

Bogotá D.C., 15 de junio de 2023

Honorable
Ricardo Alfonso Albornoz Barreto
Secretario General
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Cámara de Representantes

Recibido:
15 JUN 2023
Hora: 4:28 pm
Tejari P

Referencia: Radicación de proposición modificativa al PL 367 de 2023.
MAYORÍA

En atención a lo dispuesto en los artículos 112, 113, 114 y 115 de la Ley 5 de 1992, me permito realizar la siguiente proposición de modificación:

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

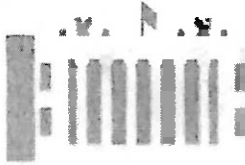
MODIFÍQUESE el párrafo 1 del Artículo 12 del texto propuesto para primer debate del Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales".

TEXTO ORIGINAL:

ARTÍCULO 12. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA. *En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:*

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.
2. La formulación de los cargos imputados.
3. El traslado al **trabajador** de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
5. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado.
6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.
7. Revisión de la decisión.

Parágrafo 1. La omisión de este procedimiento torna el despido o la sanción ineficaz.

Parágrafo 2. Este procedimiento no tiene que ser agotado si la causa de terminación del contrato es la consagrada en el numeral 14 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éste tendrá el derecho a hacerse partícipe en todo el procedimiento. De no encontrarse sindicalizado/a, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asistido/a por un abogado/a que represente sus intereses y adelante la respectiva defensa técnica.

Parágrafo 4. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 5. En todo caso, este procedimiento deberá realizarse hasta en un término de treinta (30) días hábiles, y no podrá ser menor a un tiempo de a cinco (5) días hábiles, salvo que esté estipulado un término diferente en convención colectiva, laudo arbitral y reglamento interno de trabajo.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 - 68, Oficina 337B

Teléfono (601) 3904050 - ext. 3190

agmeth.escaf@camara.gov.co

Parágrafo 6. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

Del anterior artículo, se propone modificar lo siguiente:

Adicionar la palabra total para calificar la omisión del procedimiento en el inciso primero del parágrafo 1: omisión "total".

Además, adicionar el siguiente inciso en el parágrafo 1: "La omisión parcial o el desarrollo incompleto del procedimiento torna el despido en injusto pero eficaz y la sanción en ineficaz".

EL PARÁGRAFO 1 DEL ARTÍCULO 12 QUEDARÁ DE LA SIGUIENTE MANERA:

Parágrafo 1. La omisión total de este procedimiento torna el despido o la sanción ineficaz.

La omisión parcial o el desarrollo incompleto del procedimiento torna el despido en injusto pero eficaz y la sanción en ineficaz.

Atentamente,


AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico
Pacto Histórico

JUSTIFICACIÓN

El ordenamiento jurídico colombiano sanciona con la ineficacia aquellas conductas que merecen el mayor reproche jurídico¹, tal y como ocurre por ejemplo con el

¹ "Eficacia, ineficacia, relevancia, irrelevancia, validez, invalidez, nulidad, nulidad absoluta y relativa, rescisión, anulabilidad, inoponibilidad, etc., son términos con los cuales se designan realidades del mundo del derecho, conceptos jurídicos remi-

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 - 68, Oficina 337B

Teléfono (601) 3904050 - ext. 3190

agmeth.escaf@camara.gov.co

despido de una trabajadora en estado de embarazo o con el traslado, desmejora o despido de un aforado sindical sin cumplir previamente con las exigencias legales establecidas para ello, como son la autorización previo proceso administrativo ante el Ministerio del Trabajo o judicial, respectivamente.

Es tan grave la consecuencia normativa pues implica una ausencia de efectos jurídicos, es decir, se entiende que el despido no se produjo pese a que la voluntad del empleador era precisamente la de finiquitar el contrato de trabajo.

Con fundamento en lo anterior, se considera que el reproche jurídico que el ordenamiento jurídico debe darle al empleador que omite totalmente el procedimiento no puede ser igual al del empleador que decide iniciar el procedimiento pero que comete algunos errores en el mismo o no logra cumplirlo de manera absoluta. Con fundamento en esto se propone entonces que la norma contenga supuestos de hecho distintos que permitan abordar con mayor justicia las distintas hipótesis que se pueden dar en el ámbito laboral. más justas un no puede tener un reproche.

