



Bogotá D.C., Mayo de 2021

Doctor

JUAN DIEGO ECHAVARRÍA SÁNCHEZ

Presidente Comisión Séptima

CÁMARA DE REPRESENTANTES

Ciudad

Referencia: Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 489 de 2020 Cámara – 212 de 2019 Senado.

Respetado presidente,

En cumplimiento del honroso encargo que me hiciera la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, y en desarrollo de lo dispuesto en los artículos 150, 153 y 156 de la Ley 5 de 1992, nos permitimos rendir Informe de Ponencia para Primer Debate del Proyecto de Ley No. 489 de 2020 Cámara – 212 de 2019 Senado, *“Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”*.

Cordialmente,

JAIRO CRISTANCHO TARACHE

Ponente



I. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY

El Proyecto de Ley fue radicado, el 01 de octubre de 2019, por los Honorables Senadores Álvaro Uribe Vélez, Carlos Felipe Mejía Mejía, John Harold Suarez Vargas, Ciro Alejandro Ramírez Cortes, Fernando Nicolás Araújo Rumié, Alejandro Corrales Escobar, Ruby Helena Chagui Spath, María del Rosario Guerra de la Espriella, Amanda Rocío González Rodríguez, Carlos Manuel Meisel Vergara, Honorio Miguel Henríquez Pinedo, Nicolás Pérez Vásquez y Paloma Valencia Laserna.

Fue remitido a la Honorable Comisión Séptima del Senado de la República, siendo designado como ponente único el Senador Honorio Miguel Henríquez Pinedo; la ponencia para primer debate fue publicada en la Gaceta 1157 de 2019 y se aprobó el 03 de diciembre de 2019 por la mencionada comisión. Posteriormente, pasó a surtir trámite en la Plenaria del Senado de la República, siendo añadidos como ponentes los Senadores Laura Ester Fortich Sánchez, Eduardo Enrique Pulgar y Fabian Gerardo Castillo Suárez, quienes rindieron informe de ponencia para segundo debate que fue publicado en la Gaceta 3120 de 2020.

De tal forma, el proyecto de ley fue remitido a la Honorable Cámara de Representantes y repartido a la Comisión Séptima, en la cual fuimos designados como ponentes los Representantes Jhon Arley Murillo Benítez, Jairo Cristancho Tarache y Jairo Reinaldo Cala Suárez.

II. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

La presente iniciativa legislativa busca reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores, mediante la



modificación del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, de manera que, a partir de su entrada en vigencia el empleador implemente una jornada laboral semanal de hasta 46 horas; a partir del segundo año de la entrada en vigencia de la ley, de hasta 44 horas y a partir del tercer año, la jornada laboral será de hasta 42 horas a la semana. Lo anterior, sin perjuicio de que el empleador se acoja a la jornada laboral de 42 horas a la semana de manera inmediata, sin lugar a reducción del salario que a la entrada en vigencia de la ley esté disfrutando el trabajador, misma suerte que corren las prestaciones sociales, aportes y cotizaciones a la seguridad social.

El texto aprobado en la Plenaria del Senado de la República está integrado por siete (7) artículos:

Artículo 1 – Objeto

Artículo 2 – Duración máxima de la jornada laboral

Artículo 3 – Implementación gradual

Artículo 4 – Derechos adquiridos de los trabajadores

Artículo 5 – Modificación extensiva

Artículo 6 – Exoneración

Artículo 7 – Vigencia

III. DERECHO COMPARADO

En Colombia legalmente se deben trabajar 48 horas semanales (8 diarias), en comparación a las 37,5 horas promedio que se laboran en Europa. En promedio un trabajador colombiano trabaja cerca de 2.496 horas, mientras que, en los países miembros de la OCDE, como Alemania, Holanda, Noruega, Dinamarca y Francia los promedios de horas laboradas son 1.371, 1.419, 1.424, 1.457 y 1.473 horas anuales, respectivamente.

Por otra parte, cerca del 30% de los trabajadores trabaja más de 48 horas semanales, cuando la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es de 40 horas a la semana. Un estudio elaborado por la OECD en 2016 concluyó que el nivel de productividad cae si las personas trabajan más de 48 horas a la semana.

En América del Norte se trabajan en promedio 40 horas a la semana, en América del Sur 45.9, en Centroamérica 47, en Europa 37.5 y en los Países Asiáticos 58.1

Tabla 1. Promedio de horas laboradas a la semana por países

PAÍS	JORNADA LABORAL (HORAS A LA SEMANA)	PROMEDIO
AMÉRICA DEL NORTE		
Estados Unidos	40	40.4
Canadá	40	
AMÉRICA DEL SUR		
Ecuador	40	45.9
Brasil	44	
Chile	45	
Argentina	48	
Paraguay	48	
Colombia	48	
Perú	48	
CENTROAMÉRICA		
El Salvador	44	47.0
México	48	
Costa Rica	48	
Nicaragua	48	
EUROPA		
Francia	35	37.5
Alemania	35	

Suiza	35	
España	40	
Italia	40	
Londres	40	
PAÍSES ASIÁTICOS		
Japón	40	58.1
China	40	
Corea del Sur	52	
Singapur	61	
Malasia	62	
Nepal	68	
Tailandia	84	

Fuente: OCDE

3.1 Caso de Estados Unidos.

En un contexto de alta tasa de paro, se aprobó en 1933 en el marco del New Deal, la President's Reemployment Agreement (PRA) con el objetivo de incentivar las empresas privadas a reducir la jornada a 35 horas a la semana, para así aumentar la proporción salario/hora y reconocer el derecho legal a la negociación colectiva.

