



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXII - N° 482

Bogotá, D. C., martes, 16 de mayo de 2023

EDICIÓN DE 57 PÁGINAS

DIRECTORES:

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

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

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 409 DE 2023 CÁMARA

Cordialmente,

por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se promueve la generación de empleo formal y la garantía y protección de todas las formas de trabajo.

Bogotá, D. C., 10 de mayo de 2023

Doctor

JAIME LUIS LACOUTURE

Secretario General

Cámara de Representantes

Ciudad

Asunto: Radicación de Proyecto de ley, por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se promueve la generación de empleo formal y la garantía y protección de todas las formas de trabajo.

Apreciado Señor Secretario,

En nuestra condición de miembros del Congreso de la República y de conformidad con el artículo 154 de la Constitución Política de Colombia, por su digno conducto nos permitimos poner a consideración de la honorable Cámara de Representantes el siguiente Proyecto de Ley, por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se promueve la generación de empleo formal y la garantía y protección de todas las formas de trabajo.

Handwritten notes and signatures:

- Vertical note on the right: "CONTRATACION DE PERSONAS EN EL SECTOR"
- Signature: "Dijon y Jumbato"
- Signature: "Juan Fredy"
- Signature: "y protección"
- Signature: "Barrero"
- Signature: "Karin"
- Signature: "Bocanegra"
- Signature: "Andrés Calle"
- Signature: "Germin Rojo"
- Signature: "Partido Liberal"
- Signature: "Micaela"
- Signature: "CARLOS ARDILA ESPINOSA"
- Text: "Representante a la Cámara"
- Text: "Departamento del Putumayo"
- Text: "Rep. Cámara SUCEE"
- Text: "Partido Liberal"

PROYECTO DE LEY NÚMERO 409 DE 2023
por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se promueve la generación de empleo formal y la garantía y protección de todas las formas de trabajo.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

TÍTULO I

PRINCIPIOS Y ELEMENTOS GENERALES
 DE LOS CONTRATOS LABORALES

CAPÍTULO PRELIMINAR

Principios generales

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

Artículo 1°. Objeto y Principios. *La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.*

Los principios constitucionales del derecho laboral serán los contenidos en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia y los previstos en las normas que componen el Bloque de Constitucionalidad.

Artículo 2°. Modifíquese el artículo 2° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 2°. Territorialidad. *El Código Sustantivo del Trabajo se aplicará a todas las relaciones de trabajo celebradas y ejecutadas en Colombia, así como aquellas actividades laborales dependientes desarrolladas fuera del país, pero respecto de las cuales se ejerza la subordinación desde el territorio colombiano.*

Artículo 3°. 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 trabajo que involucren empleadores y trabajadores del sector privado, esto es el derecho individual del trabajo, y las relaciones de derecho laboral colectivo de trabajadores oficiales y particulares.*

También se aplicará el presente Código en aquellas relaciones de trabajo a las que se haga referencia de manera expresa y en forma especial, aun cuando no se trate de actividades subordinadas.

Se entenderá en todo caso, que todas las modalidades de trabajo, aun cuando no se encuentren expresamente reguladas por el presente Código sino por otros estamentos jurídicos, serán objeto de especial protección a cargo del Estado en especial de protección social, en cumplimiento del artículo 25 de la Constitución Política de Colombia.

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

Artículo 4°. Empleados Públicos. *Las relaciones de trabajo entre la administración pública y los servidores públicos no se rigen por el presente*

Código, sino por los estatutos y normas especiales que las regulen.

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

Artículo 5°. Definición de Trabajo. *El trabajo es toda actividad humana libre y lícita, ya sea material o inmaterial, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta con el propósito de obtener un provecho económico en aras de satisfacer necesidades y servicios dentro de una economía y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.*

CAPÍTULO I

Modalidades contractuales

Artículo 6°. Modifíquese el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 45. Duración. *Los contratos de trabajo pueden celebrarse por un plazo o tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional accidental o transitorio.*

La irregularidad en la celebración o la ejecución de la modalidad de duración del contrato a término fijo o de duración determinada deviene el contrato en uno a término indefinido.

Todo contrato de trabajo mantendrá su vigencia y estará encaminado a proteger al trabajador y garantizar su estabilidad, mientras no finalice de conformidad con lo previsto en la ley.

El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y sin justificación alguna, mediante aviso previo de 30 días calendario para permitir que el empleador lo reemplace. Las partes podrán acordar por escrito que el trabajador asuma el pago de los días pendientes de preaviso a título de indemnización por el incumplimiento de la obligación, así como el desistimiento del preaviso para que el trabajador pueda terminar de forma inmediata el contrato de trabajo.

Parágrafo 1°. *Todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo tendrán derecho al pago de prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones en los términos regulados por el presente Código.*

Parágrafo 2°. *El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.*

Artículo 7°. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 46. Contratos de Trabajo de Duración Determinada. *Los contratos de trabajo de duración determinada son los siguientes:*

1. Contratos de Trabajo a Término Fijo: El contrato de trabajo a término fijo podrá celebrarse para desempeñar una labor sometida a un plazo fijo.

El contrato de trabajo a término fijo debe constar por escrito y en él deberá indicarse con claridad el plazo inicial de duración, que en ningún caso podrá ser superior a cinco (5) años. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a 30 días calendario, este se entenderá prorrogado por un término igual al inicial, sin que pueda exceder del término máximo de cinco (5) años.

Si el término fijo inicial acordado es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente hasta el término máximo de cinco (5) años. En los contratos con duración igual o inferior a un mes no se requerirá de preaviso para su terminación por expiración del término fijo pactado.

Así mismo, las partes podrán acordar su renovación indefinidamente, sin que se pierda la naturaleza de contrato a término fijo, en tanto las necesidades que se atiendan sean de duración o plazo específico, como torneos deportivos profesionales o periodos académicos, entre otros.

En los casos en que las partes no acuerden la renovación conforme con lo previsto en el inciso inmediatamente anterior, y el contrato continúe en ejecución, se entenderá que este ha derivado en un contrato de trabajo a término indefinido una vez cumplido el periodo máximo de cinco (5) años.

Cuando se presenten contratos sucesivos por cualquier causa, se deberá garantizar el pago de aportes a seguridad social entre un contrato y el siguiente.

2. Contratos de Trabajo por Duración de la Obra o Labor Determinada. El contrato de trabajo por duración de la obra o labor podrá celebrarse sometido a una condición que dará lugar a su terminación, esto es por el tiempo que dure la realización de una obra o labor debidamente determinada.

El contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada deberá constar por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor que determina la duración del contrato, de modo tal que de su sola lectura pueda determinarse el momento exacto en el que se entendería culminado el contrato de trabajo.

3. Contratos para atender labores ocasionales o accidentales. Los contratos de trabajo podrán celebrarse para la atención de las actividades descritas en el artículo 6° del presente Código.

CAPÍTULO II

Terminación de contrato

Artículo 8°. Modifíquese el numeral 6 del literal A y el numeral 8 del literal B, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:

Artículo 62. Terminación del Contrato por Justa Causa. Son justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo:

A. Por parte del Empleador.

(...) 6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador o trabajadora de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, contratos de trabajo, acuerdos colectivos, fallos arbitrales, reglamentos, procedimientos e instrucciones laborales en el marco de la subordinación. La gravedad de dicha violación deberá estar calificada como tal en el instrumento que prevé la falta, o en caso de no estarlo corresponder a un criterio de proporcionalidad y razonabilidad, atendiendo a circunstancias de tiempo, modo y lugar de su ocurrencia y a si existió o no un daño derivado de la misma.

B. Por parte del trabajador.

(...) Cualquiera violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, los contratos de trabajo, acuerdos colectivos, fallos arbitrales, reglamentos y procedimientos. La gravedad de dicha violación deberá evaluar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de su ocurrencia, si existió o no un daño derivado de la misma y responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Artículo 9°. Adiciónase el artículo 63 del Código Sustantivo del Trabajo en reemplazo de la subrogación realizada por el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965. El artículo 63 quedará así:

Artículo 63. Estabilidad Laboral Reforzada. No podrán ser objeto de discriminación, por su especial condición, los siguientes trabajadores, a los que en virtud de ella, se les concede fuero laboral especial, que les permitirá una protección especial frente a actos discriminatorios:

- a. Fuero Sindical: Las personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los comités seccionales por el tiempo que duren en estos, los miembros de la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código.
- b. Fuero Circunstancial: Las personas directamente beneficiarias de un proceso de negociación colectiva, desde la presentación del pliego de peticiones y hasta la fecha en que finalice el conflicto colectivo.

- c. *Personas en Condición de Discapacidad: Personas que presenten una limitación sustancial en su condición de salud (física, psíquica, mental, sensorial e intelectual) que le impida desarrollarse con normalidad en el entorno laboral –esto es que cuenten con una limitación ocupacional relevante–, impidiéndole por consiguiente su integración profesional y el desarrollo de actividades laborales en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Esta protección permanecerá en tanto perdure la limitación ocupacional o la discapacidad del trabajador. La discapacidad deberá en todo caso interpretarse a la luz del Bloque de Constitucionalidad y la Ley Estatutaria de Discapacidad.*
- d. *Fuero de Maternidad: La mujer en estado de embarazo y durante los seis meses posteriores al parto.*
- e. *Fuero de Maternidad Extendido a la Pareja de la Mujer gestante: La pareja de la mujer gestante, siempre y cuando la madre dependa económicamente de su pareja, se encuentre registrada como beneficiaria de esta en el Sistema de Seguridad Social en Salud y esta situación sea conocida previamente por el empleador.*
- f. *Víctima de Acoso Laboral: La persona que hubiese sido víctima comprobada de acoso laboral, siempre y cuando hubiese efectuado una queja ante el Comité de Convivencia dentro de los seis meses previos a la terminación del contrato de trabajo.*
- g. *Prepensionables: La persona a quien le haga falta tres años o menos para cumplir el mínimo de semanas para obtener una pensión de vejez o cuando teniendo las semanas requeridas le falte el mismo tiempo en edad para obtener la pensión.*

Parágrafo 1°. En los casos previstos en los literales a), d) y e) del presente artículo, para que proceda la terminación del contrato por voluntad del empleador deberá adelantarse el proceso previo de comprobación de la justa causa o razón objetiva ante el Juez Laboral.

