

TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY No. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”. REFORMA LABORAL

Entidad o persona que formula el comentario	Ponencia para segundo debate	Propuesta formulada	Justificación de la propuesta u observación
<p>Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación S.C.A.R.E.</p>	<p>Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo.</p> <p>El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En caso de no dar preaviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, el empleador podrá descontar de la liquidación final de salarios, prestaciones y demás aereencias laborales, el valor equivalente a los días de incumplimiento de esta obligación de preaviso.</p>	<p>Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo.</p> <p>El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de diez (10) treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo, sin que ello implique sanciones pecuniarias o en dinero a favor de alguna de las partes. En caso de no dar preaviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, el empleador podrá descontar de la liquidación final de salarios,</p>	<p>Se solicita la modificación del presente artículo por cuanto el preaviso que se le exige para la terminación del contrato al trabajador es muy prolongado, un trabajador que cuenta con una mejor oportunidad laboral o con asuntos personales por resolver no puede esperar en el mismo cargo del que quiere separarse por un periodo tan prolongado de tiempo como lo son 30 días, por ello se sugiere su reducción a 10 días. El</p>

	<p>Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora 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”</p>	<p>prestaciones y demás aereencias laborales, el valor equivalente a los días de incumplimiento de esta obligación de preaviso.</p> <p>Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora 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”</p>	<p>anterior es un tiempo suficiente para que el empleador pueda generar las gestiones administrativas correspondientes para proveer dicho cargo nuevamente.</p>
<p>Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación S.C.A.R.E.</p>	<p>Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:</p> <p>“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p>	<p>Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:</p> <p>“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p>	<p>Se solicita agregar dentro del numeral 2 -CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA-, el parágrafo 1° que establece que <i>“No se podrán celebrar contratos por obra o labor para contratar a talento humano en salud que realice actividades asistenciales en Instituciones prestadoras de salud.”</i></p> <p>En este sentido, se tiene que los contratos por obra o labor determinada han venido siendo usados en el sector de la salud de manera indiscriminada para que los especialistas del país y demás talento humano en salud, sean vinculados a distintas IPS del sector privado bajo una figura de temporalidad, siendo realmente contratos a término indefinido, lo que transgrede en todo caso principios de carácter constitucional como lo es el de primacía de la realidad sobre las formas – artículo 53 de la Constitución Política-</p> <p>Si bien el contrato por obra o labor determinada es una modalidad de contrato laboral que goza de todas las</p>

	<p><u>El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo,</u> Podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:</p> <p>Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.</p> <p>Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.</p> <p>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p> <p>El contrato de trabajo por la duración de obra o labor</p>	<p>El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, Podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:</p> <p>Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.</p> <p>Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.</p> <p>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p> <p>El contrato de trabajo por la duración de obra o labor</p>	<p>prestaciones sociales y derechos laborales, no garantiza la estabilidad en el empleo de quienes son contratados bajo esta clase de contrato, toda vez que la vinculación se realiza por el tiempo que dure la realización de la obra o labor, sin que cuente como tal con fecha de inicio y terminación definida, elemento claro en el sector de salud. Lo anterior, va en contra de lo consagrado en el artículo 18 de la Ley Estatutaria de Salud.</p> <p>Las actividades asistenciales que se realizan en una Institución prestadora de salud están lejos de ser obras determinadas comparadas con la construcción de una carretera o un edificio, o un proyecto, ejemplos usados por la doctrina para indicar en qué tipos de contratos debe usarse esta modalidad contractual.</p> <p>Es importante señalar que el contrato por obra o labor como se ha mencionado tiene como fin que sea usado para contratar personal que deba desarrollar una obra o labor específica, mas no está diseñado para la realización de actividades misionales permanentes que son las que realiza el talento humano en salud en las Instituciones prestadoras de salud.</p> <p>En el contexto de la legislación laboral colombiana, particularmente dentro del sector salud, la actividad misional en las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) se refiere a aquellas labores que son esenciales y fundamentales para cumplir con la razón de ser de la entidad. Estas actividades están directamente relacionadas con la prestación de servicios de salud y son indispensables para que la IPS pueda cumplir su objeto social, que es brindar atención médica a los usuarios.</p> <p>Para identificar correctamente lo que es considerado una</p>
--	---	---	---

