

Bogotá D. C., 29 de mayo de 2024

Honorable Representante

María Eugenia Lopera

Presidenta

Comisión Séptima Constitucional Permanente

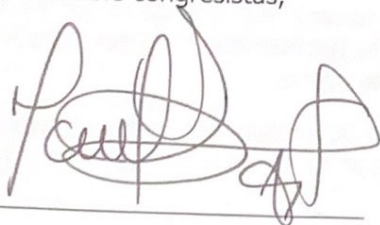
Cámara de Representantes

Ciudad

REFERENCIA: Informe de ponencia positiva para primer debate del Proyecto de Ley 421 de 2024 Cámara, "*Por la cual se modifican los artículos 57, 59 y 167 del código sustantivo del trabajo -ley de la silla-*"

En cumplimiento a la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, de conformidad con los artículos 150, 153 y 156 de la Ley 5ª de 1992, procedo a rendir informe de ponencia **positivo** para primer debate en los siguientes términos,

De la honorable congresistas,



Martha Lisbeth Alfonso Jurado
Representante a la Cámara
Coordinadora ponente

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY 421 DE 2024 CÁMARA

"POR LA CUAL SE MODIFICAN LOS ARTÍCULOS 57, 59 Y 167 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO -LEY DE LA SILLA-"

1. TRÁMITE LEGISLATIVO

El proyecto de ley objeto de ponencia fue radicado en la Secretaría General de la Cámara de Representantes el pasado 11 de abril de 2024. Se le asignó la numeración 421 de 2024. Constan como coautores los siguientes: H.R. Jorge Hernán Bastidas Rosero, H.R. Mary Anne Andrea Perdomo, H.R. Ermes Evelio Pete Vivas, H.R. María del Mar Pizarro García, H.R. Carmen Felisa Ramírez Boscán, H.R. Juan Pablo Salazar Rivera, H.R. Gloria Liliana Rodríguez Valencia, H.R. Elkin Rodolfo Ospina Ospina, H.R. Karen Astrith Manrique Olarte, H.R. Pedro José Suárez Vacca, H.R. David Alejandro Toro Ramírez, H.R. William Ferney Aljure Martínez, H.R. Gabriel Ernesto Parrado Durán, H.R. Leyla Marleny Rincón Trujillo, H.R. Cristóbal Caicedo Angulo, H.R. Martha Lisbeth Alfonso Jurado y H.R. Eduard Giovanni Sarmiento Hidalgo.

Posteriormente, fue remitido a la Comisión Séptima por competencia y la Mesa Directiva de la Comisión designó como coordinadora ponente única a la H.R. Martha Lisbeth Alfonso Jurado.

2. OBJETO DEL PROYECTO

La ley de la Silla busca algo simple pero significativo, que las empresas con personas que trabajan en posturas bípedas prolongadas dispongan de sillas suficientes y adecuadas para que puedan sentarse haciendo pausas de algunos minutos. Asimismo, la ley también lograría que en los casos en que las personas puedan realizar su trabajo sentadas tengan el derecho de hacerlo.

3. CONTENIDO DEL PROYECTO

El proyecto de ley consta de cuatro (4) artículos:

Artículo 1º. Adiciona un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo. Obliga a los empleadores a proveer a los trabajadores dispositivos o aditamentos que permitan el cambio postural, tanto para la ejecución de sus funciones, en la medida en que la actividad laboral lo permita, como para las pausas periódicas durante la jornada laboral

Artículo 2º. Adiciona un numeral al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo. Proscribe la práctica relativa a mantener de pie a los trabajadores cuando sea posible que ejecuten sus funciones sentadas.

Artículo 3º. Modifica el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo. Reforma la jornada laboral en el sentido de añadir a estas pausas, que pueden ser para sentarse o pausas activas, así como una compaginación de ambas, de acuerdo a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social con base en las necesidades en salud de los trabajadores.

