacional en el Presupuesto General de la Nación. Para ello se podrán limitar el número de cotizantes a reconocer por empleador.

Para acceder al refuerzo el empleador deberá haber realizado el pago de los aportes correspondientes a Seguridad Social y parafiscales de sus empleados

Parágrafo 1. Este refuerzo no podrá otorgarse de manera simultánea con otros aportes o subsidios de nivel nacional no tributarios, que se hubiesen creado con el objeto de incentivar la contratación formal de la población a la que hace referencia este artículo.

Parágrafo 2. No podrán ser beneficiarios las entidades cuya participación de la Nación y/o sus entidades descentralizadas o entes territoriales sea mayor al cincuenta por ciento (50%) de su capital, tampoco las personas naturales que tengan la condición de Personas Expuestas Políticamente -PEP. Esta última condición será verificada y validada por las entidades financieras al momento de la postulación o del giro de recursos.

Parágrafo 3. En el evento en que el cálculo del refuerzo a que hace referencia este artículo arroje como resultado un número no entero, este se aproximará a la unidad monetaria inferior (pesos colombianos) más cercana.

Parágrafo 4. Para efectos de contabilizar los trabajadores adicionales, se tomará como referencia el número de empleados por el que cada empleador hubiera cotizado en el periodo inmediatamente anterior al aquel en el que solicita el refuerzo, por los cuales se debe haber pagado antes de la fecha máxima de cada postulación, y se considerará el número de trabajadores adicionales, sobre el total de los reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA del mes del refuerzo. Se entenderán por empleados los trabajadores dependientes por los cuales el empleador haya cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA, con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), y que estén afiliados y realicen aportes en todos los subsistemas que le correspondan.

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

Parágrafo 5. Los empleadores, para postularse al reconocimiento del refuerzo, deberán contar con un producto de depósito en una entidad vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de Economía Solidaria.

Parágrafo 6. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará lo establecido en el presente artículo, en especial en lo que corresponda a la Planilla Integrada de Autoliquidación de Aportes -PILA, la fiscalización a cargo de la Unidad de Pensiones y Parafiscales de la Seguridad Social -UGPP, la solicitud de información necesaria para identificar a la población a la que se refiere este artículo, la operación del refuerzo, incluyendo el proceso de postulación al mismo, la determinación de la información a solicitar a los potenciales beneficiarios, la creación de formularios estandarizados para realizar el proceso de postulación, así como los documentos soporte necesarios, la administración, pago y giro de estos recursos, causales y proceso de restitución. El Ministerio del Trabajo establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión de la aplicación del refuerzo y, en general, todos los actores que participen del mismo; esto incluye, entre otros, los periodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y pago de aportes, así como el detalle operativo del mecanismo y demás aspectos necesarios para su implementación.

Dentro de los cuatro años (4) siguientes, la Unidad de Pensiones y Parafiscales de la Seguridad Social -UGPP podrá iniciar el proceso de fiscalización del refuerzo aquí establecido, en especial sobre los requisitos para acceder al mismo. Esta

fiscalización en todo caso será independiente de la fiscalización ordinaria a cargo de la mencionada entidad sobre el pago de los aportes a Seguridad Social y contribuciones parafiscales.

Parágrafo 7. Estarán exentos del gravamen a los movimientos financieros los traslados de los dineros que se realicen en el marco del refuerzo a que hace referencia el presente artículo, en especial los traslados de recursos entre cuentas del Tesoro Nacional - Ministerio del Trabajo y las entidades financieras y entre estas y los beneficiarios, según corresponda.

Artículo 9. Beneficio por aumento en la generación de empleo, formalidad y productividad. El DANE tendrá a su cargo el diseño e implementación de un índice en el que se mida de forma equivalente la generación de empleo, la formalización y la productividad de cada uno de los sectores productivos del país.

En casos de aumento de dicho índice de forma correlativa con el derivado de las utilidades de la empresa, ésta podrá acordar con sus trabajadores beneficios adicionales que no constituirán pactos ni convenciones colectivas ni constituirán factor salarial. Tales beneficios podrán someterse a la condición de la conservación de los resultados positivos en los índices a los que hace referencia el presente artículo.

Artículo 10. Estímulos para la creación de empleos formales. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, se establece el siguiente estímulo para la creación de empleos formales: por cada punto porcentual de incremento en el número promedio total de trabajadores directos empleados en comparación con la vigencia fiscal anterior, una reducción de 0,1% sobre el impuesto de renta a cargo del respectivo empleador en la siguiente vigencia fiscal, hasta un tope máximo de 3%.

Parágrafo 1. Se entenderán por empleados el número promedio anual y total de trabajadores dependientes por los cuales el empleador haya cotizado en la vigencia fiscal anterior al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA, con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), y que hayan estado afiliados y realizado aportes en todos los subsistemas que le correspondan.

Parágrafo 2. El Gobierno Nacional reglamentará las condiciones de acceso y fiscalización del estímulo creado en el presente artículo. Para acceder y mantener el beneficio, las empresas deberán demostrar, en caso de fiscalización, el respectivo porcentaje de generación de empleos.

Artículo 11. Incentivo a los contratos de aprendizaje. El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación, de acuerdo con la asignación efectiva que el Congreso dé a este incentivo, para aumentar hasta en un 10% adicional del salario mínimo en la etapa lectiva y hasta en un 20% adicional del salario mínimo en la etapa productiva, como apoyo estatal al proceso de aprendizaje.

CAPÍTULO III

PROGRAMA FORMACIÓN PERMANENTE

Artículo 12. Creación. Créese el programa de formación permanente a cargo del Ministerio de Educación Nacional en articulación con el Ministerio del Trabajo, como una estrategia para identificar las brechas de talento humano de las empresas colombianas. Con base en esta información, las instituciones educativas acreditadas en alta calidad podrán, en el marco de su autonomía, crear o ajustar los programas de formación ofrecidos para suplir según las necesidades del sector empresarial.

Los programas de formación que creen o ajusten las instituciones educativas acreditadas en alta calidad, en el marco de su autonomía, cuyo propósito sea suplir las necesidades en materia de competencias y habilidades requeridas por el mercado laboral, y que cuenten con el aval del Ministerio de Educación, podrán ofrecerse mediante el otorgamiento de beneficio de créditos condonables hasta por el ciento por ciento (100%) del valor de la matrícula académica para los alumnos siguientes:

- a. Jóvenes con menores puntajes de corte en el Sistema de Selección de Beneficiarios para Programas Sociales (SISBÉN) o que hagan parte de la Base Censal Indígena del Ministerio del Interior o de las bases censales de Consejos Comunitarios de Comunidades Negras, comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras.
- b. Adultos desempleados que cumplan con el punto de corte en el Sisbén que señale el Gobierno nacional.