	<p>determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.</p> <p>Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.</p> <p>Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.</p>	<p>determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.</p> <p>Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.</p> <p><u>Parágrafo 1. No se podrán celebrar contratos por obra o labor para contratar a talento humano en salud que realice actividades asistenciales en Instituciones prestadoras de salud.</u></p> <p><u>Parágrafo 2.</u> En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.</p>	<p>actividad misional es fundamental tener en cuenta las siguientes características de la misma:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Directamente Relacionadas con la Prestación del Servicio de Salud: Las actividades misionales incluyen tareas que tienen un impacto directo en la atención al paciente, como consultas médicas, procedimientos quirúrgicos, enfermería, atención de urgencias, entre otros. 2. Esenciales para el Funcionamiento de la IPS: Sin estas actividades, la IPS no podría operar ni cumplir con sus responsabilidades hacia los pacientes. Esto incluye la atención médica directa y todos los procesos que apoyan de manera directa esta atención, como la farmacia, laboratorio clínico, y la gestión de historias clínicas. 3. Personal Clave: Los trabajadores que desempeñan actividades misionales suelen ser médicos, enfermeras, tecnólogos en salud, y otros profesionales del área clínica. Su labor es crucial para garantizar la prestación de servicios de calidad. <p>Recordemos que La legislación a través de diversas normas y regulaciones, establece que las actividades misionales no pueden ser tercerizadas o contratadas bajo modalidades que desnaturalicen la relación laboral directa, como lo establece la Ley 1429 de 2010 y el Decreto 2025 de 2011. Estas normas protegen a los trabajadores de la tercerización indebida de actividades esenciales en las IPS.</p> <p>En resumen, las actividades misionales en las IPS son aquellas que constituyen el núcleo del servicio de salud que estas instituciones deben proporcionar. Son esenciales para garantizar la salud y bienestar de los usuarios y están</p>
--	---	--	--

			<p>protegidas bajo el marco de la legislación laboral colombiana para asegurar que no se desnaturalice la relación laboral directa y el servicio prestado sea de alta calidad.</p> <p>En caso que esta prohibición aquí planteada no sea acogida hacemos un llamado para que entonces se regule por Ley cuales son dichas obras o labores que si pueden ser objeto de uso de este tipo de contrato.</p>
<p>Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación S.C.A.R.E.</p>	<p>Artículo 10. 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:</p> <p>a) 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, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.</p> <p>b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres</p>	<p>Artículo 10. 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:</p> <p>a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Debe tenerse en cuenta que el descanso remunerado por lactancia puede extenderse hasta por dos años siempre y cuando se mantenga una adecuada lactancia materna.</p> <p>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, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.</p> <p>b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con</p>	<p>Respecto de la presente propuesta de artículo, solicitamos la modificación en su redacción pues se encuentra incompleto y no está acorde a la jurisprudencia constitucional en sede de tutela, frente al alcance de la población en situación de vulnerabilidad o debilidad manifiesta.</p> <p>Lo primero sea decir que la Corte Constitucional se ha encargado de identificar y proteger los casos que pueden ser considerados como estabilidad laboral. Es necesaria una Ley que plasme lo regulado por la Jurisprudencia sobre los casos en los que procede la estabilidad laboral y lo más conveniente es que sea incluido en la misma reforma laboral.</p> <p>Al regular la estabilidad laboral reforzada, no se puede dejar de lado aquellas condiciones en las que por años se ha protegido a trabajadores por tratarse de personas vulnerables frente a la posición del empleador, y por ello es que realizamos las inclusiones propuestas.</p> <p>Con base en lo anterior, la propuesta es la inclusión en este listado, a trabajadores con debilidad manifiesta por salud, fuero sindical y padre y madre cabeza de Hogar.</p> <p>Frente al fuero de maternidad, que también incluye el periodo</p>