Artículo 4º. Vigencia.

4. JUSTIFICACIÓN

La legislación laboral colombiana no ha advertido una obviedad, la gente que trabaja en posición bípeda prolongada necesita sentarse, especialmente luego de una o dos horas. Anatómica y biológicamente, el ser humano no es una especie habilitada para estar de pie durante largos periodos de tiempo. Sí podemos caminar muchas horas, pero no estar de pie de manera estática más de dos o tres, el hacerlo genera fatiga y tensión muscular en espalda, cuello y piernas; disminuye el flujo de sangre, aumenta el riesgo de várices, daños articulares en tendones y ligamentos, especialmente en cadera, rodillas y pies, lo que luego de varios años puede originar desde trastornos reumáticos o deformaciones óseas hasta trastorno del sueño y problemas de salud mental¹.

No obstante, las implicaciones que tiene el trabajar en posición bípeda prolongada, centenares de miles de personas laboran así en Colombia, lo hacen en jornadas que van desde 4 a 12 horas, muchas de ellas sin poder sentarse ni hacer pausas. Hablamos de trabajadores y trabajadoras de supermercados, comercios, tiendas de cadena, restaurantes, outlets, droguerías, almacenes de ropa, seguridad, logística, talleres de mecánica, industrias, hospitales, entre otros.

La ley de la Silla busca algo simple pero significativo, que las empresas con personas que trabajan en posición bípeda prolongada dispongan de sillas suficientes y adecuadas para que puedan sentarse haciendo pausas de algunos minutos. Asimismo, la ley también lograría que en los casos en que las personas puedan realizar su trabajo sentadas tengan el derecho de hacerlo.

Solo poder sentarse puede prevenir numerosas enfermedades, generar bienestar laboral, pero sobre todo dignifica el trabajo. Para las personas que trabajan en posición bípeda prolongada todo el tiempo una silla significa reconocimiento y dignidad.

No hay estudios sobre las personas que trabajan en posición bípeda prolongada en Colombia. Sin embargo, según el DANE, en enero de 2024 en total trabajaron 22 millones de personas. Entre ellas los sectores donde se pueden encontrar personas que trabajan posición bípeda prolongada son:

Ramas de actividad	Millones de Personas ocupadas
Administración pública y defensa, educación y atención de la salud humana	2.418
Industrias manufactureras	2.385
Actividades artísticas, entretenimiento recreación y otras actividades de servicios	1.958
Construcción	1.454
Actividades inmobiliarias	284
Transporte y almacenamiento	1.671
Comercio	3.898
Alojamiento y servicios de comida	1.548

Fuente: elaboración propia con base en el Boletín del mercado laboral de enero de 2024 (DANE).

En tal sentido, esta iniciativa busca mejorar las condiciones de los trabajadores con el fin de prevenir enfermedades de origen profesional. Propone, por tanto, reformar el Código Sustantivo del Trabajo en los siguientes aspectos: i) reforma las obligaciones de los empleadores (art. 57)

¹ Ver: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4591921/>.

en el sentido de obligarlos a proveer dispositivos o aditamentos que permitan el cambio postural, tanto para la ejecución de sus funciones, en la medida en que la actividad laboral lo permita, como para las pausas periódicas durante la jornada laboral; a su vez, ii) reforma las prohibiciones que tienen los empleadores (art. 59) en el sentido de que proscribire la práctica relativa a mantener a los trabajadores en posición bípeda prolongada cuando sea posible que ejecuten sus funciones sentados; por último, iii) reforma la jornada laboral (art. 167) en el sentido de añadir a esta pausas, que pueden ser para sentarse o pausas activas, así como una compaginación de ambas, de acuerdo a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social con base en las necesidades en salud de los trabajadores.

