



ACOPI
ATLÁNTICO

Boletín Jurídico

REFORMA LABORAL

JULIO 2024



Boletín Jurídico

JULIO 2024

En agosto de 2023, el Gobierno Nacional presentó la segunda versión de la propuesta de reforma laboral, que fue radicada como proyecto de ley 166C de 2023. Desde entonces, este proyecto ha seguido su curso en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, con los primeros debates realizados en diciembre de 2023 y junio de 2024.

El objetivo de este proyecto es modificar parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, así como las leyes 50 de 1990 y 789 de 2002, junto con otras normativas laborales. En este proceso, ACOPI ha jugado un papel clave, aportando diecinueve propuestas con un sólido respaldo técnico, de las cuales doce han sido acogidas.

A continuación, le presentamos un resumen de lo aprobado en primer debate en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.



CONTENIDO

Pag.

03

**AVANCES DE LA
REFORMA LABORAL**

04

**LO QUE
SE APROBÓ**

06

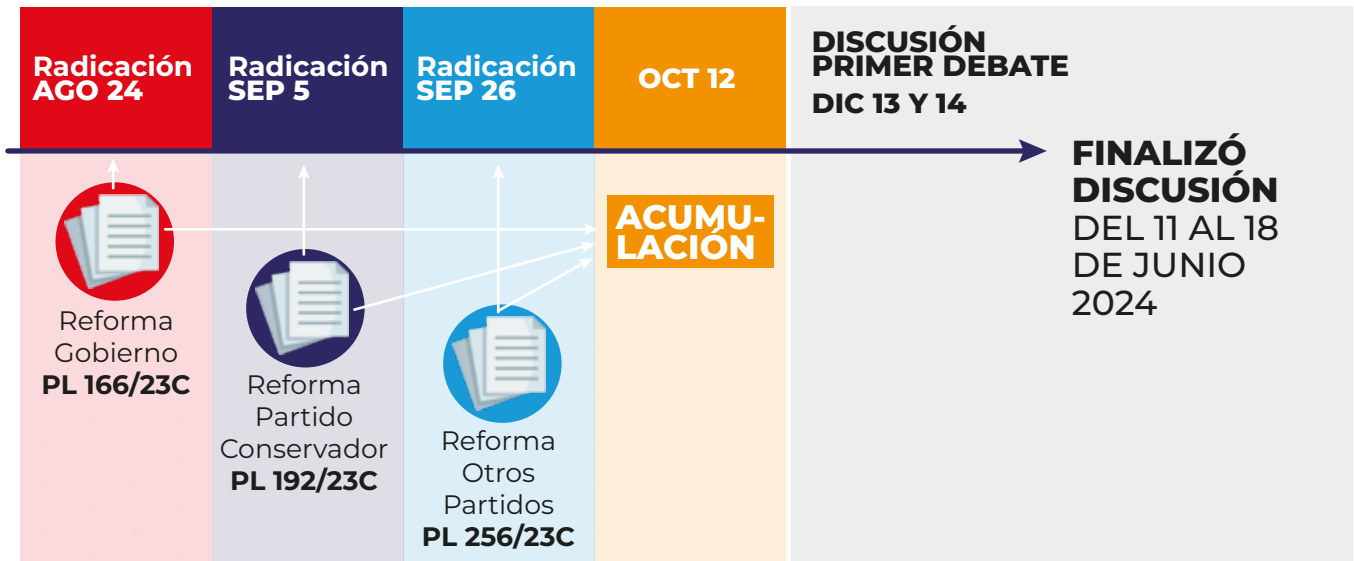
PARTE INDIVIDUAL

14

**PARTE DE DERECHO
COLECTIVO**

AVANCES REFORMA LABORAL

La Comisión Séptima de la Cámara de Representantes inició la discusión del Proyecto de Ley 166 de 2023, acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 y el Proyecto de Ley 256 de 2023, con el objetivo de reformar el sistema laboral colombiano. **Las discusiones comenzaron los días 13 y 14 de diciembre de 2023 y se retomaron del 11 al 18 de junio de 2024, resultando en la aprobación en primer debate.**



La **comisión séptima** se encuentra conformada por los siguientes partidos:



De Gobierno 13
Independientes 4
Oposición 4
Total 21

El proyecto sufrió modificaciones en el desarrollo de este primer debate en el 63.27% de su articulado, todas tendientes a moderar su contenido, especialmente en el capítulo del derecho laboral colectivo donde se eliminaron aproximadamente 19 artículos, y en la parte sustancial se hicieron principalmente ajustes.