Artículo 13. Mesa Técnica de Formación Permanente. Créese la Mesa Técnica de Formación Permanente, en la que participarán el Ministro de Trabajo o su delegado, y el Ministro de Educación o su delegado, el Ministro de Agricultura o su delegado, el Director del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA o su delegado, dos (2) representantes de los gremios empresariales, dos (2) representantes de las centrales de trabajadores y dos (2) representantes de las instituciones de educación superior acreditadas en alta calidad. En la Mesa Técnica de Formación Permanente podrán participar expertos, observadores, academia y entidades internacionales en aquellos temas que sean requeridos.

La mesa técnica determinará, a partir del desarrollo de un sistema de información permanente sobre las necesidades de talento humano de los empleadores colombianos, las principales brechas de talento y las necesidades del mercado laboral. Se deberá establecer un capítulo específicamente dedicado a la formación para trabajadores en el sector rural, que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes.

Parágrafo 1: El sistema de información permanente deberá ser desarrollado en el término de un (1) año por el Servicio Público de Empleo, quien deberá informar y capacitar a los empleadores del país en el manejo de esta herramienta.

Parágrafo 2. La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales recomendará los programas a atender en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones, de acuerdo con criterios de pertinencia y necesidad. Igualmente indicará al Ministerio de Relaciones Exteriores, a la Agencia Colombiana de Cooperación Internacional y al ICETEX, las prioridades en materia de formación en el exterior para promover el crecimiento económico y la productividad.

Artículo 14. Ruta de Empleabilidad. El Ministerio de Trabajo, a través del Servicio Público de Empleo, creará una ruta de empleabilidad específica para aquellas personas que se gradúen de los programas educativos establecidos por el Ministerio de Educación en el marco del programa de formación permanente. Esta ruta se diseñará con el apoyo de los representantes de los empleadores y trabajadores, a partir del sistema de información creado para este fin.

Parágrafo: la ruta de la empleabilidad tendrá dentro de sus objetivos establecer especial atención sobre las problemáticas en materia de empleabilidad en las Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras, poblaciones ROOM y comunidades Indígenas.

Artículo 15. Incentivo para los nuevos profesionales. La Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública establecerán un programa de incentivos para los nuevos profesionales. Para el efecto, se dispondrá dentro de las plantas de las distintas entidades públicas del orden nacional, cargos en cualquier nivel de su estructura según el estudio de cargas de la respectiva entidad, en los que no se requiera experiencia.

Artículo 16. Programa para jóvenes emprendedores. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, del Ministerio de Educación, INNPULSA y del SENA diseñará de forma articulada, en un plazo máximo de 6 meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, un programa para jóvenes emprendedores que incluya formación gratuita o financiación mediante capital de riesgo de sus proyectos, acorde con la expectativa de generación de empleo, la innovación y sostenibilidad de cada uno de los proyectos presentados en articulación los programas y políticas ya existentes en las entidades y ministerios. Los criterios de evaluación y las decisiones serán públicas.

CAPÍTULO IV

FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD Y PROTECCIÓN AL TRABAJADOR CESANTE

Artículo 17. Creación. Créese el Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante (SIPEPT) como mecanismo de fomento de la empleabilidad y formalización de la población económicamente activa y protección al trabajador que temporalmente ha perdido su fuente de ingresos por cualquier causa ajena a su voluntad, administrado por las Cajas de Compensación Familiar.

Parágrafo. Cuando la legislación haga referencia al denominado Mecanismo de Protección al Cesante, en especial en los apartes vigentes de la Ley 1636 de 2013, se deberá entender que se refiere al Sistema Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante (SIPEPT), en el marco del cual se reconoce el Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante.

Artículo 18. Beneficiarios. El Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante se reconocerá a las siguientes personas:

1. Trabajadores dependientes cesantes que hayan aportado a las Cajas de Compensación Familiar, por lo menos por un año continuo o discontinuo en los últimos tres (3) años
2. Trabajadores independientes sin ingresos, que voluntariamente hayan aportado a las Cajas de Compensación Familiar, por lo menos dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años.
3. Los trabajadores informales y por cuenta propia que no se encuentren afiliados en calidad de cotizantes al Sistema Integral de Seguridad Social y que, por encontrarse sin empleo, no cuentan con una estabilidad de ingresos de trabajo periódicos, ni otra fuente de ingresos o subsidios.

Parágrafo Primero. El Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo establecerá requisitos y mecanismos especiales de reconocimiento para los trabajadores de las zonas rurales, y reglamentará la forma en que se reconocerá el Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante para estos trabajadores, el cual también deberá cubrir las contribuciones del trabajador cesante al Sistema de Seguridad Social Integral, con el objeto de ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

Parágrafo Segundo. El Ministerio del Trabajo en un plazo máximo de 1 año a partir de la vigencia en la entrada de esta ley, deberá crear el Registro Nacional de Trabajadores Informales articulado con los registros de los entes territoriales, como requisito para poder acceder a los beneficios del Seguro Integral de Promoción del Empleo y al Trabajador Cesante.

Artículo 19. Componentes. El Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante constará de los siguientes componentes:

1. Para los trabajadores dependientes o independientes, el pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones sobre un (1) SMMLV y una transferencia económica de un (1) SMMLV, para aquellos cotizantes en categoría a y b del Sistema de Subsidio Familiar, por hasta seis (6) meses, mientras persista su condición de cesante o ausencia de ingresos.
2. Para los trabajadores informales y por cuenta propia no afiliados como cotizantes el pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones sobre un (1) SMMLV y una transferencia económica de un (1)

SMLMV, por hasta cuatro (4) meses, mientras persista su condición de desempleo.

Parágrafo: Los componentes del seguro estarán condicionados al cumplimiento de requisitos de ingreso, en los términos de la presente Ley.

Artículo 20. Financiación. Las fuentes de financiación del Sistema Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante (SIPEPT) en lo relacionado con las prestaciones económicas o asistenciales aquí previstas, serán:

Los recursos provenientes del uso voluntario de los aportes a las cesantías.

Los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), el cual a su vez se financiará con los recursos del Fondo de Subsidio al Empleo y Desempleo (FONEDE) de que trata el artículo 6o de la Ley 789 de 2002 y los recursos de que trata el artículo 46 de la Ley 1438 de 2011.