El trabajo de Taylor (2009) Work-sharing During the Great Depression explora los resultados de esta política de reparto del trabajo: según el autor fue una medida «fuertemente exitosa» con respecto al objetivo a corto plazo de aumento del empleo, esta política añadió 2,47 millones de trabajadores al sector privado en cuatro meses.

3.2 Caso Francés.

El Gobierno de Jospin redujo la jornada de 39 a 35 horas entre 1998 y 2002 con el lema «trabajar menos para trabajar más personas, y vivir mejor». La reducción de jornada no incluía bajas salariales, aunque se compensó a las empresas con reducciones en cotizaciones si creaban empleo en proporción. No obstante, un



primer informe de INSEE (2005) evaluó efectos positivos en creación de empleo y aumento de productividad y un Informe de la Comisión de Investigación de la Asamblea Nacional Francesa (2014) corroboró los resultados: entre 1999 y 2000 (cuando se aplicó la medida a grandes empresas y al sector público) se crearon 350.000 empleos directos, gracias a esta medida disminuyó el trabajo a tiempo parcial, creció el PIB más que en otros períodos de bonanza.

3.3 Estado de Utah (EE.UU.).

Entre 2008-2009 se promulgó la iniciativa «Working4Utah», una semana laboral de 4 días para el sector público sin reducción de horas (de 5 días a 8h a 4 días con 10h) con el objetivo de reducir costos, emisiones de carbono, a la vez que ahorran energía. El experimento tomó un total de 18.000 empleados públicos de un total de 25.000 empleados. Una investigación en 2010 determinó que el 78,5% de las y los trabajadores estaba de acuerdo con que la experiencia había sido positiva, el 63% aseguraba que había aumentado su productividad y al final del experimento el 82% de los empleados afirmó querer seguir con la jornada de 4 días. La reducción del absentismo laboral y horas extras permitió un ahorro de 4,1 millones de dólares.

3.4 América Latina.

Chile, Brasil, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras y Ecuador tienen una jornada laboral semanal establecida entre las 40 y 47 horas, por debajo de Colombia. Inclusive en Chile se redujo la jornada laboral de manera gradual de 48 a 45 horas y allí se permite laboral 9 horas al día por 5 días a la semana. En este último país no hizo presencia ningún impacto negativo posterior a dicha disminución de la jornada laboral ni en la economía ni en la tasa de desempleo, contrario a lo que se proyectaba por algunos sectores de la economía, y al igual que la presente iniciativa no hubo reducción del factor salarial de los trabajadores.



IV. JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

Jornada Laboral.

En el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 1919, se estableció como límite máximo de jornada laboral semanal 48 horas, 16 años después esta misma autoridad internacional recomendó implementar una jornada laboral semanal de 40 horas, convenio 47 de 1935, para todos los sectores, no solo para el sector administrativo o de oficina en donde se pensaba que tendría mayor pertinencia la reducción de la jornada laboral semanal, sino para todos los integrantes o partícipes de la economía. Dicha propuesta no reducía, al igual que la presente iniciativa legislativa, el salario de los trabajadores ni ninguna otra característica o situación que estuviera relacionada con la calidad de vida de los trabajadores. Esta propuesta surge a finales de la crisis de los años 20 como una alternativa para mejorar los índices de desempleo, toda vez que se consideraba que si se trabajaban menos horas, se podía emplear a más personas. Colombia hasta el momento no ha suscrito o ratificado dicho convenio y por ello hace más de 100 años tiene una jornada laboral de 48 horas a la semana.

En el año 1962, hace 58 años, la recomendación 116 del mismo órgano internacional sugiere a todos los estados miembros, entre ellos Colombia, a reducir de manera progresiva la jornada laboral de 48 a 40 horas a la semana, soportado en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y de igual manera se ratifica en la prohibición de desmejorar las condiciones salariales o derechos adquiridos de los trabajadores, de ahí que la iniciativa legislativa se adhiere a esas recomendaciones.



Colombia ratificó el convenio C001 de la OIT, en el año 1919, hace 101 años entonces que Colombia tiene una jornada laboral de 48 horas semanales en el sector industrial colombiano.

En el sector comercio y oficinas, nuestro país suscribió el convenio C030 el 04 marzo 1969, hace más de 50 años, igualmente sobre 48 horas semanales. Es claro que hoy en día las condiciones han variado desde el punto de vista, social, económico, tecnológico y legal en donde ya se permite una ejecución del contrato de trabajo a distancia a través del trabajo en casa, teletrabajo o trabajo virtual, algunos procesos se han automatizado y con la llegada de nuevas herramientas y tecnologías no se requiere tanto tiempo para que los trabajadores desempeñen sus funciones.

Este retraso de la legislación colombiana en reducir la jornada laboral semanal, repercute de manera indirecta en la calidad de vida de los trabajadores colombianos, toda vez que tienen menos tiempo libre para disfrutar con sus familias, educarse, descansar o acceder a recreación. De hecho, Colombia encabeza el listado de los países con peor balance de la vida familiar y laboral, con un puntaje de 0.9 sobre 10. El 27 % de los colombianos trabaja un número de horas mayor que el promedio de otros países, es por ello que hay un notorio desequilibrio en la balanza vida-trabajo. Y es que Colombia está desconociendo que las actividades que se realizaban hace más de 50 años en 48 horas a la semana hoy en día se pueden realizar, gracias a los avances tecnológicos, en menos tiempo.