Es por esto que la omisión total del procedimiento establecido en el artículo 12 debe tornar el despido o la sanción ineficaz, pero la omisión parcial o el desarrollo incompleto del procedimiento torna el despido en injusto pero eficaz y la sanción en ineficaz.

tidos a la ciencia o a la teoría general del derecho”. Fernando HINESTROSA. *Eficacia e ineficacia del contrato*. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, N° 20 (1999). Disponible en: <http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/view/435/408>

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., 15 de junio de 2023

Honorable
Ricardo Alfonso Albornoz Barreto
Secretario General
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Cámara de Representantes

Recibido:
15 JUN 2023
Hora: 4:29 p.
Seavari

Referencia: Radicación de proposición modificativa al PL 367 de 2023.
MAJORITARIA

En atención a lo dispuesto en los artículos 112, 113, 114 y 115 de la Ley 5 de 1992, me permito realizar la siguiente proposición de modificación:

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE el Artículo 23 del texto propuesto para primer debate del Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales".

EL ARTÍCULO 23 QUEDARÁ DE LA SIGUIENTE MANERA:

ARTÍCULO 23. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:

I. Trabajo digital en servicios de reparto: Prestación de servicios de reparto por cuenta de una empresa titular de una plataforma digital, solicitados por un usuario o cliente.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

II. Empresa titular de una plataforma digital de reparto: Son personas naturales o jurídicas que ostentan la titularidad a efectos de explotación de las plataformas digitales tecnológicas que realizan o prestan el servicio de reparto.

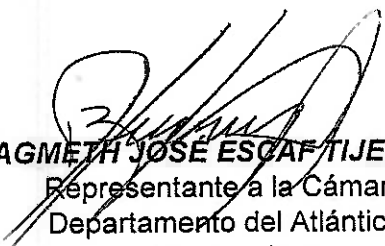
III. Contrato de trabajo dependiente digital: es aquel que regula la relación entre los trabajadores y las empresas titulares de plataformas digitales de reparto, que garantiza la protección de estos trabajadores en términos comparables a los de cualquier otro trabajador dependiente conforme al artículo 23 y 24 del Código Sustantivo del Trabajo, con las especialidades que se determinen reglamentariamente.

IV. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, que habilita relaciones comerciales entre los trabajadores digitales en servicios de reparto y los usuarios.

V. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social, en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones en un término de seis (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentarán lo previsto en este título.

Atentamente,



AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico
Pacto Histórico

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



JUSTIFICACIÓN

Dado el avance tecnológico y el impacto de este en las relaciones de trabajo, resulta necesario dar claridad y precisión al lenguaje que debe ser utilizado en aras de regular de manera precisa tanto el rol de los intervinientes como el contrato digital en sí mismo. Es por eso que se plantean las definiciones antes referidas y se otorga al Ministerio del Trabajo un término de reglamentación de seis (6) meses.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 - 68, Oficina 337B

Teléfono (601) 3904050 - ext. 3190

agmeth_escaf@camara.gov.co

Bogotá D.C., 15 de junio de 2023

Honorable
Ricardo Alfonso Albornoz Barreto
Secretario General
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Cámara de Representantes

Recibido:
15 JUN 2023
Hora: 4:30p
Jesús

Referencia: Radicación de proposición modificativa al PL 367 de 2023.
MAYORITARIA

En atención a lo dispuesto en los artículos 112, 113, 114 y 115 de la Ley 5 de 1992, me permito realizar la siguiente proposición de modificación:

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE el inciso tercero del Artículo 47 del texto propuesto para primer debate del Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales".

TEXTO ORIGINAL:

ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL INDEFINIDO. Los trabajadores y trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.

Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no sea terminado conforme las causales establecidas en la legislación. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días naturales para que el empleador lo reemplace.