	<p>(3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización,; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.</p>	<p>Prestación Definida, en el Pilar contributivo, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización.</p> <p>c) Las Personas que presentan enfermedad o alguna condición de salud que pueda limitar su capacidad para trabajar, sin que se necesite una prueba de pérdida de capacidad laboral.</p>	<p>de lactancia, este debe ajustarse conforme a la Ley 2306 de 2023, pues no está teniendo en cuenta la norma recientemente expedida que amplía dicho termino a 2 años bajo unas condiciones particulares.</p> <p>Sobre el tema de los pre pensionados, debemos decir que dicho fuero debe incluirse, especialmente con la reciente expedición de la reforma pensional (Ley 2381 de 2024) .</p> <p>Uno de los fueros más relevantes que no se encuentra en el articulado, es el FUERO DE SALUD. El fuero de salud busca la protección de quienes se encuentran padeciendo una condición de salud, sin importar si su origen es laboral o común. Los trabajadores o contratistas que cuenten con una limitación para el desarrollo de sus actividades en el día a día, deben ser protegidos por la Legislación laboral al ser vulnerables a la pérdida de su empleo, sin importar la modalidad de contratación que este tenga.</p> <p>Un gran número de tutelas son atendidas por los Despachos judiciales a nivel Nacional por no tener una regulación expresa que señale la protección de este fuero, por lo que se solicita la ampliación de la protección de las personas que padecen una enfermedad que les impide ya sea total o parcialmente, el desarrollo normal de sus funciones en el área en la que se desempeñan.</p> <p>Las personas con debilidad manifiesta por limitación de su capacidad laboral definitivamente son vulneradas por sus empleadores y el sector de la salud no es la excepción, por lo anterior estas disposiciones deben ser incluidas en la norma.</p>
--	---	--	---

		<p>d) Los trabajadores sindicalizados que gozan del fuero sindical según el artículo 405 y 406 del código sustantivo del trabajo.</p>	<p>El derecho a la libertad sindical y el de asociación son derechos humanos fundamentales en el trabajo y consagrados así en la Constitución del año 1919 de la Organización Internacional del trabajo (OIT).</p> <p>Desde 1976, Colombia, como país miembro de la OIT, ratificó el convenio 098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, siendo entonces parte de la legislación interna por el Bloque de constitucionalidad, lo que hace más imperiosa la necesidad de incluir el fuero sindical dentro de la protección de la estabilidad laboral reforzada, más aún cuando se ha dado empoderamiento a la negociación colectiva en el sector privado.</p> <p>El convenio 098, busca la protección de los trabajadores sindicalizados y por ello dentro de su articulado señala lo siguiente: <i>“1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”</i>.</p> <p>Entonces al no contemplar el fuero sindical dentro del artículo que compila los casos de estabilidad laboral reforzada, se estaría dejando de lado el verdadero sentir del convenio antes señalado. Es un desacierto no incluir en el proyecto de norma los fueros o protecciones que han venido</p>
--	--	--	--

