

Bogotá D.C., 21 de agosto de 2024

Doctor
Jaime Raúl Salamanca Torres
Representante a la Cámara
Cámara de Representantes
E. S. D.



Al Contestar cite Radicado: **20241000360002817** Id: **18789**
Folios: 9 Fecha: 2024-08-22 13:14
Anexos: 0
Remitente: FENALCO
Destinatario: JAIME RAUL SALAMANCA TORRES, Otros..

Referencia: Comentarios a la ponencia para segundo debate al Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 267 de 2023C – **REFORMA LABORAL.**

Honorable Representante:

En diversas oportunidades, durante el trámite legislativo del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 267 de 2023C, **FENALCO** ha puesto de presente sus preocupaciones sobre los efectos que podría tener la eventual aprobación del proyecto de Reforma Laboral.

La ponencia para segundo debate, aunque respeta el principio de consecutividad, al no revivir artículos negados en primer debate sobre cuya inconstitucionalidad advertimos oportunamente, conserva elementos que preocupan al sector del comercio puesto que mantiene el aumento exponencial de costos laborales y asuntos que vulneran disposiciones constitucionales.

De aprobarse el proyecto, el **aumento de costos laborales** – calculado parcialmente¹, para una **microempresa (con dos empleados contratados por un salario mínimo y un administrador contratado por dos salarios mínimos)**, según cálculos de FEDESARROLLO sería del 18.6%².

En este cálculo no se incluye, dado el tamaño de la empresa que se usó en la simulación, el resultado de aumentar, con cargo a los empleadores –como se propone en el proyecto de reforma laboral–, la remuneración de los aprendices. **Si se parte de una cifra de 368.000 aprendices, solo la laboralización del contrato de aprendizaje implica para el sector privado un costo cercano a los TRES BILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL MILLONES DE PESOS.**

Los efectos de estos aumentos son predecibles: más desempleo, más informalidad y aumento de precios en los bienes finales.

¹ El estudio de FEDESARROLLO solo incluye como variables de costos la reducción de la jornada laboral, el aumento de los recargos dominicales y festivos y el aumento de la indemnización por despido sin justa causa.

² Ver MEJÍA, Luis Fernando. ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES SOBRE LAS REFORMAS LABORAL Y PENSIONAL. Bogotá, 30 de marzo de 2023. Disponible el 14 de noviembre de 2024 en

https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4435/Report_Marzo_2023_Mejia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

El Banco de la República, atendiendo un mayor número de variables³ señaló que el **impacto en pérdida de empleos (aumento del desempleo y la informalidad) sería, en promedio, de 454.000⁴ con un cálculo medio, y conservador, de aumento de costos laborales.** De acuerdo con dicho estudio, los sectores más afectados serían las actividades profesionales, artísticas, de recreación y similares, el alojamiento y servicios de comida y el comercio.

Los cálculos de pérdida de empleo son el resultado de la aplicación de índices de elasticidad del precio de la demanda de empleo, que muestran la destrucción de empleo como resultado del aumento del costo de este por encima de la inflación del año anterior y de la productividad. Para el Banco de la República, un aumento de 1% en el salario mínimo por encima de la inflación pasada y la variación de la Productividad Total de los Factores tiene efectos negativos sobre el PIB real (con una elasticidad de $-0,17$) y el empleo ($-0,32$)⁵.

Bajo otra aproximación, el Banco de la República calcula así el aumento de costos del sector comercio:

Efectos heterogéneos en costos extrasalariales por sector económico y tamaño de empresa.

	No. Asalariados	% Ponderado	Impacto	Costo (%)
Comercio	1239	48%	12.8	6.08
Alojamiento	300	12%	14.4	1.66
Actividades profesionales	820	31%	47.9	13.17
Entretenimiento	249	10%	26.3	2.51
TOTAL	2608	100%		23.42

*Tomado del ejercicio realizado por el Grupo de Análisis del Mercado Laboral (Gamla) - BanRep Estabilidad en el mercado laboral y análisis cuantitativo de algunos impactos del proyecto de ley de reforma laboral

³ Trabajo diurno y nocturno, duración de la jornada laboral y recargo dominical y festivo; contratistas independientes y por prestación de servicios; remuneración de aprendices; indexación de salarios de uno a dos salarios mínimos; eliminación de contratos sindicales y; licencia de paternidad, entre otros.

