



Bogotá D.C., junio de 2021

Doctor
JUAN DIEGO ECHAVARRÍA SÁNCHEZ
Presidente Comisión Séptima
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

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

Respetado presidente,

En cumplimiento del honroso encargo que nos 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 Segundo 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,

JUAN DIEGO ECHAVARRÍA SÁNCHEZ
Representante a la Cámara
Coordinador Ponente

JAIRO CRISTANCHO TARACHE
Representante a la Cámara
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 asignado 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 es remitido a la Honorable Cámara de Representantes y repartido a la Comisión Séptima, en la cual fueron designados como ponentes los Representantes Jhon Arley Murillo Benítez, Jairo Cristancho Tarache y Jairo Reinaldo Cala Suárez, quienes procedieron a presentar la respectiva ponencia que fue publicada en la Gaceta 493 de 2021. Posteriormente, el proyecto de ley fue discutido y aprobado en primer debate, por parte de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, el 02 de junio de 2021.

Surtido el Primer Debate, la Mesa Directiva de la Comisión procedió a designarnos como ponentes para Segundo Debate a los Representantes: Jhon Arley Murillo



Benítez, Juan Diego Echavarría Sánchez (coordinadores) 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 ni afectar sus derechos y garantías adquiridas, mediante la modificación del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo. De forma tal plantea que: transcurrido un (1) año a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en cuarenta y siete (47) horas semanales; pasados dos (2) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en cuarenta y seis (46) horas semanales y a partir del tercer año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales.

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

El texto aprobado en Primer Debate en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes 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 Centro América 47, en Europa 37.5 y en los Países Asiáticos 58.1

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

PAIS	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	
CENTRO AMÉRICA		
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 Frances.

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 de 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 éste 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

Frente a la 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 participantes 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;	45.0	40.0	42.5

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			
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	0.89	0.9	0.88	0.86	0.85	0.87	0.88	0.89



personales								
------------	--	--	--	--	--	--	--	--

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 esta 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.

V. AUDIENCIA PÚBLICA

Dentro del proceso de trámite para segundo debate del presente proyecto de ley, el Representante Carlos Acosta convocó a Audiencia Pública a la cual fueron invitados los distintos actores e interesados en los temas tratados en el proyecto, con el fin de recoger sus opiniones y comentarios respecto al mismo; la audiencia se realizó el cuatro (4) de junio a las tres (3) de la tarde, dentro de la cual se manifestó lo siguiente por los invitados:

BRUCE MAC MASTER- Presidente Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)

Reconoce que el proyecto tiene una buena intención, pero no es conveniente por el escenario social por el cual atraviesa el país y solicita se reconsidere la decisión de continuar con el cuarto debate.



FENALCO

Afirma que “ve con preocupación el argumento que el proyecto de ley no afecta los costos laborales para las empresas pues esta afirmación no es cierta; el proyecto afecta en el sentido que impone cargas a las nóminas de las empresas”

Por último manifiesta que los sectores están golpeados por cuenta de la pandemia, las protestas, los saqueos, el vandalismo, y el sector comercio sufre pérdidas de más de 4 millones de pesos diarios, se han cerrado más de 40000 empresas temporal o definitivamente se ha afectado más de 300000 empleos.

CLAUDIA BARRETO - Asociación Hotelera y Turística de Colombia -COTELCO

Reconoce la buena intención del proyecto “.... como la necesidad de hacer modificaciones y ajustes en los temas laborales, no solamente en este tema de la jornada laboral, pero recuerda que el proyecto fue presentado en el año 2019 cuando las condiciones económicas el país estaba en una senda de crecimiento importante, pero con la actual crisis social y epidemiológica, han agravado la situación del sector de alojamiento hospedaje”

CARLOS ALBERTO LONDOÑO Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica -ACODRE

Reconocen la bondad del proyecto, pero afirman que el mismo es inconveniente por la realidad social por la que atraviesa el país, mencionando que el “sector de los restaurantes ya han recortado al límite el número de trabajadores por falta de ingresos y con este proyecto deberían de hacer otro ajuste adicional”



Hace un llamado para hacer una reforma laboral integral respetando por supuesto los derechos adquiridos de los trabajadores *“modernizar la ley y ponerla en las condiciones de Colombia del siglo 21 año 2022 trabajo por horas con pago prestaciones proporcionales con acceso a la Seguridad Social y a pensiones realmente sería un enorme beneficio”*

PATRICIA MARTINEZ **Presidente, Federación de Sanandresitos de Colombia -FESCOL.**

Afirma que “el proyecto de ley evidentemente parte de muy buenas intenciones en buscar la mejora del balance de vida de los trabajadores y permitir que tengan más tiempo para sus familias y su desarrollo personal y profesional y de alinear la jornada laboral del país con otros países de referencia en el marco de la OMC no lo podemos desconocer, pues Colombia pues tiene una jornada laboral en promedio superior a muchos de estos países “

Finalmente expresa su inquietud frente a los costos del para los san andresitos del país.