LO QUE SE APROBÓ.

Articulado de Derecho Individual:

Eliminados	4
Aprobados con cambio	23
Sin modificaciones	29

Articulado de Derecho Colectivo:

Eliminados	19
Aprobados con cambio	6
Sin modificaciones	7

LO QUE VIENE PARA LA REFORMA LABORAL



Segundo Debate
Cámara de Representante (plenaria)



Tercer Debate
Comision Septima del Senado

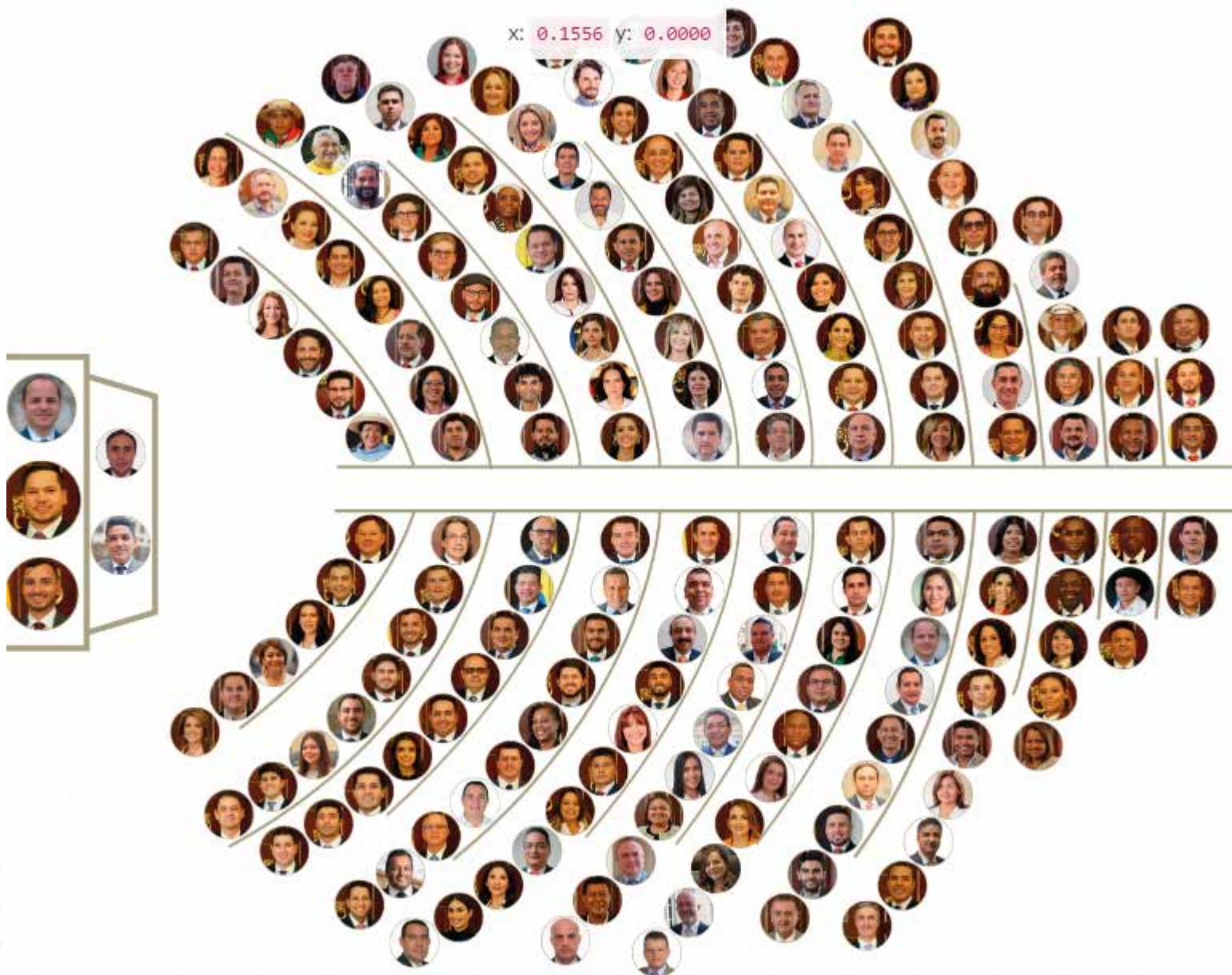
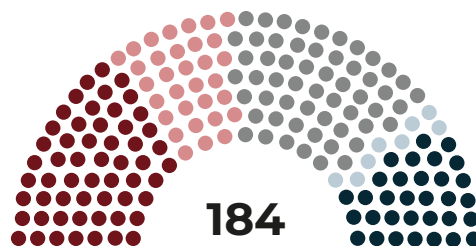


