



MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara - Bogotá

*Conv VIII
Abri del.
Abril 16/24
A:30pm.*

Bogotá D.C., abril de 2024

Honorable Representante
María Eugenia Lopera
Presidenta
Comisión Séptima
Cámara de Representantes

Proposición

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, como se establece a continuación:

Artículo Nuevo. A los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes se les reconocerá un beneficio para la alimentación laboral, el cual será una prestación social mensual de ayuda alimentaria que equivaldrá como mínimo a trece (13) UVB, y máximo treinta (30) UVB; en ningún caso podrá ser entregado en dinero en efectivo.

Para esto, los empleadores podrán establecer esquemas de ayuda alimentaria para los trabajadores mediante cualquiera de las modalidades siguientes: (i) instalación de comedores o entrega de alimentos en los lugares de trabajo; (ii) uso de restaurantes administrados por terceros en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones; o (iii) con la entrega mensual de un bono de alimentación a través de vales, cupones o tarjetas de alimentación electrónicas emitidos por emisores especializados en este tipo de servicio profesional.

Parágrafo primero. Este beneficio no constituirá base salarial para ningún efecto, ni para liquidar aportes parafiscales, incapacidades, vacaciones ni licencias y será tratado como un gasto laboral, los empleadores mantendrán los descuentos tributarios y descuentos aplicables en la Ley de normas vigentes o aquellas que la modifiquen.

Parágrafo segundo. El Gobierno nacional en la reglamentación fijará los lineamientos y estrategias para fortalecer e incluir a los actores de la Economía Popular, así como a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas, en las distintas modalidades de entrega del

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS

Representante a la Cámara - Bogotá

beneficio de alimentación al trabajador de que trata este artículo, con el fin de mejorar su generación de ingresos, sostenibilidad y asociatividad.

Parágrafo tercero. El Gobierno nacional reglamentará este artículo a los 12 (doce) meses siguientes a la promulgación de la presente ley.

Parágrafo transitorio. A partir de la promulgación de la presente ley se iniciará el reconocimiento del beneficio al trabajador por parte de las empresas grandes al cierre de la vigencia anterior; a partir de un (1) año posterior a la fecha de promulgación de la presente ley iniciarán su reconocimiento las empresas medianas al cierre la vigencia anterior; y a partir del segundo (2) año posterior a la promulgación de la presente Ley, lo deberán reconocer todas las personas naturales o jurídicas que tengan personas empleadas. La clasificación del tamaño empresarial será conforme con lo previsto en el artículo 2° de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 43 de la Ley 1450 de 2011, y el Decreto 957 de 2019, o aquellas normas que modifiquen o sustituyan estas disposiciones.

El valor del Beneficio de Alimentación se pagará así, a partir de la promulgación de la presente Ley se reconocerá siete (7) UVB; a partir de un (1) año posterior a la promulgación de la presente Ley se reconocerá nueve (9) UVB, y a partir del segundo (2) año posterior a la promulgación de la presente Ley se pagará el valor definido en el inciso primero de este artículo, como mínimo trece (13) UVB.

Justificación

Alrededor de 15,5 millones de colombianos no tienen acceso a 3 comidas diarias, es decir, no tienen una alimentación adecuada y saludable (WFP, 2023). Incluso, se estima que el 51% de los colombianos pueden presentar inseguridad alimentaria marginal, ya que ante un cambio en los precios o un choque externo podrían perder los medios para comprar alimentos, siendo los informales los más afectados (WFP, 2023).

Reconociendo las condiciones inestables del mercado laboral y su alta informalidad, aquellos trabajadores que ganan menos de 2 SMLV son susceptibles de inseguridad alimentaria marginal, lo que no sólo puede afectar negativamente su salud, sino también su desempeño y productividad laboral. Por ejemplo, la evidencia ha demostrado que un trabajador con alimentación adecuada mejora su calidad de vida, reduce el ausentismo, aumenta el desempeño y productividad laboral, y genera beneficios a la familia (OCDE, 2021 & OIT, 2005)

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS

Representante a la Cámara - Bogotá

Por lo tanto, generar un beneficio alimentario a los trabajadores que devengan menos de dos (2) SMLV impactaría positivamente a más de 8.2 millones de familias y en el mediano plazo se reduciría la brecha en materia de seguridad alimentaria y problemas de salud. Igualmente, el aumento en productividad y la inserción de estos recursos en la economía local conlleva a un mayor crecimiento económico y bienestar.