		<p>e) Las madres o padres' cabeza de familia, cuya situacion pueda ser verificada por el empleador. Para que pueda acreditarse tal condicion el padre o madre deberán cumplir las siguientes condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar. - Que esta responsabilidad sea de carácter permanente. - Que la responsabilidad sea derivada no sólo de la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquella se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; o cuya pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde, por algún motivo como la incapacidad física, sensorial, psíquica o mental, o como es obvio la muerte. - Que no reciba ayuda alguna por parte de los demás miembros de la familia, o recibéndola, que exista una deficiencia sustancial entre lo requerido para 	<p>siendo reconocidos por la jurisprudencia constitucional, que requieren una especial atención por ser un derivado del derecho de asociación sindical contemplado en la Constitución Nacional.</p> <p>La Ley 82 de 1993 entiende el concepto de mujer madre cabeza de familia como la mujer soltera o casada que tenga bajo su cargo, económica y socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar. Cuenta con la protección del Estado para evitar vulneraciones a su mínimo vital móvil, vida digna, salud y a la estabilidad laboral reforzada.</p> <p>Esta proteccion aquí señalada se extiende a los hombres bajo el principio de la equidad de género, y porque existen hogares que dependen unicamente del padre, razon por la cual el fuero de madre cabeza de hogar se extiende al padre que lo sea.</p> <p>El estado Colombiano otorga una especial proteccion al derecho al trabajo, y busca garanrtizar que el mismo esté enmarcado en condiciones dignas y justas conforme a lo señalado por la OIT; La garantia del derecho al trabajo tiene una dobe conotacion, pues ademas de ser un derecho, es un deber estatal contemplado en el articulo 25 de la Constitucion politica, cuya competencia se integra como un pilar de respeto a la dignidad humana y se extiende a la familia como núcleo base de nuestra sociedad.</p>
--	--	---	---

		<p>satisfacer el mínimo vital de los sujetos a su cargo y lo recibido, siendo en la práctica, el sustento del hogar una responsabilidad exclusiva de la madre.</p> <p>Si los trabajadores consideran que poseen dicha condición, podrán presentar a las Gerencias Departamentos de Talento Humano de las empresas o Entidades donde laboran, un oficio o carta que se entenderá bajo la gravedad de juramento, en la cual se acredite la condición de madre o padre cabeza de familia. Este documento podrá contar con soportes tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Registro civil de nacimiento del menor a cargo. - Certificación de la condición de discapacidad de las personas a cargo. - Fallo del Juez de la República en el cual se evidencie el incumplimiento o la imposibilidad de cumplir con la obligación que le corresponde, o en su defecto, certificación de que el proceso se encuentra en trámite. - Certificado de defunción de la otra persona responsable de atender la obligación del grupo familiar. <p>Con ello, la empresa o entidad incorporará a su hoja de vida o historia laboral los documentos remitidos con el objetivo de tenerlos en cuenta para los fines pertinentes. Es preciso señalar que los empleadores o entidades no podrán exigir pruebas desproporcionadas.</p>	<p>Conforme a la Ley 82 de 1993 -modificada por la Ley 1232 de 2008-, el concepto de madre cabeza de hogar o de familia se refiere a aquella que tiene bajo su cargo el mismo de maneja afectiva, económica, y social en forma permanente. Dicho hogar se entiende que está compuesto por hijos menores propios y otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, siquica o moral del conyugue o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda a los demás miembros del núcleo familiar.</p> <p>El análisis anterior nos permite determinar que las madres o padres que ausumen las riendas del hogar y dependen económicamente de sus puestos de trabajo, deben ser considerados de especial protección por el legislador pues en caso de perder su plaza laboral, no solo se generará daño a éstos, sino a quienes dependen de sus ingresos.</p> <p>Nuestra Constitución Nacional, contempla dentro de su articulado que hombres y mujeres tienen igualdad de derechos y oportunidades (artículo 43), razón por la cual debe aplicarse dicha normativa de manera literal y dar alcance a la aplicabilidad de este fuero a los hombres que sean padres cabeza de familia.</p> <p>Conforme a los requisitos aquí exigidos para la declaración de la condición de padre o madre cabeza de hogar, debe tenerse en cuenta lo señalado en la sentencia de unificación de la Corte Constitucional SU-388 de 2005, así como la circular 040 del 4 de agosto de 2022.</p>
--	--	--	---