4.1 La Ley de la Silla en el derecho comparado

Argentina

Argentina fue el primer país en la región en promulgar una 'Ley de la Silla'. En 1907, presionado por las luchas obreras, el Congreso de ese país aprobó una ley que obligaba al empleador a proveer de una silla o taburete con respaldo a sus empleados de todo rango². Alfredo Palacios, senador argentino que impulsó la Ley, señaló entonces que:

"Los médicos e higienistas afirman -continúa Palacios-, que la permanencia de pie, durante muchas horas, determina trastornos orgánicos. La estación vertical prolongada, acentúa las enfermedades del bajo vientre, sobre todo de la matriz, provoca el aborto, produce perturbaciones en la circulación y trae como consecuencia la debilidad y la anemia. El estado congestivo de los órganos abdominales, obra principalmente sobre el útero, ocasionando desviaciones de consecuencias deplorables y el aflujo de la sangre a los miembros inferiores, trae enfermedades como las várices y flebitis. . ."3

De esa manera, la 'Ley de la Silla' no es sólo un derecho de todos los trabajadores de la Argentina, sino que se trata de un hito de la participación femenina en la historia de ese país.

España

España fue el segundo país en tener una Ley de la Silla, fue impulsada en 1912 por la maestra y sindicalista católica María Echarri y Martínez, y "fue una ley que en un principio solo afectaba a las mujeres. De acuerdo con la Real Academia de la Historia, su objetivo era regular las condiciones de trabajo de las mujeres en tiendas, talleres y comercios. Dicha ley establecía la obligación de dotar de un asiento a las trabajadoras, aunque hacía hincapié en un detalle: la debilidad del sexo femenino"4. Mas tarde, en 2018, la Ley de 5 de julio de 2018 amplió los beneficios de la Ley de la silla a los hombres.

Chile

El 7 de diciembre de 1914 se promulgó la ley N° 2.951, conocida como la 'Ley de la Silla'. Esta ley obligaba y obliga hasta hoy a los empleadores de almacenes, bazares y tiendas a disponer de un número de sillas para los dependientes que prestaban servicios en tales establecimientos. Han

² Disponible en: <https://www.riesgolab.com/index.php/servicios/ergonomia-en-oficinas/item/955-ley-12-205-35-ley-de-la-silla>

³ Ibid.

⁴ Disponible en: <https://www.newtral.es/ley-de-la-silla/20231024/>

transcurrido 120 años desde la vigencia de esta norma, que fue incorporada al Código del Trabajo de Chile (art. 193)⁵.

México

Actualmente cursa en el Congreso de México un proyecto de 'Ley de la Silla', impulsado por la senadora Patricia Mercado del Grupo Parlamentario Movimiento Ciudadano⁶. La iniciativa establece obligaciones y prohibiciones en cabeza de los empleadores para garantizar que los trabajadores puedan tomar asiento durante la jornada laboral.

Resulta llamativo que luego de 120 años de historia de esta ley que atiende una necesidad universal, básica y obvia, en Colombia no la hayamos adoptado, quizá por ello es que hoy se vea normal a personas trabajando de pie durante muchas horas cuando en realidad se está afectando seriamente su salud y bienestar. Esta Ley busca finalmente saldar esta deuda y mejorar las condiciones laborales de las centenas de miles de personas que en los años venideros trabajarán de pie, pero tendrán a la mano una silla para sentarse.

4.2 Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)

Las posturas forzadas y mantenidas, especialmente aquellas que implican la postura bípeda y afectan a los miembros inferiores, pueden tener un impacto significativo en la salud de los trabajadores. Según el documento "Posturas de trabajo" (INSST, 2024), los trastornos musculoesqueléticos (TME) son el principal problema de salud relacionado con el trabajo, y las posturas forzadas son uno de los factores de riesgo más importantes.

Cuando se adoptan posturas forzadas en la postura bípeda, estar de rodillas o en cuclillas de manera prolongada, se produce una sobrecarga en las articulaciones y estructuras musculares de las extremidades inferiores. Esto puede provocar lesiones en las rodillas, tobillos y pies, así como en la región lumbar de la espalda (INSST, 2024).