ROSMERY QUINTERO. Presidenta del Consejo Gremial.

Afirma que en la actual coyuntura económica el proyecto de ley no es viable, pues la pandemia y los bloqueos han afectado al sector empresarial principalmente la micro y pequeña empresa pues en estas se ha perdido más de medio millón de microempresas empresas y con ellos los empleo que representaba, Finalmente hace un llamado a la búsqueda por la reactivación económica.



NICOLAS BOTERO FEDESEGURIDAD. Director Ejecutivo, Federación Colombiana de Empresas de Vigilancia y Seguridad Privada - FEDESEGURIDAD

Dentro de su intervención señala la inconveniencia del proyecto y más dentro del sector de vigilancia donde se trabajan 24 horas.

JUAN PABLO VALENZUELA ORTIZ. Director. Asociación de Bares de Colombia -ASOBARES

Dentro de su intervención, señala la inconveniencia del proyecto de ley pues *“el sector del entretenimiento nocturno en el país ha sido uno de los sectores más afectados por la pandemia por las medidas restrictivas”* adicionalmente reconoce que *“el proyecto se planteó de caras a un país que ya no existe y se hace necesario incentivar al empresario para genera empleo “*

JUAN PABLO FERNÁNDEZ. Presidente Confederación de Distribuidores Minoristas de Combustible y Energéticos - COMCE

Frente al sector de combustibles de manera particular expresó que *“producto de la recesión por la pandemia el sector ha tenido pérdidas en ventas incluyendo los hechos del último mes por 4 puntos y también por lo que ha sucedido a partir del 28 de abril a significado el 15% de las pérdidas el sector está acumulando pérdidas”*

CAMILO RODRIGUEZ. Presidente Cámara de Confección.

Señala que *“la producción del sector de las confecciones el año pasado cayó el 24.3% las ventas cayeron el 18.6% pero lo que más nos preocupa es la pérdida de puestos de trabajo hoy vemos que tenemos una pérdida del año pasado un 27.8%”*



donde los más damnificados han sido las mujeres por esta razón la iniciativa es inconveniente”

TATIANA DUARTE – ANDIGRAF

El proyecto es inoportuno argumentando que e ya existen alternativas para que los empleados tengan más tiempo libre también *“podemos pensar en el tiempo flexible los horarios flexibles que se están promoviendo en las empresas permiten que los empleados puedan tener esa flexibilidad de compartir más tiempo con su familia y con las actividades que quieran hacer”*

JUAN SEBASTINA LOPEZ – Abogado

Manifiesta que *“podría en el ejemplo de la posibilidad de trabajar 60 horas semanales el trabajador sólo llegaría a pasar a 52 horas laborales máximo es decir su capacidad remunerativa sería menos, tendría una reducción de 242.273 pesos anualmente”*

Finalmente manifiesta que el proyecto no solo tiene que contemplar el artículo 161 sino todas las arandelas que se desprenden de este.

GERMAN RODRIGUEZ . Presidente -PRO INDUSTRIA

Manifiesta que *“lo más importante para una sociedad es la capacidad de producir riqueza la capacidad de producir riqueza es más importante que la riqueza misma, Colombia es un país pobre y nosotros no podemos pretender alcanzar la comodidad y la riqueza de los países desarrollados trabajando más poquito nosotros no podemos trabajar menos para tratar de surgir en el mundo globalizado”*



DANIEL POSADA

Solicita no continuar con la iniciativa, pues podría generar efectos contrarios a los esperados dentro del marco social por el que atraviesa el país.

ANDRÉS URIBE – Presidente. Asociación Internacional de Transporte Aéreo IATA

Manifiesta que “las aerolíneas han pasado por una crisis enorme el año pasado pues llegamos a la mitad del volumen de pasajeros que teníamos en el en el 2019 estuvimos 6 meses parados todos los aviones menos de carga, esta es una industria que trabaja 24/7 de manera que se trabaja en 3 turnos de 8 horas una reducción de la de la jornada laboral traería unas implicaciones graves”

MIRNA WILCHES COLEGIO DE ABOGADOS DEL TRABAJO

Manifiesta no estar de acuerdo con el proyecto, y que lo necesario es una reforma laboral que permita fomentar la contratación formal de trabajadores para lo cual lo que resulta recomendable es flexibilizar los costos de contratación no salariales y salariales en virtud del tamaño de las empresas.

