Bogotá D.C. 12 de mayo de 2020

Honorable Representante

# CARLOS ALBERTO CUENCA CHAUX

Presidente

Cámara de Representantes

**Asunto:** Proyecto de Ley Nº de 2020 “por medio del cual se derogan y adicionan algunas disposiciones del Decreto Legislativo 488 de 2020”.

Respetado presidente,

En mi condición de Congresista de la Cámara de Representante por el Departamento de Antioquia, radico el presente Proyecto de Ley “***Por medio del cual se derogan y modifican algunas disposiciones del Decreto Legislativo 488 de 2020****”*.

De tal forma, pongo a consideración del Congreso de la República este proyecto “***Por medio del cual se derogan y modifican algunas disposiciones del Decreto Legislativo 488 de 2020”*,** con el fin de iniciar el trámite correspondiente.

Atentamente,

De los Congresistas.



# OMAR DE JESÚS RESTREPO

REPRESENTANTE A LA CÁMARA

REPRESENTANTE A LA CÁMARA

**JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ**

 

# LUIS ALBERTO ALBAN URBANO

REPRESENTANTE A LA CÁMARA

# CARLOS A. CARREÑO MARIN

REPRESENTANTE A LA CÁMARA

 

# JULIAN GALLO CUBILLOS

SENADOR DE LA REPÚBLICA

# VICTORIA SANDINO SIMANCA

SENADORA DE LA REPÚBLICA

 

# PABLO CATATUMBO HERRERA

SENADOR DE LA REPÚBLICA

# CRISELDA LOBO SILVA

SENADORA DE LA REPÚBLICA



# ISRAEL ZÚNIGA

SENADOR DE LA REPÚBLICA

# PROYECTO DE LEY DE 2020 CÁMARA

***“Por medio del cual se derogan y adiciona algunas disposiciones del Decreto Legislativo 488 de 2020”***

# El Congreso de la República de Colombia DECRETA:

**Artículo 1. Objeto:** La presente ley tiene por objeto derogar y adicionar algunas disposiciones proferidas por el Gobierno Nacional en materia laboral durante el estado de Emergencia Económica, Social y Ambiental con la finalidad de dar mayor protección a los trabajadores del sector privado.

**Artículo 2.** Deróguese el artículo 3 del Decreto Legislativo 488 de 2020.

**Artículo 3.** Deróguese el artículo 4 del Decreto Legislativo 488 de 2020.

**Artículo 4.** Adiciónese un nuevo artículo al Decreto Legislativo 488 de 2020 el cual quedará así:

**Artículo 9º Suspensión de la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo:** Durante la declaratoria del estado de emergencia sanitaria expedida por el Ministerio de Salud y hasta los tres (3) meses siguientes a su finalización, el empleador no podrá hacer uso de la facultad establecida en el artículo 61, literal h) del Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 5.** Adiciónese un nuevo artículo al Decreto Legislativo 488 de 2020 el cual quedará así:

**Artículo 10º. Ingreso económico especial y transitorio para los trabajadores en misión.** Los trabajadores en misión que hayan sido despedidos o sus contratos de obra finalizados durante la declaratoria del estado de emergencia sanitaria expedida por el Ministerio de Salud y hasta los tres (3) meses siguientes a su finalización

tendrán derecho a un ingreso económico de forma especial, transitoria y por una sola vez.

Este ingreso económico será el equivalente al establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

**Artículo 6.** Adiciónese un nuevo artículo al Decreto Legislativo 488 de 2020, el cual quedará así:

**Artículo 11º. Mecanismo de financiación del ingreso económico especial y transitorio de los trabajadores en misión.** Los recursos para pagar el ingreso económico especial y transitorio serán financiados a cargo de las pólizas de garantía a las que se refiere el numeral 5º del artículo 83 de la Ley 50 de 1990.

**Artículo 7.** Adiciónese un nuevo artículo al Decreto Legislativo 488 de 2020 el cual quedará así:

**Artículo 12º. Procedimiento.** Las Empresas de Servicio Temporal informarán al Inspector de Trabajo el número de empleados cuyos contratos fueron finalizados en el marco de la Emergencia Económica, Social y Ecológica.

EI Inspector de Trabajo de oficio o a solicitud de los trabajadores, mediante resolución motivada ordenará a la compañía de seguros respectiva, el pago del ingreso especial y transitorio para los trabajadores en misión.

**Parágrafo:** El Ministerio de Trabajo reglamentará sus procedimientos dentro de los 15 días siguientes a la promulgación de la presente Ley.

