

Art 1



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

PROYECTO DE LEY No. 71 DE 2020

“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. “Ley de Desconexión Laboral”.

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. de la Ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición modificativa al artículo 1 del proyecto de ley, el cual quedará así:

Artículo 1o. Objeto. Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, en aquellos momentos de la intimidad personal y familiar tanto de los trabajadores del sector privado e como de los servidores públicos.

JOSÉ ELIECER SALAZAR LÓPEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar





PROPOSICIÓN

PLENARIA CÁMARA DE REPRESENTANTES

SESIÓN 19 DE MAYO DE 2021

Modifíquese el artículo 1° del texto propuesto para segundo debate del 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", el cual quedará así:

Artículo 1°. Objeto. Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones, ~~ni aquellos~~ de la intimidad personal y familiar de los trabajadores del sector privado o servidores públicos.

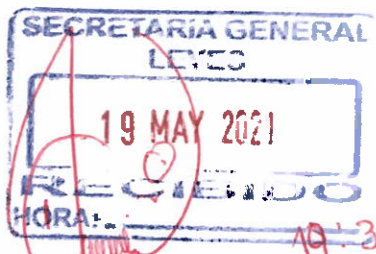
MILTON HUGO ANGULO VIVEROS
Representante a la Cámara – Valle del Cauca



Justificación: por redacción, teniendo en cuenta que el hilo conector excluía la expresión "la intimidad personal y familiar....."

Elaboró: Briget Ramírez
Revisó: Alexander Luque

AVT 1



PROPOSICIÓN

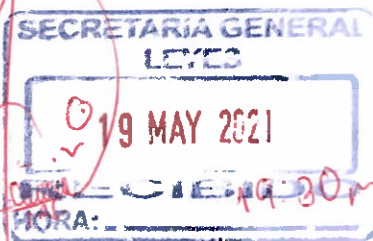
Modifíquese el artículo 1 del Proyecto de Ley N° 071 de 2020 Cámara "Ley de Desconexión Laboral" o "Por medio de la cual se regula la desconexión en la relación laboral, legal y/o reglamentaria y se modifica la Ley 1221 de 2008", el cual quedará así:

Artículo 1º. Objeto. Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones y aquellos de la intimidad personal y familiar de los trabajadores del sector privado o servidores públicos.

Handwritten signature of Alfredo Deluque Zuleta

ALFREDO DELUQUE ZULETA
Representante a la Cámara

19:30h.



PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 3 del Proyecto de Ley N° 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”., el cual quedará así:

Artículo 3°. Definición de Desconexión laboral en las relaciones laborales, legales y/o reglamentarias. Entiéndase como Es el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no ser contactados por cualquier medio para cuestiones relacionadas con su actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alfredo'.

ALFREDO DELUQUE ZULETA
Representante a la Cámara



PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 4 del Proyecto de Ley N° 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”., el cual quedará así:

Artículo 4°. Garantía del derecho a la desconexión laboral en las relaciones laborales, legales y/o reglamentarias. Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral. Este se habilita una vez se hayan finalizados los tiempos de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público.

Así mismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.

Parágrafo 1°. Cuando el trabajador o servidor público decida voluntariamente renunciar a este derecho, 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.

Parágrafo 2°. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

Parágrafo 3°. La inobservancia del derecho a la desconexión laboral podrá constituir una conducta de acoso laboral, en los términos y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006. En ningún caso será acoso laboral la conducta que no reúna las características de ser persistente y demostrable, ni esté encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

ALFREDO DELUQUE ZULETA
Representante a la Cámara



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

PROYECTO DE LEY No. 71 DE 2020

“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. “Ley de Desconexión Laboral”.

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. de la Ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición modificativa al inciso primero del artículo 5 del proyecto de ley, el cual quedará así:

“Artículo 5o. Política de desconexión laboral. Toda o empleador, 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, la cual definirá por lo menos:

(...)”

JOSÉ ELIECER SALAZAR LÓPEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
19 MAY 2021
RECIBIDO
HORA: 9:52a

Av 5

1
Cámara
TALO



15:37.