Parágrafo 2°. En el caso previsto en el numeral c), cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Empleador podrá solicitar autorización previa al Juez Laboral para proceder al despido. En este caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y al pago de una suma adicional de seis meses de salario, junto con los montos adicionales que correspondan para garantizar el pago por el mismo tiempo de aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y

pensiones en compensación por la terminación del contrato en razón de la discapacidad.

Parágrafo 3°. Se presumirá discriminatorio el despido sin justa causa que se presente frente a cualquier persona que acredite alguna de las circunstancias establecidas y, por consiguiente, se entenderá sin efectos el despido que corresponda a un acto discriminatorio, caso en el cual procederá el reintegro por vía judicial o la indemnización a elección del empleador. Quien alega la causal objetiva o la justa causa de despido la deberá acreditar plenamente, comprobando la inexistencia de un acto discriminatorio para exonerarse de los efectos del reintegro.

Parágrafo 4°. El Juez podrá a su arbitrio, ante la presencia de un acto discriminatorio y en caso de encontrar que el reintegro es imposible por las circunstancias que se prueben en el juicio, optar por ordenar en su lugar el pago de una indemnización de perjuicios en beneficio de la persona discriminada por la suma de seis meses de salarios y los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales.

Parágrafo 5°. Se presume que cuando la contratación laboral se perfecciona bajo el conocimiento previo de la situación que generaría el fuero, siempre y cuando dicha circunstancia quede consagrada en el contrato de trabajo, no asiste intención discriminatoria frente la futura terminación del contrato de trabajo, y, en todo caso, si el trabajador o la trabajadora pretendiera alegarla, correrá por su cuenta la carga de probar el acto discriminatorio del empleador.

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

Artículo 64. Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo Sin Justa Causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria tácita por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte del empleador o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador o la trabajadora por alguna de las justas causas previstas en la Ley, el empleador deberá resarcir el daño en los términos que a continuación se señalan:

1. En los contratos a término fijo, la indemnización comprenderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para cumplir el plazo pactado o el de su prórroga, en caso de que esta haya operado.
2. En los contratos celebrados por la duración de la obra o labor contratada o para labores ocasionales, la indemnización corresponderá al tiempo que falte para la culminación del contrato. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.

3. *En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*
 - a. *Para trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes una suma de 40 días de salario por el primer año de servicios y 20 días adicionales por cada uno de los años siguientes o en proporción al tiempo por fracción.*
 - b. *Para trabajadores que devenguen más de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y hasta diez salarios mínimos legales mensuales vigentes una suma de 30 días de salario por el primer año de servicios y 20 días adicionales por cada uno de los años siguientes o en proporción al tiempo por fracción.*
 - c. *Para trabajadores que devenguen más de diez salarios mínimos legales mensuales vigentes una suma de 20 días de salario por el primer año de servicios y 15 adicionales por cada uno de los años siguientes o en proporción al tiempo por fracción.*

En el caso de los contratos que deriven por acuerdo de las partes o por disposición de la Ley en contratos a término indefinido, se entenderá respetada la antigüedad para efectos del cálculo de la presente indemnización desde el primer día en que empezó a prestar sus servicios el trabajador o la trabajadora.

Artículo 11. Modifíquese el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 65. Indemnización por falta de pago. *A la terminación del contrato de trabajo el empleador ha de cumplir de buena fe con todas sus obligaciones, pagando pronta y de manera íntegra los salarios, prestaciones sociales, afiliaciones a la seguridad social que adeude, salvo los casos de retención autorizados por la Ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora que los haya reclamado oportunamente y en todo caso a más tardar dentro de los 24 meses posteriores a la terminación del contrato, como indemnización, una suma igual al último salario diario devengado por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago y hasta máximo dos años. Luego de transcurrido los dos años referidos se causarán intereses moratorios a la máxima tasa legal permitida sobre las prestaciones sociales y salarios adeudados hasta la fecha efectiva de pago. Si la demanda se presenta después de 24 meses de haber terminado el contrato de trabajo, el trabajador sólo tendrá derecho al pago de intereses moratorios a la máxima tasa legal permitida sobre las prestaciones sociales y salarios adeudados hasta que se verifique el pago.*

Se presumirá que existe mala fe del empleador cuando transcurridos treinta días posteriores a la terminación del contrato de trabajo no haya efectuado el pago y no se logre justificar el retraso en el pago ante el Juez.

Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador o trabajadora se niega a

recibir, el empleador cumplirá con sus obligaciones consignando en la cuenta bancaria prevista para el pago de nómina o, en su defecto, realizará el pago por vía de depósito judicial, dejando la autorización correspondiente para que el trabajador reciba el pago o hasta que la justicia de trabajo decida la controversia.

Artículo 12. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 115. Procedimiento para la Imposición de Sanciones o para finalizar el contrato de trabajo por justa causa imputable al trabajador. *En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar con justa causa el contrato de trabajo, se deberán garantizar los principios de dignidad, presunción de inocencia, proporcionalidad, razonabilidad, oportunidad en relación con el momento en que se conozcan las circunstancias que motivan la investigación, derecho a la defensa y a la contradicción, derecho a conocer pruebas y a controvertirlas, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, para lo cual como mínimo se deberán cumplir las siguientes etapas:*

1. *Una comunicación formal de apertura de la investigación en la que se señale en debida forma las conductas investigadas, las posibles faltas cometidas y las posibles consecuencias de las mismas. En ella deberá señalarse la oportunidad que tendrá la persona investigada para conocer las pruebas de la investigación y controvertirlas, y la oportunidad en que podrá rendir sus descargos verbales o escritos, todo lo cual podrá coincidir en un solo acto.*
2. *El traslado de las pruebas que se tienen y que fundamentan la investigación hacia la persona investigada y la recepción de las pruebas que aporte la persona investigada según las oportunidades definidas en la comunicación anterior.*
3. *La emisión de un pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y escrito que deberá guardar congruencia, razonabilidad y proporcionalidad conforme con lo investigado y que podrá corresponder al cierre o archivo del caso, a la imposición de una sanción o a la terminación justificada del contrato.*
4. *En caso de que la decisión sea adversa al trabajador o la trabajadora, deberá otorgarse la posibilidad de revisar la decisión.*

Parágrafo 1º. *La omisión de las etapas antedichas tornará en injustificada la decisión adoptada, razón por la cual en el evento de la sanción disciplinaria se deberán retrotraer sus efectos, y en el de la terminación del contrato la terminación se entenderá sin justa causa debiendo el empleador pagar el valor de la indemnización a que hace referencia el artículo 64.*

Parágrafo 2°. Este procedimiento no tiene que ser agotado si la causa de terminación del contrato de trabajo es el reconocimiento de la pensión de vejez o de invalidez, o cuando él o la trabajadora no regrese a su trabajo una vez desaparecida la causal de suspensión del contrato de trabajo.

Parágrafo 3°. En caso en el que el trabajador o trabajadora se encuentre afiliado a una organización sindical, podrán asistirlo y pronunciarse en descargos hasta dos (2) representantes del sindicato al que pertenezca.

Parágrafo 4°. El trabajador o trabajadora en situación de discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 5. Las etapas del presente proceso podrán ser complementadas o especificadas por vía en el reglamento interno de trabajo o en acuerdos colectivos.

TÍTULO II

ENCADENAMIENTOS PRODUCTIVOS, TERCERIZACIÓN Y EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

CAPÍTULO I

Tercerización

Artículo 13. El artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 34. Tercerización y Encadenamientos Productivos. Para los efectos de la presente norma se entenderá lo siguiente:

1. **Encadenamiento Productivo:** Se entiende por encadenamiento productivo el conjunto de actores económicos asociados en la cadena de valor de un producto que interactúan entre sí para obtener beneficios en conjunto y aumentar sus niveles de productividad y competitividad.
2. **Tercerización.** Se entiende por tercerización una forma de desarrollar un encadenamiento productivo a través del traslado integral de un proceso, subproceso o servicio a un tercero, persona natural o jurídica, a través de un contrato civil y/o comercial. El tercero quedará encargado de realizar el proceso, subproceso o servicio contratado con plena autonomía e independencia en materia directiva, financiera y haciendo uso de sus propios recursos materiales, técnicos, tecnológicos, financieros, inmateriales y humanos. Lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acuerdos contractuales para la coordinación, vigilancia, administración, auditoría y la interventoría frente al servicio, proceso o subproceso contratado.

Parágrafo 1°. Los procesos de tercerización en ningún caso podrán facilitar, permitir ni tolerar prácticas de suministro de personal dirigidas a

eludir o evadir la configuración de un contrato de trabajo con quien se comporte como verdadero empleador.

Parágrafo 2°. En ningún caso los procesos de tercerización podrán facilitar, permitir ni tolerar prácticas encaminadas a la vulneración del derecho de asociación sindical o el desconocimiento de salarios y prestaciones sociales en trabajos dependientes y subordinados.