Cuarto Debate
Plenaria del Senado



Conciliación
texto aprobado en Cámara de Representante y Senado

EL SEGUNDO DEBATE EN PLENARIA DE CÁMARA DE REPRESENTANTES.



I. PARTE INDIVIDUAL

1. Principios

Elimina la referencia a la aplicación de derechos fundamentales de la OIT, incluyendo aquellos de libertad sindical. También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, a saber:

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

Principios del texto de la reforma aprobados:

- I. Igualdad de oportunidades.
- II. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.
- III. Estabilidad en el empleo.
- IV. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
- V. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
- VI. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.
- VII. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.
- VIII. Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario.
- IX. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

2. Contrato a término indefinido

Este artículo ha sido sustancialmente ajustado. Se eliminó la disposición que establecía que el



contrato de trabajo a término indefinido solo podía darse por terminado según las causales establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Se aprobó que el contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, tal como se estipula actualmente. Además, se incluye la necesidad del preaviso obligatorio de 30 días para el trabajador, con una sanción en caso de incumplimiento.

3. Contrato a término fijo o de obra o labor determinada

De igual forma, se modifica sustancialmente, ya que se eliminó la disposición que indicaba que el contrato a término fijo solo podía utilizarse para atender necesidades temporales del empleador y que estipulaba un plazo máximo de 3 años.

El texto aprobado establece que el contrato de trabajo a término fijo no podrá exceder los 4 años y deberá celebrarse por escrito. Las prórrogas que se pacten no podrán superar el término máximo de 4 años.



4. Contrato de trabajo por duración de obra o labor

Este artículo no sufrió modificaciones. El texto se aprobó como venía en la ponencia, indicándose que se podrán celebrar contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. Esta modalidad de contrato debe celebrarse por escrito y señalarse de forma detallada la obra o labor contratada que se requiere atender.

5. Debido proceso disciplinario laboral

Este artículo sufrió una modificación sustancial, no obstante, sigue considerando el despido como una sanción disciplinaria. El texto aprobado contempla el siguiente procedimiento para determinar la existencia en caso de presuntas faltas disciplinarias.

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. Indicación de los hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.
3. Entrega al trabajador o trabajadora de todas las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.

4. Indicación de un plazo durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y aportar las que considere necesarias para su defensa.

5. Si la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso es verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.

6. Pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

7. En caso de ser necesario, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.

8. Posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

El texto aprobado flexibiliza los términos para la realización del procedimiento disciplinario, que originalmente señalaba que no podía extenderse más de 30 días hábiles y no menos de cinco. En este mismo sentido, se amplía el término de ajustes al reglamento de trabajo que estaba contemplado en seis meses a un año.

Asimismo, se establece que el procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y

cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Se incluye la adopción de un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso, el cual deberá ser impulsado dentro de los doce (12) meses siguientes por el Ministerio del Trabajo.

En cuanto a los aspectos eliminados, se encuentran la ineficacia del despido o la sanción como consecuencia derivada del incumplimiento del procedimiento y el efecto en que se conceda la impugnación sea en el suspensivo.

6. Indemnización por despido sin justa causa

Este artículo también fue aprobado con modificaciones, al reducir la tabla de indemnizaciones.