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 5 del proyecto de ley y 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"., para que quede así:

Artículo 5º. Política de desconexión laboral. 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~~, la cual definirá por lo menos:

- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho;
- b. Las garantías para su cumplimiento;
- c. Un protocolo de desconexión digital, que contenga los parámetros que deben seguirse frente al uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) dentro de la relación laboral, legal y/o reglamentaria y propenda por su buen uso, a fin de separar el tiempo que el trabajador o servidor público permanece en el trabajo, incluido el teletrabajo, trabajo en casa u otra forma de organización laboral, de espacios tales como el descanso, las vacaciones y el tiempo personal y familiar.
- d. La forma o mecanismo que permita a las partes, autoridades judiciales y administrativas constatar el ejercicio o renuncia del derecho a la desconexión laboral.
- e. El procedimiento interno conciliatorio por el cual se superará la vulneración del derecho y se establecerá, dependiendo del caso, la remuneración que se le debe otorgar al trabajador de acuerdo con la normatividad laboral vigente.
- f. El procedimiento interno disciplinario a seguir en caso de violación de este derecho, estará acorde con la Ley 1010 de 2006.

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso
Carrera 7 No. 8-68 Of.408B-Bogotá, D.C.
PBX:4325100 Ext 4482-3432
gabriel.vallejo@camara.gov.co

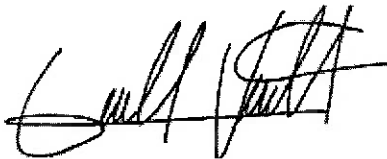
15:37.4

Parágrafo 1°. El Ministerio del Trabajo le hará seguimiento a las políticas adoptadas por las empresas privadas o entidades públicas a las que hace referencia este artículo y presentará anualmente al Congreso de la República un balance de las mismas.

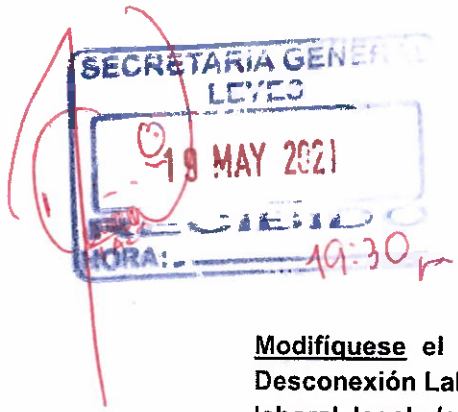
~~Parágrafo 2°. Para las demás relaciones que no sean de carácter laboral, legal y/o reglamentaria, la empresa o entidad pública deberá también generar espacios para promover acciones tendientes a la desconexión y adoptar políticas para garantizar un tiempo razonable de descanso.~~

Parágrafo 3°. Las empresas deberán adaptar los reglamentos internos de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los ~~tres (3) meses~~ 6 meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente conforme al procedimiento dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la Ley 1610 de 2013.

Justificación: 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 es muy corto el termino de 3 meses inicialmente planteado; y se plantea eliminar el parágrafo 2 toda vez que la presente disposición desconoce y 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 independendencia 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.



GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI



PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 5 del Proyecto de Ley N° 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”., el cual quedará así:

Artículo 5°. Política de desconexión laboral. Toda persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada, tendrá la obligación de contar con una política de desconexión laboral, de reglamentación interna y en consenso con los trabajadores o servidores públicos, la cual definirá por lo menos:


- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho;
- b. Las garantías para su cumplimiento;
- c. Un protocolo de desconexión digital, que contenga los parámetros que deben seguirse frente al uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) dentro de la relación laboral, legal y/o reglamentaria y propenda por su buen uso, a fin de separar el tiempo que el trabajador o servidor público permanece en el trabajo, incluido el teletrabajo, trabajo en casa u otra forma de organización laboral, de espacios tales como el descanso, las vacaciones y el tiempo personal y familiar.
- d. La forma o mecanismo que permita a las partes, autoridades judiciales y administrativas constatar el ejercicio o renuncia del derecho a la desconexión laboral.
- e. El procedimiento interno conciliatorio por el cual se superará la vulneración del derecho y se establecerá, dependiendo del caso, la remuneración que se le debe otorgar al trabajador de acuerdo con la normatividad laboral vigente.
- f. El procedimiento interno disciplinario a seguir en caso de violación de este derecho, estará acorde con la Ley 1010 de 2006.

Parágrafo 1°. El Ministerio del Trabajo le hará seguimiento a las políticas internas adoptadas por las empresas privadas o entidades públicas a las que hace referencia este artículo y presentará anualmente al Congreso de la República un balance de las mismas.

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.

Parágrafo 3°. Las empresas deberán adaptar los reglamentos internos de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente conforme al procedimiento dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la Ley 1610 de 2013.

Parágrafo 4. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores, sin que tales opiniones sean vinculantes frente a la decisión adoptada en sus políticas internas y sin que, con ello, se elimine el poder de subordinación laboral.


