



Representante a la Cámara por el Guaviare
David Ernesto Pulido Novoa

Bogotá D.C,

Honorable Representante
GERMÁN ALCIDES BLANCO ÁLVAREZ
Presidente de la Cámara de Representantes de la República
Ciudad

Asunto: Proposición Adición.

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare y de conformidad con el artículo 113 y 114 de la ley 5ª de 1992 me permito presentar la siguiente proposición de adición al artículo 4 relacionada con el **PROYECTO DE LEY NO. 208 DE 2020 CÁMARA “POR MEDIO DE LA CUAL SE REGLAMENTA EL ARTÍCULO 196 DE LA LEY 1955 DE 2019, SE TOMAN MEDIDAS PARA FORTALECER LAS MEDIDAS QUE PROMUEVEN EL EMPLEO JUVENIL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”**

Adiciónese al artículo 4, el cual quedara así:

Artículo 4º. 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 una vez finalizados los tiempos de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo consagradas en el artículo 161 del código sustantivo de trabajo, o convenida y de las horas pactadas inicialmente. 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 1º.** 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 2º. Será ineficaz cualquier cláusula o acuerdo que vaya en contra del objeto de esta ley o desmejore las garantías que aquí se establecen.

Parágrafo 3º. 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 artículo 7 numeral J. 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.

Atentamente,



DAVID ERNESTO PULIDO NOVOA
Representante a la Cámara
Departamento del Guaviare

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Carrera 7 No. 8 – 62 Edificio Nuevo del Congreso
Oficina 317 / 318 Tel 4325100 Ext. 3351 - 3781



Representante a la Cámara por el Guaviare
David Ernesto Pulido Novoa

FUNDAMENTO

Este principio de irrenunciabilidad, este principio al igual que otros de naturaleza laboral, nace con la perspectiva de proteger a la parte mas debil de la relacion de trabajo, que como se sabe es el trabajador, por ello la imposibilidad juridica de renunciar a que se hace referencia esta dirigida a la renuncia que pueda hacer el trabajador respecto a sus derechos nacidos de las normas imperativas.

Sentencia T.592 de 2019.

El articulo 53 de la constitucion politica y el articulo 13 del codigo sustantivo del trabajo consagran como garantia fundamental en materia laboral la irrenunciabilidad de los derechos minimos a favor del trabajador.

Esta corporacion ha manifestado que el principio en mencion, refleja el sentido reivindicatorio y proteccionista que para el empleado tiene el derecho laboral, de suerte que los logros alcanzados en su favor, no puedan ni voluntaria ni forzosamente, por mandato legal ser objeto de renuncia obligatoria, “pues se busca asegurarle al trabajador un minimo de bienestar individual y familiar que consulte la dignidad humana, siendo por lo tanto de orden publico las disposiciones legales que regulan el trabajo humano y sustraídos de la autonomia de voluntad privada los derechos y prerrogativas en ellas reconocidas salvo los casos exceptuados en la Ley articulo 14

ARTICULO 13. MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo

ARTICULO 14. CARACTER DE ORDEN PUBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

Según el articulo del CST, los derechos minimos irrenunciables del trabajador son las garantias que la Ley laboral a consagrado en su favor, entre los que se encuentran el salario minimo y algunas prestaciones sociales basicas.

En la practica, algunos derechos son irrenunciables por el trabajador en la medida en que no los reclama como cuando labora tiempo extra.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Carrera 7 No. 8 – 62 Edificio Nuevo del Congreso
Oficina 317 / 318 Tel 4325100 Ext. 3351 - 3781