Parágrafo 3°. Será válida la tercerización con personas jurídicas de cualquier naturaleza incluidas aquellas pertenecientes al sector solidario de la economía, mecanismos de producción cooperativa, asociativa, mutual o colectiva y otros medios de producción y servicios, en tanto en la realidad se demuestre que en estas organizaciones no existe la presencia de trabajo subordinado frente al beneficiario. En tal evento, los trabajadores tendrán el derecho a reclamar salarios y prestaciones en aplicación del principio de primacía de la realidad.

Parágrafo 4°. El beneficiario, dueño de la obra o contratante de los servicios, procesos o subprocesos objeto de la tercerización será responsable solidariamente por los salarios, prestaciones e indemnizaciones de los trabajadores de la persona jurídica o natural con la que contrata el desarrollo del contrato, servicio, proceso o subproceso. Lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad de repetir contra el contratista o de contar con pólizas de seguro con coberturas suficientes para estos pagos y de la posibilidad de acordar auditorías e interventorías para verificar el cumplimiento de disposiciones legales por parte de este.

Parágrafo 5°. En caso de hallarse probada la mala fe de alguna de las partes implicadas en los procesos de tercerización con la finalidad de defraudar a los acreedores, las personas afectadas naturales o jurídicas estarán habilitadas para llevar el caso al análisis de la jurisdicción de derecho privado para que esta evalúe la procedencia del levantamiento del velo corporativo en su beneficio.

Parágrafo 6°. El Ministerio del Trabajo podrá sancionar la infracción de lo previsto en el presente artículo.

CAPÍTULO II

Empresas de servicios temporales

Artículo 14. El artículo 77 de la Ley 50 de 1990 quedará así:

Artículo 77. Las Empresas de Servicios Temporales son las únicas autorizadas para suministrar personal en misión. El suministro de personal única y exclusivamente podrá vincularse a través de Empresas de Servicios Temporales por parte de los usuarios en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a las que se refiere el artículo 6° del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiera reemplazar personal durante periodos de ausentismo temporal

por licencias, permisos, vacaciones y/o incapacidades, entre otras. En este caso, el tiempo de la vinculación será equivalente al tiempo de ausentismo, sin importar la duración de este.

3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los periodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios por un término máximo de seis meses prorrogables por seis meses más.

Parágrafo 1°. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de eventos o necesidades distintas a las anteriormente previstas o en exceso de los periodos de temporalidad anteriormente descritos, la empresa usuaria podrá ser considerada como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y la Empresa de Servicios Temporales se entenderá como una simple intermediaria en los términos del artículo 35 del C.S.T. con las cargas de responsabilidad solidaria correspondientes. Si el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicios temporales, el Juez podrá ordenar el pago de una indemnización a la persona afectada como si el contrato de trabajo hubiese sido celebrado a término indefinido desde su inicio.

Parágrafo 2°. El Ministerio del Trabajo podrá sancionar la infracción de lo previsto en el presente artículo.

Artículo 15. El artículo 79 de la Ley 50 de 1990 quedará así:

Artículo 79. Los trabajadores y trabajadoras en misión tendrán derecho a recibir un salario y prestaciones sociales iguales a los que reciben los trabajadores y trabajadoras de la usuaria que ejerzan las mismas actividades. Lo anterior, respetando las escalas salariales y de remuneración vigentes en las empresas usuarias.

Parágrafo. Las empresas usuarias deberán verificar que la Empresa de Servicios Temporales tenga contratada la póliza de cobertura en salarios y prestaciones sociales y esté pagando mensualmente los aportes a seguridad social de los trabajadores y trabajadoras en misión, so pena de que ante las inconsistencias sean solidariamente responsables por los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social de los trabajadores y trabajadoras en misión.

TÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO, TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

Artículo 16. 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 periodo comprendido desde las 06:01 a. m. y hasta las 09:00 p. m.

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido desde las 09:01 p. m. y hasta las 06:00 a. m.

Parágrafo 1°. A partir del 1° de enero de 2024, la jornada nocturna iniciará a partir de las 08:01 p. m. y hasta las 06:00 a. m.

Parágrafo 2°. Cuando la tasa de informalidad laboral se encuentre por debajo del 45% y el desempleo por debajo del 9% certificados por el DANE para el 30 de noviembre del respectivo año, la jornada laboral nocturna del año siguiente empezará a partir de las 06:01 p. m. A su vez, si las respectivas tasas de desempleo e informalidad laboral reflejan un incremento por encima de los niveles anteriormente enunciados para el 30 de noviembre del respectivo año, certificados por el DANE, la jornada nocturna del año siguiente empezará a regir a partir de las 08:01 p. m. En la negociación del salario mínimo del año de la certificación que implique un cambio en la jornada nocturna, se tendrá en cuenta el cambio que entraría a regir a partir del año siguiente, al momento de definir el incremento.

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

Artículo 161. Duración. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, la jornada máxima semanal será de cuarenta y dos (42) horas. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, de conformidad con lo que acuerden las partes o se prevea en el Reglamento Interno de Trabajo.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo tres (3) horas continuas diarias y máximo hasta nueve (9) horas al día sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal. Si en el horario pactado el trabajador(a) debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno en aquellas empresas. De conformidad con lo establecido en el artículo 166 del Código, o empleadores que requieran organizar turnos sucesivos sin solución de continuidad se podrán trabajar un máximo de 12 horas diarias y 60 a la semana, siempre y cuando se remunere el trabajo suplementario y los recargos que correspondan, se tenga un concepto favorable por parte de la ARL respecto a la posibilidad de trabajar dicho tiempo y se obtenga permiso previo del Ministerio de Trabajo.

Se establecen las siguientes excepciones:

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

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 p. m.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 p.m.

c) Jornada de seis horas diarias y treinta y seis horas semanales: El empleador y 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) Flexibilidad para personas trabajadoras con 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 e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad o enfermedades graves o personas adultas 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 deberá acreditar 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 cinco (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 correspondiente que impide la aceptación de la misma.

Parágrafo 1º. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

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 del trabajo suplementario ejecutado por cada trabajador o trabajadora, en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y el número de horas extra laboradas precisando si son diurnas o nocturnas.

En caso de que el trabajador o la trabajadora lo solicite, el Empleador deberá entregar la relación de las horas extra laboradas con las especificaciones antedichas, única y exclusivamente en relación con la persona solicitante. De igual modo, en caso de ser requerido por las autoridades administrativas o judiciales, el empleador deberá entregar el respectivo registro.

En caso de no contarse con registro y encontrarse probado el trabajo en horas extras, el empleador estará obligado a reconocerlas y el Juez podrá evaluar su conducta a efectos de condenar la indemnización moratoria prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, en caso de que haya obrado de mala fe. Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones que pueda imponer la autoridad administrativa del trabajo por la ausencia de registro.

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 extra de trabajo diurnas o nocturnas podrán exceder de dos horas diarias y doce horas semanales.

Parágrafo. En las actividades que requieran operar sin solución de continuidad, esto es durante las 24 horas del día y los siete días de la semana, los empleadores podrán solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para laborar hasta un máximo de 60 horas a la semana reconociendo el valor que corresponda por recargos y trabajo suplementario en exceso de la jornada ordinaria prevista en la empresa o de la máxima legal.

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

Artículo 179. Trabajo Dominical y Festivo:

1. El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del ochenta y cinco por ciento (85%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, festivo o compensatorio, solo tendrá derecho el trabajador o trabajadora, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa de la regulación sobre trabajo dominical y festivo el caso de la jornada de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas semanales prevista en el literal c) del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1°. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito con el empleador su día de descanso obligatorio sea otro día de la semana distinto del domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical. En este caso la expresión dominical será entendida exclusivamente para el descanso obligatorio y se entenderá que si se prestan servicios en el día acordado como descanso obligatorio, se deberá reconocer la retribución prevista en el presente artículo y en los subsiguientes.

Parágrafo 2°. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos en el mes calendario. El trabajo en días festivos no afectará la ocasionalidad o habitualidad del trabajo dominical, por la naturaleza misma de los días festivos que es ocasional.

Artículo 21. Modifíquese el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 180. Trabajo Ocasional en Días de Descanso Obligatorio. El trabajador o trabajadora que labore ocasionalmente en días de descanso obligatorio tiene derecho a elegir entre recibir el recargo por trabajo dominical y el descanso compensatorio o recibir el recargo dominical y una retribución adicional del 100% en reemplazo del descanso compensatorio. Las partes podrán hacer constar la elección correspondiente dentro del contrato de trabajo o en un documento adicional al mismo.

Artículo 22. Modifíquese el artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 181. Trabajo Habitual en Días de Descanso Obligatorio. El trabajador que labore habitualmente en días de descanso obligatorio tiene derecho al recargo por trabajo dominical previsto en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo y a un descanso compensatorio.

Artículo 23. Modifíquese el artículo 185 del Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 185. Aviso sobre Trabajo en Días de Descanso Obligatorio. El requerimiento o programación de trabajo en días de descanso obligatorio deberá efectuarse por escrito de parte del empleador con una antelación mínima de veinticuatro horas. El aviso podrá darse por efectuado cuando se entregue la programación de turnos de trabajo.

TÍTULO IV

SALARIOS Y PRESTACIONES SOCIALES

CAPÍTULO I

Salarios

Artículo 24. Modifíquese el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 130. Viáticos.