**Artículo 8º. Vigencia y derogatoria.** La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación previa sanción, y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

De los Congresistas,


# OMAR DE JESÚS RESTREPO

REPRESENTANTE A LA CÁMARA

REPRESENTANTE A LA CÁMARA

**JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ**

 

# LUIS ALBERTO ALBAN URBANO

REPRESENTANTE A LA CÁMARA

# CARLOS A. CARREÑO MARIN

REPRESENTANTE A LA CÁMARA

 

# JULIAN GALLO CUBILLOS

SENADOR DE LA REPÚBLICA

# VICTORIA SANDINO SIMANCA

SENADORA DE LA REPÚBLICA

 

# PABLO CATATUMBO HERRERA

SENADOR DE LA REPÚBLICA

# CRISELDA LOBO SILVA

SENADORA DE LA REPÚBLICA



# ISRAEL ZÚNIGA

SENADOR DE LA REPÚBLICA

# EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Política de 1991 en su artículo 215 define las competencias del Gobierno Nacional y del Congreso de la República en los Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. Se dispone que el Congreso de la República podrá derogar, modificar o adicionar en cualquier tiempo los decretos expedidos siempre que sean de su competencia y ésta se encuentra asignada al tenor de lo dispuesto en el artículo 150 de la C.P.

Las nuevas medidas presentadas en el proyecto de ley guardan plena correspondencia con los propósitos formales del Decreto 488 de 2020 consistente en medidas de orden laboral para evitar la consumación de una grave crisis que los trabajadores del país no están en la capacidad de asumir. Los requisitos que deben tener los Decretos Legislativos en los Estados de Emergencia Económica y Social están regulados en el artículo 47 de la Ley 137 de 1994 y han sido ampliamente desarrollados por la jurisprudencia constitucional.

Algunas normas del Código Sustantivo del Trabajo resultan incompatibles para evitar que la crisis recaiga sobre los trabajadores colombianos, de ahí la necesidad de suspender temporalmente la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo y generar un ingreso inmediato para los trabajadores en misión cuyos sus contratos fueron finalizados en razón a la emergencia sanitaria con cargo a las pólizas que cada contrato con las Empresas de Servicio Temporales debe contemplar.

La Organización Internacional del Trabajo 1 sugiere la necesidad de adoptar medidas eficaces, *“habida cuenta de la rápida evolución de la crisis, es primordial llevar a cabo un meticuloso seguimiento de los efectos directos e indirectos de cada intervención, a fin de velar por la pertinencia de las medidas de respuesta en el plano normativo”*. De forma general, las medidas de los artículo 3 y 4 del Decreto 488 de 2020 no están evitando el crecimiento del desempleo y se están afectando los ingresos de los trabajadores y sus familias; así lo ha reconocido el Ministro de Trabajo en varios debates de control político sobre la cantidad de denuncias que los trabajadores han presentado.2

1 El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas. 18 de marzo de 2018. Disponible en: ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\_739158.pdf

2 Más adelante se presentan estas cifras.

Asimismo la OIT3 afirma que las Normas Internacional del Trabajo proporcionan una base sólida para actuar a nivel político. En particular, destaca la importancia de *“apoyar al empleo y al mantenimiento de ingresos de las empresas y los trabajadores que se han visto afectados adversamente de forma indirecta (por ejemplo, como consecuencia del cierre de fábricas, la interrupción de las cadenas de suministro, las restricciones de viaje o la anulación de actos públicos)”* mediante una mecanismos existentes o garantizar una remuneración específica a los trabajadores informales, “temporeros”, entre otros, mediante el fomente de prestaciones de desempleo, programas de asistencia social, etc.. De ahí la necesidad de crear un ingreso económico especial para los trabajadores temporales del país.

# Derogatoria artículo 3 del D.L 488 de 2020

El artículo 3º no protege el derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas, por el contrario infringe el ordenamiento constitucional. Especialmente, se contraviene la garantía de un salario mínimo en virtud a que el retiro de cesantías está condicionado a un supuesto: el trabajador debe presentar una disminución de su ingreso mensual. Siendo el salario la principal fuente de ingresos de los trabajadores, el efecto que la norma permite no está destinada a proteger el salario.