ALFREDO DELUQUE ZULETA
 Representante a la Cámara

Proposición Modificatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 5º eliminando los párrafos 2º y 3º del Proyecto de Ley 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*", el cual quedará así:

Artículo 5º. Política de desconexión laboral. 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, la cual definirá por lo menos:

- a. La forma cómo se garantizará y ejercerá tal derecho;
- b. Las garantías para su cumplimiento;
- c. Un protocolo de desconexión digital, que contenga los parámetros que deben seguirse frente al uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) dentro de la relación laboral, legal y/o reglamentaria y propenda por su buen uso, a fin de separar el tiempo que el trabajador o servidor público permanece en el trabajo, incluido el teletrabajo, trabajo en casa u otra forma de organización laboral, de espacios tales como el descanso, las vacaciones y el tiempo personal y familiar.
- d. La forma o mecanismo que permita a las partes, autoridades judiciales y administrativas constatar el ejercicio o renuncia del derecho a la desconexión laboral.
- e. El procedimiento interno conciliatorio por el cual se superará la vulneración del derecho y se establecerá, dependiendo del caso, la remuneración que se le debe otorgar al trabajador de acuerdo con la normatividad laboral vigente.
- f. El procedimiento interno disciplinario a seguir en caso de violación de este derecho, estará acorde con la Ley 1010 de 2006.

Parágrafo 1º. El Ministerio del Trabajo le hará seguimiento a las políticas adoptadas por las empresas privadas o entidades públicas a las que hace referencia este

artículo y presentará anualmente al Congreso de la República un balance de las mismas.

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.~~

Parágrafo 3°. ~~Las empresas deberán adaptar los reglamentos internos de trabajo a los requerimientos de la presente ley, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación, y su incumplimiento será sancionado administrativamente conforme al procedimiento dispuesto por el Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la Ley 1610 de 2013.~~

Justificación:

En relación con las modificaciones planteadas al Artículo 5, en primer lugar, frente a la eliminación del Parágrafo 2°, ello es pertinente en el entendido que es responsabilidad de cada empresa o contratista prestar sus servicios con independencia técnica, administrativa y financiera. Es necesario separar los deberes generales de las empresas de los trabajadores independientes o por contrato de prestación de servicios, porque la propia ley les ha otorgado la independencia técnica, administrativa y financiera para el desarrollo del objeto contractual.

Imponer el cumplimiento de normas de carácter laboral en relaciones civiles o comerciales, desconoce y hasta confunde, la naturaleza jurídica de las figuras. Es responsabilidad de cada contratista independiente o empresa prestar sus servicios con autonomía y organizar sus jornadas laborales, por lo cual no tendría por qué el contratante definir los tiempos de descanso o promover desconexión laboral de los trabajadores del contratista.

En tercer lugar, la eliminación del Parágrafo 3° es pertinente teniendo en cuenta que, en el Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 108, se establece aquellas disposiciones mínimas que debe contener un reglamento de trabajo, entre las cuales se encuentran las "*Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y periodos de descanso durante la jornada.*", así mismo, los "*días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo*

JENNIFER ARIAS

— Tu voz en el Congreso —

relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica."



Así mismo, es importante tener en cuenta que, el marco normativo del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro del cual, el empleador está obligado a identificar, evaluar, intervenir y prevenir los riesgos psicosociales a los que se ven expuestos los trabajadores. Entre los riesgos psicosociales que se evalúan, intervienen y gestionan el Capítulo II de la Resolución 2646 de 2008, contiene, entre otros, los riesgos intralaborales que comprenden, entre otros aspectos, la medición de las jornadas de trabajo, así:

"Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales".

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jennifer Arias Falla".

JENNIFER ARIAS FALLA
Representante a la Cámara

+ Beindas.
Cristiancho
entre otros.



GABRIEL
VALLEJO CHUJFI
MAÑCAMOS LA DIFERENCIA

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 6 del proyecto de ley y 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"., para que quede así:

Artículo 6°. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen funciones o cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública;
- c. c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

~~Parágrafo. En todo caso, el empleador reconocerá el trabajo suplementario que se realice fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, de conformidad con las normas establecidas en la materia, para los casos que prevea la regulación laboral.~~

Justificación: como lo expresa el Consejo Gremial, se hace necesario eliminar el párrafo 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.



GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI
Representante a la Cámara por Risaralda
Partido Centro Democrático

Proyecto de Ley N° 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"



Proposición

Modifíquese al artículo 6 del Proyecto de Ley 071 de 2020 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 6°. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen funciones o cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública;
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Parágrafo. En todo caso, **deberán ser respetados los límites** el empleador reconocerá el **de** trabajo suplementario **establecidos en el Código Sustantivo de Trabajo** que se realice fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, de conformidad con las normas establecidas en la materia, para los casos que prevea la regulación laboral.