1. Los viáticos permanentes, que corresponden a aquellos viáticos reconocidos para que el trabajador pueda efectuar viajes que le impliquen pernoctar fuera de su sede habitual de trabajo por un mínimo de 15 días en el mes, constituyen salario en aquella parte pagada en dinero y destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.
2. Siempre que se paguen en dinero debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos para determinar la connotación salarial de los viáticos en manutención y alojamiento.
3. Los viáticos ocasionales nunca constituyen salario, al igual que aquellos permanentes reconocidos en especie, los cuales nunca constituyen salario.

Artículo 25. Modifíquese el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 132. Formas y Libertad de Estipulación. Las partes pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de producción, unidad de tiempo o por horas, a destajo, diario o jornal o sueldo quincenal o mensual, siempre respetando el salario mínimo mensual o el fijado en acuerdos colectivos o fallos arbitrales.

Las partes podrán acordar por escrito con trabajadores que devenguen más de tres salarios mínimos legales, un salario integral por hora, diario, quincenal o mensual que compense de antemano y en forma anticipada el valor del trabajo ordinario diurno y nocturno, de los recargos por trabajo suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo, la dotación, la prima legal de servicios y las cesantías y sus intereses. Este salario no podrá ser inferior al 130% del salario ordinario de referencia para trabajadores y trabajadoras que desarrollen la misma labor en la empresa. Esta posibilidad se podrá extender a los trabajadores con escalas salariales inferiores si a los cinco años de entrada en vigencia de esta Ley se verifica un impacto en la reducción de desempleo e informalidad en cuatro puntos porcentuales, respecto de la tasa de informalidad a 31 de diciembre del año de entrada en vigencia de la presente ley.

En el acuerdo de salario integral podrán incluirse los valores mensualizados de pagos, beneficios y prestaciones extralegales, subsidios y suministros en especie, siempre y cuando se indique expresamente en la cláusula y el monto mensualizado de los mismos sea sumado al salario integral mínimo descrito en el parágrafo anterior.

En caso de que el salario integral acordado no sea suficiente para los recargos por trabajo nocturno, suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo, las partes podrán adicionarlo

en el pago mensual haciendo uso de lo previsto en el artículo 170 del C.S.T.

Las cotizaciones a seguridad social y parafiscales del salario integral se harán sobre el 70% del salario devengado en el mes y en proporción a los días efectivamente trabajados, sin que pueda tomarse como Ingreso Base de Cotización un monto inferior al salario mínimo diario. En el caso de trabajadores que devenguen salario integral por días o por horas y cuyo ingreso mensual resulte inferior al salario mínimo mensual vigente, se aplicarán las reglas de cotización correspondientes.

El trabajador o trabajadora que no tenga acordada la modalidad de salario integral y que desee acogerse a la misma, podrá solicitar a su empleador que le relacione por escrito un cálculo previo del monto mensual a recibir y una vez estudiado, podrá solicitar por escrito a su empleador que se suscriba un acuerdo escrito para empezar a recibir el salario integral correspondiente y recibir la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales a la fecha en que se haga efectivo el cambio, sin que por ello se entienda que ha terminado el contrato de trabajo.

Artículo 26. Modifíquese el artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 145. Definición. Salario mínimo es el que todo trabajador y trabajadora con contrato de trabajo tiene derecho a percibir para subvenir sus necesidades normales y las de su familia en el orden material, moral y cultural, tomando en cuenta las condiciones generales de productividad y la economía del país.

Artículo 27. Modifíquese el artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 146. Factores para Fijarlo. El salario mínimo se fijará anualmente y en forma diferencial teniendo en cuenta los siguientes factores:

1. *Factor Empresarial:* se fijarán salarios mínimos diferenciales y específicos para micro y pequeñas empresas por un lado y, por otro, para medianas y grandes empresas, según la clasificación que para tal efecto tengan en las normas del sector comercio, industria y turismo.
2. *Factor Geográfico:* se fijarán a su vez salarios mínimos diferenciales y específicos por grupos geográficos de acuerdo con la categoría de municipio que prevé la Ley Orgánica de Presupuesto, así: Grupo 1 conformado por municipios o distritos especiales, categoría 1 y 2; Grupo 2, municipios de categoría 3 y 4; Grupo 3, municipios de categorías 5 y 6. Cada año se deberá tomar la clasificación que corresponda a cada municipio de acuerdo con lo certificado por la Contaduría General de la Nación y/o el Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

Artículo 28. Modifíquese el artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 147. Procedimiento de Fijación.

1. *El salario mínimo puede fijarse en acuerdos colectivos o laudos arbitrales, tanto a nivel de empresa o a nivel de grupos de empresas o sectores, siempre que todos los actores implicados hayan hecho parte de la negociación colectiva.*
2. *La Comisión de Concertación decidirá por consenso la fijación del salario mínimo con los diferenciales previstos en el artículo anterior. El voto de cada sector representativo será el de la mayoría de sus miembros.*

Para la fijación del salario mínimo, la Comisión deberá decidir a más tardar el quince (15) de diciembre. Si no es posible concertar, la parte o partes que no están de acuerdo deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. Las partes tienen la obligación de estudiar esas salvedades y fijar su posición frente a ellas en el término de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas. De nuevo, la Comisión deberá reunirse para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubieren allegado antes del treinta (30) de diciembre.

Cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo, para el año inmediatamente siguiente, a más tardar el treinta (30) de diciembre de cada año, el Gobierno lo determinará teniendo en cuenta como parámetros los salarios mínimos por factor de empresa o por factor regional sobre los que sí se hubiese llegado a un acuerdo, la media de salarios reportada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística por Región, los índices de crecimiento y productividad para micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la productividad acordada por el Comité Tripartito de Productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC).

Será obligatorio para la Comisión de Concertación o para el Gobierno Nacional tener en cuenta el mantenimiento del poder adquisitivo del salario y emitir pronunciamientos de los salarios mínimos fijados por factor empresarial y geográfico en forma específica en todos los casos.

3. *Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, este regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas semanales.*

Artículo 29. Modifíquese el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 170. Acuerdos de pago para recargos por trabajo suplementario, nocturno, dominical y/o festivo. Cuando el trabajo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos o nocturnos o se pueda prever mensualmente que se laborará en horario nocturno, dominical o trabajo suplementario, las partes podrán estipular por escrito salarios uniformes, adicionales al salario básico, que remuneren el trabajo nocturno, dominical y suplementario siempre que estos salarios compensen los recargos legales. En el evento en el que en un periodo el trabajo suplementario, nocturno o dominical supere el valor pactado por las partes, el excedente deberá ser remunerado conforme a las tasas y formas de liquidación previstas en el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.

Artículo 30. Adiciónese dos párrafos al artículo 99 de la Ley 50 de 1990:

“Parágrafo 1º. El empleador podrá aportar mensualmente con destino al fondo de cesantías el 8.33% del salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar, como consignación anticipada de cesantías. Para tal efecto, el Ministerio de Salud y Protección Social hará las reglamentaciones correspondientes respecto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA). En ningún caso la consignación anticipada podrá entenderse como pago parcial de la cesantía, pues el trabajador solo tendrá acceso a la cesantía anticipada en los términos que así lo determine la ley o a la terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo 2º. Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de los intereses sobre las cesantías, pagando al trabajador el 1% del salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar.

Artículo 31. Adiciónese un párrafo al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo:

“Parágrafo. Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de la prima legal de servicios pagando al trabajador el 8.33% del salario mensual sumado al auxilio de transporte, en los casos en que este aplique y no esté pactado en el salario integral en sus distintas modalidades a que hace referencia el artículo 132 del Código.”

TÍTULO V

RELACIONES DE TRABAJO DE REGULACIÓN ESPECIAL

CAPÍTULO I

Trabajo independiente, colectivo o no subordinado

Artículo 32. Adiciónese un nuevo título a la Primera Parte del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Título XIII

Relaciones de Trabajo de Regulación Especial

Capítulo I.

Trabajo Independiente, Colectivo o No Subordinado

Artículo ____. **Definiciones y Campo de aplicación.** Para efectos del presente Código se entenderá que toda relación que involucre el trabajo de una persona natural merece la protección especial del Estado, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

En este sentido, el presente capítulo aplicará con el ánimo de garantizar protección social a las modalidades de trabajo no subordinadas o independientes, teniendo en cuenta las siguientes definiciones:

- a. **Trabajador Trabajadora Autónomo o Independiente:** es aquel que ejecuta actividades haciendo uso de sus propios medios y recursos, asumiendo los riesgos del servicio o del trabajo de manera personal, y cualquiera que sea su finalidad y la modalidad de contratación utilizada, siempre que se efectúe sin estar bajo la continuada subordinación de otra persona.
- b. **Trabajador o Trabajadora Autónomo Vinculado:** es aquel que ejecuta actividades bajo su propia cuenta y riesgo, cualquiera que sea su finalidad y la modalidad de contratación utilizada, siempre y cuando se efectúe sin estar bajo la continuada subordinación de otra persona, pero requiriendo un lugar, medio, instrumento, canal o cualesquiera otra herramienta, física o virtual esencial para la prestación del servicio, suministrada o proveída bajo cualquier modalidad por quien se beneficia del trabajo.

Se entenderá por esencial aquel lugar, medio, instrumento, canal o cualesquiera otra herramienta, física o virtual, sin cuya presencia no pueda ejecutarse el servicio tal y como está contratado.

- c. **Trabajadores y Trabajadoras en Asociaciones Mutuales, Empresas Familiares, Emprendimientos Colaborativos, Cooperativas y/o Colectivos Artísticos:** son aquellos trabajadores y trabajadoras que ejecutan actividades de manera asociativa, familiar, colaborativa, cooperativa y/o colectiva, sin que exista subordinación pero sí espíritu de colaboración y coordinación entre los miembros de la respectiva asociación, empresa, emprendimiento, cooperativa o colectivo y tampoco entre estos y un tercero.