Productividad

La productividad empresarial está relacionada con las actividades que se deben ejecutar, el clima laboral, la calidad de los recursos necesarios para efectuar el trabajo, la motivación y los resultados obtenidos. Existen factores asociados a la productividad empresarial dentro de los cuales se encuentra la motivación, un



empleado motivado puede llegar a ser más productivo y no puede existir productividad sin motivación. (EAE, 2016). Trabajar jornadas largas es agotador y puede aumentar el riesgo de que los trabajadores cometan errores, además causa fatiga física y mental que podría dar lugar a que los trabajadores padezcan problemas de salud. (OIT, 2016). Por tal razón se propone incentivar la productividad a través de la reducción de la jornada laboral.

La presente iniciativa tiene por objeto reducir la jornada laboral, que actualmente encuentra su regulación en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, que la establece en 48 horas a la semana, la propuesta guarda expresa consonancia con los mandatos de la Constitución Política de Colombia en su artículo 53 de ahí que garantiza los derechos de los trabajadores, el principio de progresividad, condición más beneficiosa para el trabajador y favorabilidad.

La productividad empresarial está relacionada con las actividades que se deben ejecutar, el clima laboral, la calidad de los recursos necesarios para efectuar el trabajo, la motivación y los resultados obtenidos. Existen factores asociados a la productividad empresarial dentro de los cuales se encuentra la motivación, un empleado motivado puede llegar a ser más productivo y no puede existir productividad sin motivación. (EAE, 2016). Trabajar jornadas largas es agotador y puede aumentar el riesgo de que los trabajadores cometan errores, además causa fatiga física y mental que podría dar lugar a que los trabajadores padezcan problemas de salud. (OIT, 2016). Por tal razón se propone incentivar la productividad a través de la reducción de la jornada laboral, toda vez que un empleado más satisfecho y a gusto con su jornada laboral, es más feliz por ende más innovador, productivo y sano. Todos estos factores tienen incidencia directa en la reducción de enfermedades laborales, incapacidades y accidentes de trabajo.

La Encuesta de Uso del Tiempo del DANE muestra que los colombianos trabajan en promedio 8 horas y 25 minutos al día, sin embargo, la productividad laboral no ha tenido aumentos considerables en los últimos años, en 2016 fue de 0.6%, en 2017 0.44% y para 2018 fue de 1.67%. Por otra parte, el promedio de horas trabajadas a la semana es de 45.1, los hombres trabajan en promedio 47.8 horas y las mujeres 42.3 horas, como se muestra en la tabla 2; dado este promedio de horas laboradas semanalmente se propone en la presente iniciativa una disminución de la jornada laboral a 40 horas semanales.

Tabla 2. Promedio de horas trabajadas por actividad económica

Actividad económica	Asalariados		
	Hombres	Mujeres	Promedio
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	48.0	39.0	43.5
Explotación de minas y canteras	51.0	44.0	47.5
Industrias manufactureras	48.0	45.0	46.5
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	46.0	42.0	44.0
Construcción	47.0	43.0	45.0
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida	50.0	45.0	47.5
Información y comunicaciones	45.0	43.0	44.0
Actividades financieras y de seguros	44.0	42.0	43.0
Actividades inmobiliarias	56.0	43.0	49.5
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	48.0	43.0	45.5
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales	46.0	39.0	42.5

Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	45.0	40.0	42.5
PROMEDIO	47.8	42.3	45.1

Fuente: DANE – Matriz de trabajo

Como se mencionó anteriormente la productividad del capital humano en Colombia es baja. Según datos del DNP, la productividad laboral medida como el PIB por trabajador, crece a una tasa anual de 1.8% entre 2002 y 2017. Por otra parte, la productividad no es homogénea entre ramas de actividad, como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Productividad por actividad económica

Rama de actividad	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0.4	0.4	0.4	0.41	0.43	0.43	0.42	0.4
Explotación de minas y canteras	6.55	6.37	7.36	7.98	8.53	8.69	9.56	8.63
Industrias manufactureras	1.12	1.08	1.08	1.11	1.07	1.05	1.07	1.05
Suministro de electricidad, gas y agua	8.28	7.57	7.67	7.64	6.9	7.23	7.52	7.33
Construcción	1.3	1.2	1.16	1.23	1.25	1.28	1.27	1.34
Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	0.5	0.5	0.5	0.49	0.49	0.49	0.49	0.5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.95	0.98	0.99	0.99	0.97	0.99	1	0.98
Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	2.85	2.79	2.72	2.59	2.54	2.47	2.41	2.43
Actividades de servicios sociales, comunales y personales	0.89	0.9	0.88	0.86	0.85	0.87	0.88	0.89



Fuente: Cálculos del DNP a partir de las cuentas nacionales del DANE

América Latina está notablemente rezagada en cuanto a la productividad laboral de las principales economías del mundo y a la de otros países emergentes. Según el informe de productividad laboral y capital humano realizado por el DNP en Colombia la productividad del trabajador promedio es 1/4 de la del trabajador promedio en los Estados Unidos y 1/3 de la del trabajador europeo promedio.