⁴ Grupo de Análisis del Mercado Laboral (Gamla). Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica Banco de la República. ESTABILIDAD EN EL MERCADO LABORAL Y ANÁLISIS CUANTITATIVO DE ALGUNOS IMPACTOS DEL PROYECTO DE LEY DE REFORMA LABORAL en Reportes del Mercado Laboral (núm. 26). Bogotá, abril de 2023. Disponible el 14 de noviembre de 2023 en <https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10626/reporte-de-mercado-laboral-abril-2023.pdf>.

⁵ BANCO DE LA REPÚBLICA. Unidad de Investigaciones - SGEE. Arango Thomas, Luis Eduardo, Coordinador. EFECTOS MACROECONÓMICOS DEL SALARIO MÍNIMO EN LA ECONOMÍA COLOMBIANA. Disponible en https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10482/Presentacion_espe103.pdf y ARANGO, Luis E et al. BANCO DE LA REPÚBLICA. EFECTOS FISCALES DEL SALARIO MÍNIMO EN COLOMBIA. EN Borradores de Economía. Núm. 1216 - 2022. Disponible el 14 de noviembre de 2013 en https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/item/b9c06606-5866-4caf-bcbe-a7851ef5c8e0/be_1216.pdf.

Sin embargo, los estudios desarrollados por la firma SCOLA ABOGADOS con FENALCO muestran unos efectos más fuertes para el sector comercio⁶. Una simulación realizada de una empresa con una jornada laboral de 10 horas diarias, donde dos empleados ganan un (1) SMMLV y un tercer empleado (administrador) gana dos (2) SMMLV, muestra que pueden existir sobrecostos de un poco más del **34%** debido a los cambios en las horas trabajadas (horas extras ordinarias, extras nocturnas y extras dominicales), la provisión por indemnización y los aportes a seguridad social. En un escenario sin cambios en la jornada laboral y sin reforma, los gastos mensuales del empleador por los tres trabajadores equivaldrían a **\$8.882.085**, mientras que con la reforma laboral, sus gastos mensuales ascenderían aproximadamente a **\$11.973.158**, hay un incremento de un poco más $\frac{1}{3}$ del valor gastado inicialmente.

1. PROBLEMAS DE INCONSTITUCIONALIDAD

- 1.1. **Posibles interpretaciones contra la constitución.** En el numeral VI del artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo, que se modificaría mediante **artículo 4º del proyecto** se establece como principio la *"situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e implementación de las fuentes formales de derecho"*.

No se trata aquí de la simple aplicación del *in dubio pro operario*, sino de un fortalecimiento de la posición jurídica que permitiría llenar vacíos legales en favor del trabajador que ya se encuentra en la Ley. Mientras que la disposición vigente, contenida en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo⁷, se limita a establecer una regla que permite solucionar el conflicto de

⁶ Ejercicio al 01 diciembre de 2024 simulando la aplicación del Horas de trabajo semanal por empleado

46 ordinarias diurnas

12 extras nocturnas

2 horas extra diurnas

0 ordinarias nocturnas

60 horas dentro de la jornada semanal más 10 horas de un domingo habitual.

8 ordinarias dominicales

0 nocturna dominical

2 extra dominical nocturna

Total 70 horas

Trabajó lunes-domingo de 10am a 9pm, con una hora de almuerzo

*Provisión indemnización: 10 años

** La implementación progresiva del incremento del recargo dominical al 100% en la reforma laboral de 2024 se realizará de la siguiente manera:

2024: El recargo dominical se mantiene en el 75%, sin cambios en el primer año.

2025: El recargo dominical aumenta al 80%. Los trabajadores recibirán un 80% adicional de su salario ordinario por trabajar en domingo.

2026: El recargo dominical sube al 90%. Los trabajadores recibirán un 90% adicional de su salario ordinario por trabajar en domingo.