Artículo ____. **Protección Social del Trabajo Autónomo o Independiente.** Los trabajadores y trabajadoras autónomos o independientes, tendrán derecho a la protección social.

Para efectos de la cotización, el beneficiario de los servicios del trabajador autónomo o independiente, estará obligado a retener y pagar en beneficio de la seguridad social, el monto de la cotización en salud, pensión y riesgos laborales que corresponda a cargo del trabajador autónomo o independiente contratado, en proporción a los pagos que corresponda realizar por el contrato celebrado. Cuando no exista contratante deberá el autónomo o independiente realizar su propia cotización.

Las partes podrán acordar por escrito que el trabajador autónomo o independiente asuma la cotización de manera directa y sin retención, siempre y cuando para el pago, el contratante o beneficiario exija el comprobante de pago de seguridad social correspondiente para tramitar el pago.

En caso de inconsistencias en los aportes, el beneficiario o contratante será solidariamente responsable por los pagos a seguridad social que se adeuden al Sistema en proporción con los ingresos correspondientes al contrato que existía entre las partes.

Artículo __. Protección Social del Trabajador del Trabajo Autónomo Vinculado. *Cuando se presente el trabajo autónomo vinculado, será responsabilidad de quién suministra o provee el lugar, medio, instrumento, canal o cualesquiera otra herramienta, física o virtual esencial para la prestación del servicio, realizar la afiliación y la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social en proporción a los ingresos efectivamente devengados.*

Artículo __. Protección Social del Trabajo en Asociaciones Mutuales, Emprendimientos Colaborativos, Empresas Familiares y/o Colectivos Artísticos. *Las asociaciones mutuales, emprendimientos colaborativos, empresas familiares y/o colectivos artísticos, asumirán las cotizaciones en salud, pensión y riesgos laborales de sus asociados y/o vinculados, en proporción a las compensaciones o pagos mensuales que les realicen.*

Artículo __. Protección Social del Trabajo en Cooperativas de Trabajo Asociado. *La protección social del trabajo en Cooperativas de Trabajo Asociado se regulará por las normas vigentes.*

El Estado deberá facilitar y fomentar el fortalecimiento del trabajo cooperativo en el sector rural y agropecuario y en el sector transporte.

Artículo __. Primacía de la Realidad sobre las Formas. *En todas las relaciones reguladas por el presente capítulo se presumirá la existencia de contrato de trabajo por el solo hecho de que quién presta sus servicios así lo manifieste y en tal caso, será responsabilidad de quién se beneficia del servicio o de la respectiva asociación, emprendimiento, empresa familiar y/o colectivo artístico, comprobar la inexistencia de una continuada dependencia y/o subordinación respecto de quien reclama.*

Artículo __. Derecho de Asociación Sindical. *Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones*

sindicales y adelantar procesos de representación y de diálogo social frente a los beneficiarios de sus servicios en forma colectiva o individual, en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo.

Artículo __. Sanción en caso de Incumplimiento. *El incumplimiento de las normas previstas en el presente capítulo podrá dar lugar a la aplicación de sanciones administrativas. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones laborales, civiles y/o penales que correspondan, según la infracción cometida.*

Capítulo II

Trabajos Digitales Dependientes, Independientes, Crowdsourcing e Intermediación Digital del Trabajo

Artículo __. Campo de Aplicación y Modalidades. *El presente capítulo tiene por objeto regular las condiciones de protección del trabajo en la cuarta revolución industrial, el cual puede presentarse en las siguientes modalidades:*

- a. Trabajo Digital Dependiente:** *es el trabajo que haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones se ejecuta bajo continuada dependencia o subordinación de un empleador y en el marco de un contrato de trabajo, normalmente, bajo las reglas del del trabajo en casa, teletrabajo o del trabajo remoto.*
- b. Trabajos Digitales Independientes:** *son aquellos que se desarrollan bajo metodologías en que quién trabaja asume el trabajo por cuenta propia, con sus propias herramientas y haciendo uso de su propio tiempo y entrega un resultado de su trabajo haciendo uso para tal efecto de herramientas y canales digitales o de las tecnologías de la información y las comunicaciones en su totalidad y sin que exista interacción física con ninguna de las partes.*
- c. Trabajos Digitales en plataformas de micro tareas o crowdsourcing:** *son aquellos en los que una empresa encarga la ejecución de pequeñas tareas o micro tareas -como fotos, encuestas, experiencias de usuarios, entre otras- a un grupo considerable de personas quienes haciendo uso de su propio tiempo y recursos entregarán las mismas a cambio de un pago proporcional a la cantidad de microtareas ejecutadas.*
- d. Intermediación Digital del Trabajo o de Servicios:** *se entiende por intermediación digital del trabajo o de servicios, aquella actividad por la cual una plataforma digital o página web hace uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para poner en contacto oferentes de servicios o de trabajos con demandantes de servicios o de trabajos, así como con usuarios finales, con la presencia de una comisión o remuneración por el ejercicio de la intermediación. La sola presencia de la plataforma digital o página*

web que haga uso de las tecnologías para la interconexión entre el usuario final del servicio y el prestador o trabajador y/o con un establecimiento de comercio, se entenderá como intermediación digital del trabajo, aun cuando el servicio o trabajo ejecutado sea ejecutado en forma física como ocurre con las plataformas de transporte o de envíos.

Artículo __. Protección Social del Trabajo Digital Dependiente. El trabajo digital dependiente estará sujeto en lo que corresponda a las reglas previstas para el teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto o aquellas que las sustituyan o reemplacen y tendrá las garantías del contrato de trabajo y del derecho a la desconexión y el descanso efectivo.

También podrán celebrarse contratos de trabajo entre las plataformas digitales de reparto, envíos o transporte y quienes ejecuten actividades bajo su continuada dependencia y/o subordinación, en cuyo caso se tendrá derecho a todas las garantías propias de un contrato de trabajo.

Artículo __. Protección Social del Trabajo Digital Autónomo o Independiente. Los trabajadores y trabajadoras digitales autónomos o independientes, tendrán derecho a la protección social.

Para efectos de la cotización, el beneficiario de los servicios del trabajador autónomo o independiente, estará obligado a retener y pagar en beneficio de la seguridad social, el monto de la cotización en salud, pensión y riesgos laborales que corresponda a cargo del trabajador autónomo o independiente contratado, en proporción a los pagos que corresponda realizar por el contrato celebrado.

Las partes podrán acordar por escrito que el trabajador autónomo o independiente asuma la cotización de manera directa y sin retención, siempre y cuando para el pago, el contratante o beneficiario exija el comprobante de pago de seguridad social correspondiente para tramitar el pago.

En caso de inconsistencias en los aportes, el beneficiario o contratante será solidariamente responsable por los pagos a seguridad social que se adeuden al Sistema en proporción por los ingresos correspondientes al contrato que existía entre las partes.

Parágrafo 1º. Si los ingresos generados por el trabajador o trabajadora digital independiente o autónomo provienen de fuentes extranjeras o a través de criptomonedas, será responsabilidad del trabajador o trabajadora digital asumir de manera directa y exclusiva las cotizaciones a la Seguridad Social sobre el monto que corresponda. Para efectos de la fiscalización, las entidades administrativas estarán habilitadas para solicitar los reportes de transferencias internacionales recibidas, verificación de pagos a través de criptomonedas y determinar la mensualización de los ingresos reportados en las declaraciones de renta de los trabajadores o trabajadoras digitales independientes o autónomas.

Artículo __. Protección del Trabajo en Plataformas que Realizan Intermediación Digital del Trabajo. La protección del Trabajo en Plataformas que realizan intermediación digital del trabajo o de servicios, se verá reflejada en los siguientes aspectos:

1. **Datos Personales:** todas las plataformas digitales deberán estarse al cumplimiento de las normas que regulan la protección de datos personales y los trabajadores y trabajadoras deberán no solo autorizar la utilización de sus datos personales sino que deberán tener acceso permanente a la política de tratamiento de sus datos personales y tendrán derecho a consultar los derechos y prerrogativas con las que cuenten sobre sus datos personales, así como las finalidades y formas de su tratamiento y utilización.

Los trabajadores deberán ser avisados de los cambios en las políticas de tratamiento de datos personales con un tiempo de antelación no menor a 30 días hábiles y podrán efectuar las consultas y objeciones del caso antes de hacerse efectivos los cambios correspondientes.

2. **Datos Personales de Imagen y Video y Generación de Contenido:** En los casos de plataformas enfocadas en la transmisión de imágenes fotográficas y/o audiovisual, deberá especificarse la utilización que se dará al contenido creado y cargado en la plataforma y este no podrá utilizarse para fines distintos de los allí especificados. La plataforma podrá hacerse responsable de los daños que sean ocasionados por la retransmisión, reproducción o utilización de aquellos contenidos cargados en la plataforma que sean utilizados por parte de terceros no autorizados por el creador o creadora de contenido fotográfico y/o audiovisual.

3. **Términos y Condiciones de la Prestación de Servicios y la Remuneración:** todas las plataformas digitales que intermedien trabajos o servicios tendrán a disposición y consulta permanente de los trabajadores los términos y condiciones para la prestación de servicios intermediados por la plataforma y de remuneración correspondientes previstos en la misma, según la modalidad de remuneración prevista sea por servicio, tarea, acuerdo con el beneficiario final, token, o cualquiera otra modalidad prevista por la plataforma. Así mismo, deberá especificarse y entregarse un tutorial para el uso de la pasarela de pagos y la forma de hacer la conversión del pago recibido a través de la plataforma a pesos colombianos.