En Latinoamérica, Colombia se encuentra también notablemente por debajo de Chile, Argentina y México y en un lugar cercano a Brasil y Perú. Existen factores internos y externos asociados a la productividad empresarial, dentro de los primeros están todos aquellos elementos que se generan en el interior de la empresa o que dependen de ésta y que tienen una influencia directa en los niveles de productividad de sus trabajadores. Los más significativos son:

- La motivación. Los equipos de trabajo más motivados son por lo general los más productivos. No hay productividad sin motivación.
- Fraternidad. En la relación empleador trabajador, entendida ésta como la relación armónica y respetuosa a pesar de la de subordinación que pueda existir entre las partes, sin dejarla de lado.
- Relaciones familiares y Educación. Un empleado que dispone de más tiempo para disfrutar y compartir con su familia, al igual que para capacitarse, recibir algún tipo de educación, resulta ser más productivo y aportante para la empresa.
- Aspectos fisiológicos. Un empleado descansado, con más tiempo libre, es un empleado más sano, de ahí que se logren disminuir los accidentes de trabajo, los errores operacionales y las incapacidades.



- Calidad de los recursos. No sólo es importante que los recursos sean los más adecuados, sino también que tengan la calidad necesaria para la ejecución de las tareas y que su disponibilidad sea inmediata.
- Adaptabilidad de la empresa al sector. Las empresas que no se adaptan a los cambios de cada mercado y a la aparición de nuevos competidores son las que más les costará aumentar su productividad y su rendimiento.
- Nivel de capital. Son los recursos o los activos de una empresa que garantizan la puesta en marcha de planes de crecimiento.
- Empleo de equipos y tecnologías. Las empresas, además, deben estar al tanto de los cambios y las innovaciones en materia tecnológica, sobre todo si se trata proporcionar los mejores recursos.

Dentro de factores externos están los que no dependen directamente de las empresas, sino que están relacionados con el campo exterior en el que éstas se desenvuelven. Entre ellos podemos mencionar los siguientes:

- Los cambios en la industria. Es decir, todas aquellas relaciones, dinámicas, vínculos y negociaciones que ocurren en el entorno en el cual se desenvuelven las empresas, y que es necesario asimilar.
- Calidad de las materias primas. Los materiales necesarios para la fabricación y el diseño de productos, inciden directamente en los resultados obtenidos. Mano de obra, materiales, están estrechamente ligados.



- El entorno macroeconómico. Todo lo que circunda a la actividad comercial es importante. Aunque en un principio parezca lejano, factores como los precios en bolsa, los niveles de inversión y la situación de la economía en general pueden condicionar para bien o para mal la hoja de ruta de cualquier empresa.

Con la presente iniciativa, se busca aumentar la productividad de las empresas motivando a los trabajadores a bien invertir su tiempo, de manera que las mismas funciones que tienen asignadas, sean realizadas en menor tiempo, para de ésta manera disfrutar más tiempo con sus familias, acceder a capacitación, educación o recreación, fomentando de ésta manera el salario emocional. De acuerdo con el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, la posibilidad de que un trabajador tenga esa reducción de horas laborales es que primero haya más oportunidades de trabajo y segundo acompañar la vida personal, familiar y de atención en actividades personales del trabajador. El trabajador no es solo trabajador, también es un ser humano que tiene distintas actividades que vale la pena estimular para que pueda tener un rol social suficientemente deseable y su proyecto de vida se perfeccione.

No solo la productividad, respecto del aumento que se espera, sino los costos para los empleadores pueden verse afectados de manera positiva, así por ejemplo en el foro realizado el 14 de mayo de 2020, el empresario Carlos Mario Sandoval concluyó que el empleador sector empresario con la reducción de la jornada laboral semanal puede reducir el consumo de energía, representado por ejemplo en un computador o la iluminación de la oficina economizará en promedio 0,36 kW, sin tener en cuenta el agua y otros servicios públicos y respecto de un solo puesto de trabajo, lo que en últimas redundará en mayor economía para el empleador.

Salario emocional

Una aproximación al concepto de salario emocional contemplaría “todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos” (Temple, 2007). Por otro lado, el salario emocional implica dar “la oportunidad para que las personas de todo nivel se sientan inspiradas, escuchadas, consideradas y valoradas como parte de equipos; de los cuales se sienten orgullosos de pertenecer, de crecer, desarrollarse y ser cada vez más empleables” (Temple, 2007).

Las empresas deben centrar sus esfuerzos en 5 aspectos:

- a) Factores de desarrollo profesional y relacional. Si son satisfactorios se presenta el crecimiento profesional y el bienestar laboral.
- b) Factores de compensación psicológica. Dentro de estos factores se encuentran el sentido de utilidad, autonomía y de reconocimiento del ser humano, así como identificación con la empresa con la que colabora.
- c) Factores de conciliación familiar y personal. Básicamente dan tranquilidad y sensación de orden en la vida de las personas.
- d) Factores de retribución variable y fija. Contribuyen en el incremento de la satisfacción y ayudan a construir relaciones más duraderas; se encuentran como elementos de satisfacción: la participación en acciones, utilidades o bonificaciones por cumplimiento de metas establecidas conjuntamente.
- e) Factores de valor añadido: se constituyen en extras a favor del empleado y por tanto de la empresa. Se encuentran beneficios como la ubicación geográfica, bajo nivel de “burocracia”, perseguir grandes sueños; mejoran la calidad de vida y el desempeño laboral.



