**Priorización de artículos del PL de Reforma Laboral 2023/2**

**que no deberían seguir por regresivos o que hay que modificar**

1. **Plataformas y puertos (Eliminar artículos 23, 24, 26 y 38)**

## Artículo 23: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.

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

**Artículo 24: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.** Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código.

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

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

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

## Artículo 26: Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.

Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto

deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

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

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

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

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

## Artículo 38. Actividades Complementarias del Sector Portuario, Transportador o de Abastos.

Se entienden como actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos, las que realizan coteros, carperos, braceros y otros similares, que contribuyen al desarrollo y a la productividad de los encadenamientos productivos del sector portuario, de abastos y del sector transportador.

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

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

1. **Estabilidad laboral:**

**Eliminar prórroga automática e indemnización (ajustar redacción eliminando prórroga automática y no desmejorar indemnización para trabajadores de 1 a 5 años)**

## Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa

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

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

(…)

1. Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

## Estabilidad laboral reforzada: (Eliminarlo, es un riesgo dejar la puerta abierta en casos de eliminar autorización judicial)

## Artículo 11: Estabilidad Laboral Reforzada

ARTÍCULO 8. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se

encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

1. Amparadas por el fuero sindical, esto es, las personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los comités seccionales por el tiempo que duren en éstos y hasta por seis meses más, los miembros de la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código o en disposiciones convencionales.
2. Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, entendida la discapacidad como lo establece la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013. Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.
3. Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.

Parágrafo 1. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a), b), c) y d), se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el del literal b), c) y d) ante el inspector del trabajo.

Parágrafo 2. Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en el literal b) y d) de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa, o por una de las causales contempladas en el artículo 61 del Código sustantivo del trabajo. Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue discriminatorio, podrá acudir ante la justicia.

1. Parágrafo 3. En el caso previsto en el numeral b), cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador deberá solicitar autorización previa al inspector del trabajo 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 (6) 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.
2. **Prohibiciones a los sindicatos**

**ARTÍCULO 69. Prohibiciones**

Modifíquese el artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 379. PROHIBICIONES. Es prohibido a los sindicatos de todo orden:

a) Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.

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

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

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

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

1. **Fueros limitados (art. 72 Nº 4)**

**Artículo 72. Trabajadores amparados por el fuero sindical**

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

ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.

Están amparados por el fuero sindical:

(…)

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

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

b) Cuando el sindicato afilie entre cincuenta y uno (51) y setenta y cinco

(75) trabajadores, hasta cinco (5) miembros de la junta directiva y subdirectivas.

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

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

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

1. **Contrato aprendizaje (Ajustar redacción incluyendo la monetización del contrato)**

**Artículo 22: Contrato de Aprendizaje**

ARTÍCULO 22. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:

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

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.

b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.

c) La formación se recibe a título estrictamente personal.

d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.

e) El estudiante de educación formal universitaria solo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.

f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.

g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.

h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.

i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador.

1. **Trabajo comunitario y familiar. (ajustar redacción)**

**Artículo 34. Trabajo Familiar y Comunitario**

Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado

trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.

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

Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

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

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

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