Parágrafo 1. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 - 68, Oficina 337B
Teléfono (601) 3904050 - ext. 3190

agmeth.escaf@camara.gov.co

cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

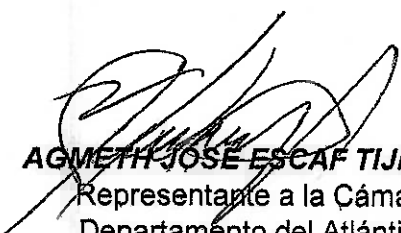
Del anterior artículo, se propone modificar lo siguiente:

Cambiar treinta (30) por quince (15).

EL INCISO TERCERO DEL ARTÍCULO 47 QUEDARÁ DE LA SIGUIENTE MANERA:

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no sea terminado conforme las causales establecidas en la legislación. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de quince (15) días naturales para que el empleador lo reemplace.

Atentamente,


AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico
Pacto Histórico

JUSTIFICACIÓN

Resulta contradictorio con la esencia misma del Derecho del Trabajo que se le imponga al trabajador un preaviso de "30 días naturales para que el empleador lo reemplace" pues el riesgo de empresa es precisamente del empleador ya que "la

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 - 68, Oficina 337B

Teléfono (601) 3904050 - ext. 3190

agmeth_escaf@camara.gov.co

ajenidad es una circunstancia propia del contrato de trabajo¹ que implica que al trabajador le son extraños los riesgos de la empresa (riesgos económicos, del mercado, etc.). Si no fuere así, participaría como socio y no como trabajador. En este sentido es carga del empleador buscar el remplazo de sus trabajadores pues es este quien soporta la carga de la gestión del recurso humano.

Ahora bien, se entiende que en algunas ocasiones una renuncia intempestiva del trabajador puede causarle daños al empleador, y que así el artículo 64 del CST establezca la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable de los mismos², en la práctica es difícil y desgastante iniciar un proceso y probar las pérdidas para lograr el pago de la indemnización por los perjuicios causados por el trabajador.

Es por ello que se propone la reducción de 30 a 15 días del aviso que debe dar el trabajador al empleador antes de la finalización del contrato por ser un periodo muy extenso que desconoce la velocidad con la que hoy se realizan los contratos y las transacciones dado el avance tecnológico y el ritmo acelerado que demandan en la actualidad las conductas sociales.

Adicionalmente, como en el caso en que no se cumpla con dicho preaviso el trabajador debería pagar esos 30 días de salario (que equivaldría entonces al ingreso mensual), se considera que dicha suma es un valor que impacta fuertemente las finanzas del trabajador y de su familia, máxime cuando al recaudo será efectivo pues le basta al empleador con retener el monto correspondiente de la liquidación de salarios y prestaciones sociales a la finalización del contrato.

Todo lo anterior permite concluir que un término de 15 días es más razonable que uno de 30 días de aviso a la terminación del contrato por parte del trabajador, puesto que se acompasa mejor con el panorama jurídico y la dinámica actual. Por todo lo anterior se solicita entonces que la presente proposición sea avalada.

¹ "En efecto, sólo si el trabajador, al acordar la puesta a disposición del empleador enajenaba los futuros frutos de su trabajo independientemente de la utilidad que los mismos finalmente dieran al empleador, a cambio de la percepción de una remuneración y otros beneficios laborales con total prescindencia de los riesgos de la empresa, se justificaba que aquél no fuera socio". Óscar ERMIDA URIARTE y Óscar HERNÁNDEZ ÁLVAREZ. *CRÍTICA DE LA SUBORDINACIÓN*. p. 285. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/16.pdf>

² Artículo 64 del CST: "En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente".

Bogotá D.C., 30 de junio de 2023

Honorable
Ricardo Alfonso Albornoz Barreto
Secretario General
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Cámara de Representantes

Recibido:
5 JUN 2023
Hora: 4:31 p.m.
Jocelyn P.

Referencia: Radicación de proposición con artículo nuevo al PL 367 de 2023. **MAJORITARIA**

En atención a lo dispuesto en los artículos 112, 113, 114 y 115 de la Ley 5 de 1992, me permito realizar la siguiente proposición de modificación:

PROPOSICIÓN

Agréguese un artículo nuevo al texto propuesto para primer debate del Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales".