En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si este 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:

A) Para contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario, lo cual representa una reducción respecto a la propuesta inicial de 45 días de salario.

B) En contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario, también se aplicó una reducción.

C) Para contratos a término indefinido, prosigue

- Cuarenta y cinco (45) días de salario

cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

- Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

- Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre cuarenta y cinco (45) días básicos, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

- Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.”

7. La sanción moratoria incluida en el artículo 9 del proyecto fue eliminada.

8. La ineficacia del despido, del artículo 10, igualmente fue eliminada.

9. Publicación

Este artículo fue aprobado sin modificaciones. Establece la obligatoriedad de publicar el reglamento de trabajo mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual.

10. Estabilidad laboral reforzada

Este artículo tuvo una modificación moderada. Mantiene fueros de estabilidad únicamente para prepensionados, elevando este aspecto a rango legal, ya que hasta la fecha era de reconocimiento vía judicial. También mantiene



el fuero para la mujer en estado de embarazo con despido autorizado por el Inspector Del Trabajo, y elimina los fueros sindicales y de salud contemplados en el texto original.

11. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada

Texto aprobado sin modificaciones. Señala que todo trabajador al que le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador, se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que este desempeñe.

12. Factores de evaluación objetiva del trabajo

Texto aprobado con modificaciones leves, ya que señala que se deben tener en cuenta factores de evaluación de cada empleo que les permitan establecer de manera objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme a lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015.

13. Trabajo Diurno Y Nocturno

1. El trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. El trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

14. Jornada laboral

El texto fue aprobado con modificaciones, e incluye las siguientes excepciones:

- a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales

dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos que permitan operar a la empresa o secciones de esta 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) horas 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 (1) día de descanso remunerado.

15. Relación de Horas Extras

Aprobado con la siguiente modificación: Si el trabajador solicita la relación de las horas extras laboradas, deberá entregarse estas junto con el desprendible de nómina que acredite el correspondiente pago. En caso de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo, la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones que correspondan.

16. Límite al Trabajo Suplementario

Aprobado sin modificaciones, establece que las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, no podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

17. Remuneración del Trabajo Suplementario

Aprobado sin modificaciones. Se establece que el trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario, en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana

completa. Además, se señala la implementación gradual de la siguiente manera:

- A partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta al 80%.
 - A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo al 90%.
 - A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo del 100%.
- Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.

18. Licencias

Se aprueba con modificaciones leves, e incluye permisos para situaciones como: a) Asistir a citas médicas programadas o de urgencias, incluidos los casos de ciclos menstruales incapacitantes. b) Asistir a obligaciones escolares como acudiente de hijos o menores de edad del núcleo familiar. En este caso, si el empleador lo requiere, el trabajador deberá acreditar la asistencia. c) Atender situaciones judiciales, administrativas, medicolegales o de cualquier índole relacionadas con violencia basada en género de las que sea víctima el trabajador.

19. El capítulo de medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo fue aprobado en su totalidad con leves modificaciones.

20. Contrato de aprendizaje

Se aprueba sin modificaciones y convierte este contrato en laboral especial a término fijo, con remuneración no inferior a un salario mínimo, con afiliación del aprendiz a seguridad social integral, más las prestaciones de cualquier contrato laboral.

21. Cuotas de aprendices en las empresas

Se elimina este artículo que incrementaba el



número de aprendices en las empresas y modifica la cuota de monetización de los aprendices de 2 SMLMV a 1.8 SMLMV.

22. Monetización de la Cuota de Aprendizaje

Aprobado con modificación, consistente en la reducción de la monetización de aprendices que pasó de 2 SMLMV a 1.8 SMLMV.

23. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios

Se aprueba con modificaciones. Se adiciona la posibilidad de que el trabajador independiente o los micronegocios de carácter unipersonal puedan efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente. Además, se señala que esta posibilidad de cotización no modificará la clasificación que cada uno de ellos tenga en el sistema SISBEN ni será incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno Nacional en los que ya estén inscritos y sean beneficiarios.