2027: El recargo dominical se establece en el 100%. Los trabajadores recibirán el doble de su salario ordinario por trabajar en domingo.

El ejercicio está planteado llevando el incremento del 75% al 100% en el recargo dominical para ver los costos totales (impacto directo) y no se desarrolla de forma progresiva con el fin de no confundir a la población.

***La reforma no solo pretende aumentar de 75 a 100% el recargo dominical, sino que la elevaría hasta el 200% al incluir la expresión "sin perjuicio del salario ordinario al que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa" (Art. 19 ponencia para primer debate)

⁷ CST. ARTÍCULO 21. NORMAS MÁS FAVORABLES. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

normas equivalentes, aplicables a una situación en favor del trabajador, el principio que los autores y ponentes del proyecto proponen incluir, resulta mucho más amplio y, en potencia, contrario a la jerarquía de fuentes del derecho de consagración constitucional, puesto que supone que, de la totalidad de fuentes formales del derecho, el operador jurídico debe aplicar la más favorable al trabajador.

Esta norma, bajo pretensiones de hacer vinculantes disposiciones facultativas contenidas en acuerdos OIT, contraría la seguridad jurídica.

En efecto, dentro del proyecto se genera una seria confusión entre los convenios o tratados internacionales ratificados por Colombia y aquéllos que, habiendo sido ratificados, son vinculantes.

Preocupa así el alcance que pareciera querer darse al bloque de constitucionalidad. En el **artículo 19°** del proyecto, que contiene una modificación al literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, relativo a los límites de la subordinación, se observa una reforma en apariencia sencilla pero con alcance sustantivo. En el texto actual del literal b) se hace referencia a los tratados o convenios internacionales **que obliguen al país** y, en la reforma se propone que se haga referencia a los mismos tratados o convenios **ratificados** por Colombia, olvidando que muchos de estos documentos internacionales contienen disposiciones facultativas o recomendaciones sin carácter imperativo. Valga anotar que bajo una interpretación errada de la fuerza vinculante de estos tratados, funcionarios del gobierno demandaron la figura de los pactos colectivos que recientemente fue declarada exequible, en contra de tales argumentos, por la Corte Constitucional mediante sentencia C-288 de 2024.

De no eliminarse el principio que los autores y ponentes proponen incluir en la legislación colombiana, podría llegarse a una interpretación, a todas luces contraria a la Carta Política, a partir de la cual, cuando existen disposiciones facultativas dentro de un tratado o convenio, sería aplicable – es decir, obligatoria- la opción más favorable para el trabajador.

Esta situación se hace más compleja desde el punto de vista interpretativo, con disposiciones como la propuesta por los ponentes en el **artículo 7°**, que contiene una modificación al artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo categorías abiertas que se incluirían al procedimiento para aplicar sanciones o despido con justa causa, como la dignidad del trabajador, la lealtad y la buena fe y el respeto al buen nombre y a la honra. Las categorías abiertas, de forma concomitante con el principio de interpretación referido, generarían confusión e inseguridad jurídica respecto de las relaciones laborales.

En el mismo sentido se observa que se incluye como conducta antisindical en el literal k del numeral segundo del artículo 354 del código sustantivo del trabajo con la modificación propuesta a través del **artículo 62°** del proyecto, *“Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general”*. Con esta disposición no sólo se sometería a riesgo la libertad de expresión consagrada en el artículo 20 constitucional, sino que se generaría un desequilibrio al permitir conductas de la misma índole a los trabajadores u organizaciones contra el empleador y, sobre todo, que se abra de forma, prácticamente ilimitada para quien la juzgue y en detrimento del empleador, la conducta considerada en el proyecto como antisindical. La claridad en el tipo penal y en la conducta reprochable desde el punto de vista administrativo es un requisito indispensable para el respeto del debido proceso y, por ende, para la constitucionalidad del artículo en comento.