	<p>Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.</p>	<p>Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a) y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.</p>	
<p>Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación S.C.A.R.E.</p>	<p>Artículo 16. Limite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.</p> <p>Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”.</p>	<p>Artículo 16. Limite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.</p> <p>Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”.</p>	<p>El talento humano desempeña un papel crucial en el funcionamiento de los sistemas de salud y en la prestación de servicios médicos de calidad a la población, sin embargo, es fundamental reconocer que los profesionales de la salud también son seres humanos con necesidades y limitaciones.</p> <p>Al excluir al talento humano en salud del límite de trabajo suplementario estamos promoviendo las malas prácticas dentro de los ambientes laborales y que hoy han generado problemas de salud mental y burnout en los profesionales de la salud.</p> <p>La salud física y mental de los trabajadores de la salud es esencial para garantizar una atención médica de calidad; la exposición constante a largas jornadas laborales y a situaciones de alta presión puede conducir al agotamiento, el estrés y el síndrome de burnout; limitar las horas de trabajo suplementario ayuda a proteger la salud y el bienestar de estos profesionales, permitiéndoles descansar adecuadamente y mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.</p> <p>El exceso de horas de trabajo puede afectar negativamente la capacidad de los profesionales de la salud para tomar</p>

			<p>decisiones clínicas adecuadas y prestar una atención de calidad. El cansancio y la fatiga pueden llevar a errores médicos, poniendo en riesgo la vida y la salud de los pacientes. Al establecer un límite en el trabajo suplementario, se promueve una atención más segura y efectiva.</p> <p>Al igual que en cualquier otra profesión, los trabajadores de la salud tienen derecho a condiciones laborales justas y equitativas; excluirlos de los límites de trabajo suplementario puede llevar a abusos laborales y a la explotación. Es fundamental respetar los derechos laborales y asegurar que los profesionales de la salud reciban un trato digno, incluyendo una compensación justa por el trabajo realizado.</p> <p>Un sistema de salud sostenible, depende de la disponibilidad y la retención de personal capacitado. Las jornadas laborales excesivas pueden provocar un alto índice de rotación de personal, lo que a su vez puede afectar la continuidad y la calidad de la atención. Establecer límites razonables en el trabajo suplementario contribuye a mantener un equipo de salud estable y comprometido a largo plazo.</p> <p>La salud es un sector fundamental en cualquier sociedad, y las políticas laborales aplicadas a este sector pueden servir de ejemplo para otras profesiones. Respetar los límites de trabajo suplementario en el ámbito de la salud puede establecer un precedente positivo en términos de derechos laborales y bienestar de los trabajadores.</p> <p>En este punto se destaca el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se centra en la seguridad y salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo. Este convenio establece principios y directrices para que los países miembros implementen políticas nacionales sobre</p>
--	--	--	---

			<p>salud y seguridad en el trabajo, así como para mejorar el entorno laboral.</p> <p>Es crucial acoger estas recomendaciones, especialmente en lo que respecta a limitar las horas extra del personal de salud. El exceso de trabajo no solo expone a estos profesionales al riesgo de burnout, con consecuencias graves para su bienestar físico y mental, sino que también crea un entorno de atención menos seguro y efectivo para los pacientes. La implementación de estas directrices es esencial para garantizar condiciones laborales dignas y mantener la calidad en la atención de la salud.</p>
<p>Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación S.C.A.R.E.</p>	<p>Artículo 19. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia.</p>	<p>Artículo 19. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>b. La subordinación o dependencia continua del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a este para exigir el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, <u>imponer reglamentos internos, establecer un horario de entrada y salida al lugar de trabajo, requerir la rendición de cuentas y reportes, otorgar o denegar permisos para ausentarse, aplicar sanciones disciplinarias, suministrar herramientas y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, así como exigir la disponibilidad y exclusividad del trabajador durante la vigencia del contrato.</u></p>	<p>Se propone la inclusión de los siguientes indicios conforme a lo señalado en la sentencia SL1439-2021 del 14 de abril de 2021:</p> <p><i>En aras de determinar la existencia de una relación de trabajo subordinada, es bien conocida la técnica del haz de indicios, es decir, criterios que reflejan los rasgos más comunes de un vínculo laboral dependiente.</i></p> <p><i>Se trata de recabar, analizar y sopesar datos fácticos relevantes que denoten el ejercicio de facultades empresariales de organización, dirección y control de las condiciones de trabajo. La Sala Laboral ha identificado algunos indicios relacionados en la Recomendación n.º 198 de la OIT que, sin olvidar su carácter relativo o circunstancial, no exhaustivo y dinámico, pueden ser útiles para descifrar una relación de trabajo subordinada. De esta forma, ha considerado como tales la prestación del servicio</i></p>