Existen una serie de beneficios que ayudan a incrementar el nivel de productividad y competitividad de la empresa. Básicamente se traducen en una palabra: “motivación”, y son:

- Reconocimiento personal y laboral: demostrar aprecio por los empleados que realizan una buena labor, evitando que se vayan porque no se les reconoce su trabajo.
- Incentivar a las personas: permitir y alentar a los trabajadores a que aporten a la empresa sus talentos y evitar la postura de esperar las indicaciones sobre lo que deben hacer.
- Cultura y valoración del Compromiso Mutuo: socializar y lograr coherencia de los valores proclamados en la organización, como ejemplo puede tratarse del valor del respeto.
- Planificación del trabajo: socializar entre los participantes del equipo, las actividades a realizar con el debido tiempo, a fin de brindar estabilidad y organización.

Los resultados de estos beneficios entregados a los empleados pueden evidenciarse en la siguiente declaración por parte de Microsoft: “La gente que se siente apreciada posee una actitud positiva, mayor confianza en sí misma y habilidad por contribuir y colaborar. Los que poseen la suficiente autoestima, son potencialmente los mejores empleados. Si logramos satisfacer de este modo a nuestros empleados, crearemos un entorno vital, agradable, motivador y enérgico para triunfar y destacar en el mercado. Si incorporamos el reconocimiento como



base de nuestra cultura de empresa, nos aseguraremos un clima laboral positivo y productivo (Abad, 2008).”

Calidad de vida

Más tiempo con la familia, para invertir en educación, recreación, descanso o simplemente ocio, seguramente redundará en beneficio de las empresas, de los empleadores, pero lo más importante, en la salud física, mental y en el bienestar de los trabajadores quienes podrían desarrollar o complementar su proyecto de vida.

De otro lado, la disminución de la jornada laboral semanal, tal y como lo plantea esta iniciativa, puede romper una brecha de género respecto de la participación de la mujer en el sector laboral formal. Lo anterior por cuanto dicha participación se ha visto disminuida desde el punto de vista de la limitación en el tiempo para la mujer cuando existen jornadas laborales extensas como las que pretende modificar la iniciativa legislativa. De ahí que la iniciativa beneficiará a las mujeres colombianas, facilitándoles el acceso al sector formal laboral sin que ello implique una reducción o inhibición de las actividades del hogar y crianza de los hijos.

La calidad de vida no solo se determina por el tiempo en familia, de igual manera es de gran importancia dentro de este ítem la salud de las personas, así una persona con menos carga laboral, en términos de jornada laboral, goza de mejor estado de salud física y anímica. De hecho en Suecia (Gotemburgo) cuando se redujo la jornada laboral semanal a 6 días a la semana, se evidenció una reducción de las enfermedades laborales, incapacidades, ausentismo laboral, entre otros.

En pro de mejorar la calidad de vida de los trabajadores quienes son el motor de la economía mundial es necesario dejar de ver el trabajo del ser humano como una mercancía, se debe concretar la dupla empresario trabajador, en pro del beneficio de éstos últimos y por ello la importancia y pertinencia de éste proyecto de ley.



VII. CONCEPTO DE ENTIDADES

Asocolflores existe una gran preocupación por la posible aprobación del proyecto de ley que busca reducir la jornada laboral, por los negativos efectos que esta medida puede llegar a tener en las empresas del sector floricultor. y centra la discusión en los siguientes aspectos:

1. La reducción de la jornada laboral aumenta los costos de producción de las empresas haciendo más difícil el mantenimiento de los empleos actuales y desincentivando la creación de nuevos puestos de trabajo.
2. Es una medida discriminatoria contra los sectores intensivos en mano de obra formal como el floricultor.
3. Afecta profundamente la competitividad del país y desincentiva sus exportaciones.
4. Constituye una medida inoportuna para el contexto de recesión que atraviesa Colombia por cuenta de la pandemia, cuyo principal objetivo es lograr la reactivación económica.
5. Colombia es el país con el mayor número de días festivos del mundo lo que ocasiona que los trabajadores en la práctica trabajen menos horas y gocen de un descanso suficiente. La reducción de la jornada laboral va en contravía de la productividad.

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI):

Con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, para 2019, la ANDI hizo el análisis objetivo de la estructura de las jornadas de los empleados colombianos:

- *En Colombia había más de 22 millones de ocupados, sin embargo, sólo cerca de la mitad (11,2 M) son empleados asalariados, es decir, tienen un empleador y no son independientes. Ahora, de estos, 7.699.060 son, además, formales, es decir, que cumplen con los requisitos laborales de ley.*
- *Entre estos 7,7 millones de personas, hay 6.258.318 que trabajan actualmente más de 40 horas a la semana, es decir, el 81%.*
- *En promedio, cada hora trabajada a la semana por los 7,7 millones de asalariados formales, es remunerada con 9.666 pesos.*

Con base en estos datos, se realizó una estimación del impacto que tendría sobre la economía del país, la reducción de la jornada laboral a 40 horas. Asumimos, para este cálculo, que las empresas elegirían contratar más trabajo (al mismo costo) para suplir esas horas. Sin embargo, es probable que muchas empresas pagarán horas extras y otras simplemente recargarán el trabajo sobre sus empleados.