Los aportes de carácter privado o los fondos constituidos voluntariamente por el Sector Privado para la atención de subsidios o programas de capacitación específicos dentro de un gremio o sector específico de la economía.

El Presupuesto General de la Nación.

Parágrafo 1º. Los programas y subsidios del FONEDE serán los definidos en el marco del Sistema Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante (SIPEPT) según lo establezca la reglamentación expedida por el Gobierno Nacional.

Parágrafo 2º. Las Cajas de Compensación Familiar, podrán utilizar recursos del FOSFEC para financiar la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo y los procesos de capacitación para la población desempleada según lo establezca la reglamentación expedida por el Gobierno Nacional.

Artículo 21. Requisitos de acceso. Para el reconocimiento del Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante, los beneficiarios deberán cumplir, concurrentemente con los requisitos relativos a su condición:

1. Inscribirse en cualquiera de los servicios de empleo autorizados, pertenecientes a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo y desarrollar la ruta hacia la búsqueda de empleo.
2. Estar inscrito en programas del Subsistema de Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo o haber comenzado la validación de una determinada actividad, oficio o experticia en los niveles señalados en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

Parágrafo 1º. No podrán recibir beneficios del Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante (SIPEPT) los trabajadores cesantes que,

habiendo terminado una relación laboral, mantengan otra(s) vigente(s) o haya(n) percibido beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, durante seis (6) meses continuos o discontinuos en los últimos tres años.

Parágrafo 2º. El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma como los beneficiarios acreditarán su condición dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.

Parágrafo 3º. El Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo garantizará y reglamentará la forma para que los trabajadores de áreas rurales puedan inscribirse en cualquiera de los servicios de empleo autorizados, pertenecientes a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo y desarrollar la ruta hacia la búsqueda de empleo, que les permita la validación de una determinada actividad, oficio o experticia en los niveles señalados en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

Artículo 22. Procedimiento de Reconocimiento. El reconocimiento del derecho al Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante estará a cargo del Ministerio del Trabajo en articulación con las Cajas de Compensación Familiar las cuales verificarán los requisitos por solicitud del beneficiario.

En el caso de trabajadores dependientes, independientes e informales, la solicitud deberá ser presentada ante el Ministerio del Trabajo en los términos que este reglamente en un plazo máximo de 1 año a partir de la vigencia de entrada de esta ley. Las solicitudes se deberán verificar, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la petición del interesado si cumple o no con las condiciones de acceso a los beneficios del Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante (SIPEPT).

El interesado que cumpla con los requisitos de acceso será incluido por las Cajas de Compensación Familiar y el Ministerio del Trabajo en el registro para ser beneficiario del pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, y de la transferencia económica, a partir de su inscripción en alguno de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo o hayan iniciado la validación de una determinada actividad, oficio o experticia en los niveles señalados en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC); sin perjuicio de su remisión a las agencias de gestión y colocación de empleo de las Cajas de Compensación Familiar, para iniciar la ruta de empleabilidad.

La decisión negativa respecto a la postulación del trabajador para recibir los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante puede controvertirse por el interesado ante la ante el Ministerio del Trabajo como administradora respectiva del FOSFEC.

Artículo 23. Pérdida del derecho a los beneficios. Cualquiera de los destinatarios de los beneficios previstos en el Sistema Integral de Promoción del Empleo y

Protección al Trabajador Cesante (SIPEPT) perderá el derecho a los beneficios en los siguientes eventos:

1. No acudir a los servicios de colocación ofrecidos por el Servicio Público de Empleo;
2. Incumplir, sin causa justificada, con los trámites exigidos por el Servicio Público de Empleo y los requisitos para participar en el proceso de selección de los empleadores a los que sea remitido por este;
3. Rechazar, sin causa justificada, la ocupación que le ofrezca el Servicio Público de Empleo; para el caso de los trabajadores que cotizaban al sistema de seguridad social integral se entenderá como causa justa para el rechazo de la oferta que la remuneración ofrecida sea inferior al 80% de la última devengada en el empleo anterior o que impliquen un deterioro de las condiciones del empleo anterior.
4. Descartar o no culminar el proceso de formación para adecuar sus competencias básicas y laborales específicas, al cual se haya inscrito.
5. Descartar o no culminar el proceso de validación y certificación de competencias laborales en oficios o actividades de acuerdo con el Marco Nacional de Cualificación.
6. Ser acreedor o destinatario de cualquiera otro beneficio o subsidio del Estado, por el tiempo en que dure.

El Gobierno Nacional reglamentará las condiciones de traslado de recursos entre los Fondos de Cesantías y el FOSFEC en función del reconocimiento de los beneficios de que trata la presente ley y en cuanto a la posibilidad de saldos positivos en el ahorro voluntario procedente de las cesantías a favor del trabajador, que queden en el evento de pérdida o, cese del derecho al beneficio.

Las personas que obtuvieren mediante simulación o engaño algún tipo de beneficio del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, serán sancionadas de acuerdo con la legislación penal vigente. Igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tal delito. Lo anterior, sin perjuicio de la obligación de restituir al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante las sumas indebidamente percibidas.

CAPÍTULO V

MODERNIZACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

Artículo 24. Definiciones. Para lo pertinente a la modernización del trabajo a distancia, que será aplicable tanto a las relaciones de trabajo en el sector privado como a las relaciones legales y reglamentarias del sector público; se tendrán en cuenta las definiciones siguientes:

Trabajo a distancia. Es una forma de organización laboral, establecida de mutuo acuerdo entre las partes en cualquier momento de la relación laboral, mediada por

las tecnologías de la información y de la comunicación, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas sin que se requiera la presencia física del trabajador en un sitio específico dispuesto por el empleador. El trabajo a distancia podrá ser permanente o excepcional, total o parcial. El trabajo a distancia podrá desarrollarse en territorio nacional o extranjero, en uno o varios lugares, incluyendo, pero sin limitarse, al lugar de domicilio del trabajador, su residencia temporal, la sede de la empresa, un lugar de trabajo compartido, entre otros. El trabajo a distancia no modifica la naturaleza del contrato, ni podrá implicar desmejoras en las condiciones de trabajo existentes.

Trabajo a distancia permanente. Es una forma de organización laboral con vocación de permanencia en la que se habilita al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio de trabajo dispuesto por el empleador.