4. **Desconexión laboral:** no se puede permitir por parte de la empresa de intermediación que el trabajador se conecte y permanezca activo y disponible en la plataforma por más de 12 horas diarias.

5. **Protección Social:** las plataformas que realicen intermediación digital del trabajo deberán afiliar a la seguridad social en pensión y riesgos laborales y asumir el pago de la seguridad social en proporción los ingresos mensuales devengados por todos aquellos trabajadores y trabajadoras que a través de la plataforma o en utilización de la misma, reciban un ingreso inferior a un salario mínimo.

Cuando en el mes respectivo los trabajadores o trabajadoras generen ingresos superiores al salario mínimo legal mensual vigente, las cotizaciones a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales correrán por cuenta del trabajador o trabajadora en proporción al 40% del ingreso mensual devengado y la plataforma que intermedia el trabajo se encargará de retener y descontar el monto correspondiente de los pagos a efectuarse a través de la plataforma.

El trabajador o trabajadora deberá informar con veracidad a la plataforma si presta sus servicios a través de otras modalidades de trabajo u otras plataformas de intermediación digital, esto es, si recibe otros ingresos principales o complementarios de los que recibe de la plataforma, para lo cual las plataformas habilitarán una pregunta en los formularios de aceptación de términos y condiciones en tal sentido.

En caso de que el trabajador o trabajadora manifieste obtener ingresos a través de distintas fuentes de trabajo, la plataforma sólo estará obligada a efectuar el recaudo de las cotizaciones en proporción a los ingresos percibidos y trasladarlas al Sistema de Seguridad Social Integral.

6. **Derecho a la Información:** los trabajadores y trabajadoras que se vinculen a las plataformas de intermediación digital, tendrán derecho a solicitar de las plataformas la información relativa a las cotizaciones efectuadas a la seguridad social.
7. **Veracidad de la Información de parte del Trabajador o Trabajadora:** las plataformas podrán adelantar gestiones para la identificación personal del trabajador o trabajadora que hará uso de la plataforma de intermediación digital y a su vez le podrán hacer preguntas en los formularios de ingreso y aceptación de términos y condiciones enfocadas a garantizar la calidad e idoneidad para el servicio frente a los usuarios y a entender si la plataforma será fuente principal o complementaria de otras fuentes de ingresos.

El hecho de entregar información contraria a la realidad por parte del trabajador o trabajadora, será causal automática de desvinculación de la plataforma, sin perjuicio de las revisiones que el trabajador o trabajadora pueda solicitar para revisión humana en aras de la posibilidad de ser reactivado en la misma.

8. **Transparencia y Utilización de Sistemas Automatizados de control y Toma de Decisiones:** los trabajadores y trabajadoras deberán ser informados y tener la posibilidad de consultar en forma permanente términos y condiciones relativos a:

- Los sistemas automatizados de control que se utilizan para hacer un seguimiento, o evaluar la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores y trabajadoras que se vinculan a las plataformas.
- Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de plataformas, en particular su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su salud, su tiempo de trabajo, su situación contractual, así como la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.

9. **Calificación, Evaluación y Retroalimentación:** los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a calificar, evaluar y retroalimentar a los usuarios y destinatarios de sus servicios y a recibir de estos evaluaciones, calificaciones y retroalimentaciones para la mejora continua de su trabajo.

10. **No Discriminación:** las plataformas y sus algoritmos no podrán reproducir bajo ninguna circunstancia patrones discriminatorios que atenten contra las personas por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impide el derecho al trabajo. Para tal efecto, las empresas deberán contar dentro de sus términos y condiciones con la descripción de las políticas de no discriminación.

11. **Dignidad y Salubridad del Trabajo:** las plataformas que intermedien trabajo digitalmente, velarán y supervisarán que los trabajos se ejecuten bajo condiciones dignas, saludables y seguras y en caso de encontrar alguna inconsistencia, deberán tomar las medidas del caso para prevenir accidentes y/o enfermedades producto del trabajo.

Artículo __. Derecho de Asociación Sindical. Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales de industria, gremiales o de trabajadores y trabajadoras vinculadas a una misma plataforma, para efectos de tener representatividad. Podrán a su vez, adelantar procesos de representación y diálogo frente a los beneficiarios de sus servicios en forma colectiva o individual, en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo.

Artículo __. *Lineamientos especiales para la Inspección, Vigilancia y Control.* Serán de especial atención por parte del Ministerio del Trabajo o quien haga sus veces, la Inspección, Vigilancia y Control de las plataformas digitales que intermedien trabajo sexual, trabajos o servicios domésticos, trabajos de domicilios, repartos o envíos o transporte de bienes o personas, entre otros.

Artículo __. *Primacía de la Realidad sobre las Formas.* En todas las relaciones reguladas por el presente capítulo se presumirá la existencia de contrato de trabajo por el solo hecho de que quien presta personalmente sus servicios así lo manifieste y en tal caso, será responsabilidad de la plataforma digital comprobar la inexistencia de una continuada dependencia y/o subordinación respecto de quien reclama.

Artículo __. *Sanción en caso de Incumplimiento.* El incumplimiento de las normas previstas en el presente capítulo podrá dar lugar a la aplicación de sanciones administrativas. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones laborales, civiles y/o penales que correspondan, según la infracción cometida.

Artículo __. *Registro de Información.* El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, podrán emitir una reglamentación enfocada al registro de información proveniente de las plataformas que efectúan intermediación digital del trabajo, con el ánimo de facilitar las actividades de Inspección, Vigilancia y Control sobre las mismas.

Capítulo III

Deportistas Profesionales y Entrenadores Deportivos

Artículo __. *Deportista Profesional.* Se entenderá como deportista profesional aquel que se encuentra inscrito en una competencia del circuito profesional u olímpico por decisión propia o en representación de un club deportivo, liga profesional o federación nacional.

Artículo __. *Entrenadores Deportivos.* Se entenderán como entrenadores deportivos en los responsables de orientar con idoneidad procesos pedagógicos de enseñanza, educación y perfeccionamiento de la capacidad motriz específica de individuos que practican un determinado tipo de deporte, disciplina o modalidad deportiva, en niveles de formación deportiva, perfeccionamiento deportivo y de altos logros deportivos.

Artículo __. *Contrato de Trabajo del Deportista Profesional y Entrenadores Deportivos.* Los y las deportistas profesionales y entrenadores y entrenadoras deportivos, nacionales, extranjeros o extranjeras, que presten sus servicios bajo la continuada dependencia y subordinación de clubes profesionales, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados mediante contrato de trabajo y este deberá constar por escrito y estar depositado en la respectiva federación. En el caso de los

entrenadores y entrenadoras podrá también existir contrato de trabajo, cuando se presten servicios bajo la continuada subordinación y dependencia de clubes aficionados.

Parágrafo. Las federaciones deportivas y las ligas podrán contar con reglamentos internos que definan los términos de duración de los contratos de trabajo según los calendarios de competencias deportivas.

Artículo __. *Protección Social del Deportista y de los Entrenadores.* Los clubes deportivos, ligas y federaciones deportivas asumirán el pago de los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales de aquellos deportistas y entrenadores que no tengan un contrato de trabajo sobre el 40% de los ingresos percibidos o en todo caso sobre un salario mínimo legal mensual vigente, respecto de todos aquellos deportistas y entrenadores que asistan a competencias en su representación o que sean patrocinados por el respectivo club, liga y/o federación, por el tiempo que dure el patrocinio o la competencia correspondiente.

Artículo __. *Derecho de Asociación Sindical.* Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales de industria, gremiales o de deportistas vinculados a una misma federación o liga profesional, para efectos de tener representatividad. Podrán a su vez, adelantar procesos de representación y diálogo social con los clubes, ligas y federaciones en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo y el ejercicio de la actividad profesional.

Artículo __. *Sanción en caso de Incumplimiento.* El incumplimiento de las normas previstas en el presente capítulo podrá dar lugar a la aplicación de sanciones administrativas laborales y deportivas, pudiendo perder el reconocimiento deportivo y el derecho a competir. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones laborales, civiles y/o penales que correspondan, según la infracción cometida.

Capítulo IV

Actividades Complementarias del Sector Portuario, Transportador o de Abastos

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

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

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

Artículo __. Mecanismos Asociativos de Trabajo. Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario, transportador o de abastos podrán constituir asociaciones mutuales, asociaciones gremiales o cooperativas de trabajo asociado a través de las cuales podrán realizar procesos de tercerización de estas actividades.

Parágrafo 1º. En los procesos de tercerización que se realicen mediante estos mecanismos no podrá existir dependencia o subordinación entre los asociados o frente a un tercero y, en cualquier caso, deberán aplicarse las normas de solidaridad y protección previstas en los capítulos sobre tercerización del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 2º. A través de estos mecanismos asociativos los trabajadores podrán efectuar aportes a seguridad social de conformidad con las normas vigentes.

Parágrafo 3º. El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma en que podrán hacerse dichas cotizaciones.

Artículo __. Derecho de Asociación Sindical. Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales gremiales o adherirse a las ya existentes, para efectos de tener representatividad y poder de negociación. Podrán a su vez, adelantar procesos de representación y negociación con los clubes, ligas y asociaciones sindicales o gremiales en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo y el ejercicio de la actividad profesional.

Capítulo V

Comerciantes de Calle, Recicladores, Recicladoras y Vendedores y Vendedoras Ambulantes

Artículo __. Censo Poblacional. El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones adelantará un censo poblacional de los comerciantes de calle, recicladores, recicladoras y vendedores y vendedoras ambulantes, tanto en el sector urbano como en el sector rural, con

el fin de determinar las condiciones de trabajo, vulnerabilidad y las estrategias de protección social para este grupo poblacional.