En promedio, para cubrir las ocho horas no trabajadas en la semana, las empresas cargarían con un costo semanal promedio de \$85.309 por persona. Esto, escalado a los 6,2 millones de empleados que trabajan más de 40 horas, significaría un costo anual de 26,9 billones de pesos para la economía, es decir, un impacto de cerca del 2,7% del PIB de 2019.

Ahora bien, el análisis y las decisiones cambian de acuerdo con sector económico del que se hable:

- *Por ejemplo, tratándose del sector industrial, cuyas jornadas laborales son con frecuencia sin solución de continuidad, por el tipo de actividades productivas que realizan, y, además, suele tener labores especializadas que requieren de estudios y capacitaciones costosos, el costo será mayor, porque deberán pagar horas extra, con su correspondiente recargo, para mantener empleados trabajando durante los 7 días/24 horas a la semana.*

- *Por su parte, sectores como el comercio u otros, que requieren de atención al público durante unos horarios específicos, no tendrán la facilidad administrativa y, por lo tanto, el incentivo, de contratar a personas por 8 horas semanales. Estas empresas también optarían muy seguramente por el pago de horas extras.*

Basándonos en datos de las Cuentas Nacionales del DANE, observamos lo siguiente.

- *Muchos asalariados trabajan, en promedio, más de 40 horas semanales. Este es el caso, por ejemplo, del sector industrial (46,3) y el sector comercio (48).*

- *Los sectores que, en promedio, trabajan menos de 40 horas son, también, los sectores que mayor facilidad tienen para ajustarse a jornadas reducidas, debido a que no tienen horarios de atención, uso de máquinas 24/7, entre otras restricciones. Este es, por ejemplo, el caso de la educación.*

En ese sentido, para los sectores que más empleos generan, el impacto sería muy significativo. La reducción de la jornada laboral no implica, necesariamente, la contratación de nuevos trabajadores, sino el pago de costos adicionales a los que deben asumir los empleadores.



Todos estos impactos son analizados bajo una perspectiva que no incluye aún el impacto del COVID-19 e, incluso sin esa consideración, los sobrecostos de esta eventual reducción de jornada ya eran muy significativos.

Ahora bien, bajo esta coyuntura de crisis económica y de puestos de trabajo en alto riesgo, los efectos de esta eventual ley serían muy negativos en términos de generación de empleo.

(...) Los efectos negativos de esta crisis no son homogéneos y, en correlación con su capacidad de operación durante la pandemia, hay algunos sectores que han visto impactos mucho más significativos. Cuando se analiza la variación del empleo por ramas de actividad, vemos como, por ejemplo, el sector artístico y de entretenimiento redujo en 34,2% su número de trabajadores en el segundo trimestre de 2020 y el comercio, que es el sector que más empleos genera, redujo su número de trabajadores en 19,8%. Con todas estas cifras, no queda duda de que, en esta coyuntura de incremento sostenido del desempleo, que se agrava significativamente con la pandemia, no es conveniente pensar en incrementos relativos de los costos laborales.

Percepción de los ocupados sobre su jornada laboral:

Más allá del significativo impacto económico que podría tener esta ley, cabe analizar un tema social y de pertinencia. ¿Realmente vale la pena esta legislación? ¿Los trabajadores sienten que necesitan esto?

El DANE en la GEIH hace la siguiente pregunta a los ocupados, de acuerdo con su

jornada laboral: ¿Está usted satisfecho con la jornada laboral que tiene actualmente? Los resultados son los siguientes

El 93,1% de los asalariados formales que tienen una jornada laboral igual a la legal (48 horas) están satisfechos con su jornada. Paradójicamente, el porcentaje de satisfacción es menor para los que trabajan 40 horas o menos (90,8% de satisfacción). Realmente, las personas que significativamente se sienten menos satisfechas con sus jornadas, son las que, por alguna razón, laboran más de la jornada legal (74,8% de satisfacción).

Desde este punto de vista, si realmente se quiere afectar positivamente a los trabajadores, los esfuerzos deberían ir enfocados realmente a hacer un control efectivo del respeto de las jornadas legales actuales.

(...) El Código Sustantivo del Trabajo, desde su redacción, contempla la posibilidad de trabajar a tiempo parcial o por jornada incompleta y ello se establece en diferentes artículos, un ejemplo de esta normativa vigente es el artículo 197 que indica que los trabajadores tendrán derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada.

En ese sentido, lo que hoy pueden hacer todos los trabajadores colombianos por virtud de la Ley, el proyecto de ley pretende restringirlo exclusivamente a los jóvenes entre los 18 y 28 años y los adultos mayores, mujeres mayores de 57 años y hombres mayores a 62 años, dejando sin posibilidad alguna a los trabajadores de otras edades para contratar por jornadas inferiores a la máxima legal vigente.

La redacción del artículo sexto del proyecto restringe, entonces, el derecho al trabajo bajo una de sus principales manifestaciones “la facultad que le asiste al ser humano de utilizar su fuerza de trabajo en una actividad lícita que le permite obtener los recursos necesario para subvenir a las necesidades mínimas de él y de su familia”. Por lo anterior, no es necesario, ni adecuado en Colombia crear un



nuevo tipo de contratación laboral, pues nuestra legislación laboral actual, permite, por acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador, definir libremente los aspectos esenciales que rigen el contrato de trabajo, entre estos la jornada, duración y remuneración.