Así mismo, en el caso de la estabilidad laboral reforzada del **artículo 10°** se consagra una categoría abierta que implica la discrecionalidad al momento de decidir por parte de las autoridades judiciales y administrativas, toda vez que se hace referencia a que la enumeración de estos casos no es taxativa sino simplemente enumerativa. Aunado al texto del principio al que hicimos referencia, la norma implicaría una extensión *ad infinitum* de las causales de estabilidad laboral reforzada.

- 1.2. **Violación de información sometida a reserva.** Con el **artículo 62°**, los ponentes proponen incluir en el literal C del artículo 354 del CST, como garantía para el ejercicio de la libertad sindical, el acceso a la información con el siguiente texto *"Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical"*. No puede olvidarse que el último inciso del artículo 15° constitucional, concordante con el artículo 61 del Código de Comercio, establece que *"Para efectos tributarios o judiciales y para los casos de inspección, vigilancia e intervención del Estado podrá exigirse la presentación de libros de contabilidad y demás documentos privados, en los términos que señale la ley"*. En consecuencia, no es posible expedir la norma propuesta, sin vulnerar el precepto constitucional citado.
- 1.3. **Desconocimiento de la jerarquía de las fuentes del derecho.** En el **artículo 68°** que contiene una modificación al artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo se establece que los árbitros deben decidir en equidad sobre todos los puntos de interés de los trabajadores o sus organizaciones. Esta disposición plantea no sólo inquietudes frente al principio del numeral IV del artículo 1° del proyecto sino respecto de una eventual violación de principios constitucionales como los contenidos en el artículo 228 que establece que las actuaciones de la administración de justicia serán públicas y en ellas prevalecerá el derecho sustancial y, la del inciso 2° del artículo 230 constitucional en el que se establece que la equidad como a la jurisprudencia, los principios generales del derecho y la doctrina son criterios auxiliares de la actividad judicial. En adición una modificación en este sentido está sujeta a reserva de ley estatutaria por virtud de la previsión de los literales a y b del artículo 152 de la carta política.
- 1.4. **Violación de la reserva de ley estatutaria.** El proyecto conserva en el texto de la ponencia disposiciones que vulnerarían la reserva de ley estatutaria. Como es sabido, en el literal a) del artículo 152 constitucional se establece que están sujetos a reserva de ley estatutaria los derechos fundamentales y mecanismos para su protección.

Por lo tanto no podría incluirse dentro del texto del proyecto de ley que, como es sabido tiene el carácter de ley ordinaria, el **artículo 7°** referido al *"debido proceso disciplinario laboral"* ni el procedimiento judicial sumario para la protección de los derechos sindicales" del **artículo 63°** del proyecto.

De igual forma y, teniendo en cuenta que los asuntos relativos a la administración de justicia también están sujetos a la reserva de ley estatutaria (literal b del artículo 152 constitucional) tampoco podría incluirse dentro del proyecto de reforma laboral la previsión del **artículo 68**, modificatoria del artículo 468 del CST que hace referencia a la decisión de los árbitros.

- 1.5. **Violación del derecho negativo de asociación.** En el **artículo 66°** modificatorio del artículo 70 del Código Sustantivo del Trabajo se prohíbe, cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, la figura de los pactos colectivos. Esta

disposición iría en abierta contradicción con lo señalado por la Corte Constitucional en sentencia C- 288 de 2024.

Al respecto dijo la Corte⁸:

En cuanto al artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), señaló la Corte que la negociación colectiva no era exclusiva de las organizaciones sindicales, recordando que la jurisprudencia constitucional ha reconocido que los pactos colectivos suscritos con representantes de trabajadores no sindicalizados se enmarcan en el derecho de negociación colectiva reconocida en el artículo 55 de la Constitución Política y los convenios 87, 98 y 154 de la OIT.

- 1.6. **Violación del principio de confianza legítima.** Como se verá, en el artículo 8° se modifica, de forma sustancial, el monto de la indemnización por despido sin justa causa. Esto implica que, las previsiones que hiciera el empleador para efectos de ejercer la dirección de su empresa y que implican la contratación de personal, el pago de salarios e incluso de las indemnizaciones, a unos costos determinados, se ven vulneradas de forma abrupta por ministerio de la ley.