Juanita Goebertus

Juanita Goebertus Estrada
Representante a la Cámara

Proposición Modificatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 6, eliminando el Parágrafo del Proyecto de Ley 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*", el cual quedará así:

Artículo 6°. Excepciones. No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley:

- a. Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen funciones o cargos de dirección, confianza y manejo;
- b. Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública;
- c. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

~~**Parágrafo.** En todo caso, el empleador reconocerá el trabajo suplementario que se realice fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo o convenida, de conformidad con las normas establecidas en la materia, para los casos que prevea la regulación laboral.~~

Justificación:

En relación con la modificación del Artículo 6 en la que se propone la eliminación del Parágrafo, ello es pertinente si se tiene en cuenta que, el Código Sustantivo del Trabajo en el Artículo 161 establece las reglas en relación con la jornada laboral y lo que empleador y trabajador puede acordar en relación con dicha jornada. A su vez, el Artículo 162 del mismo cuerpo normativo, establece las excepciones a la regulación de la jornada máxima legal de trabajo, dentro de los cuales, entre otros, se encuentran los empleados de dirección confianza y manejo.

Si bien este concepto no se encuentra definido expresamente en las leyes laborales, la jurisprudencia reconoce al empleado de dirección confianza y manejo, como aquel trabajador que por su cargo y por las funciones que cumple, tiene una enrome

JENNIFER ARIAS

— Tu voz en el Congreso —



responsabilidad dentro de la estructura de la empresa, en cuanto poseen una posición especial de mando y jerarquía en relación con los otros empleados, y por esa razón comprometen los intereses del empleador.

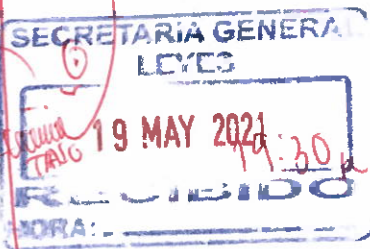
Es así por expresa disposición del artículo 162 del código sustantivo del trabajo, lo que viene a significar que los trabajadores de dirección, de confianza o manejo, deben trabajar más allá de la jornada máxima legal sin que se les deba reconocer trabajo extra o suplementario.

Al tener en ese orden de ideas unas características especiales, un tratamiento especial en el Código Sustantivo del Trabajo, y unas prerrogativas que no les aplican por su condición y en relación con otros trabajadores, el empleador no está obligado a pagar trabajo suplementario. La legislación nacional e internacional laboral siempre ha considerado que, a los trabajadores de dirección, confianza y manejo, el empleador no está obligado a pagar trabajo suplementario.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jennifer Arias", written over a light-colored rectangular background.

JENNIFER ARIAS FALLA
Representante a la Cámara



PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 7 del Proyecto de Ley N° 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”., el cual quedará así:

Artículo 7. El trabajador o servidor público, según sea el caso, que crea vulnerado su derecho a la desconexión laboral, podrá poner dicha situación en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos.

La denuncia deberá dirigirse por escrito, detallar los hechos denunciados, así como también anexar prueba sumaria de los mismos. El inspector que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos referidos en el artículo 5° de la presente ley.

Parágrafo 1. ~~El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación de que trata este parágrafo, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.~~

Parágrafo 2 1. El hecho de que determinada empresa privada o institución pública, oficial, de economía mixta o industriales y comerciales del Estado no tenga reglamento interno de trabajo, no impide que, con la intervención del Inspector de Trabajo, se tomen las medidas correspondientes frente a situaciones concretas de vulneración del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

ALFREDO DELUQUE ZULETA
Representante a la Cámara

Art 8
(+)

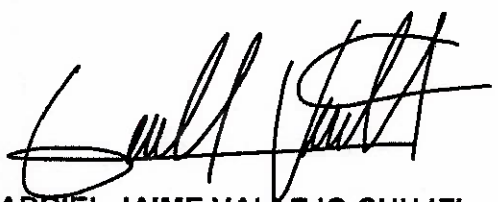
SECRETARIA GENERAL
LEYES
19 MAY 2021
RECIBIDO
HORA:
TAB

GABRIEL
VALLEJO CHUJFI
MAICAMOS LA DIFERENCIA

PROPOSICIÓN ELIMINATIVA

Elimínese el artículo 8 del proyecto de ley y 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", el cual es el siguiente:

~~Artículo 8. Elimínese el numeral 1 del artículo 6 de la ley 1221 de 2008.~~



GABRIEL JAIME VALLEJO CHUJFI
Representante a la Cámara por Risaralda
Partido Centro Democrático

15:55h.