Por otro lado, el párrafo segundo del artículo sexto implicaría para los trabajadores que se acojan al “nuevo tipo de contratación para jóvenes y adultos mayores” y que devengan menos de 1 salario mínimo no quedar cubiertos por la normativa en materia de pisos de protección social, sino por el régimen de seguridad social integral, al cual deberá cotizarse en proporción al tiempo laborado.

Esto resulta contradictorio, en la medida en que la norma establecida por el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 contempló la creación de un piso de protección social especialmente diseñado para trabajadores que devengan menos de 1 salario mínimo legal mensual vigente.

Sobre este particular es preciso analizar cómo aplicaría la cotización por horas o días al régimen de prima media para definir las semanas cotizadas y cómo aplicarían los beneficios económicos derivados del régimen de seguridad social en salud y riesgos laborales.

Por lo anterior, respetuosamente, la ANDI solicita el ARCHIVO de esta iniciativa.”

Asociación colombiana de las micro, pequeñas y medianas empresas (ACOPI):

Considera que no es el momento oportuno para imponer más cargas a las empresas y encarecer los costos de estas, como lo está proponiendo el proyecto de ley debido a que la reducción de la jornada significa un encarecimiento de los costos laborales asociados a la nómina.

VIII. PLIEGO DE MODIFICACIONES

TEXTO ORIGINAL PL	TEXTO APROBADO PLENARIA SENADO	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE CÁMARA	JUSTIFICACIÓN
<p><i>“Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones”</i></p>	<p><i>“Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”</i></p>	<p>Sin modificación</p>	
<p>Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, permitir la contratación laboral a tiempo parcial para jóvenes de 18 a 28 años de edad, mujeres mayores de 57 años y hombres mayores de 62 años, permitir los aportes a la seguridad social y el pago de prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado, en virtud de estos contratos.</p>	<p>Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores.</p>	<p>Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.</p>	
<p>Artículo 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y cinco (45) horas a la semana, que podrán ser</p>	<p>Artículo 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta (40) horas a la semana, que podrán ser</p>	<p>Artículo 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser</p>	<p>Se modifica la jornada a 42 horas, en atención a las sugerencias presentadas por los distintos actores involucrados en los temas tratados en el proyecto de ley. Adicional a que se considera más fácil distribuir esas 42 horas en los días laborales de la semana.</p>

<p>distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:</p> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.</p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.</p> <p>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.</p> <p>c) 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 la misma sin solución de</p>	<p>distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:</p> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.</p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.</p> <p>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.</p> <p>c) 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 la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana,</p>	<p>distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:</p> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.</p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.</p> <p>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.</p> <p>c) 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 la misma sin solución de</p>	
--	---	--	--

<p>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) a la semana;</p> <p>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 día de descanso remunerado.</p> <p>d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cinco (45) 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.</p> <p>Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cinco (45) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.</p>	<p>siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;</p> <p>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 día de descanso remunerado.</p> <p>d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta (40) 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.</p> <p>Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta (40) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.</p>	<p>siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;</p> <p>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 día de descanso remunerado.</p> <p>d) 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.</p> <p>Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.</p>	
---	--	--	--

<p>PARÁGRAFO 1. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p>	<p>PARÁGRAFO 1. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p>	<p>PARÁGRAFO. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p>	
<p>Artículo 3. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria y de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</p> <p>A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador implementará una jornada laboral semanal de hasta 47 horas. A partir del segundo año de la entrada en vigencia de la presente ley, será de hasta 46 horas y a partir del tercer año, la jornada laboral será de hasta 45 horas a la semana, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de 45 horas a la semana.</p>	<p>Artículo 3. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</p> <p>A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador implementará una jornada laboral semanal de hasta 45 horas. A partir del segundo año de la entrada en vigencia de la presente ley, será de hasta 42 horas y a partir del tercer año, la jornada laboral será de hasta 40 horas a la semana, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de 40 horas a la semana.</p>	<p>Artículo 3. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</p> <p>A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador implementará una jornada laboral semanal de hasta 46 horas. A partir del segundo año de la entrada en vigencia de la presente ley, será de hasta 44 horas y a partir del tercer año, la jornada laboral será de hasta 42 horas a la semana, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de 42 horas a la semana.</p>	<p>Se modifica el presente artículo en el entendido de reducir con la entrada en vigencia de la presente ley 2 horas la jornada laboral actual, otras dos horas en el segundo año de vigencia y otras dos en el tercer año.</p>

<p>Artículo 4. Derechos adquiridos de los trabajadores. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador. La disminución de la jornada de trabajo no reduce la remuneración ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.</p>	<p>Artículo 4. Derechos adquiridos de los trabajadores. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador. La disminución de la jornada de trabajo no reduce la remuneración, <u>ni el salario, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo,</u> ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.</p>	<p>Sin modificación</p>	
	<p><u>Artículo 5. Modificación Extensiva. En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 40 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3.</u></p>	<p>Artículo 5. Modificación Extensiva. En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3.</p>	<p>Se modifica la jornada a 42 horas, en atención a las sugerencias presentadas por los distintos actores involucrados en los temas tratados en el proyecto de ley. Adicional a que se considera más fácil distribuir esas 42 horas en los días laborales de la semana.</p>
<p>Artículo 5. Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al párrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto</p>	<p>Artículo 6. Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al párrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto</p>	<p>Sin modificación</p>	