Además, el tiempo de mantenimiento de la postura, la repetitividad y la falta de periodos de recuperación adecuados agravan el riesgo de desarrollar TME (INSST, 2024). Es importante destacar que los TME pueden aparecer de forma aguda, como consecuencia de un mal movimiento, o de manera crónica, debido a la exposición prolongada a posturas forzadas. En este último caso, los síntomas pueden manifestarse gradualmente, desde molestias leves hasta dolor crónico y limitaciones funcionales (INSST, 2024).

Para prevenir los riesgos asociados a las posturas forzadas en la postura bípeda, es necesario adoptar medidas técnicas, organizativas y personales. Entre ellas, destaca el diseño adecuado del puesto de trabajo, proporcionando espacios suficientes para las piernas y pies. Asimismo, se deben establecer periodos de descanso y recuperación adecuados, y fomentar la alternancia de tareas y posturas (INSST, 2024).

⁵ Disponible en: <https://apuntes-de-derecho.webnode.cl/ley-n%C2%BA/la-ley-de-la-silla/>

⁶ Disponible en: http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2023/09/asun_4600349_20230913_1694014659.pdf

5. Mesa técnica con la Sociedad Colombiana de Ergonomía

El día 23 de mayo de 2024, se llevó a cabo una mesa técnica con la Sociedad Colombiana de Ergonomía, con el objetivo de discutir y analizar aspectos relevantes relacionados con el proyecto de ley. Durante la reunión, se realizaron importantes precisiones sobre diversos temas de interés.

En primer lugar, se abordaron los factores de riesgo presentes en los entornos laborales, haciendo hincapié en la necesidad de identificarlos, evaluarlos y controlarlos adecuadamente para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Se discutieron las necesidades específicas de los trabajadores, teniendo en cuenta la naturaleza de sus actividades laborales. Se resaltó la relevancia de adaptar los puestos de trabajo, las herramientas y los equipos a las características y requerimientos de cada tipo de labor, con el fin de prevenir trastornos musculoesqueléticos y otros problemas de salud relacionados con el trabajo.

Por último, se analizaron los aspectos más importantes del proyecto de ley, destacando su potencial para mejorar las condiciones laborales y promover la ergonomía en los centros de trabajo.

6. PLIEGO DE MODIFICACIONES

El texto propuesto contiene las siguientes modificaciones para la ponencia de primer debate:

Texto del proyecto de Ley	Modificaciones	Justificación
Artículo 1º. Adiciónese el numeral 12 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: 12. Proveer el número suficiente de asientos o sillas con respaldo a disposición de los trabajadores, tanto para la ejecución de sus funciones, cuando la actividad lo permita, como para los descansos periódicos durante la jornada laboral.	Artículo 1º. Adiciónese el numeral 12 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: 12. Proveer el número suficiente de asientos o sillas con respaldo a disposición de <u>a los trabajadores que desempeñen sus funciones en posturas bípedas prolongadas dispositivos o aditamentos que permitan el cambio postural,</u> tanto para la ejecución de sus funciones, <u>en la medida en que la actividad laboral lo permita,</u> cuando la actividad lo permita, como para los descansos periódicos durante la jornada laboral. <u>Estos dispositivos o aditamentos pueden ser sillas, exoesqueletos, tecnologías existentes y/o emergentes que permitan los cambios posturales, escogidas de acuerdo a las necesidades del trabajador, sus características individuales,</u>	Los requerimientos de aditamentos para el desarrollo de las actividades puede variar de acuerdo a las necesidades del trabajo, características antropométricas del trabajador, entre otros factores, por esta razón la necesidad específica de entrega de un aditamento de descanso no se puede restringir exclusivamente a una silla con respaldo.