Artículo __. Protección Social de los Comerciantes de Calle y Vendedores Ambulantes. Los comerciantes de calle y vendedores ambulantes sólo estarán obligados a aportar al Sistema de Seguridad Social cuando sus ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente. En los demás casos, podrán cotizar en proporción a sus ingresos y de conformidad con las normas vigentes para cotizaciones a la seguridad social de ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

Artículo __. Mecanismo Especial de Protección. El Ministerio del Trabajo podrá reglamentar un mecanismo de apoyo a la financiación de protección social de aquellas personas comerciantes de calle, recicladores, recicladoras y vendedores y vendedoras ambulantes, que de acuerdo con el censo, se encuentren en condiciones de mayor vulnerabilidad, para efectos de que, con cargo a recursos estatales y disponibilidades financieras existentes, se apoye la financiación de la cotización a seguridad social de estas personas.

El Mecanismo especial de protección del que habla el presente artículo no podrá en ningún caso exceder de un monto mensual equivalente al 25% de la cotización a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales sobre un salario mínimo legal mensual vigente.

Artículo __. Mecanismos Asociativos de Trabajo. Los comerciantes de calle, recicladores y recicladoras, vendedores y vendedoras podrán constituir o vincularse asociaciones mutuales, asociaciones gremiales o cooperativas de trabajo asociado a través de las cuales podrán efectuar aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales. Así mismo, podrán contratar empresas que les presten el servicio de afiliaciones y cotizaciones a la seguridad social de manera colectiva.

Parágrafo. El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma en que podrán hacerse dichas cotizaciones.

Capítulo VI

Artículo __. Trabajo Sexual. Las actividades de trabajadores y trabajadoras sexuales quedan bajo el amparo del presente Código y por ende si se encuentran bajo subordinación se entenderán regidas por un contrato de trabajo y en caso de no estarlo, se regirá como trabajo independiente o autónomo. No procede examinar en estos casos vicios del consentimiento, ni licitud del objeto o causa del trabajo para la generación de la protección.

Artículo __. Derecho de Asociación Sindical. Los trabajadores de que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales gremiales o adherirse a las ya existentes, para efectos de tener representatividad. Podrán a su vez, adelantar

procesos de representación y diálogo frente a los beneficiarios de sus servicios en forma colectiva o individual, en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo.

Artículo __. Protección Especial. Los trabajadores de que habla el presente capítulo serán objeto de especial protección del estado en caso de encontrarse en circunstancias de vulnerabilidad.

CAPÍTULO II

Teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto

Artículo 33. Adiciónese el Capítulo VII al Título III de la Primera Parte del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Capítulo VII

Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto

A. Teletrabajo

Artículo __-Definiciones del Teletrabajo. Para efectos de aplicación del teletrabajo se entenderá:

- a. Por teletrabajo, una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- b. Por teletrabajador(a): la persona que el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.

Artículo __. Modalidades de Teletrabajo. El teletrabajo como forma de organización del trabajo a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones puede organizarse en alguna de las siguientes modalidades:

- a. Teletrabajo Autónomo: Es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones del Empleador cuando ésta lo requiera. Las partes pueden acordar que el teletrabajo autónomo pueda ejecutarse desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora, tener la regularidad de su situación migratoria en el extranjero y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador se hará también cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible

ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

- b. Trabajo Móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido, pues pueden ejecutar sus actividades a través de dispositivos móviles.
- c. Teletrabajo Suplementario o Híbrido: es aquel en que las partes deciden entrelazar algunos días de trabajo fuera de las instalaciones del empleador y otros días dentro de las instalaciones del empleador, de manera habitual y organizada o de manera flexible en la organización.

Parágrafo 1º. Los teletrabajadores y teletrabajadoras tendrán cobertura de riesgos laborales, aun cuando no se encuentren ejecutando actividades dentro de las instalaciones del Empleador.

Artículo __. Acuerdo de Teletrabajo. Para participar en el esquema de teletrabajo se entenderá que es obligatorio contar con un acuerdo escrito en tal sentido y que tanto empleador como teletrabajador deben acordar el teletrabajo como la modalidad de organización a utilizar en su relación, dando claridad sobre la modalidad de teletrabajo acordada, las metodologías de medición de la cantidad y calidad del trabajo, la garantía de la desconexión, y las herramientas a utilizar para su ejecución.

Parágrafo. Para la ejecución del teletrabajo únicamente se requerirá del acuerdo antedicho y del aviso a la Administradora de Riesgos Laborales.

Artículo __. Seguridad y Salud en el Teletrabajo. En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, es obligatorio la inclusión del teletrabajo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Artículo __. Derechos y Obligaciones de los Teletrabajadores. Los teletrabajadores y teletrabajadoras tendrán los mismos derechos y obligaciones laborales que tienen todos los trabajadores y trabajadoras, en igualdad de condiciones y trato.

Artículo __. Auxilio de Conectividad. Los teletrabajadores, en cualquiera de sus modalidades, estarán excluidos del reconocimiento del auxilio legal de transporte, pero en su lugar devengarán el mismo monto a título de auxilio de conectividad para efectos de la utilización de herramientas de la tecnología, información y las comunicaciones.

B. Trabajo Remoto

Artículo __. Trabajo Remoto. El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo, en la cual el empleador y el trabajador no requieren de la interacción física y por ende puede ejecutarse el contrato de trabajo a distancia o de manera remota en su totalidad. Lo anterior, con independencia de si se utilizan o no las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Artículo __. **Acuerdo de Trabajo Remoto y Vocación de Permanencia.** El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito en cualquier momento, el paso a la modalidad de ejecución por vía de trabajo remoto, el cual tendrá una vocación de permanencia como metodología de organización del trabajo.

Artículo __. **Exclusión del Auxilio Legal de Transporte.** Los trabajadores remotos estarán excluidos del pago del auxilio legal de transporte, pero en caso de que el empleador requiera que los trabajadores remotos se desplacen para una interacción física en sus instalaciones, deberá reconocer de manera proporcional el auxilio legal de transporte.

Parágrafo. Si el trabajo remoto involucra como herramientas principales las de las tecnologías, información y las comunicaciones, deberá reconocerse el auxilio de conectividad para aquellos trabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Artículo __. **Requerimientos de interacción física.** El empleador podrá en cualquier momento solicitar eventos de interacción física que podrán darse para verificar estándares y requisitos de herramientas y equipos de trabajo, actualizar o instalar herramientas, adelantar procesos disciplinarios, entre otros que sean necesarios, sin que por tal situación se desnaturalice el trabajo remoto. El aviso de requerimiento deberá darse con la antelación necesaria para permitir la movilización del trabajador.

Artículo __. **Lugar de Trabajo Remoto y Seguridad y Salud en el Trabajo.** El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, siempre y cuando así lo haya convenido con su empleador y que exista un previo visto bueno desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El trabajo remoto también deberá entrar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Parágrafo. Las administradoras de riesgos laborales deberán cubrir los accidentes laborales y enfermedades que ocurran en ejecución del trabajo remoto.

C. Trabajo en Casa

Artículo __. **Habilitación de Trabajo en Casa.** El empleador podrá, en ejercicio del poder subordinante que le corresponde como empleador o con el ánimo de atender circunstancias específicas y temporales, habilitar a los trabajadores y trabajadoras a prestar sus servicios desde casa o en el lugar por ellos dispuestos para tal efecto, sin que se requiera la presencia física del trabajador o trabajadora en el sitio habitual de trabajo y con independencia de si utiliza o no las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Artículo __. **Temporalidad.** La habilitación del trabajo en casa tendrá carácter temporal,

para lo cual el empleador evaluará si la actividad a desarrollar es o no factible de realizar fuera de las instalaciones habituales de la Empresa y determinará la duración temporal del trabajo en casa acorde con las necesidades puntuales que se tengan.

La habilitación será comunicada por escrito a los trabajadores, indicándoles la duración que podrá ser determinada en cualquiera de las siguientes formas:

- a. Duración Inicial de máximo de tres meses prorrogables por tres meses más.
- b. Duración delimitada por el tiempo que duren las circunstancias transitorias que originaron la necesidad de trabajar en casa, de modo que una vez estas circunstancias desaparezcan se pueda optar por finalizar la habilitación del trabajo en casa.

Artículo __. **Solicitud del trabajador.** El trabajador podrá poner a consideración del empleador en cualquier momento, solicitudes con el objetivo de analizar la viabilidad de implementar el trabajo en casa de forma temporal, conforme a la justificación otorgada por la persona interesada, la cual podrá estar enfocada en el atendimento de responsabilidades familiares.

Artículo __. **Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para trabajadores en casa que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte, el cual también hará base para el cálculo de prestaciones sociales.

Artículo __. **Acuerdo para Teletrabajo o Trabajo Remoto.** El empleador podrá convocar al trabajo en el sitio habitual en cualquier momento durante el trabajo en casa si lo considera pertinente y en todo caso podrá acordar de manera individual con los trabajadores y trabajadoras la conversión del trabajo en casa, hacia el teletrabajo o el trabajo remoto, como forma de organización permanente de desarrollar actividades.

Garantías para el Teletrabajo, Trabajo Remoto y Trabajo en casa

Artículo __. **Garantías.** En los escenarios del teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa, el empleador cumplirá con las siguientes garantías:

- 1) Garantizar tiempos de descanso efectivo mediante el derecho a la desconexión.
- 2) Garantizar el reconocimiento de todos los derechos derivados del contrato de trabajo, incluyendo pero sin limitarse a, el pago de salarios, prestaciones sociales, recargos por trabajo nocturno, suplementario, dominical y/o festivo y asociación.
- 3) Garantizar un mecanismo de evaluación de resultados acorde con cada actividad a desarrollar, que permitirá gestionar el trabajo por resultados.