	<p>Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”.</p>	<p>Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia.</p> <p>Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”.</p>	<p><i>según el control y supervisión de otra persona (CSJ SL4479-2020); la exclusividad (CSJ SL460-2021); la disponibilidad del trabajador (CSJ SL2585-2019); la concesión de vacaciones (CSJ SL6621-2017); la aplicación de sanciones disciplinarias (CSJ SL2555-2015); cierto continuidad del trabajo (CSJ SL981-2019); el cumplimiento de una jornada u horario de trabajo (CSJ SL981-2019); realización del trabajo en los locales o lugares definidos por el del beneficiario del servicio (CSJ SL4344-2020); el suministro de herramientas y materiales (CSJ SL981-2019); el hecho de que exista un solo beneficiario de los servicios (CSJ SL4479-2020); el desempeño de un cargo en la estructura empresarial (SL, 24 ag. 2010, rad. 34393); la terminación libre del contrato (CSJ SL6621-2017) y integración del trabajador en la organización de la empresa (CSJ SL4479-2020 y CSJ SL5042-2020)2.</i></p> <p><i>En relación con el criterio de la integración en la organización de la empresa, acogido en la Recomendación n.º 198 de la OIT, la Sala ha destacado su importancia en las dinámicas productivas actuales (CSJ SL4479-2020), dado que se trata de un indicador abierto, complejo -aglutina otros indicios- y relevante para resolver casos dudosos, como aquellos que se presentan en sectores económicos fragmentados por prácticas de tercerización laboral o de subcontratación en las que el juez se enfrenta a una pluralidad de empresas (relaciones multipartitas o redes empresariales) o trabajos caracterizados por el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).</i></p>
<p>Sociedad Colombiana de</p>	<p>ARTÍCULO 67. Prohibición de contratos sindicales</p>	<p>ARTÍCULO 67. Prohibición de contratos</p>	

<p>Anestesiología y Reanimación S.C.A.R.E.</p>	<p>con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo <u>el cual</u> quedará así:</p> <p>Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.</p> <p>Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta <u>L</u>ey, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.”</p>	<p>sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:</p> <p>Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.</p> <p>Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta Ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.”</p> <p>Parágrafo. <u>Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos colectivos laborales para garantizar servicios especializados, con organizaciones sindicales de gremio conformadas por profesionales especialistas. Estos sindicatos deben desarrollar las funciones principales establecidas en la legislación vigente, respetar los derechos laborales, prestacionales y de seguridad</u></p>	<p>La justificación jurídica de viabilidad del parágrafo propuesto se fundamenta en la protección del ejercicio profesional de los médicos especialistas en Colombia.</p> <p>La figura de los contratos colectivos laborales con organizaciones sindicales de gremio, integradas por profesionales especialistas, protege y respeta los derechos</p>
--	---	--	--