Sobre la confianza legítima ha dicho la Corte Constitucional:

El principio de confianza legítima funciona entonces como un límite a las actividades de las autoridades, que pretende hacerle frente a eventuales modificaciones intempestivas en su manera tradicional de proceder, situación que además puede poner en riesgo el principio de seguridad jurídica. Se trata pues, de un ideal ético que es jurídicamente exigible. Por lo tanto, esa confianza que los ciudadanos tienen frente a la estabilidad que se espera de los entes estatales, debe ser respetada y protegida por el juez constitucional.

2. Los altos costos derivados del proyecto

- 2.1. Aumento desmedido de las indemnizaciones por despido sin justa causa. En el **artículo 8°** se incluye una modificación de las indemnizaciones consagradas en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Tipo de contrato y tiempo de servicio	Norma vigente (Art. 64 CST)	Proyecto de reforma
Contratos a término fijo	Salarios correspondientes al tiempo faltante para cumplir el plazo pactado sin que sea inferior a quince (15) días de salario	Salarios correspondientes al tiempo faltante para cumplir el plazo pactado sin que sea inferior a treinta (30) días de salario
Contratos por obra o labor contratada	Salarios por el tiempo faltante para completar la obra o labor contratada sin que sea inferior a quince (15) días de salario	Salarios por el tiempo faltante para completar la obra o labor contratada sin que sea inferior a treinta (30) días de salario

⁸ Comunicado disponible en

<https://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/Comunicado%2030%20-%20Julio%2017%20y%2018%20de%202024.pdf>

Contratos a término indefinido servicio no mayor de un año	- Salario inferior a diez (10) SMLV treinta (30) días - Salario igual o superior a diez (10) SMLV veinte (20) días	Cuarenta y cinco (45) días de salario
Contratos a término indefinido servicio mayor de un año y menor de cinco	- Salario inferior a diez (10) SMLV treinta (30) días por primer año y veinte (20) días por cada año adicional o fracción - Salario igual o superior a diez (10) SMLV veinte (20) días por el primer año y quince (15) días por cada año adicional o fracción	Cuarenta y cinco (45) días por el primer año y diez y siete (17 ⁹) días por cada año adicional o fracción
Contratos a término indefinido servicio de cinco años y menor de diez	- Salario inferior a diez (10) SMLV treinta (30) días por primer año y veinte (20) días por cada año adicional o fracción - Salario igual o superior a diez (10) SMLV veinte (20) días por el primer año y quince (15) días por cada año adicional o fracción	Cuarenta y cinco (45) días por el primer año y veinte (20) días por cada año adicional o fracción
Contratos a término indefinido servicio de diez o más años	- Salario inferior a diez (10) SMLV treinta (30) días por primer año y veinte (20) días por cada año adicional o fracción - Salario igual o superior a diez (10) SMLV veinte (20) días por el primer año y quince (15) días por cada año adicional o fracción	Cuarenta y cinco (45) días por el primer año y cuarenta (40) días por cada año adicional o fracción

- 2.2. **Modificación de la jornada de trabajo diurno.** En el artículo 13° del proyecto se establece que la jornada diurna terminará a las 7:00 de la noche y no a las 9:00 P.M. como sucede hoy. Esta disposición desconoce la forma de trabajar del sector comercio que no responde al horario de oficina, puesto que el comercio trabaja cuando los otros sectores descansan.

TIPO DE TRABAJO	Norma vigente (art. 160 CST)	Proyecto de reforma
Diurno	Es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas	El que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

⁹ En el texto aprobado en la Comisión VII de Cámara se preveían 15 días.

	(6:00 a. m.) y las veintidós horas (9:00 p. m.).	
Nocturno	Es el que se realiza en el período comprendido entre las veintidós horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).	Es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00m.).

- 2.3. **Aumento del 75% al 100% del recargo por trabajo en día de descanso obligatorio.** El Artículo 17° del proyecto, modificatorio del artículo 179 del CST, propone aumentar del 75% al 100% el recargo por trabajo en día de descanso obligatorio o día de fiesta. Si bien es cierto que se conserva la transitoriedad incluida en el texto aprobado en primer debate, lo cierto es que el sector privado tendría que asumir en el año 2027 el 100% de los costos allí previstos¹⁰.