TEXTO NUEVO:

ARTÍCULO NUEVO. SEGURIDAD SOCIAL EN RELACIONES DE TRABAJO CON EMPRESAS TECNOLÓGICAS DIGITALES DE REPARTO O ENTREGA.

Las empresas de plataformas digitales de reparto o entrega deberán afiliar a sus trabajadores y trabajadores a la seguridad social conforme a las normas vigentes, en calidad de dependientes, que podrá ser en la modalidad de tiempo parcial que las normas específicas reglamenten.

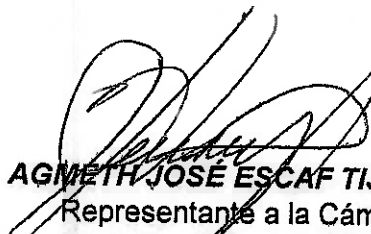
Estas empresas deberán generar los reportes respectivos a las entidades recaudadoras de aportes e informar a los trabajadores y trabajadoras al final de cada mes el número de horas laboradas o de disponibilidad, las cuales se calcularán de la siguiente manera:

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

1. El tiempo que transcurra entre la aceptación de un servicio y la entrega o reparto efectivo del mismo.
2. El tiempo que transcurra entre el momento en que el repartidor se conecta a la aplicación y el primer servicio asignado, siempre y cuando haya sido aceptado.
3. El tiempo que transcurra entre un servicio aceptado y el servicio inmediatamente anterior, con independencia de que haya sido o no aceptado.

Lo anterior con la intención de que dichas horas puedan ser calculadas en función de días laborados, y estos a su vez en su equivalente a semanas de cotización, conforme a la norma respectiva.

Atentamente,


AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico
Pacto Histórico

JUSTIFICACIÓN

El propósito de este artículo es reconocer que el repartidor presta un servicio personal (literal a del artículo 23 del CST) no solamente desde el momento en que acepta un pedido y hasta que hace la entrega efectiva del mismo, sino que existe un periodo adicional en el que el repartidor está disponible esperando la entrega, por lo que ese tiempo adicional de disponibilidad debe ser económicamente reconocido, así no sea el pago considerado como salario.

Además de lo anterior la proposición tiene en cuenta que muchos trabajadores trabajan simultáneamente en múltiples plataformas, razón por la cual es importante establecer un mecanismo de conteo de horas trabajadas que pueda diferenciar franjas de tiempo atribuibles a una plataforma en específico, cuyo factor determinante sea la aceptación de un servicio en la misma.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 - 68, Oficina 337B
Teléfono (601) 3904050 - ext. 3190

agmeth.escaf@camara.gov.co

Bogotá D.C., 16 de junio de 2023

Honorable
Ricardo Alfonso Albornoz Barreto
Secretario General
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Cámara de Representantes

Recibido:
5 JUN 2023
Hora: 4:37 pm
Jesús P.

Referencia: Radicación de proposición artículo nuevo al PL 367 de 2023.
MAYORITARIA

En atención a lo dispuesto en los artículos 112, 113, 114 y 115 de la Ley 5 de 1992, me permito realizar la siguiente proposición de modificación:

PROPOSICIÓN

Agréguese un artículo nuevo al texto propuesto para primer debate del Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales".

TEXTO NUEVO:

ARTÍCULO 24. CONTRATO DE TRABAJO DEPENDIENTE DIGITAL.

Los trabajadores y las trabajadoras que prestan servicios de reparto y las empresas titulares de las plataformas digitales, acordarán las condiciones de su vinculación laboral mediante el contrato de trabajo dependiente digital.