		<p><u>social a quienes participen en el desarrollo de los contratos y contar expresamente con la voluntad de quienes participen en éstos. La duración, la revisión y la terminación del contrato sindical o colectivo laboral, se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.</u></p> <p><u>El Ministerio de trabajo ejercerá vigilancia sobre el cumplimiento de lo dispuesto en este párrafo e iniciará las investigaciones e impondrá las sanciones a que hubiere lugar.</u></p> <p><u>El Ministerio de Trabajo dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará este párrafo para garantizar en esta modalidad de contratación laboral, la progresividad del ingreso, criterios de calidad en los servicios especializados, la estabilidad en el empleo y en general demás derechos y garantías laborales...".</u></p>	<p>laborales y propende por la prestación de un servicio eficiente y efectivo.</p> <p>Al establecer que estos sindicatos deben cumplir con las funciones principales que la legislación vigente les atribuye, se garantiza que las organizaciones sindicales operen de manera legal y ética. Además, la obligatoriedad de respetar los derechos laborales, prestacionales y de seguridad social asegura que esta modalidad contractual no sea utilizada para precarizar las condiciones laborales, sino que, por el contrario, sea una herramienta para mejorar la calidad de vida y las condiciones de trabajo de los profesionales.</p> <p>La supervisión por parte del Ministerio de Trabajo y la obligación de reglamentar este párrafo aseguran el adecuado control estatal sobre esta forma de contratación, promoviendo la progresividad del ingreso y la estabilidad en el empleo. Esto permite que, bajo un marco normativo claro, se avance hacia una contratación laboral que favorezca tanto a los trabajadores como a las instituciones prestadoras de servicios de salud, al tiempo que se mejora la calidad de los servicios especializados ofrecidos.</p> <p>Por lo anterior, el párrafo se ajusta a la normativa laboral y profesional vigente en Colombia, permitiendo su implementación sin contradecir disposiciones legales existentes.</p> <p>Además, el párrafo propuesto es beneficioso para los médicos especialistas en Colombia porque les permite adaptar su relación laboral a sus necesidades y a las del sistema de salud. Además, protege sus derechos fundamentales, fomenta el empleo formal y asegura que los servicios médicos especializados se presten con calidad,</p>
--	--	---	---

			<p>incluso en áreas donde la oferta de profesionales es limitada. Todo esto en un marco de plena compatibilidad con el ordenamiento jurídico colombiano.</p> <p>En el ordenamiento colombiano se han incluido varias figuras que buscan fomentar el crecimiento de las empresas y su fuerza laboral. La intermediación que es exclusiva de las empresas de servicios temporales, se encargará solo de suministrar el personal para suplir necesidades específicas a las empresas que lo requieren.</p> <p>La tercerización laboral, outsourcing o externalización, por otro lado, es un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo; supone el resultado de un procedimiento en el que actividades que, en principio, se prestan (o normalmente son o pueden ser ejecutadas) bajo una organización empresarial única o unificada, terminan siendo efectuadas por unidades económicas real o ficticiamente ajenas a la empresa [...] (CSJ SL4479-2020).</p> <p>Lo anterior quiere decir que la Tercerización en nuestro país está permitida, como un modo de prestación de procesos y o subprocesos a través de un tercero, pero el tercero debe realizar toda su actividad con autonomía e independencia económica, financiera y de gestión. Las empresas, sindicatos, S.A.S., entre otras, deben garantizar a quienes hacen parte del proceso los derechos mínimos que provengan de una relación laboral, es decir realizando pagos de prestaciones sociales, o lo que se asemeje a ellas, así como pagos a seguridad social en salud, pensión y riesgos, además de un debido proceso entre muchos otros derechos laborales, de seguridad social que se asemeje a los de un trabajador subordinado.</p>
--	--	--	---