- 2.4. **Laboralización del contrato de aprendizaje y aumento de la monetización.** En los artículos 22° y 23°, con desconocimiento, no sólo de los altos costos, sino de la finalidad de este tipo de contratos, se aumentaría de forma sustancial el monto de la remuneración de los aprendices y de la monetización resultante de la imposibilidad de contratar aprendices.

Con el artículo 22 se modificaría el literal d del artículo 81 del CST que hoy establece que: “d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales”. La propuesta del texto de reforma del literal d) referido, haría que la remuneración, como mínimo, fuera de un salario mínimo.

Si se calcula el promedio de la remuneración actual de la totalidad de los aprendices en un 75% del salario mínimo -porcentaje que debe ser más bajo pero que hoy no puede superar este monto- sería necesario sumarle un 25% adicional y, además, un factor prestacional del 50%, forzoso será concluir que el costo total adicional para 368.000 aprendices, **solo por efectos de la laboralización del contrato de aprendizaje, será cercano a los TRES BILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL MILLONES DE PESOS.**

En el artículo 23° se aumenta la monetización a 1.8 salarios mínimos sin importar el número de trabajadores de la empresa. La monetización no es otra cosa que un tributo disfrazado que implica el pago de un monto, establecido en el artículo 34 de la Ley 789 de 2002 y que se aumentará exponencialmente con el proyecto de reforma.

- 2.5. **Aumento de 2 a 6 semanas de la licencia de paternidad.** Con la modificación del artículo 236 del CST contenida en el artículo 49 del proyecto, la licencia de paternidad pasaría de dos (2) semanas, según lo previsto en el parágrafo 2° del citado artículo, a seis (6) semanas.
- 2.6. **Aumento a 18 días de las vacaciones para el personal operativo de las empresas de seguridad y vigilancia privada.** Con la previsión del artículo 74° del proyecto, los ponentes proponen establecer dieciocho (18) días de vacaciones para los trabajadores del sector de seguridad y vigilancia privada, adicionando un numeral al artículo 186 del CST. Esta disposición supone también un costo adicional para el sector empresarial.

¹⁰ - A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.
 - A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.
 - A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de éste artículo.

Esta disposición no cuenta con justificación suficiente que permita que, en el marco constitucional, se exija a los empleadores del sector de seguridad y vigilancia privada, asumir el pago de tres días adicionales de vacaciones frente a otras actividades.

En efecto, como es sabido, en el artículo 13° constitucional se consagra el derecho a la igualdad que sujeta al legislador, al momento de tomar medidas de discriminación positiva como la referida. Las profesiones y oficios no son iguales, puesto que suponen el uso de habilidades, experiencia o formación diferentes, pero estas diferencias no justifican que el legislador decida establecer períodos vacacionales diferentes. Ahora bien, como quiera que el proyecto de ley solo se ocupa de las relaciones de trabajo en el sector privado, de aprobarse, trabajadores con oficios idénticos (que requieren habilidades, formación y experiencia idénticos) tendrían más días de vacaciones que los del sector público.

- 2.7. **Día semestral de la familia y horas para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.** Con la derogatoria del artículo 6° de la Ley 2101 de 2021 contenida en el **artículo 80°** del proyecto, se revive el día de la familia¹¹ y las horas para actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación¹². La eliminación de esta disposición estaba incluida en la Ley 2101 de 2021 como consecuencia de la reducción de la jornada laboral allí prevista.

Cordial saludo,



CRISTIAN STAPPER BUITRAGO

Vicepresidente de Litigio, Entorno y Relacionamento Externo

¹¹ ARTÍCULO 3o. <Ver modificaciones a este artículo directamente en la Ley 1361 de 2009> Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así:

Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

¹² ARTÍCULO 21. Reglamentado por el Decreto 1127 de 1991. Adicionase al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo el siguiente artículo:

Dedicación exclusiva en determinadas actividades. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.