<p>en el artículo 21 de la ley 50 de 1990.</p>	<p>en el artículo 21 de la ley 50 de 1990.</p>		
<p><u>Artículo 6. Contrato a tiempo parcial. Podrá celebrarse contrato de trabajo por horas, días o semanas, cuando se trate de jóvenes entre 18 y 28 años que estén cursando estudios, o cuando se trate de mujeres mayores de 57 años y hombres mayores de 62 años. Este contrato deberá constar por escrito, de lo contrario se presumirá la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido.</u></p> <p><u>Las cotizaciones al sistema de seguridad social y pago de prestaciones sociales, derivadas de los contratos de trabajo de que trata este artículo, se harán en proporción al tiempo laborado. En todo caso, el porcentaje correspondiente para aportes, cotizaciones al sistema de seguridad social, y el pago de prestaciones sociales, no podrá ser inferior a la proporción del valor de la hora del salario mínimo legal mensual vigente.</u></p>	<p>ELIMINADO</p>		
<p><u>Artículo 7. Reglamentación. El Ministerio de Salud reglamentará, dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia</u></p>	<p>ELIMINADO</p>		

<p><u>de la presente ley lo pertinente al recaudo, pago de cuotas moderadoras, copagos, incapacidades y beneficios en salud, de las personas que no coticen en un mes los 30 días completos, para que dichos beneficios sean proporcionales al monto de sus cotizaciones y determinará, conforme al total del ingreso base de cotización mensual (IBC) de cada trabajador, el régimen de salud al que éste quedará adscrito. De igual manera y en el mismo plazo de tiempo, el Ministerio de Trabajo reglamentará lo pertinente al régimen de riesgos laborales.</u></p>			
<p>Artículo 8. Vigencia. La presente ley empezará a regir a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, <u>en especial el parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990.</u></p>	<p>Artículo 7. Vigencia. La presente ley empezará a regir a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Sin modificación</p>	

IX. POSIBLE CONFLICTOS DE INTERÉS

Con base en el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019, según el cual *“El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo con el artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen una*



decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar”.

A continuación, se pondrán de presente los criterios que la Ley 2003 de 2019 contempla para hacer el análisis frente a los posibles impedimentos que se puedan presentar en razón a un conflicto de interés en el ejercicio de la función congresional, entre ellas la legislativa.

“Artículo 1º. El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 quedará así:

(...)

a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.

c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:

a) Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores.

- b) Cuando el beneficio podría o no configurarse para el congresista en el futuro.*
- c) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que establezcan sanciones o disminuyan beneficios, en el cual, el congresista tiene un interés particular, actual y directo. El voto negativo no constituirá conflicto de interés cuando mantiene la normatividad vigente.*
- d) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que regula un sector económico en el cual el congresista tiene un interés particular, actual y directo, siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual.*
- e) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo que tratan sobre los sectores económicos de quienes fueron financiadores de su campaña siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual para el congresista. El congresista deberá hacer saber por escrito que el artículo o proyecto beneficia a financiadores de su campaña. Dicha manifestación no requerirá discusión ni votación.*
- f) Cuando el congresista participa en la elección de otros servidores públicos mediante el voto secreto. Se exceptúan los casos en que se presenten inhabilidades referidas al parentesco con los candidatos (...).
(Subrayado y negrilla fuera de texto).*

De lo anterior, y de manera meramente orientativa, se considera que para la discusión y aprobación de este Proyecto de Ley no existen circunstancias que pudieran dar lugar a un eventual conflicto de interés por parte de los Honorables Representantes, pues es una iniciativa de carácter general, impersonal y abstracta, con lo cual no se materializa una situación concreta que permita enmarcar un beneficio particular, directo ni actual. En suma, se considera que este proyecto se enmarca en lo dispuesto por el literal a del artículo primero de la Ley



2003 de 2019 sobre las hipótesis de cuando se entiende que no hay conflicto de interés.

En todo caso, es pertinente aclarar que los conflictos de interés son personales y corresponde a cada Congresista evaluarlos.

IX. PROPOSICIÓN

Con base en las anteriores consideraciones, presentamos ponencia positiva y solicitamos a la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, dar primer debate al Proyecto de Ley No. 489 de 2020 Cámara – 212 de 2019 Senado, *“Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”*.

Del Honorable Congresista,

JAIRO CRISTANCHO TARACHE

Representante a la Cámara

Ponente



TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE CÁMARA

PROYECTO DE LEY No. 489 DE 2020 CÁMARA

“Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”

El Congreso de la República de Colombia

DECRETA:

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

Artículo 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.



b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c) 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 la misma 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) 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 día de descanso remunerado.

d) 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 máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.

PARÁGRAFO. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Artículo 3. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador implementará una jornada laboral semanal de hasta 46 horas. A partir del segundo año de la entrada en vigencia de la presente ley, será de hasta 44 horas y a partir del tercer año, la jornada laboral será de hasta 42 horas a la semana, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de 42 horas a la semana.

Artículo 4. Derechos adquiridos de los trabajadores. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador. La disminución de la jornada de trabajo no reduce la remuneración, ni el salario, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.



Artículo 5. Modificación Extensiva. En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3.

Artículo 6. Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al párrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990.

Artículo 7. Vigencia. La presente ley empezará a regir a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Del Honorable Congresista,

JAIRO CRISTANCHO TARACHE
Representante a la Cámara
Ponente