El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo, expedirá la reglamentación del contrato de trabajo dependiente digital, en un término de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, que deberá desarrollarse conforme a las siguientes orientaciones:

1. Soberanía del tiempo: Los trabajadores que prestan servicios bajo este contrato laboral son libres de hacerlo en los tiempos que consideren, siempre de acuerdo con las condiciones pactadas en aquel. La reglamentación de este

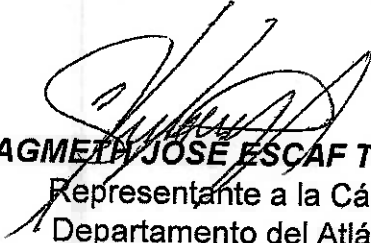
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

contrato determinará las condiciones y supuestos en los cuales esta soberanía del tiempo por parte de los trabajadores podrá derivar en una inaplicabilidad puntual de las normas de jornada de trabajo consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo.

2. No exclusividad: En la relación entre los trabajadores en servicios de reparto y las empresas titulares de las plataformas digitales no pueden pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de su actividad. Esta condición en ningún supuesto podrá derivar en una limitación de los servicios para los trabajadores y las trabajadoras.

Parágrafo Transitorio. Las disposiciones contenidas en el artículo 24 comenzarán a regir seis (6) meses después de la promulgación de esta Ley y una vez el Gobierno Nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación señaladas en el presente Título y el desarrollo al que se refiere el apartado. Dentro de este plazo de seis (6) meses, el Ministerio de Salud y Protección Social regulará las particularidades de afiliación obligatoria al Sistema de Seguridad Social que regirán en el contrato dependiente digital.

Atentamente,


AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico
Pacto Histórico

JUSTIFICACIÓN

Se propone la creación del contrato de trabajo dependiente digital, en donde se establecen como derechos mínimos la "soberanía del tiempo" y la "no exclusividad" dado que son conquistas que en la práctica han logrado los trabajadores y las trabajadoras de plataformas digitales de reparto y que bajo ningún supuesto deben ser desconocidos o disminuidos. Adicionalmente, se plantea que estos lineamientos deben ser reglamentados por el Ministerio del Trabajo.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., 15 de junio de 2023

Honorable
Ricardo Alfonso Albornoz Barreto
Secretario General
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Cámara de Representantes

Recibido:
15 JUN 2023

Hora: 4:33pm
Jeovani

Referencia: Radicación de proposición artículo nuevo al PL 367 de 2023.

En atención a lo dispuesto en los artículos 112, 113, 114 y 115 de la Ley 5 de 1992, me permito realizar la siguiente proposición de modificación:

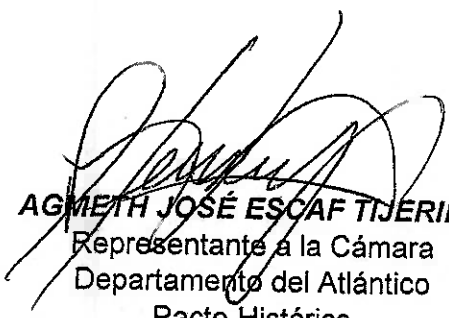
PROPOSICIÓN

Agréguese un artículo nuevo al texto propuesto para primer debate del Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales".

TEXTO NUEVO:

ARTÍCULO NUEVO. AUXILIO DE TRANSPORTE DOBLE PARA TRABAJADORES CON TURNO PARTIDO: Cuando en un mismo día el turno se divida en dos (2) o más bloques separados por tres (3) o más horas, el empleador reconocerá el auxilio de transporte diario doblado.

Atentamente,


AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico
Pacto Histórico

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

JUSTIFICACIÓN

La ciudadanía ha expresado su preocupación por los llamados turnos partidos, es decir, que en un mismo día su jornada de trabajo se divide en bloques con tiempos entre uno y otro de más de 3 horas, sin que el trabajador cuente con la posibilidad económica de desplazarse de nuevo hasta su casa para descansar o para alimentarse.

Por lo anterior, se sugiere un artículo nuevo en el que se otorgue al trabajador lo correspondiente al auxilio de transporte doblado en el caso en que el turno se divida en dos (2) o más bloques separados por tres (3) o más horas.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 - 68, Oficina 337B

Teléfono (601) 3904050 - ext. 3190

agmeth.escaf@camara.gov.co