Trabajo a distancia excepcional. Es una forma transitoria de organización laboral en la que se habilita al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio de trabajo de la empresa, cuando las partes así lo acuerden o el empleador así lo determine; en atención a que se presentan circunstancias ocasionales, extraordinarias o especiales que impiden que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo. La habilitación del trabajo a distancia excepcional se extenderá mientras persistan las circunstancias ocasionales, extraordinarias o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo.

Trabajo a distancia total. Es aquel en el que el empleador y el trabajador no interactúan presencialmente, de forma habitual, a lo largo de la vinculación contractual. Ocasionalmente, por razones debidamente sustentadas, el empleador podrá requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Trabajo a distancia parcial. Es aquel en el que las partes acuerdan los tiempos específicos de ejecución del servicio de forma presencial en el sitio de trabajo dispuesto por el empleador.

Trabajador a distancia. Persona que desempeña sus actividades a través de tecnologías de la información y de la comunicación, por fuera del sitio de trabajo dispuesto por el empleador al que presta sus servicios. No se considerará trabajador a distancia a quien ocasionalmente preste sus servicios en su domicilio o en un lugar distinto de los locales de trabajo del empleador.

Artículo 25. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los trabajadores a distancia.

1. A los trabajadores a distancia les serán aplicables las disposiciones sobre horas extras y desconexión laboral. Salvo estipulación en contrario, el trabajador a distancia es libre de decidir el lugar o lugares donde prestará el servicio, y estos deberán ser informados al empleador con la debida antelación. Cuando el lugar

escogido por el trabajador o el acordado por las partes no cuente con las condiciones mínimas para la prestación del servicio, el empleador podrá dar por terminada la modalidad de trabajo a distancia.

2. El salario del trabajador a distancia no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

3. En los casos en los que el empleador utilice solamente trabajadores a distancia, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares.

4. La asignación de tareas para los trabajadores a distancia deberá hacerse de manera que se garantice su derecho al descanso y a la desconexión laboral.

5. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los trabajadores a distancia y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a distancia.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

a) El derecho de los trabajadores a distancia a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;

b) La protección de la discriminación en el empleo;

c) La protección en materia de Seguridad Social Integral;

d) La remuneración;

f) El acceso a la formación;

g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;

h) La protección de la maternidad.

i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.

6. El empleador deberá suministrar las herramientas de trabajo para la realización del trabajo a distancia, tales como equipos de cómputo, software y repositorios virtuales y programas requeridos para el desarrollo de la función o labor contratada. En todo caso, el trabajador a distancia asumirá la obligación del cuidado y uso correcto de las herramientas, siendo responsable único del uso indebido de estas.

Las partes podrán acordar que el trabajador a distancia ponga a disposición sus propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual el trabajador se obliga a mantenerlos en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos

propios del servicio. Cuando se acuerde que el trabajador a distancia aporte sus propios equipos y herramientas, el empleador reconocerá una compensación económica, salvo pacto en contrario. Si, por culpa del empleador, el trabajador a distancia no cuenta con los elementos adecuados para realizar sus labores, no podrá dejar de reconocérsele la remuneración a que tiene derecho.

Los equipos y herramientas suministrados por el empleador no podrán ser usados por persona distinta al trabajador a distancia, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

Cuando el trabajador a distancia no pueda prestar sus servicios por razones imputables al empleador o a las empresas de servicios públicos domiciliarios, deberá reportar este hecho a su empleador y no podrá ser objeto de sanciones.

7. El trabajador a distancia tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en consumo de servicios de telefonía, internet y energía que requiera para cumplir sus funciones o desempeñar la labor contratada. Bajo este concepto, el empleador reconocerá un auxilio de conectividad por un valor equivalente al auxilio de transporte para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. Para el caso de trabajadores que devenguen más de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, las partes podrán fijar de mutuo acuerdo el valor de la compensación.

8. El empleador deberá contemplar el puesto de trabajo del trabajador a distancia dentro de los planes y programas de seguridad y salud en el trabajo.

9. El empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad subordinante y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de prestación del servicio, de trabajo a distancia a presencial, y mediante previo aviso, por escrito o medios electrónicos, al trabajador con una anticipación mínima de cuarenta y cinco (45) días hábiles.

Parágrafo. Lo dispuesto en los numerales 6 y 7, en lo que respecta al suministro de herramientas y compensación de servicios, no será aplicable al trabajo a distancia excepcional. Para el desarrollo del trabajo a distancia excepcional, el servidor público o el trabajador del sector privado podrá disponer de sus propios equipos, herramientas, recursos de conectividad y servicios, sin que se requiera de compensación, la cual, en todo caso, puede ser pactada de común acuerdo entre empleador y trabajador. Si no se llega a un acuerdo, el empleador suministrará, para el trabajo a distancia excepcional, los elementos necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto. Lo anterior, sin perjuicio de las políticas de seguridad informática de la entidad o empresa que limite el uso de herramientas propias.

Artículo 26. Riesgos laborales. El Sistema General de Riesgos Laborales garantizará la protección y cobertura de la función o labor contratada en el lugar o

los lugares donde se desarrolle el trabajo a distancia. El empleador estará en la obligación de informar a las Administradoras de Riesgos Laborales ese lugar o lugares.

Artículo 27. Seguridad y Salud en el Trabajo. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el Gobierno Nacional, previa consulta a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y a las administradoras de riesgos laborales, definirá los instrumentos que permitan la evaluación y autoevaluación de los riesgos y peligros relacionados con la modalidad del trabajo a distancia, incluyendo mecanismos de identificación, valoración y control.

Corresponde al empleador, con apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos y peligros a los que se encuentra expuesto el trabajador a distancia en la sede de la empresa y/o lugar habitual donde prestará el servicio, así como la adopción de controles y correctivos en estos lugares. Para ello el trabajador a distancia brindará, previo consentimiento, las facilidades de acceso al empleador y a las Administradoras de Riesgos Laborales.

Corresponde al trabajador a distancia, con apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales, la autoevaluación de los riesgos y peligros a los que se encuentra expuesto el trabajador a distancia en el lugar o los lugares no habituales de trabajo a distancia, así como la adopción de controles y correctivos de autocuidado en estos lugares.

Parágrafo. El incumplimiento de las medidas de prevención y autocuidado en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador a distancia no serán imputables al empleador y no darán lugar a la aplicación del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 28. Trabajo a distancia transnacional. Las partes, de común acuerdo y por un término máximo de seis (6) meses, podrán fijar la modalidad de trabajo a distancia por fuera del territorio nacional. En este caso solo podrá registrarse una única dirección para la prestación del servicio, la cual deberá ser informada a la administradora de riesgos laborales.

