



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXX - N° 493

Bogotá, D. C., martes, 25 de mayo de 2021

EDICIÓN DE 15 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 489 DE 2020 CÁMARA, 212 DE 2019 SENADO

por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.

PONENCIA PRIMER DEBATE
Proyecto de Ley No.489 de 2020 Cámara

I. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE LEY

El Proyecto de Ley fue radicado, el 01 de octubre de 2019, por los Honorables Senadores Álvaro Uribe Vélez, Carlos Felipe Mejía Mejía, John Harold Suarez Vargas, Ciro Alejandro Ramírez Cortes, Fernando Nicolás Araújo Rumié, Alejandro Corrales Escobar, Ruby Helena Chagui Spath, María del Rosario Guerra de la Espriella, Amanda Rocío González Rodríguez, Carlos Manuel Meisel Vergara, Honorio Miguel Henríquez Pinedo, Nicolás Pérez Vásquez y Paloma Valencia Laserna.

Fue remitido a la Honorable Comisión Séptima del Senado de la República, siendo asignado como ponente único el Senador Honorio Miguel Henríquez Pinedo; la ponencia para primer debate fue publicada en la Gaceta 1157 de 2019 y se aprobó el 03 de diciembre de 2019 por la mencionada comisión. Posteriormente, pasó a surtir trámite en la Plenaria del Senado de la República, siendo añadidos como ponentes los Senadores Laura Ester Fortich Sánchez, Eduardo Enrique Pulgar y Fabian Gerardo Castillo Suárez, quienes rindieron informe de ponencia para segundo debate que fue publicado en la Gaceta 3120 de 2020.

De tal forma, el proyecto de ley es remitido a la Honorable Cámara de Representantes y repartido a la Comisión Séptima, en la cual fuimos designados como ponentes los Representantes Jhon Arley Murillo Benítez, Jairo Cristancho Tarache y Jairo Reinaldo Cala Suárez.

II. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

La presente iniciativa legislativa busca reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores, mediante la modificación del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, de manera que, a partir de su entrada en vigencia el empleador implemente una jornada laboral semanal de hasta 47 horas; a partir del segundo año de la entrada en vigencia de la ley, de hasta 46 horas y a partir del tercer año,

la jornada laboral será de hasta 45 horas a la semana. Lo anterior, sin perjuicio de que el empleador se acoja a la jornada laboral de 45 horas a la semana de manera inmediata, sin lugar a reducción del salario que a la entrada en vigencia de la ley esté disfrutando el trabajador, misma suerte que corren las prestaciones sociales, aportes y cotizaciones a la seguridad social.

El texto aprobado en la Plenaria del Senado de la República está integrado por siete (7) artículos:

- Artículo 1** – Objeto
- Artículo 2** – Duración máxima de la jornada laboral
- Artículo 3** – Implementación gradual
- Artículo 4** – Derechos adquiridos de los trabajadores
- Artículo 5** – Modificación extensiva
- Artículo 6** – Exoneración
- Artículo 7** – Vigencia

III. DERECHO COMPARADO

En Colombia legalmente se deben trabajar 48 horas semanales (8 diarias), en comparación a las 37,5 horas promedio que se laboran en Europa. En promedio un trabajador colombiano trabaja cerca de 2.496 horas, mientras que, en los países miembros de la OCDE, como Alemania, Holanda, Noruega, Dinamarca y Francia los promedios de horas laboradas son 1.371, 1.419, 1.424, 1.457 y 1.473 horas anuales, respectivamente.

Por otra parte, cerca del 30% de los trabajadores trabaja más de 48 horas semanales, cuando la recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es de 40 horas a la semana. Un estudio elaborado por la OECD en 2016 concluyó que el nivel de productividad cae si las personas trabajan más de 48 horas a la semana.