			<p>Los sindicatos son entonces una manifestación del derecho fundamental de asociación sindical; a través de ellos los trabajadores pretenden mejorar sus condiciones y negociarlas, por lo anterior el contrato colectivo sindical es una forma de contratación que le ha permitido a los trabajadores que han constituido sindicatos revitalizar los mismos y darles el protagonismo empresarial perdido por años.</p> <p>Dentro del SECTOR DE LA SALUD, y específicamente para la prestación de servicios especializados, se cuenta con Sindicatos de Gremio que fueron constituidos por la iniciativa de los especialistas, y han realizado y brindado el servicio bajo los postulados requeridos por la normatividad legal vigente.</p> <p>Recordemos que tanto la libertad sindical y de Asociación como el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva son derechos humanos fundamentales en el trabajo, consagrados en la Constitución de la OIT desde 1919. La libertad sindical y el derecho de asociación están estrechamente vinculadas con la libertad de expresión, la libertad de prensa, la libertad de reunión y el sufragio universal. Estos derechos son la base de la representación y gobierno democráticos. La libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva figuran entre las cuatro categorías de principios y derechos de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por los Estados Miembros de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998. Esta Declaración hace hincapié en que todos los Estados Miembros están obligados a respetar los referidos principios y derechos.</p>
--	--	--	--

<p>Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación S.C.A.R.E.</p>	<p>Artículo 74. Adiciónese un numeral al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:</p> <p>ARTICULO 186. DURACION.</p> <p>3.El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, definidos en el artículo 2 de la Ley 1920 de 2018 o en la que lo modifique, derogue o sustituya, tendrá derecho a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado.</p>	<p>Artículo 74. Adiciónese un numeral al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:</p> <p>ARTICULO 186. DURACION</p> <p>3. El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, definidos en el artículo 2 de la Ley 1920 de 2018 o en la que lo modifique, derogue o sustituya, tendrá derecho a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado.</p> <p><u>4. Los Anestesiólogos que se encuentran en permanente exposición a inhalación de gases tóxicos, radiaciones y situaciones de estrés como condiciones inherentes a su profesión, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.</u></p>	<p>Desde la expedición de la Ley 6 de 1991, por medio de la cual se reglamenta la especialidad médica de la Anestesiología, se ha esperado por parte del Gobierno Nacional que se cree un tratamiento laboral especial a los profesionales de la salud especialistas en anestesia.</p> <p>La anestesiología es considerada como una especialidad de ALTO RIESGO conforme al artículo 1 de la Ley 6 de 1991, lo que quiere decir que su talento humano tiene una exposición a condiciones laborales que generan estrés e inestabilidad mental, física y emocional causando una disminución de capacidad laboral con el pasar de los años y por ello los pone en condiciones de desventaja.</p> <p>El artículo 1 de la Ley 6 de 1991 señala: “<i>La Anestesiología es una especialidad de la medicina fundamentada en las ciencias biológicas, sociales y humanísticas. Es una especialidad que estudia los principios, procedimientos, aparatos y materiales necesarios para practicar una adecuada anestesia. Además, se integra en una forma multidisciplinaria con las otras especialidades médicas en el manejo integral de la salud. El médico especializado en anestesiología y reanimación es el autorizado para el manejo y práctica de esta especialidad.</i> PARAGRAFO. <i>Por el riesgo potencial a que están expuestos los pacientes y la permanente exposición a inhalación de gases tóxicos, radiaciones y situaciones de estrés por parte del anestesiólogo se considera la anestesiología como una especialidad de alto riesgo y debe tener un tratamiento laboral especial.</i>”</p>
---	--	---	--

			Es necesario que se incluya a los médicos anesthesiologists dentro de este artículo, con un régimen especial de vacaciones, con el fin que el descanso les permita tener una adecuada salud mental y así también cuidar a sus pacientes, pues la presión a la que son sometidos es muy alta y desgasta su salud con el pasar de los años, al servicio de su trabajo.
		Se hace necesario que dentro del proyecto se contemple un REGIMEN LABORAL ESPECIAL para el Talento Humano en Salud, que contemple las particularidades del sector tanto en lo público como en lo privado, y que garantice el respeto de sus derechos de acuerdo con los postulados de trabajo digno y decente de la OIT.	