

Bogotá D.C., 9 de octubre de 2020

Señores

JUAN DIEGO ECHAVARRÍA SÁNCHEZ

Presidente

Comisión Séptima Cámara de Representantes.

ÁNGELA SÁNCHEZ LEAL

Representante a la Cámara

Ponente

JUAN CARLOS REINALES AGUDELO

Representante a la Cámara

Coordinador

-Ciudad-

REF. COMENTARIOS A LA PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA AL PROYECTO DE LEY NO. 071 DE 2020 CÁMARA, “LEY DE DESCONEXIÓN LABORAL” O “POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA LA DESCONEXIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL, LEGAL Y/O REGLAMENTARIA Y SE MODIFICA LA LEY 1221 DE 2008”.

Respetados Congresistas,

El Consejo Gremial Nacional, es un foro de deliberación permanente compuesto por los gremios más representativos de los sectores económicos del país, que trabajan inspirados bajo principios de unidad, igualdad, libertad económica y democracia participativa. Por lo anterior, y por nuestra intención de construir un país incluyente y competitivo, respetuosamente presentamos los siguientes comentarios a la proposición sustitutiva del proyecto de ley No. 071/20 de Cámara, esperando que los mismos sean tenidos en cuenta por la honorable Cámara de Representantes, y que se analice la posibilidad de presentar una reforma laboral de carácter estructural.

Es importante manifestar también que, como representantes de cientos de empresarios creemos firmemente en la necesidad de separar la vida laboral, de la vida familiar y personal de los trabajadores, propendiendo por un equilibrio y armonía entre su bienestar y la realización de los objetivos de las empresas.

1. Comentarios al artículo cuarto - Garantía del derecho a la desconexión laboral en las relaciones laborales, legales y/o reglamentarias

- 1.1. El Parágrafo primero de este artículo dispone que cuando el trabajador o servidor público decida voluntariamente renunciar al derecho a la desconexión laboral, para cumplir una orden de su empleador, “éste tendrá que reconocer el trabajo suplementario que se realice fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, de la máxima legal o convenida, de conformidad con las normas establecidas en la materia, según sea el caso”.

Consideramos que este parágrafo desconoce que el reconocimiento del trabajo suplementario se da como consecuencia de una necesidad en el servicio y no, como lo sugiere el Proyecto, como resultado de la decisión voluntaria del trabajador de renunciar a la desconexión laboral ante el surgimiento de dicha necesidad. Por ello, se recomienda modificar el texto del Parágrafo 1° del Artículo 4°, eliminando la expresión “decida voluntariamente”, para dejarlo con el siguiente tenor:

“Parágrafo 1°. Cuando el trabajador o servidor público para cumplir una orden de su empleador no pueda ejercer su derecho de desconexión laboral, este tendrá que reconocer el trabajo suplementario que se realice fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, de la máxima legal o convenida, de conformidad con las normas establecidas en la materia, según sea el caso.”

2. Comentarios al artículo quinto - Política de desconexión laboral.

- 2.1. En el presente artículo se establece lo siguiente: *“toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral en consenso con los trabajadores o servidores públicos”*. Al respecto, consideramos que el requisito según el cual la política debe ser definida en consenso con los trabajadores generará grandes dificultades, principalmente en aquellas empresas que cuentan con un número alto de empleados, y cuando no haya acuerdo entre trabajadores y empleadores. Adicionalmente, en el presente proyecto no se establece cuál será el procedimiento para llegar al consenso, así como los mecanismos o la autoridad judicial o administrativa que deba dirimir las diferencias en caso de que no exista acuerdo.

Por otra parte, consideramos que no resulta necesario exigirles a las empresas instaurar una política de desconexión laboral y adaptar sus reglamentos internos de trabajo,

cuando a través de este proyecto de Ley se pretende regular todo lo referente a este tema.

En el evento en que no llegue a prosperar esta observación, se solicita ampliar el plazo establecido en el Parágrafo tercero del artículo quinto, toda vez que tres (3) meses es un término corto con el que contaría las empresas para adaptar los reglamentos internos de trabajo, evaluar sus políticas internas y realizar los ajustes correspondientes con la participación de los trabajadores. En nuestro concepto, un término prudente para exigir esta obligación sería a partir de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la ley

2.2. El parágrafo segundo del artículo Quinto del Proyecto de Ley establece los siguiente:

“Parágrafo 2°. Para las demás relaciones que no sean de carácter laboral, legal y/o reglamentaria, la empresa o entidad pública deberá también generar espacios para promover acciones tendientes a la desconexión y adoptar políticas para garantizar un tiempo razonable de descanso”.

Consideramos que la anterior disposición debe ser retirada del proyecto de Ley, toda vez que desconoce y hasta confunde los principios dados en materia civil y comercial en donde se predica que, cada contratista es independiente y presta sus servicios de forma autónoma y con independencia técnica, administrativa y financiera, por lo tanto, la entidad contratante no tendría por qué definir los tiempos de descanso o promover desconexión laboral de los trabajadores de su contratista.

3. Comentarios al artículo sexto – Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley.

Consideramos necesario eliminar el parágrafo de este artículo, toda vez que, de permanecer, se estaría generando una contradicción respecto de los trabajadores de dirección, confianza y manejo, en donde la legislación nacional e internacional ha considerado que el empleador no está obligado a pagar trabajo suplementario a este personal.

Adicionalmente, La legislación laboral contempla los límites para la jornada ordinaria de trabajo, y para las horas extras. En ese sentido y bajo el entendido que son respetados los límites fijados por la Ley 50 de 1990, consideramos que no hay menoscabo alguno al derecho de descanso del trabajador.

Finalmente, consideramos que este proyecto de ley, antes de ser debatido en el Congreso de la República, debería ser discutido inicialmente en la **Comisión Nacional de Concertación de Políticas laborales y Gremiales**, para que los representantes del Gobierno Nacional, de las

centrales obreras y de los empleadores, puedan concertar la conveniencia y el marco normativo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de manera particular para aquellos trabajos que se realizan de manera remota. Este espacio también sería útil para poder analizar otros asuntos sobre la jornada laboral, pausas durante la jornada, trabajo nocturno, tipo y frecuencia de rotación de turnos, duración y frecuencia de los descansos semanales, respecto de los trabajos que se realizan remotamente, así como la forma de desarrollar la inspección, vigilancia y control en cabeza del Ministerio de Trabajo

Cordialmente,



SANDRA FORERO RAMÍREZ

Presidente

Consejo Gremial Nacional