En América del Norte se trabajan en promedio 40 horas a la semana, en América del Sur 45.9, en Centro América 47, en Europa 37.5 y en los Países Asiáticos 58.1

Tabla 1. Promedio de horas laboradas a la semana por países

PAIS	JORNADA LABORAL (HORAS A LA SEMANA)	PROMEDIO
AMÉRICA DEL NORTE		
Estados Unidos	40	40.4
Canadá	40	
AMÉRICA DEL SUR		
Ecuador	40	45.9
Brasil	44	
Chile	45	
Argentina	48	
Paraguay	48	
Colombia	48	
Perú	48	
CENTRO AMÉRICA		
El Salvador	44	47.0
México	48	
Costa Rica	48	
Nicaragua	48	
EUROPA		
Francia	35	37.5
Alemania	35	
Suiza	35	
España	40	
Italia	40	
Londres	40	
PAÍSES ASIÁTICOS		
Japón	40	58.1
China	40	
Corea del Sur	52	
Singapur	61	
Malasia	62	
Nepal	68	

Tailandia	84
-----------	----

Fuente: OCDE

3.1 Caso de Estados Unidos.

En un contexto de alta tasa de paro, se aprobó en 1933 en el marco del New Deal, la President's Reemployment Agreement (PRA) con el objetivo de incentivar las empresas privadas a reducir la jornada a 35 horas a la semana, para así aumentar la proporción salario/hora y reconocer el derecho legal a la negociación colectiva.

El trabajo de Taylor (2009) Work-sharing During the Great Depression explora los resultados de esta política de reparto del trabajo: según el autor fue una medida «fuertemente exitosa» con respecto al objetivo a corto plazo de aumento del empleo, esta política añadió 2,47 millones de trabajadores al sector privado en cuatro meses.

3.2 Caso Frances.

El Gobierno de Jospin redujo la jornada de 39 a 35 horas entre 1998 y 2002 con el lema «trabajar menos para trabajar más personas, y vivir mejor». La reducción de jornada no incluía bajas salariales, aunque se compensó a las empresas con reducciones en cotizaciones si creaban empleo en proporción. No obstante, un primer informe de INSEE (2005) evaluó efectos positivos en creación de empleo y aumento de productividad y un Informe de la Comisión de Investigación de la Asamblea Nacional Francesa (2014) corroboró los resultados: entre 1999 y 2000 (cuando se aplicó la medida a grandes empresas y al sector público) se crearon 350.000 empleos directos, gracias a esta medida disminuyó el trabajo a tiempo parcial, creció el PIB más que en otros períodos de bonanza.

3.3 Estado de Utah (EE.UU.).

Entre 2008-2009 se promulgó la iniciativa «Working4Utah», una semana laboral de 4 días para el sector público sin reducción de horas (de 5 días a 8h a 4 días con 10h) con el objetivo de reducir costos, emisiones de carbono, a la vez que ahorran energía. El experimento tomó un total de 18.000 empleados públicos de un total de 25.000 empleados. Una investigación en 2010 determinó que el 78,5% de las y los trabajadores estaba de acuerdo con que la experiencia había sido positiva, el 63% aseguraba que había

incrementado su productividad y al final del experimento el 82% de los empleados afirmó querer seguir con la jornada de 4 días. La reducción de absentismo laboral y horas extras permitió un ahorro de 4,1 millones de dólares.

3.4 América Latina.

Chile, Brasil, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Honduras y Ecuador tienen una jornada laboral semanal establecida entre las 40 y 47 horas, por debajo de Colombia. Incluso en Chile se redujo la jornada laboral de manera gradual de 48 a 45 horas y allí se permite laboral 9 horas al día por 5 días a la semana. En este último país no hizo presencia ningún impacto negativo posterior a dicha disminución de la jornada laboral ni en la economía ni en la tasa de desempleo, contrario a lo que se proyectaba por algunos sectores de la economía, y al igual que la presente iniciativa no hubo reducción del factor salarial de los trabajadores.

IV. JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

Jornada Laboral.

En el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del año 1919, se estableció como límite máximo de jornada laboral semanal 48 horas, 16 años después esta misma autoridad internacional recomendó implementar una jornada laboral semanal de 40 horas, convenio 47 de 1935, para todos los sectores, no solo para el sector administrativo o de oficina en donde se pensaba que tendría mayor pertinencia la reducción de la jornada laboral semanal, sino para todos los integrantes o partícipes de la economía. Dicha propuesta no reducía, al igual que la presente iniciativa legislativa, el salario de los trabajadores ni ninguna otra característica o situación que estuviera relacionada con la calidad de vida de los trabajadores. Esta propuesta surge a finales de la crisis de los años 20 como una alternativa para mejorar los índices de desempleo, toda vez que se consideraba que si se trabajaban menos horas, se podía emplear a más personas. Colombia hasta el momento no ha suscrito o ratificado dicho convenio y por ello hace más de 100 años tiene una jornada laboral de 48 horas a la semana.