Este beneficio se ha implementado en más de 40 países, con los que se han obtenido resultados positivos, mejorando el bienestar y estado nutricional de los trabajadores y aportando al fortalecimiento de las economías locales, como es el caso de Brasil, Francia e Italia.

País	Descripción
Brasil	El Programa de Alimentación al Trabajador se adoptó desde 1976. En la actualidad beneficia a alrededor de 22 millones de trabajadores, logrando que se reduzca el 1,8% de la incidencia de hipertensión, 0,5% de las condiciones cardiovasculares y en 0,6% la diabetes en la población beneficiada. Esto también ha llevado a que se tenga una reducción de 2% cada año en materia de accidentalidad. Además, ha incentivado el recaudo tributario anual en 11.500 millones de reales brasileños por año (OECD, 2021).
Francia	El beneficio fue creado en 1962 y forma parte del Código Laboral del país. Adicionalmente, a raíz de los beneficios que han percibido alrededor de 4,5 millones de trabajadores, se ha logrado que por cada euro de contribución por parte de un empleador se reinviertan 2,55 euros en la economía local, motivando la creación de 164.000 puestos de trabajo. Lo que ha significado una inyección de 8 billones a la economía local (OECD, 2021).
Italia	Se benefician 3,8 millones de trabajadores bajo esta estrategia desde 1975, lo que ha logrado que se creen más de 190.000 empleos, y que crezca la contribución de los bonos de alimentación 0,72% del PIB (OECD, 2021).

Por ende, otorgar beneficios de alimentación a través de mecanismos que garanticen la destinación específica tendrá como resultado el ingreso de nuevos ingresos en el mercado y producción local, lo cual fortalece la sostenibilidad y asociatividad en los actores de la Economía Popular, y de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. Por lo

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS

Representante a la Cámara - Bogotá


tanto, esta iniciativa creará una demanda y un círculo virtuoso mejorando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, generando ingresos en la economía local y apoyando la economía popular, contribuyendo a una sociedad más próspera y un trabajo digno.

Atentamente,


MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara por Bogotá


GERMÁN JOSÉ GÓMEZ LÓPEZ
Representante a la Cámara por el Atlántico

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá


KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR
Representante a la Cámara
CITREP 16 - URABÁ


ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO
Representante a la Cámara por Nariño

FABIAN DIAZ PLATA
Senador de la República

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara - Bogotá

COM VU
D.M.
Abril 16/24
4:31 pm

Bogotá D.C., abril de 2024

Honorable Representante
María Eugenia Lopera
Presidenta
Comisión Séptima
Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN

Sustitúyase el artículo 28 de la ponencia para primer debate del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

~~Artículo 28: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.~~

~~Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código.~~

~~Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.~~

~~Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.~~

~~**Parágrafo.** En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se~~

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA



MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara - Bogotá

~~realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.~~

Adiciónese el Capítulo VII al título III “Contrato de Trabajo con Determinados Trabajadores”, al Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

“CAPITULO VII TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO O ENTREGA.

Y adiciónese un artículo al Código Sustantivo del Trabajo del siguiente tenor literal:

“ARTÍCULO 103 B. CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO EN LABORES DE ENTREGA PARA PLATAFORMAS DIGITALES. Hay contrato de trabajo especial con la persona que labora en la realización de tareas de reparto o entrega para una plataforma digital por cuenta de ésta y, por tanto, es sujeto de todas las garantías individuales y colectivas contempladas en este estatuto y en otras normas laborales, sin perjuicio de las siguientes características propias de este contrato especial:

- 1. Es facultad del trabajador o trabajadora decidir los tiempos de conexión efectiva en la plataforma, siempre y cuando esta no se dé simultáneamente en varias plataformas.**
- 2.Coexistencia de vínculos. La persona trabajadora puede celebrar contratos con varias plataformas digitales, sin que sea válido el pacto de exclusividad a favor de una sola.**
- 3.Libertad de estipulación salarial en los términos del artículo 132, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, por tanto puede seguirse conviniendo el pago por unidad de tiempo, por tarea, entrega o por el que sea estipulado por vía convencional.**
- 4. El empleador excepcionalmente y solo cuando por razones extraordinarias de la demanda del servicio no haya suficientes trabajadores para cubrir horarios de alta demanda, podrá exigir al trabajador/a que preste el servicio.**
- 5. Este contrato no implica, per se, la exigencia de requisitos adicionales para la vinculación con la plataforma, que pueden seguir siendo meras condiciones establecidas por ésta, a las cuales el trabajador/a decide o no, someterse al momento de su vinculación”.**

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

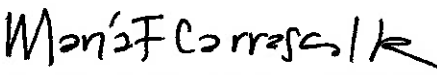


MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara - Bogotá

Justificación:

Se propone esta modificación con el objetivo de crear un contrato de trabajo **especial**, dentro del título de “Contrato de Trabajo con Determinados Trabajadores” del Código Sustantivo del Trabajo, pero recogiendo las características especiales de este tipo de trabajo, identificadas por la jurisprudencia comparada mayoritaria²; en aplicación del principio constitucional laboral de primacía de la realidad sobre las formas; de los criterios de la Recomendación 198 de la OIT sobre Relación de Trabajo, norma internacional del trabajo no vinculante pero aplicable a la materia y, sobre todo de la naturaleza del negocio y su flexibilidad propia a favor del trabajador/a y mediante el reconocimiento del control de la labor que detenta la plataforma“.

Atentamente,


MARIA FERNANDA CARRASCAL
Coordinadora ponente

² Ver decisiones judiciales recopilada en: “*Desmontando el modelo: Litigio Laboral frente a Plataformas Digitales*”; marzo de 2023; International Lawyers Assisting Workers. <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/04/Issue-Brief-TAKEN-FOR-A-RIDE-Spanish.pdf> y en “*Desmontando el modelo 2: Acelerar hacia la Justicia*”, disponible en: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2023/04/ISSUE-BRIEF-Taken-for-a-Ride-2-SP.pdf>

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

COM VII
O.F.
Abril 16/24
A.32 p.m

MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara - Bogotá

Bogotá D.C., abril de 2024

Honorable Representante
María Eugenia Lopera
Presidenta
Comisión Séptima
Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 27 de la ponencia para primer debate del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 27: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.

1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, ~~prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.~~ **realizan servicios de reparto solicitados por un usuario o cliente a ésta.**
2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.
3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada ~~por una empresa de plataforma digital de reparto.~~ **que habilita servicios de reparto o entregas realizados por trabajadores digitales a clientes consumidores.**
4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

Justificación:

Se propone esta modificación dado que en el modelo de negocio de reparto o entrega mediante plataformas digitales no existe ninguna relación entre la persona repartidora y el cliente consumidor o usuario de la plataforma. Los clientes son de las plataformas y es con éstas con quien sostienen una relación comercial, mientras

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara - Bogotá

que los *trabajadores digitales* tienen una relación exclusiva con la plataforma, siendo ésta quien fija el precio del servicio y quien define cuánto será reconocido a éstos¹.

Atentamente,

Mariá Ferrascal R
MARIA FERNANDA CARRASCAL
Coordinadora ponente

¹ Ver decisiones judiciales: - Rider v. Glovo App 23, S.L. 25 de septiembre de 2020 Tribunal: Tribunal Supremo de España. - Cour d'appel civile du Canton de Vaud. Ruling no. P317.026539-190917/380, 23 de abril de 2020, Tribunal de Apelaciones del Cantón de Vaud, Suiza. - Uber BV v. Aslam, [2021] UKSC 5, 19 de febrero de 2021, Corte Suprema de Reino Unido. Entre otras. Resúmenes disponibles en: "*Desmontando el modelo: Litigio Laboral frente a Plataformas Digitales*"; marzo de 2023; International Lawyers Assisting Workers. <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/04/Issue-Brief-TAKEN-FOR-A-RIDE-Spanish.pdf>