

Proposición Modificatoria

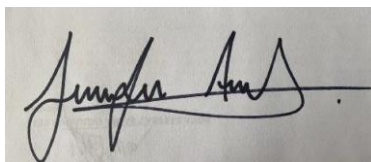
Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 1º eliminando la expresión “así como en las relaciones legales y/o reglamentarias” del Proyecto de Ley 071 de 2020 Cámara “*Ley de Desconexión Laboral*” o “*Por medio de la cual se regula la desconexión en la relación laboral, legal y/o reglamentaria y se modifica la Ley 1221 de 2008*”, el cual quedará así:

Artículo 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, ni aquellos de la intimidad personal y familiar de los trabajadores del sector privado o servidores públicos.

Justificación:

En relación con la modificación del Artículo 1 en la que se propone la eliminación de la expresión “así como en las relaciones legales y/o reglamentarias”, ello es pertinente, teniendo en cuenta que, la ley les ha otorgado a quienes tienen este tipo de relación jurídica 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 prestar sus servicios con autonomía y organizar sus jornadas.

Atentamente,



JENNIFER ARIAS FALLA
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 parágrafos 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 períodos 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*

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,

JENNIFER ARIAS FALLA
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.

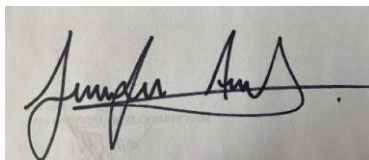
Si bien este concepto no se encuentra definido expresamente en las leyes laborales, la jurisprudencia reconoce al empleado de dirección confianza y manejo, como aquel trabajador que por su cargo y por las funciones que cumple, tiene una enrome

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,



JENNIFER ARIAS FALLA
Representante a la Cámara