ESTEFANIA BARRETO CUT

Afirma que “el proyecto era uno antes de pandemia otro en este momento no desconocemos tal evento pero es un marco y además de de gran interés para nosotros porque estamos por supuesto alrededor del 14% de desempleo sin contar la tasa de desocupación pues más alta un 42% de los colombianos por debajo de la línea de pobreza es decir muchos de ellos trabajadores seguramente



que tienen bajos ingresos una cantidad de trabajadores con empleos inestables contratos a término fijo de 4,5 0 6 meses, contratos a corto tiempo precisamente además de un marco internacional que es el que se está dando en este momento que es la conferencia Internacional del Trabajo esta se instaló el 28 de mayo hace 8 días precisamente en la cual queremos recordarles y contarles a quienes no lo sabían aún que Colombia ha quedado en la lista de los 19 países de los peores países en materia de derechos laborales es decir les queremos contar que Colombia ha quedado en la lista de los 19 peores países del mundo para los trabajadores del ala de la mano pues de países de África”

Reconoce “la importancia de trabajar en la reducción de la jornada laboral como una forma no solo de dignificar el trabajo de los colombianos en términos de de jornadas de trabajo que permitan un descanso que a su vez permitan una mayor productividad del trabajador sino también como una fórmula de generación de empleo y eso es una discusión y un análisis que se ha tenido en cuenta en países como Chile Uruguay España Portugal y países donde se tuvo en cuenta avances en materia de reducción de la jornada laboral”

MADAY CERVANTES, Docente, UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA

Señala la importancia de la inactividad que esta busca reconciliar al empleado con su vida personal y familiar, afirma que antes de la pandemia los índices de ansiedad y estrés de los trabajadores eran altos, muy seguramente con la pandemia se han incrementado.

IVÁN DANIEL JARAMILLO Observatorio Laboral - LABOUR COLEGIO MAYOR DE NUESTRA SEÑORA DEL ROSARIO



Recuerda *“que este tema de la jornada implica la disponibilidad y el compromiso de libertad del trabajador al empleador por el cual se prevé el pago de un salario esta explicación más básica que hay del Derecho del Trabajo y esto no lo digo casualmente sino que está ligado al nacimiento mismo del movimiento obrero en el Primero de Mayo la limitación de las 3 ochos 8 horas de trabajo por 8 horas de sueño por 8 horas de descanso 8 horas de sueño”*

Adicionalmente afirma que *“si revisamos en los países de la OCDE colombia se encuentra muy por encima de los mayores países con números de obras por encima de Brasil, Hungría, Polonia Israel, Chile, Costa Rica, México”*

Finalmente concluye reiterando que la iniciativa es *“absolutamente ajustado proporcional y hay que recordar que no es de ajuste inmediato sino que es progresiva en el tiempo”* y expone las siguientes recomendaciones:

- 1. se debe aclarar en el proyecto la diferencia entre jornada máxima jornada ordinaria la jornada ordinaria está en el artículo 158 que es la que corresponde al acuerdo del empleador y el trabajador sobre el máximo de horas que va a estar disponible sin que supere la máxima que es de 8 horas, a veces en el proyecto se habla de jornada ordinaria*
- 2. Es conveniente incluir un sistema de participación de los trabajadores para evitar que esa progresión en sí misma redunde en sacrificio de derechos adquiridos, yo creo que la cláusula que contiene proyecto es muy interesante extensiva a toda la modalidad de trabajo debe incluirse también la modalidad de trabajo a distancia de acuerdo a la sentencia 103 2021 donde se aclara que el tele trabajadores tienen derecho de limitación de jornada.*

VI. OBSERVACIONES DE LOS PONENTES

El objetivo central del proyecto de ley es incentivar y aprovechar los espacios familiares, de tal manera que los trabajadores puedan disfrutar más tiempo con sus familias, invertir tiempo en educación y descanso

El texto aprobado en primer debate por la comisión séptima establece una reducción de la jornada laboral de manera gradual (47 horas a la semana) durante el primer año contado desde la vigencia de la norma (46 horas a la semana) pasados 2 años después de la entrada en vigencia de la norma la jornada laboral pasará a 44 horas durante el tercer año y finalmente a 42 horas durante el cuarto año.