El trabajador a distancia deberá estar amparado por una póliza de salud, cuyo valor deberá ser cubierto por el empleador si la modalidad obedece a una necesidad del servicio; o por el trabajador, si obedece a un interés suyo.

En este caso, la relación laboral continuará rigiéndose bajo la legislación colombiana, y, en consecuencia, el empleador deberá continuar con las cotizaciones al sistema de seguridad social integral.

Artículo 29. Flexibilidad en la organización y tiempos de trabajo. Las partes procurarán la flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor, siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal. Con este fin, se podrán

acordar jornadas diarias y semanales flexibles de trabajo a distancia, esquemas de cumplimiento y seguimiento de funciones, así como de tiempos de entregas de trabajos y de ejecución de labores. La flexibilidad en el cumplimiento del horario de trabajo no podrá afectar el descanso efectivo de los trabajadores a distancia, ni su derecho a la desconexión laboral.

Parágrafo. El trabajo a distancia tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo puede darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica o digital.

Artículo 30. Tratamiento laboral y fiscal de las compensaciones. Las compensaciones que se deriven de los equipos y herramientas aportados por el trabajador a distancia, los auxilios de conectividad y/o compensaciones por los mayores gastos en consumo de servicios de telefonía, internet y energía no serán constitutivos de salario. Sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de derechos laborales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Artículo 31. Vinculación sectores especialmente protegidos. Los empleadores que hagan uso del trabajo a distancia deberán promover la vinculación de jóvenes, mujeres, trabajadores y trabajadoras que sean pertenecientes a grupos étnicos y/o personas con discapacidad.

Artículo 32. Tareas de cuidados. Las personas que trabajen a distancia y que acrediten tener a su cargo, de manera única, el cuidado de personas menores de catorce (14) años, personas con discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con una autorización previa al empleador que permita la interrupción, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

Artículo 33. Tiempo de lactancia. El empleador garantizará en todo momento las horas de lactancia y los tiempos de licencia de maternidad a que tiene derecho la madre trabajadora y lactante, sin que ello implique el desmejoramiento de sus condiciones laborales.

Artículo 34. Implementación, promoción y evaluación. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, cualquier trabajador podrá acogerse al trabajo a distancia previsto en esta ley, siempre que medie la concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador, sin menoscabo de los derechos laborales adquiridos.

El Gobierno nacional fomentará a través de campañas de socialización, por lo menos una vez al año, en las organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación del trabajo a distancia. Así mismo, adelantará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del

trabajo a distancia y compartirá los casos de éxito y ventajas que este trae consigo para la economía y empleabilidad en Colombia.

El Departamento Nacional de Planeación (DNP), o quien haga sus veces, deberá realizar una evaluación y actualización de la política pública de trabajo a distancia dentro de los primeros cinco (5) años de su implementación, y deberá presentar un informe con las conclusiones y recomendaciones al respecto a las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Congreso de la República.

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), o quien haga sus veces, será la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales sobre la realización de trabajo a distancia por parte de la población colombiana, así como por las empresas e instituciones oficiales, a partir del aprovechamiento de registros administrativos y otras fuentes de información disponibles en el Sistema Estadístico Nacional. Esta información será dispuesta por el DANE de manera agregada y anonimizada, para consulta pública, respetando la reserva estadística establecida en el artículo 5o de la Ley 79 de 1993.

El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, creará, en el plazo máximo de 1 año, la Política Pública de Fomento al Trabajo a Distancia.

Artículo 35. Enfoque de género. En el marco de la Política Pública de Fomento al Trabajo a Distancia, el Ministerio de Trabajo establecerá la información necesaria para realizar estudios, cruces de información y análisis estadísticos con enfoque de género que permitan proponer disminuciones de inequidades estructurales. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el Gobierno Nacional creará incentivos para aquellos empleadores que establezcan políticas con enfoque de género para la promoción de la mujer trabajadora a distancia, especialmente en materia de capacitación y entrenamiento en tecnologías digitales.

CAPÍTULO VI ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Artículo 36. Modifíquese el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual quedará así:

Artículo 26. Trabajadores con estabilidad ocupacional reforzada por razones de salud. Se encuentran amparados por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada por razones de salud los trabajadores en situación de discapacidad o debilidad manifiesta que, de acuerdo con la Ley Estatutaria 1618 de 2013, tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, a mediano y largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras en el ámbito laboral, estas les impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares e igualitarias.

Artículo 37. Adiciónese un artículo 26A a la Ley 361 de 1997, así:

Artículo 26A. Vinculación de personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta. En ningún caso la discapacidad o la situación de debilidad manifiesta por razones de salud de una persona podrá ser motivo para obstaculizar su vinculación laboral, a menos que dicha condición sea incompatible, de forma insuperable, con el cargo por proveer. Las distinciones, exclusiones o preferencias de salud, basadas en las calificaciones objetivas exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminatorias.

Artículo 38. Adiciónese un artículo 26B a la Ley 361 de 1997, así:

Artículo 26B. Ninguna persona en situación de discapacidad o debilidad manifiesta podrá ser despedida o su contrato laboral terminado por este solo hecho, salvo que medie autorización del Inspector de Trabajo.

El trabajador que fuere despedido o su contrato laboral terminado por motivo de su situación de discapacidad o debilidad manifiesta, sin el cumplimiento del procedimiento previsto en el artículo siguiente, tendrá derecho a ser reintegrado, sin solución de continuidad, al cargo que desempeñaba o a uno compatible con su estado de salud.

Parágrafo. El despido con justa causa y la terminación del contrato de trabajo por razones objetivas no se considerarán discriminatorios y, en consecuencia, no requerirán autorización previa del Inspector de Trabajo. Sin embargo, en caso de que el trabajador afirme en sede judicial haber sido despedido por razones discriminatorias relacionadas con su estado de salud, corresponde al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.

Artículo 39. Adiciónese un artículo 26C a la Ley 361 de 1997, así:

Artículo 26C. Procedimiento de autorización. En casos de incompatibilidad insuperable, el procedimiento de autorización para la desvinculación de un trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud se sujetará al siguiente trámite:

1. Solicitud de autorización. El empleador, mediante escrito dirigido al Inspector de Trabajo, podrá solicitar que se le autorice la desvinculación de un trabajador en situación de discapacidad, alegando que la situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud y la formación del trabajador resultan incompatibles, de forma insuperable, con el cargo que desempeña o con los otros cargos existentes en la empresa.