La Corte Constitucional mediante Sentencia C-252 de 1995, en desarrollo del principio de protección al trabajo ha indicado que:

*“El establecimiento del salario mínimo vital y móvil expresa una forma específica a través de la cual se concreta la protección especial que el trabajo debe recibir del Estado y de la sociedad. Si la remuneración que el trabajador obtiene no le permite satisfacer las necesidades -materiales, sociales y culturales- que se reputan indispensables para reponer sus energías y, además, llevar una vida social y familiar normal, ella no estará a la altura de la persona humana y no podrá ser reputada*

3 Ibidem.

*digna, pues, dejará de servir como instrumento para construir una existencia libre y valiosa”.*

Contrario a lo manifestado a la opinión pública, el Gobierno Nacional con las medidas adoptadas no protege eficazamente a los trabajadores contra el riesgo de perder sus puestos de trabajo y el salario, en tanto la condición para retirar las cesantías es la disminución de los ingresos del trabajador -certificados por el empleador-, es decir, el Estado está permitiendo la desmejora de los derechos sociales de los trabajadores.

Si bien el contrato de trabajo tiene la connotación de ser bilateral, cuando por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes no hay manera de cumplir con sus obligaciones, la Corte Constitucional en **Sentencia C-930 de 2009** indicó que se debe garantizar el derecho al trabajador de seguir percibiendo el salario:

*(…) Como se dijo, la anterior regla general resulta conforme a los postulados de justificia y equidad en las relaciones entre particulares, pues aunque en la relación laboral hay una parte dominante -el empleador- y una subordinada -el trabajador-, en todo caso las obligaciones recíprocas se justifican por el efectivo cumplimiento de lo convenido por ambas partes. Además, la Constitución Política en su artículo 53 incluye dentro de los principios fundamentales del trabajo aquel según el cual la remuneración debe ser “proporcional a la cantidad y calidad de trabajo”, por lo cual si no hay trabajao por causas imputables al trabajador, resulta ajustado a la Carta que no haya salario a cargo del empleador*.

*Sin embargo, existen situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito. Se pregunta entonces la Corte, si en estos supuestos se ajusta a la Cara que el pago del salario sea suspendido, o que el trabajador pueda ser obligado a reponer el tiempo dejado de trabajar.* ***Y para responder a esta pregunta, encuentra que, prima facie, cuando la causa de la interrupción en la prestación del servicio no obedece a la voluntad de ninguna de las partes, el principio de equidad en las relaciones laborales indicaría que el trabajador mantuviera el derecho a seguir percibiendo el salario, y que la***

***carga económica de la suspensión fuera asumido por el empleador*** (negrilla y subrayado intencional).

De otro lado, el artículo 3 del decreto en cuestión no identifica los sectores productivos que pueden hacer uso del retiro parcial de cesantías. En la actual contingencia sanitaria, el Gobierno Nacional a través del Decreto 457 de 2020 exceptuó algunas actividades con el fin de que el aislamiento preventivo obligatorio garantice el derecho a la vida,por lo que existen empresas en las que se están desarrollando las relaciones laborales sin ninguna suspensión o anormalidad. Esto a todas luces resulta inconstitucional.

En estos momentos, según información suministrada por el Ministerio de Trabajo, entre la semana del 6 al 10 de abril del año en curso se habían realizado pagos de cesantías por

$5.917 millones de pesos en favor de 7.027 trabajadores que han sufrido una disminución de su ingreso salarial, es decir, sus salarios han sido rebajados.

# Derogatoria artículo 4 del D.L. 488 de 2020:

Para analizar la disposición del artículo 4 del DL 488 de 2020, en primer lugar se hará un breve recuento sobre la (i) fundamentalidad de los derechos; (ii) la naturaleza de las vacaciones; (iii) su consagración como derecho humano (iv) la interpretación que la Corte Constitucional ha realizado sobre el desanso y (v) por último las conclusiones para que este Congreso controle la sustitución de la Constitución Política.

(i) La Circular Externa Nº 022 del 19 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo sugiere otorgar a los trabajadores de forma unilateral vacaciones acumuladas, anticipadas o colectivas, al respecto se indicó:

*En todo caso, el empleador debe valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad del desempeño de las mismas a través de las aternativas planteadas en la Circular 21 de 2020, por lo que se hace un llamado a los empleadores para que en estos momentos de dificultad mantengan la solidaridad y el respaldo que los ha caracterizado hacia los trabajadores y sus familias, independientemente de si su vinculación es directa o en misión, para lo cual pueden hacer uso de medidas tales*

*como: Trabajo en Casa, Teletrabajo, Jornada Laboral Flexible, Vacaciones Acumuladas, Anticipadas y Colectivas (…)*