De acuerdo con la OIT¹, el límite legal de la jornada ordinaria de trabajo, en gran parte de las economías avanzadas es de 40 horas semanales, mientras que en los países en vías de desarrollo es de 48. Por su parte las horas de trabajo tienden a ser más extensas en el sur y en el este de Asia, mientras que las jornadas más cortas están en Europa, donde se puede demostrar cómo estas jornadas no han afectado ni la economía, ni la productividad, por el contrario, han elevado el número de empleos, el rendimiento del trabajador y es indiscutible que varios países de Europa se encuentran entre las economías más desarrolladas y pujantes del mundo.

Entre los miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el promedio semanal de horas efectivamente trabajadas es de 37. Sin embargo, entre los miembros de la OCDE, uno de los países donde se

¹ Concepto Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), En: Gaceta 493 de 2020, Informe de Ponencia Primer Debate Proyecto de Ley 489 de 2020.

trabaja más horas a la semana es Colombia con cerca de 50 horas, estando en consecuencia distante de los demás integrantes del mismo.

PLIEGO DE MODIFICACIONES

TEXTO APROBADO PLENARIA SENADO	TEXTO APROBADO PRIMER DEBATE CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE 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"	"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"	SIN MODIFICACIÓN
Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores.	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, <u>sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.</u>	SIN MODIFICACIÓN
Artículo 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el artículo 161	Artículo 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el artículo 161	SIN MODIFICACIÓN

<p>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 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</p>	<p>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 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</p>	
--	---	--

<p>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, 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>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, 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 (40) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a.m. a 9 p.m.</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>Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, 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. 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 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,</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><u>Transcurrido un (1) año</u> a partir de la entrada en vigencia de la ley, <u>se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.</u></p>	<p>SIN MODIFICACIÓN</p>

<p>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><u>Pasados dos (2) años</u> de la entrada en vigencia de la ley, <u>se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.</u></p> <p>A partir del tercer año <u>de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales,</u> 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 <u>cuarenta y dos (42) horas</u> a la semana.</p>	
<p>Artículo 4. Derechos adquiridos de los trabajadores. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador.</p> <p>La disminución de la jornada de trabajo no reduce ni el salario, ni el valor de la hora ordinaria del trabajo 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.</p> <p>La disminución de la jornada de trabajo no <u>implicará la reducción de</u> la remuneración <u>salarial ni prestacional, 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>Artículo 5. Modificación Extensiva. En todos los artículos del Código</p>	<p>Artículo 5. Modificación Extensiva. En todos los artículos del Código</p>	<p>SIN MODIFICACIÓN</p>

<p>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.</p>	<p>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>Artículo 6. Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al 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.</p>	<p>Artículo 6. Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al 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.</p>	SIN MODIFICACIÓN
<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>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>	SIN MODIFICACIÓN

VII. 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.

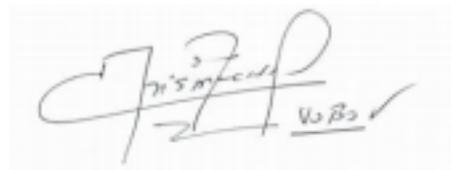
VIII. PROPOSICIÓN

Con base en las anteriores consideraciones, presentamos ponencia positiva y solicitamos a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, dar segundo 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”*. De acuerdo al texto aprobado en la comisión séptima de la cámara.

De los Honorables Congresistas,



JUAN DIEGO ECHAVARRÍA SÁNCHEZ
Representante a la Cámara
Coordinador Ponente



JAIRO CRISTANCHO TARACHE
Representante a la Cámara
Ponente



**TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO 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 como mínimo cuatro (4) horas continuas y 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:

Transcurrido un (1) año a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.

Pasados dos (2) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.

A partir del tercer año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, 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 cuarenta y dos (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 implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.

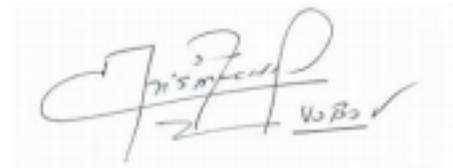
Artículo 5. Modificación Extensiva. En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la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

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.



JUAN DIEGO ECHAVARRÍA SÁNCHEZ
Representante a la Cámara
Coordinador Ponente



JAIRO CRISTANCHO TARACHE
Representante a la Cámara
Ponente