La incompatibilidad se considerará insuperable en aquellos eventos en que, habiéndose agotado por parte del empleador las etapas de rehabilitación, readaptación y reinserción laboral del trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud, esta situación hace imposible que el trabajador continúe prestando sus servicios en los cargos disponibles en la empresa.

En este caso el empleador deberá acreditar el estudio de los cargos existentes en la empresa, en el que se evidencie el carácter incompatible de los mismos en relación con la situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud y con la formación del trabajador.

2. Derecho de defensa. Una vez presentada la solicitud de autorización por parte del empleador, el Inspector de Trabajo comunicará al trabajador, de forma escrita, la apertura del trámite, para que, en el término de cinco (5) días hábiles contados a partir de esta comunicación, ejerza de manera verbal o escrita su derecho de defensa.

3. Decisión. En el término de veinte (20) días hábiles contados a partir de la presentación de la solicitud de autorización, el Inspector de Trabajo decidirá de fondo acerca de su procedencia o no. Para expedir la autorización de desvinculación, el Inspector de Trabajo verificará, formalmente, que el empleador acredite sumariamente la causa de la desvinculación acorde con lo dispuesto en el numeral 1 del presente artículo. La decisión se notificará a las partes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011 y las controversias que surjan respecto de esta deberán ser ventiladas ante los jueces laborales a través del procedimiento ordinario.

Parágrafo 1. De conformidad con lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, en ningún caso el Inspector de Trabajo reconocerá derechos individuales cuya declaratoria esté atribuida a los jueces.

Artículo 40. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:

Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad laboral reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que este desempeñe.

Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de procurar que la reubicación mantenga, en la mayor medida de lo posible, condiciones similares a las del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.

En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador dará por terminado el contrato de trabajo, pagando una indemnización equivalente a la indemnización por despido sin justa causa incrementada en un 30% adicional.

CAPÍTULO VII FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 41. Adiciónese un artículo en el Título VI, Capítulo II del Código Sustantivo del Trabajo, sobre la Jornada de Trabajo Comprimida, así:

Artículo 161A. Jornada de Trabajo Comprimida. Las partes podrán acordar que la jornada ordinaria semanal sea distribuida en cuatro (4) días a la semana, con una jornada máxima diaria de doce (12) horas. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Parágrafo. El empleador deberá contar con la certificación expedida por la ARL sobre la viabilidad de esta modalidad de turno de trabajo.

CAPÍTULO VIII ELIMINACIÓN Y SUSTITUCIÓN DE TRÁMITES ADMINISTRATIVOS

Artículo 42. Simplificación de trámites. El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en el plazo de 6 meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, revisará y simplificará los requisitos relativos a la creación de empresas y el cumplimiento de requisitos legales para el ejercicio de las actividades productivas, de modo que establecerá un programa de racionalización de trámites.

Parágrafo. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, elaborará un informe que deberá ser presentado al Congreso al comienzo de la primera legislatura después de la entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo 43. Trabajo suplementario o en horas extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, que fue modificado por el artículo 1 del Decreto 13 de 1967, el cual quedará así:

Artículo 162. Excepciones en determinadas actividades.

(...)

2. Las actividades no contempladas en el presente artículo podrán exceder los límites señalados en el artículo anterior, previa certificación de las condiciones laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la Administradora de Riesgos Laborales. El trabajo suplementario o en horas extras no podrán exceder de doce (12) horas semanales o de dos (2) horas diarias, sin perjuicio de las excepciones dispuestas en la normativa vigente. Se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de este, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

Parágrafo 1. El empleador deberá requerir a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la que se encuentra afiliado, de manera previa a la ejecución del trabajo en

horas extras o en jornada suplementaria, un documento en el que conste las condiciones relacionadas con los riesgos y peligros a los que están expuestos los trabajadores que prestarán sus servicios dentro de dicha jornada. Para estos efectos, no se requerirá autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 2. El empleador estará obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

Parágrafo 3. Lo dispuesto en este artículo no aplicará cuando exista jornada de trabajo comprimida.

Artículo 44. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

Artículo 7. Registro de Trabajadores a Distancia. Todo empleador que contrate trabajadores a distancia deberá informar de dicha vinculación a la ARL a la cual se encuentre afiliado. Para estos efectos, el Ministerio de Trabajo implementará un formulario único.

Artículo 45. Vinculación de extranjeros. Cuando se trate de la vinculación de un extranjero a través de contrato de trabajo o de prestación de servicios, el respectivo empleador o contratante suministrará a la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia la información requerida por ella en relación con dicha vinculación. Dicha entidad comunicará al Ministerio del Trabajo la información reportada por los empleadores o contratantes, para los fines pertinentes, según la reglamentación que se emita sobre la materia.

Artículo 46. Excepción a la autorización judicial del levantamiento del fuero sindical. No se requerirá autorización judicial para el levantamiento de fueros sindicales cuando se configure la causal del numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, relativo al reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

Artículo 47. Transcripción de incapacidades. El trabajador deberá transcribir las incapacidades relacionadas con su estado de salud y presentarlas oportunamente al empleador para el reconocimiento del auxilio de incapacidad.

CAPÍTULO IX CONTRATO AGROPECUARIO

Artículo 48. Adiciónese el Capítulo VII al título III al Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:

ARTÍCULO 103A Contrato Agropecuario. El contrato de trabajo agropecuario es una forma especial de contratación laboral en la cual una persona natural se obliga

a realizar tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina, comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

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

Parágrafo 2. Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.

Parágrafo 3. Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

Parágrafo 4. El contrato agropecuario podrá pactarse y pagarse en consideración a:

- a. Unidad de tiempo: La que convengan las partes
- b. Por obra o tarea: es decir de acuerdo con parámetros específicos de ejecución de actividades.
- c. A destajo: es decir de acuerdo con factores de producción.

Se respetará el salario mínimo legal o el convencional fijado en pactos, convenciones colectivas y laudos arbitrales. Para la determinación del salario mínimo por hora, diario o semanal, se considerará la proporción en relación con el salario mínimo legal o convencional.

Artículo 49. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, el cual, quedará así:

ARTÍCULO 133 A. Jornal Agropecuario. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo 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, cesantías, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.

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

Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo legal vigente o al pactado en convención colectiva, 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. Para la determinación del salario mínimo por hora, diario o semanal, se considerará la proporción en relación con el salario mínimo legal.

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

Parágrafo 3. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes.