1. La fundamentalidad de ciertos derechos tiene “*…relevancia principalmente para tres clases de efectos: a) para delimitar el bien jurídico que se protege mediante la acción de tutela; b) para identificar los derechos cuya regulación legislativa requiere un trámite especial, el de la ley estatutaria, y c)* ***para precisar el catálogo de derechos que no pueden ser suspendidos durante los estados de excepción”***4 . En consecuencia, un derecho es fundamental bien sea por estar expresamente incluido en el Texto Superior o por ser inherentes a la dignidad humana.
2. En nuestro ordenamiento jurídico, las vacaciones no son una prestación que subyace con el objeto de redistribuir la riqueza producto del trabajo5, sino que es un *descanso anual remunerado*. Este instituto del derecho del trabajo es una de las conquistas sociales más importantes, pues el trabajador debe gozar de un descanso más amplio que el de la jornada diaria para reponerse de la fatiga que ocasiona el trabajo y atender de una manera más adecuada las necesidades de esparcimiento y recreación suyas y del grupo familiar.

Históricamente las vacaciones provienen de los límites a las excesivas jornadas diarias de trabajo que se presentaban en los inicios del Siglo XX. Una parte de la doctrina del derecho del trabajo concluye que la *jornada* y el *descanso* son dos facetas de un mismo problema: el límite que se le pone a la jornada como la imposición de que el empleador otorgue un **descanso obligatorio***“…persiguen una idéntica finalidad: dar debido resguardo a la integridad psicofísica del trabajador, atendiendo no sólo a su necesidad de reponer energías, sino también a los requerimientos normales de la vida familiar, social y recreativa de todo*

4 *¿Qué son y cuáles son los derechos fundamentales?* Chinchilla Herrera, Temis, p. 1. Además, sostiene el doctrinante que la afirmación de que un derecho sea fundamental tiene implicaciones de orden técnico, más allá de un concepto metafísico o retórico, *“…no es el registro lingüístico de una emoción, de un sentimiento o de una intuición; un derecho no se tiñe de fundamentalidad por la sola vivencia subjetiva de su importancia. La afirmación sobre la existencia de derechos fundamentales -como categoría normativa- significa que ciertos derechos poseen unas implicaciones jurídicas especiales en el ordenamiento”* (p.3).

5 Desde un punto de vista jurídico-filosófico, existen algunas prestaciones sociales de los trabajadores que han sido producto del debate entre capital y trabajo. Muestra de esto, es que la naturaleza -en principio- de la prima de servicios es una manera de repartir las utilidades que genera el empleador a causa del trabajo humano.

*ser humano”6* resaltando que, si lo que se afecta *“…son las pausas destinadas al descanso obligatorio, no es viable la reparación o compensación dineraria, sino que* ***se debe procurar el goce efectivo del derecho a descansar****”7*(subrayado intencional)*.*

Pocos trabajadores a principio del siglo XX gozaban de lo que hoy conocemos como los derechos laborales, pero particularmente el derecho al descanso no existía. Resaltada la importancia del descanso y las vacaciones, la doctrina laboral 8 manifiesta que estas instituciones se basan en principios de higiene y solidaridad social.

1. Después de la Segunda Guerra Mundial el instituto de las vacaciones fue adoptado en diversos convenios y recomendaciones de la OIT (52, 54, 91, 101, 132 y 146) y en la **Declaración Universal de los Derechos del Hombre9** en el artículo 24 el descanso y disfrute del tiempo libre se elevó a rango de **derecho humano** de la siguiente manera:

*Artículo 24. Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.*

Asimismo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se refieren al descanso en el artículo 7, literal d) como la posibilidad de disfrutar del tiempo libre, y otros límites a las jornadas de trabajo.

6 *Curso de derecho del trabajo y de la seguridad social. Capítulo V Desarrollo de la Relación.* (2004) Jorge Rodríguez Mancini, director, p. 342.

7 Ibídem, pág. 343.

8 *Derecho del Trabajo.* Benito Pérez, 1983, Astrea, Pág. 139.

9 En la 93ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en el año 2005 se destacó como el derecho al descanso ha tenido relevancia universal: *“318. La limitación de la duración del trabajo y el derecho al descanso ha sido consagrado al más alto nivel en los textos internacionales universales de mayor relevancia. En este sentido, el artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce el derecho de toda persona al derecho al ocio, inclusive una limitación razonable de la duración del trabajo, lo que asegura también el artículo 7, d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales que se refiere al descanso, al disfrute del tiempo libre y a la limitación razonable de las horas de trabajo, y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”* Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible? Conferencia Internacional del Trabajo, disponible en: https://[www.ilo.org/global/docs/KD00123ES/lang--es/index.htm*.*](http://www.ilo.org/global/docs/KD00123ES/lang--es/index.htm)

1. La Corte Constitucional en las Sentencias C- 059 de 1996, C-598 de 1997, C-019 de 2004, C-710 de 2006, resalta que la institución del descanso diario, semanal y anual además de ser un derecho fundamental de los trabajadores conlleva otros fines como la posibilidad de que el ser humano se realice social, familiar y espiritualmente.