- 4) *Garantizar reuniones de equipo y acceso a actividades de formación y capacitación que puedan ser apropiadas y utilizadas.*
- 5) *Garantizar la inclusión de estas metodologías de trabajo dentro del marco de la seguridad y la salud en el trabajo.*
- 6) *Garantizar el respeto por la intimidad de las personas, entendiendo que solicitar prender una cámara o conectarse a una actividad, no necesariamente implica una vulneración a la intimidad.*

Artículo __. **Auxilio de Servicios Públicos.** *El Empleador podrá acordar con los trabajadores un auxilio de servicios públicos para facilitar la ejecución del teletrabajo, trabajo en casa o del trabajo remoto.*

Artículo __. **Desconexión Laboral.** *La desconexión laboral es un derecho que tienen y que se reconoce a los trabajadores con la finalidad de que no sean perturbados sus periodos de descanso. Los protocolos de comunicación y de garantía del descanso respetarán las normas sobre jornada laboral vigentes, de modo tal que los teletrabajadores, trabajadores remotos y trabajadores en casa, podrán tener derecho a los recargos por trabajo suplementario diurno, nocturno, dominical y/o festivo en la medida en que este trabajo sea medible.*

Parágrafo. *Los empleadores deberán implementar procedimientos internos para el trámite de quejas relacionadas con la violación del derecho a la desconexión.*

Artículo __. **Excepciones a la Desconexión.** *El derecho a la desconexión laboral no tendrá aplicación para:*

- a. *Quienes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo en la Empresa.*
- b. *Los trabajadores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan dentro de la Empresa deban tener una disponibilidad permanente, sin que esto le merme el derecho al descanso.*
- c. *Las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en las que se requiera cumplir deberes extra que sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa.*

Parágrafo. *La excepción del derecho a la desconexión no podrá en ningún caso implicar que estos trabajadores no tengan derecho efectivo al descanso.*

Artículo __. **Reglamento de Trabajo.** *Tanto la regulación interna del trabajo remoto, el teletrabajo y el trabajo en casa, así como las presentes garantías como otras adicionales deberán incluirse en los reglamentos de trabajo.*

Artículo __. **Inspección, Vigilancia y Control.** *El Ministerio del Trabajo podrá de oficio o a petición*

de parte iniciar investigaciones y sancionar el incumplimiento de lo previsto en el presente capítulo.

CAPÍTULO III

Trabajo en empresas agrícolas, agropecuarias, ganaderas y forestales y trabajo agropecuario

Artículo 34. *Adiciónese el Capítulo VIII al Título III de la Primera Parte del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

Capítulo VIII

Trabajadores de Empresas Agrícolas, Agropecuarias, Ganaderas y Forestales y Trabajo Agropecuario

Artículo __. **Contrato de Trabajo en actividades Agrícolas, Agropecuarias, Ganaderas, Forestales.** *Los trabajadores de empresas agrícolas, agropecuarias, ganaderas y forestales y en todo caso los trabajadores al servicio de personas naturales o jurídicas en estos sectores, que presten actividades bajo la subordinación continuada de la empresa, serán vinculadas con contrato de trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina.*

El contrato agropecuario podrá celebrarse a término indefinido, por duración de la obra o labor contratada, por periodos estacionales, por ciclos productivos o de temporadas.

Parágrafo 1°. *La ejecución personal de tareas propias de la actividad agropecuaria presumirá que se trata de contrato de trabajo.*

Parágrafo 2°. *Se entenderá que el contrato aquí descrito aplica para 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, así como actividades de ordeño, ganadería, avicultura, piscicultura, porcicultura, apicultura, crianza de animales e insectos para el desarrollo de productos alimenticios, en tanto se desarrollen en ámbitos y espacios rurales y en tanto se desarrollen en beneficio de un empleador que podrá ser una persona natural o jurídica.*

Parágrafo 3°. *Si el contrato de trabajo aquí descrito se ejecuta por más de 52 semanas continuas, se entenderá estipulado a término indefinido desde la fecha de su inicio.*

Parágrafo 4°. *El trabajador o trabajadora que ya haya prestado sus servicios al empleador durante periodos estacionales, ciclos productivos o temporadas anteriores, podrá ser preferido para la contratación, periodo estacional o ciclo productivo posterior, y en este caso, la no contratación de otro u otra aspirante, no podrá entenderse como acto discriminatorio.*

Artículo __. **Destajo Rural y Jornal Rural o por Hora.** *Las partes del contrato podrán acordar libremente la modalidad de salario prevista según las modalidades generales del Código Sustantivo del Trabajo bien sea a destajo o por unidad de producción, por hora, jornal, quincenal o mensual,*

entre otros, o en todo caso podrán acordar el salario cualquiera de las siguientes modalidades:

- a. *Destajo Rural*: las partes podrán acordar verbalmente o por escrito un valor de salario a destajo por unidad de producción o recolección y en este caso, los trabajadores y trabajadoras, recibirán un monto variable como contraprestación de sus servicios. El promedio de lo devengado mensualmente por unidad de producción o recolección será utilizado para el cálculo de prestaciones sociales y/o vacaciones.

Los trabajadores que teniendo pactada esta modalidad, estén al servicio del empleador por un tiempo equivalente a la jornada máxima legal durante el mes respectivo tendrán derecho a que les sea garantizado el pago de un salario mínimo legal mensual vigente, en los casos en que los valores a destajo representen un monto inferior.

- b. *Jornal Rural o Salario por Hora Rural*: las partes podrán acordar verbalmente o por escrito el valor de un salario diario o por hora que como mínimo será equivalente al 134% de un salario mínimo diario o un salario por hora, calculado para la región correspondiente en los términos del presente código. Este salario entenderá comprendido de antemano y en forma anticipada el valor del trabajo ordinario diurno y nocturno, suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo y el valor de la prima legal de servicios, cesantías y sus intereses, y el aporte a la caja de compensación familiar.

Si el trabajador o trabajadora tiene derecho al auxilio de transporte, podrá calcularse su valor diario, por hora y sumarlo al monto del jornal rural o el salario por hora rural, calculado en los términos antedichos.

La estipulación del jornal rural no impedirá que el trabajador o trabajadora tenga derecho efectivo a un periodo de descanso de vacaciones en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del pago anticipado que se le realice por estos conceptos a través del salario.

Parágrafo 1°. El empleador tendrá la obligación de entregar en los periodos de pago pactados, un soporte de pago al trabajador que contenga la discriminación de los pagos recibidos por concepto de destajo rural o jornal rural o por horas. No será válido el paz y salvo otorgado en abstracto o en blanco por el trabajador o trabajadora que haya acordado la presente modalidad de salario.

Parágrafo 2°. En caso de que el monto recibido por el trabajador sea inferior al jornal rural o por hora rural mínimo legal descrito en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a que le sean liquidadas prestaciones sociales y vacaciones como si hubiera devengado un salario ordinario y el Juez podrá analizar la conducta del empleador para el reconocimiento de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3°. Las personas vinculadas bajo la presente modalidad estarán excluidos del pago de aportes parafiscales a la caja de compensación familiar.

Artículo __. **Protección Social del Trabajador Rural.** Los trabajadores a que hace referencia el presente capítulo deberán cotizar a Seguridad Social de conformidad con las normas aplicables dependiendo de sus ingresos mensuales.

Parágrafo 1°. Para efectos de facilitar la vinculación en sectores rurales lejanos de cascos urbanos, el Gobierno Nacional reglamentará la operativización de los pagos anticipados de cotizaciones a seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales por todo el periodo estacionario, ciclo productivo, o en forma semestral o anual.

Artículo __. **Garantías para la Vivienda del Trabajador o Trabajadora Rural que Reside en el lugar de trabajo y su familia.** Los trabajadores y trabajadoras rurales que residen en el lugar de trabajo junto a su familia, tendrán derecho al reconocimiento de las prestaciones del Capítulo XII del Título IX de la Parte I del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior, en caso de deficiencia de acceso a los servicios públicos domiciliarios y en salud en el territorio en que se encuentre.

Parágrafo 1°. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y locativas cuando estas deriven de la fuerza mayor o el caso fortuito.

Parágrafo 2°. El empleador podrá acordar con el trabajador que el suministro de la vivienda sea un componente no salarial de la remuneración.

CAPÍTULO IV

Trabajadores y trabajadoras migrantes

Artículo 35. Adiciónese el Capítulo IX al Título III del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Capítulo IX

Trabajadores y Trabajadoras Migrantes

Artículo __. **Igualdad de Derechos.** Los trabajadores y trabajadoras no nacionales tendrán los mismos derechos laborales que los nacionales colombianos y no podrán ser objeto de actos de xenofobia o discriminación.

Artículo __. **Situación Migratoria.** El estatus migratorio no impedirá el reconocimiento de las garantías laborales y de seguridad social de los trabajadores y trabajadoras migrantes. En consecuencia, trabajadores y trabajadoras gozarán de las mismas garantías concedidas a los nacionales, salvo limitaciones establecidas en la Constitución o la Ley. Para estos efectos, el número de pasaporte – aun cuando este se encuentre vencido– se entenderá como un número de identificación válido para la vinculación a la seguridad social.

Parágrafo 1°. La regularización de la situación migratoria deberá ser acompañada por parte del empleador y una vez iniciado el contrato de trabajo, deberá iniciarse el trámite para el reconocimiento