Parágrafo 4. 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 contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral sobre el jornal agropecuario devengado de acuerdo con el tiempo laborado, en horas, días o semanas sin incluir el factor prestacional del 30% y tampoco el 4% por concepto de subsidio familiar

CAPÍTULO X DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 50. Unidad Negocial. La negociación colectiva deberá adelantarse a través de un pliego de peticiones unificado y en una única mesa de negociación con representación de las diferentes organizaciones sindicales que tengan presencia en la respectiva empresa, y concluir en la suscripción de una única Convención Colectiva.

Artículo 51. Prohibiciones.

Está prohibido a los sindicatos:

a) Retirar sistemáticamente el pliego de peticiones o dilatar el conflicto colectivo con el propósito de extender el fuero circunstancial. Una vez un pliego de peticiones sea presentado a un empleador por una organización sindical, el mismo no podrá ser retirado en más de una (1) ocasión, de modo que las partes deberán finalizar la negociación.

b) Constituir sindicatos de manera indiscriminada con los mismos afiliados con el propósito de extender el fuero sindical de fundación o de directivos sindicales.

Está prohibido a los empleadores:

- a) Designar para la negociación colectiva personas sin capacidad de decisión o representatividad organizacional.
- b) Discriminar a un trabajador por el hecho de pertenecer a un sindicato.

Artículo 52. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le resulten contrarias. Deróguense la Ley 1221 de 2008, "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones", la Ley 2088 de 2021, "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones" y la Ley 2121 de 2021, "por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones".

Quedan derogadas las disposiciones de la Ley 1636 de 2013 y de la Ley 2225 de 2022 que le sean incompatibles o contrarias y cuyo contenido no haya sido íntegramente regulado por la presente Ley.

Cordialmente,

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Contenido

1. OBJETIVO	27
2. INTRODUCCIÓN	28
3. PROPUESTAS Y CAPÍTULOS	35
3.1. MEDIDAS PARA UN MERCADO LABORAL MÁS INCLUYENTE	35
3.2. FORTALECIMIENTO DEL EMPLEO FORMAL	35
3.3. PROGRAMA FORMACIÓN PERMANENTE	36
3.4. FOMENTO DE LA EMPLEABILIDAD Y PROTECCIÓN AL CESANTE	37
3.5. MODERNIZACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA	37
3.6. ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA	38
3.7. FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	39
3.8. ELIMINACIÓN Y SUSTITUCIÓN DE TRÁMITES ADMINISTRATIVOS	39
3.9. CONTRATO AGROPECUARIO	39
3.10. OTRAS DISPOSICIONES	40
4. MARCO NORMATIVO REFERENCIAL	40
5. ANÁLISIS CONSTITUCIONAL DE NO REGRESIVIDAD	43
6. ANÁLISIS DE CONVENIENCIA	48
7. IMPACTO FISCAL	97
REFERENCIAS	97

1. OBJETIVO

Este proyecto de ley tiene como objetivo promover la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, así como:

- a) Promover la creación de nuevos empleos y reducir la informalidad laboral.
- b) Proteger a los trabajadores cesantes, tanto del sector formal como informal, con la finalidad de procurar su empleabilidad.
- c) Establecer mecanismos tendentes a favorecer el ingreso de los jóvenes al empleo formal.
- d) Consagrar incentivos estatales para la generación de nuevos empleos formales y garantizar la estabilidad laboral mediante la protección del empleo.
- e) Actualizar el marco regulatorio de acuerdo con las necesidades de simplicidad y flexibilidad requeridas por los trabajadores y empleadores para un entorno laboral dinámico y productivo.
- f) Proscribir las prácticas discriminatorias, ofreciendo garantías de estabilidad.
- g) Establecer condiciones que permitan que los empleos se ajusten a las necesidades de horario y disponibilidad de las nuevas realidades del trabajo, armonizando el bienestar de los trabajadores.

- h) Crear las condiciones para la formalización del trabajo en la zona rural, en el marco del contrato y jornal agropecuario.
- i) Promover el diálogo social tripartito y relaciones armoniosas entre empresarios y sindicatos, mediante el respeto mutuo y la eliminación de cualquier injerencia, pública o privada, en la gobernanza de los sindicatos.

El ámbito de aplicación se centra en las relaciones de trabajo propias del sector privado, pero algunos desarrollos normativos en específico, particularmente referidos a la formalización laboral de los contratistas de prestación de servicios y en materia de teletrabajo, también serán aplicables a las relaciones legales y reglamentarias del sector público.

2. INTRODUCCIÓN

En Colombia han existido una serie de misiones para estudiar y hacer recomendaciones en relación con el desempleo y todas han insistido en la rigidez de algunas normas laborales y de protección social y su necesidad de ajustarlas con la finalidad de generar empleo y cobertura en materia de derechos laborales.

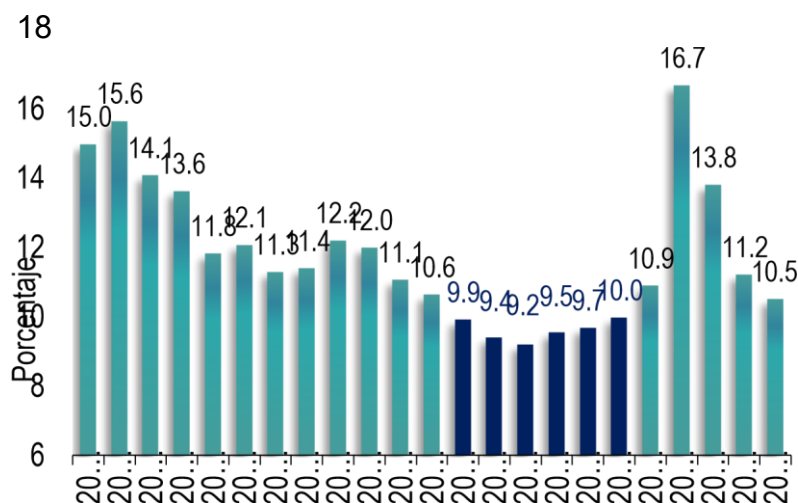
Este proyecto de ley tiene como objetivo principal justamente arreglar algunos problemas estructurales del mercado laboral colombiano. En concreto, se considera que las históricas tasas de desempleo e informalidad en el país son el resultado de rigideces de naturaleza económica y normativa que impiden la generación de empleo formal, junto con la dificultad administrativa que enfrenta un empleador a la hora de contratar y mantener un empleado. En ese sentido, se busca actualizar las normas laborales para que sean más simples y estén alineadas con el cambio en las preferencias de los trabajadores y las nuevas formas de trabajo que se están presentando en el mundo, preservando y ampliando los derechos laborales.