*El derecho de todo trabajador de cesar en su actividad por un período de tiempo, tiene como fines, entre otros, permitirle recuperar las energías gastadas en la actividad que desempeña, proteger su salud física y mental, el desarrollo de la labor con mayor eficiencia, y la posibilidad de atender otras tareas que permitan su desarrollo integral como persona. El descanso está consagrado como uno de los principios mínimos fundamentales que debe contener el estatuto del trabajo y, por ende, debe entenderse como uno de los derechos fundamentales del trabajador… Es cierto que el trabajador tiene derecho a gozar de un período de tiempo durante cada año laboral, para descansar y emplear ese tiempo en lo que él considere apropiado.*

Inclusive en la Sentencia T-229, la Corporación manifestó que el carácter de las vacaciones es de vital importancia para la salud y existencia de los trabajadores, pues científicamente se ha demostrado que cuando se trabaja de manera continua, sin descanso alguno, la salud física y mental puede afectarse. *10*

# Suspensión de la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo:

Ninguna de las medidas de orden laboral adoptadas por el Gobierno Nacional están orientadas a evitar los despidos y el desmejoramiento de los derechos sociales de los trabajadores, lo que denota la falta de firmeza para prohibir los despidos en el país. Es decir, evitar la ocurrencia de un grave perjuicio para la economía.Las medidas adoptadas dentro de un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica deben propender por superar la crisis o impedir consecuencias negativas para la sociedad. En este sentido, la Ley 137 de

10 En Colombia los indicadores en materia de Riesgos Laborales en especial las ocurrencias de accidentes de trabajo y enfermedades laborales son altas en proporción al número de trabajadores asegurados. Según la Cámara Técnica de Riesgos Laborales de FASECOLDA, en el año 2019 habían 10.431.583 trabajadores asegurados a los riesgos del trabajo y se presentaron 611.275 accidentes de trabajo calificados y 8.202 enfermedades laborales calificadas.

1994 en el artículo 47 faculta al Gobierno Nacional para que en los Estados de Emergencia expida decretos con fuerza de ley destinados exclusivamente a conjurar la crisis e impedir la extensión de sus efectos. Los requisitos que los decretos deben tener son:

* 1. Que se refieran a materias de que tengan relación directa y específica con el Estado de emergencia.
	2. Su finalidad esté encaminada a conjurar las causas de la perturbación y a impedir la extensión de sus efectos.
	3. Las medidas que se adopten debe ser necesarias para alcanzar los fines que dieron lugar a la declaratoria del Estado de Excepción correspondiente y
	4. **Cuando los decretos legislativos suspendan leyes se deben expresar las razones por las cuales son incompatibles con el estado de excepción.**

Asimismo, la Corte Constitucional ha indicado que en el análisis de los Decretos Legislativos en los estados de anormalidad deben demostrar o por lo menos argumentarse el por qué las medidas adoptadas bajo la legislación ordinaria son incompatibles con el estado de emergencia.

En este sentido, la disposición del artículo 61 literal h) del Código Sustantivo del Trabajo resulta incompatible con la necesidad de garantizar la existencia de los puestos de trabajo toda vez que no existe norma alguna que limite la facultad de terminar unilateralmente el contrato de trabajo en momentos en los cuales la sociedad debe demostrar su solidaridad y así hacer realizables los principios de la Constitución Política. De suerte que toda recomendación o circular para que los empleadores no despidan a los trabajadores o desmejoren sus derechos es un “consejo” que no tiene fuerza normativa, pero además carece de voluntad política para proteger a los trabajadores. En Argentina, en donde gobierna un presidente que comparte visiones políticas y económicas con el actual Gobierno de Iván Duque, prohibieron los despidos sin justa causa y por las causales de fuerza mayor.11

11 Decreto 329 de 2020. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-> 339999/335976/norma.htm (29/04/2020)

# Ingreso Económico Especial y Transitorio para los trabajadores en misión:

Si en el sector salud las EPS son un intermediario que complejiza y obstruye la distribución adecuada de los recursos para garantizar la sostenibilidad del sistema, en el mundo del trabajo quienes hacen lo mismo son las Empresas de Servicio Temporal (EST) en desmedro de los derechos fundamentales de los trabajadores.

La Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales (ACOSET) reveló que para el año 2018 en el país habían un total de 457 mil trabajadores en misión. El mercado por actividad económica se dividió así12:

* Manufactura: 132.642 trabajadores.
* Servicios: 86.969 trabajadores.
* Comercio: 81.437 trabajadores.
* Agricultura: 42.255 trabajadores.
* Finanzas: 37.719 trabajadores.
* Electricidad: 28.592 trabajadores.
* Construcción: 15.255 trabajadores.
* Transportes: 13.726 trabajadores.
* Minas: 6.334 trabajadores.
* Otros no identificados: 12.594 trabajadores.

Las empresas de servicio temporal fueron creadas por la Ley 50 de 1990. Estas empresas se han encargado de contratar la prestación de servicios de trabajadores para un tercero que son las empresas usuarias; el trabajador no tiene ninguna relación jurídica con la empresa, en virtud a que el artículo 71 de la ley 50 de 1990 estableció que el empleador en esta forma de contratación es la empresa de servicio temporal.

En el artículo 81 de la Ley 50 de 1991 se establece la obligación entre la empresa usuaria y la empresa temporal de contratar una compañía aseguradora para el cumplimiento de las

12 Tomado de: https://[www.larepublica.co/alta-gerencia/servicio-temporal-empleo-a-457524-personas-](http://www.larepublica.co/alta-gerencia/servicio-temporal-empleo-a-457524-personas-) durante-el-ano-pasado-segun-cifras-de-acoset-2854482 (24/04/2020)

obligaciones laborales. Esto fue reglamentado inicialmente en el Decreto 1707 de 1991 en donde el Inspector de Trabajo termina ordenando a las aseguradoras el pago de las pólizas en favor de los trabajadores para garantizar el pago de los salarios, indemnizaciones, prestaciones etc.

Si bien el Código Sustantivo de Trabajo consagra una indemnización por la terminación irregular de los contratos de trabajo, esta no es automáticia y deberá ser declarada por un Juez del Trabajo. Para esa declaración u orden judicial, habrán pasado más de 2 años y medio por la congestión de la rama judicial.

Adicionalmente la medida propuesta tiene como objetivo secundario evitar mayor congestión a futuro del sistema judicial y administrativo. Por ejemplo, el Ministro de Trabajo en respuesta a varios cuestionarios realizados desde la Comisión VII de la Cámara de Representantes dio a conocer algunas cifras sobre denuncias por violación a los derechos laborales, suspensiones de contratos, solicitudes para susepender los contratos de trabajo, etc., desde el 12 de marzo de 2020 (fecha en la que se declaró la contingencia sanitaria) y el 17 de abril de esta anualidad; las cifras a destacar son las siguientes:

* Cursan 1.160 solicitudes de los empleadores para suspender los contratos de trabajo.
* Se han presentado 1.268 denuncias en contra de los empleadores por la vulnerar los derechos laborales.

Para concluir, las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional no son suficientes para evitar la pérdida de los empleos. Especialmente, no se han tomado medidas que prohiban los despidos de los trabajadores, pues las directrices del Ministerio de Trabajo no son más que simples recomendaciones que no tienen fuerza normativa. Por todo lo anteriormente expuesto, presentamos este proyecto de ley en aras de mitigar los efectos adversos de la crisis sobre el empleo, la calidad de vida y proteger a más de 10 millones de trabajadores que se encuentran en el sector formal de la economía.

De los Congresistas,



# OMAR DE JESÚS RESTREPO

REPRESENTANTE A LA CÁMARA

REPRESENTANTE A LA CÁMARA

**JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ**

 

# LUIS ALBERTO ALBAN URBANO

REPRESENTANTE A LA CÁMARA

# CARLOS A. CARREÑO MARIN

REPRESENTANTE A LA CÁMARA

 

# JULIAN GALLO CUBILLOS

SENADOR DE LA REPÚBLICA

# VICTORIA SANDINO SIMANCA

SENADORA DE LA REPÚBLICA

 

# PABLO CATATUMBO HERRERA

SENADOR DE LA REPÚBLICA

# CRISELDA LOBO SILVA

SENADORA DE LA REPÚBLICA



# ISRAEL ZÚNIGA

SENADOR DE LA REPÚBLICA