24. Contratistas y subcontratistas

El texto contemplaba la responsabilidad solidaria y lo aprobado establece una solidaridad limitada entre la empresa beneficiaria y sus contratistas de servicios tercerizados, manteniendo esta figura como se encuentra en la actualidad en el Código Sustantivo del Trabajo. Es decir, la solidaridad se predica por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a las que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de la empresa contratante. Igualmente, se mantiene la obligación de que los contratistas y subcontratistas cuenten con su propia organización empresarial especializada en el régimen o producto contratado y lo acrediten ante las autoridades judiciales y administrativas cuando sea requerido.

25. Empresas de servicios temporales

Se aprueba con modificaciones, estableciendo que las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con empresas de servicios temporales para desarrollar actividades distintas a las autorizadas por la ley. Se señala además que, terminado el plazo del

contrato estipulado por ley y persistiendo la causa originaria del servicio objeto del contrato en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o con otra empresa de servicios temporales para la prestación de dicho servicio. Se introduce la obligación de especificar en el contrato del trabajador en misión la razón que da origen a su vinculación. Además, se establece que las Empresas de Servicios Temporales podrán realizar cotizaciones a tiempo parcial para los trabajadores en misión. Aquí están los puntos 26 a 46 con las correcciones necesarias:

26. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de cuidado

Se aprueba con modificaciones, permitiendo que las partes acuerden jornadas flexibles o modalidades de trabajo apoyadas por tecnologías de la información y las comunicaciones. Esto busca armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas dependientes, como personas mayores, hijos menores, personas con discapacidad, enfermedades graves, o terminales dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que dependan exclusivamente del cuidador. El trabajador podrá solicitar y proponer un acuerdo detallando los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar su responsabilidad de cuidado. El empleador deberá responder en un máximo de diez (10) días hábiles.

27. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad

Aprobado con modificaciones. Establece que los trabajadores cuidadores de familiares con discapacidad tienen derecho a acordar con el empleador una flexibilidad horaria, certificada, que puede incluir modalidades de trabajo a distancia como el teletrabajo. Esto permite al cuidador realizar actividades de cuidado personal no remuneradas sin afectar sus

funciones laborales.

28. Licencia de paternidad

Aprobado con modificaciones. La licencia de paternidad aumentará progresivamente hasta alcanzar seis semanas en 2026:

- En 2024, será de tres (3) semanas.
- En 2025, será de cuatro (4) semanas.
- En 2026, será de seis (6) semanas.

La licencia será remunerada y estará a cargo de la EPS o la entidad determinada por la ley de seguridad social, otorgada por nacimiento o adopción.

29. Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo

Aprobado sin modificaciones. Establece que las parejas adoptantes del mismo sexo decidirán una sola vez quién de ellos tomará la licencia de paternidad y quién la de maternidad, en las mismas condiciones aplicables a parejas heterosexuales adoptantes.

30. Obligaciones especiales del empleador

Aprobado con modificaciones. Se adicionan obligaciones al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo:

- Ajustes Razonables para Personas con Discapacidad: El empleador deberá implementar ajustes razonables para asegurar que las personas con discapacidad disfruten de sus derechos en igualdad de condiciones, eliminando barreras actitudinales, comunicativas y físicas.

- Eliminación de Barreras y Fomento de la Inclusión Laboral: La Unidad del Servicio Público de Empleo deberá implementar acciones para eliminar barreras de acceso o permanencia en el empleo, promoviendo la colocación sin discriminación de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y personas de municipios con PDET y ZOMAC, así como personas LGBTIQ+,

comunidades étnicas, y otros grupos vulnerables.

- Protección para Víctimas de Violencia de Género: El empleador deberá atender las órdenes de alejamiento emitidas por autoridades en favor de víctimas de violencia de género.

- Reubicación Preferente para Mujeres Víctimas de Violencia: El empleador deberá otorgar reubicación preferente a mujeres trabajadoras víctimas de violencia, sin desmejorar sus condiciones laborales y garantizando su protección.

- Contratación de Personas con Discapacidad: Las empresas con 100 o más trabajadores deben contratar al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatario de una pensión de invalidez por cada 100 trabajadores permanentes, con posibilidad de contratar un mayor porcentaje voluntariamente.