	<u>determinadas con previo análisis del puesto de trabajo con énfasis biomecánico.</u>	
Artículo 2º. Adiciónese el numeral 10 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así: 10. Obligar a los trabajadores a permanecer de pie durante la jornada laboral, siempre y cuando las funciones puedan desempeñarse desde un asiento.	Artículo 2º. Adiciónese el numeral 10 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así: 10. Obligar a los trabajadores a <u>mantener posturas bípedas prolongadas</u> permanecer de pie durante la jornada laboral, siempre y cuando las funciones puedan desempeñarse <u>en posiciones sedentes según la naturaleza de sus funciones.</u> desde un asiento.	La postura bípeda por si sola no implica un factor de riesgo para los trabajadores, el que sea una postura bípeda si puede llegar a generar.
Artículo 3º. Modifíquese el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 167. Distribución de las horas de trabajo. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada. En el transcurso de la jornada laboral deberá habilitarse un espacio cada 2 horas para que los trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones solo puedan desempeñarlas de pie, puedan sentarse. La interrupción de la jornada por la terminación de las secciones de trabajo computa para efectos de la pausa para sentarse. Estas pausas para sentarse, así como las pausas activas establecidas en la Ley 1355 de 2009, serán reglamentadas por el Ministerio de Salud y Protección Social. La reglamentación armonizará las pausas a las que hace referencia este artículo de	Artículo 3º. Modifíquese el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 167. Distribución de las horas de trabajo. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada. En el transcurso de la jornada laboral deberá habilitarse un espacio cada 2 horas para que los trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones solo puedan desempeñarlas <u>en posturas bípedas prolongadas</u> de pie, puedan <u>o realizar cambio postural de bípedo a sedente</u> sentarse. La interrupción de la jornada por la terminación de las secciones de trabajo computa para efectos de la pausa para sentarse. Estas pausas para sentarse, así como las pausas activas establecidas en la Ley 1355 de 2009, serán reglamentadas por el <u>Ministerio del Trabajo</u>	Es de competencia del Ministerio del trabajo la reglamentación y ajustes que requieran los trabajadores para mantener su estado de salud.

manera que, según las funciones y las respectivas implicaciones en salud, todos los trabajadores cuenten con pausas ajustadas a sus necesidades en salud durante y como parte de la jornada laboral. El Ministerio de Salud y Protección Social deberá proferir la reglamentación hasta dentro de los 6 meses siguientes a la promulgación de esta ley.	junto con el Ministerio de Salud y Protección Social. La reglamentación armonizará las pausas a las que hace referencia este artículo de manera que, según las funciones y las respectivas implicaciones en salud, todos los trabajadores cuenten con cambios posturales pausas ajustadas a sus necesidades en salud durante y como parte de la jornada laboral. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social deberá proferir la reglamentación hasta dentro de los 6 meses siguientes a la promulgación de esta ley.	
Artículo 4º. Vigencia. La presente ley rige después de que pasen 2 meses desde su promulgación para efectos de que los empleadores puedan hacer los ajustes respectivos.	Sin Modificaciones	

7. CONFLICTO DE INTERÉS

El artículo 182 de la constitución política de Colombia dispone que los congresistas deberán poner en conocimiento de la respectiva Cámara las situaciones de carácter moral o económico que los inhiban para participar en el trámite de los asuntos sometidos a su consideración, y que la Ley determinará lo relacionado con los conflictos de intereses y las recusaciones.

Conforme a lo anterior, el artículo 286 de la Ley 5 de 1992, modificado por la Ley 2003 de 2009, definió lo relativo al régimen de conflicto de intereses de los congresistas, en ese sentido dispuso:

"(...) Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

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".

Por otra parte, la ley también define las consecuencias bajo las cuales se entiende que no hay conflicto de interés para los congresistas, en este sentido dispuso:

"(...) 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.