Los estudios académicos hechos sobre el mercado laboral colombiano concluyen que los altos costos extrasalariales que recaen sobre los empleadores, un salario mínimo alto relativo al salario mediano, la baja productividad, la composición demográfica y las diferentes fricciones entre oferta y demanda laboral, son los principales factores que dificultan la creación de empleo formal, aumentan y hacen prevalecer la informalidad y contribuyen a un desempleo de largo plazo (Arango y Florez, 2021; Arango y Florez, 2020; Arango, et al. 2020; Uribe, 2016; Mondragón, et al. 2010; Arango y Posada, 2006). Una muestra de esto último es que, si se compara las tasas de desempleo históricas de Colombia con otros países del mundo, se tiene que, aun en las crisis más fuertes como la Gran Recesión de 2008, países como Francia o Estados Unidos nunca llegaron a tener tasas de desempleo como las de Colombia, es decir, lo que para otros países es una anomalía en el mercado laboral, para el nuestro se ha convertido en algo normal.

Como lo afirma la OCDE, la pandemia del COVID-19 golpeó fuertemente el mercado laboral en Colombia, destruyendo millones de empleos y devolviendo a muchas

personas a la pobreza o empeorándola. La pandemia puso en evidencia la fragilidad del mercado laboral colombiano y los desafíos que este implica para el marco regulatorio. En concreto, para marzo de 2020, justo antes de empezar los confinamientos, había 19,6 millones de ocupados y 2,99 millones de desempleados, lo que se traduce en una tasa de ocupación de 60,4% y de desempleo de 13,2%. Para abril de ese mismo año, la cantidad de ocupados cayó 3,7 millones llegando a 15,9 millones de personas. Esto hizo que 1,1 de personas ahora se encontraran en situación de desempleo. Aunque las tasas de ocupación y desempleo tocaron los 42,5% y el 20,5% respectivamente, estos datos deben analizarse con el aumento de la población inactiva que, con las nuevas personas desempleadas, implicó la destrucción de 3,7 millones de empleos a raíz de la pandemia. Luego del fuerte deterioro que se observó en el mercado laboral durante la pandemia, entre 2021 y 2022 se logró recuperar e incluso superar los niveles de empleo que se tenían en 2019. En concreto, según el DANE, en 2022 el total de ocupados ascendió a 22 millones de personas, con un crecimiento de 1,6 y 3 millones comparado con 2021 y 2020, respectivamente (figura 1). En términos más recientes, para el presente año el mercado laboral colombiano ha venido presentando una tasa de desempleo promedio que se mantiene en dos dígitos (10,7%), aunque con una leve tendencia decreciente, pasando de 2,95 millones de desempleados en promedio, entre enero y julio de 2023, a 2,7 millones para el mismo periodo de 2023, es decir, cerca de 239 mil personas salieron del desempleo.

Figura 1: Tasa de desempleo (Promedio anual 2001-2023*)

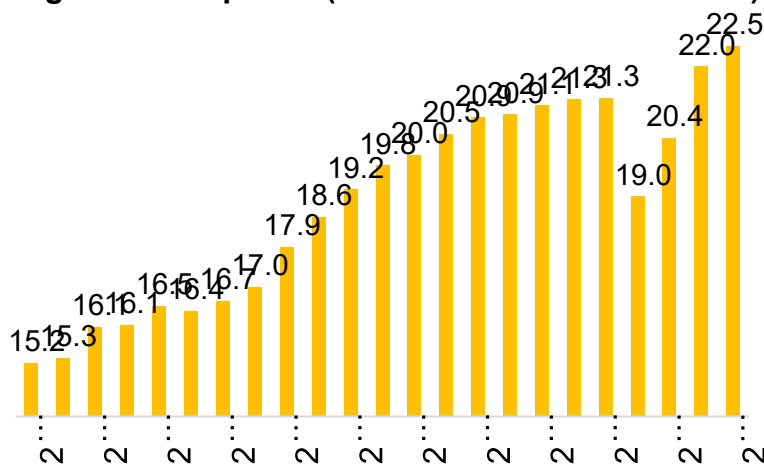


Fuente: DANE. *Promedio agosto 2022 – julio 2023

En cuanto a los ocupados, según las cifras del DANE, a nivel nacional aumentaron en 826 mil personas, en promedio, en el periodo enero - julio del 2023 frente al mismo periodo de 2022. Este incremento en los ocupados le permite al mercado laboral colombiano estar nuevamente por encima de los 22 millones de ocupados (figura 2). La recuperación del empleo también se ha traducido en un leve avance

en la formalidad laboral. En efecto, según el DANE, este indicador pasó de 58% en el segundo trimestre de 2022 a 55,8% en 2023.

Figura 2: Ocupados (Promedio anual 2001-2023*)



Fuente: DANE. *Promedio agosto 2022 – julio 2023

El problema de la informalidad comparte prácticamente las mismas causas que la alta tasa de desempleo, como los altos costos extrasalariales que imponen barreras de entrada a la formalidad. Uribe (2016) divide las causas de la informalidad laboral en Colombia entre cíclica y estructural. Las causas estructurales vienen explicadas por la interacción del salario mínimo y la baja productividad de los trabajadores menos calificados. Así, a medida que el salario mínimo con las demás contribuciones forzosas de los empleadores como pensión y salud se aleja de la productividad laboral de los trabajadores menos calificados, estos últimos cuando busquen empleo en el sector formal les será más difícil encontrarlo o, en otro caso, aumentará la probabilidad de ser despedidos, de mantener su estado de desempleo o ser empujados hacia el sector informal, conclusiones apoyadas también por Arango (2020) y Mondragón, et al. (2010).

Si se mira a profundidad la composición de los ocupados, se encuentra que, de los 22,4 millones de ocupados en el primer semestre de 2023, el 41,7% corresponde a trabajadores cuenta propia (9,4 millones), de los cuales el 85,4% fueron informales (8 millones), es decir, de los 12,9 millones de informales que hubo, en promedio, en el primer semestre de 2023, el 62% es explicado únicamente por los trabajadores por cuenta propia. Así entonces, se concluye que el problema de la informalidad está lejos de ser un asunto de desconocimiento de la normativa laboral por parte de los empleadores, sino de altas barreras de entrada al mercado formal que impone la normativa colombiana y, en menor medida, de una decisión personal de los trabajadores.

Figura 3: Ingreso medio de formales e informales