31. Modalidades de Trabajo a distancia

Aprobado con modificaciones. Define el teletrabajo y sus modalidades:

- Teletrabajo autónomo: Trabajo fuera de la sede del empleador, con visitas ocasionales.

- Teletrabajo móvil: Sin sede fija.
- Teletrabajo híbrido: Alternancia entre presencial y virtual.

- Teletrabajo transnacional: Trabajo desde otro país, con regularización migratoria y seguro de salud por parte del empleador, y cobertura de prestaciones económicas por el Sistema de Seguridad Social Colombiano.

32. Auxilio de Conectividad para modalidades de trabajo a distancia

Aprobado con modificaciones. Establece que

los teletrabajadores que ganen menos de dos salarios mínimos recibirán un auxilio de transporte o conectividad, y podrán acordar el costo del auxilio mensual para gastos de conectividad con el empleador si ganan más de dos salarios mínimos.

33. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para Teletrabajadores

Aprobado con modificaciones. Establece que las relaciones laborales con teletrabajadores transnacionales se regirán por leyes colombianas, y las ARS garantizarán cobertura en accidentes y enfermedades laborales de teletrabajadores en el extranjero mediante seguros adicionales contratados por el empleador.

34. Promoción de las modalidades de trabajo a distancia

Aprobado con modificaciones. Permite a las empresas promover la transición a modalidades de trabajo a distancia y acceder a incentivos regulados por el Gobierno Nacional.

35. Protección laboral ante la automatización de actividades

Aprobado con modificaciones. Establece derechos para trabajadores afectados por procesos de automatización, incluyendo notificación anticipada, participación en planes de reconversión laboral, prioridad en reubicación dentro de la empresa, indemnización por despido sin justa causa, e inclusión en lista preferente de contratación.

36. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace

Aprobado con modificaciones. El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del

Trabajo deberán ajustar la planilla integrada de liquidación de aportes para permitir la afiliación y cotización de trabajadores con contratos especiales, reglamentando estos ajustes en seis (6) meses.

37. Prescripción

Aprobada con modificaciones. La prescripción para reclamar el pago de cotizaciones y prestaciones de seguridad social se mantiene en tres (3) años desde que la obligación es exigible.

38. Interrupción de la prescripción

Aprobada con modificaciones. El reclamo escrito del trabajador interrumpe la prescripción por tres (3) años, contados desde que la obligación se hizo exigible.

II. PARTE DE DERECHO COLECTIVO:

39. Garantías del derecho de asociación sindical

Aprobado con modificaciones. Garantiza permisos sindicales, comunicación y diálogo entre la empresa y los representantes sindicales, acceso a información económica de la empresa, facilidades de comunicación, y protección contra la discriminación para trabajadores sindicalizados.

40. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales

Aprobado con modificaciones. Establece un procedimiento judicial para proteger derechos sindicales contra conductas antisindicales.

41. Prohibición de pactos colectivos

Aprobado con modificaciones. Prohíbe que empresas con sindicatos que agrupen a más de

un tercio de los trabajadores suscriban o prorroguen pactos colectivos.

42. Prohibición de Contratos Sindicales para Prestación de Servicios o Ejecución de Obras

Aprobado sin modificaciones. Prohíbe contratos sindicales para la ejecución de obras o servicios a terceros a cambio de precio.

NUEVO ARTICULADO:

43. Acompañamiento a Micros y Pequeñas Empresas

Establece un programa de apoyo y fortalecimiento para micro y pequeñas empresas a cargo del Ministerio del Trabajo, para garantizar la implementación de la ley.

44. Duración de las Vacaciones

Regula las vacaciones para el personal operativo de empresas de vigilancia y seguridad privada, otorgando dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año laborado.

45. Vinculación de Trabajadores Dependientes en Condiciones de Vulnerabilidad

Permite a las empresas vincular laboralmente a personas en situación de pobreza extrema, pobreza moderada o vulnerabilidad, manteniendo su afiliación al régimen subsidiado de salud por seis (6) meses,

TALLER Práctico

PROYECTO E- INNOVACIÓN

MEJORAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN

27 Ago

8:00 A.M. - 12:00 M

Calle 44 # 46-32



Evento
Sin Costo