PARÁGRAFO 1. *Entiéndase por conflicto de interés moral aquel que presentan los congresistas cuando por razones de conciencia se quieran apartar de la discusión y votación del proyecto.*

PARÁGRAFO 2. *Cuando se trate de funciones judiciales, disciplinarias o fiscales de los congresistas, sobre conflicto de interés se aplicará la norma especial que rige ese tipo de investigación.*

PARÁGRAFO 3. *Igualmente se aplicará el régimen de conflicto de intereses para todos y cada uno de los actores que presenten, discutan o participen de cualquier iniciativa legislativa, conforme al artículo 140 de la Ley 5 de 1992'.*

En virtud del presente Proyecto de Ley, la suscrita y sus allegados no obtienen ningún beneficio particular, actual y directo. Por tanto, no se presenta ningún conflicto de interés.

8. PROPOSICIÓN

Por todas las consideraciones anteriores y con base en lo dispuesto por la Constitución Política y la Ley 5 de 1992, se solicita a los honorables representantes de la Comisión Séptima dar primer debate y aprobar la ponencia del Proyecto de Ley 421 de 2024 Cámara, *"Por la cual se modifican los artículos 57, 59 y 167 del código sustantivo del trabajo -ley de la silla-"*.

De los honorables congresistas,



Martha Lisbeth Alfonso Jurado
Representante a la Cámara
Coordinadora ponente

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE

PROYECTO DE LEY 421 DE 2024 CÁMARA, "POR LA CUAL SE MODIFICAN LOS ARTÍCULOS 57, 59 Y 167 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO – LEY DE LA SILLA"

Artículo 1º. Adiciónese el numeral 12 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

12. Proveer a los trabajadores que desempeñen sus funciones en posturas bípedas prolongadas dispositivos o aditamentos que permitan el cambio postural, tanto para la ejecución de sus funciones, en la medida en que la actividad laboral lo permita, como para los descansos periódicos durante la jornada laboral. Estos dispositivos o aditamentos pueden ser sillas, exoesqueletos, tecnologías existentes y/o emergentes que permitan los cambios posturales, escogidas de acuerdo a las necesidades del trabajador, sus características individuales, determinadas con previo análisis del puesto de trabajo con énfasis biomecánico.

Artículo 2º. Adiciónese el numeral 10 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

10. Obligar a los trabajadores a mantener posturas bípedas prolongadas durante la jornada laboral, siempre y cuando las funciones puedan desempeñarse en posiciones sedentes según la naturaleza de sus funciones.

Artículo 3º. Modifíquese el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

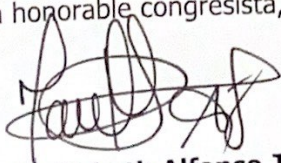
Artículo 167. Distribución de las horas de trabajo. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

En el transcurso de la jornada laboral deberá habilitarse un espacio cada 2 horas para que los trabajadores que, por la naturaleza de sus funciones solo puedan desempeñarlas en posturas bípedas prolongadas, puedan o realizar cambio postural de bípedo a sedente. La interrupción de la jornada por la terminación de las secciones de trabajo computa para efectos de la pausa para sentarse.

Estas pausas para sentarse, así como las pausas activas establecidas en la Ley 1355 de 2009, serán reglamentadas por el Ministerio del Trabajo junto con el Ministerio de Salud y Protección Social. La reglamentación armonizará las pausas a las que hace referencia este artículo de manera que, según las funciones y las respectivas implicaciones en salud, todos los trabajadores cuenten con cambios posturales ajustados a sus necesidades en salud durante y como parte de la jornada laboral. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social deberá proferir la reglamentación hasta dentro de los 6 meses siguientes a la promulgación de esta ley.

Artículo 4º. Vigencia. La presente ley rige después de que pasen 2 meses desde su promulgación para efectos de que los empleadores puedan hacer los ajustes respectivos.

De la honorable congresista,



Martha Lisbeth Alfonso Jurado
Representante a la Cámara
Coordinadora ponente