En el año 1962, hace 58 años, la recomendación 116 del mismo órgano internacional sugiere a todos los estados miembros, entre ellos Colombia, a reducir de manera progresiva la jornada laboral de 48 a 40 horas a la semana, soportado en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y de igual manera se ratifica en la prohibición de desmejorar las condiciones salariales o derechos adquiridos de los trabajadores, de ahí que la iniciativa legislativa se adhiere a esas recomendaciones.

Colombia ratificó el convenio C001 de la OIT, en el año 1919, hace 101 años entonces que Colombia tiene una jornada laboral de 48 horas semanales en el sector industrial colombiano.

En el sector comercio y oficinas, nuestro país suscribió el convenio C030 el 04 marzo 1969, hace más de 50 años, igualmente sobre 48 horas semanales. Es claro que hoy en día las condiciones han variado desde el punto de vista, social, económico, tecnológico y legal en donde ya se permite una ejecución del contrato de trabajo a distancia a través del trabajo en casa, teletrabajo o trabajo virtual, algunos procesos se han automatizado y con la llegada de nuevas herramientas y tecnologías no se requiere tanto tiempo para que los trabajadores desempeñen sus funciones.

Este retraso de la legislación colombiana en reducir la jornada laboral semanal, repercute de manera indirecta en la calidad de vida de los trabajadores colombianos, toda vez que tienen menos tiempo libre para disfrutar con sus familias, educarse, descansar o acceder a recreación. De hecho, Colombia encabeza el listado de los países con peor balance de la vida familiar y laboral, con un puntaje de 0.9 sobre 10. El 27 % de los colombianos trabaja un número de horas mayor que el promedio de otros países, es por ello que hay un notorio desequilibrio en la balanza vida-trabajo. Y es que Colombia está desconociendo que las actividades que se realizaban hace más de 50 años en 48 horas a la semana hoy en día se pueden realizar, gracias a los avances tecnológicos, en menos tiempo.

Productividad

La productividad empresarial está relacionada con las actividades que se deben ejecutar, el clima laboral, la calidad de los recursos necesarios para efectuar el trabajo, la motivación y los resultados obtenidos. Existen factores asociados a la productividad empresarial dentro

de los cuales se encuentra la motivación, un empleado motivado puede llegar a ser más productivo y no puede existir productividad sin motivación. (EAE, 2016). Trabajar jornadas largas es agotador y puede aumentar el riesgo de que los trabajadores cometan errores, además causa fatiga física y mental que podría dar lugar a que los trabajadores padezcan problemas de salud. (OIT, 2016). Por tal razón se propone incentivar la productividad a través de la reducción de la jornada laboral.

La presente iniciativa tiene por objeto reducir la jornada laboral, que actualmente encuentra su regulación en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, que la establece en 48 horas a la semana, la propuesta guarda expresa consonancia con los mandatos de la Constitución Política de Colombia en su artículo 53 de ahí que garantiza los derechos de los trabajadores, el principio de progresividad, condición más beneficiosa para el trabajador y favorabilidad.

La productividad empresarial está relacionada con las actividades que se deben ejecutar, el clima laboral, la calidad de los recursos necesarios para efectuar el trabajo, la motivación y los resultados obtenidos. Existen factores asociados a la productividad empresarial dentro de los cuales se encuentra la motivación, un empleado motivado puede llegar a ser más productivo y no puede existir productividad sin motivación. (EAE, 2016). Trabajar jornadas largas es agotador y puede aumentar el riesgo de que los trabajadores cometan errores, además causa fatiga física y mental que podría dar lugar a que los trabajadores padezcan problemas de salud. (OIT, 2016). Por tal razón se propone incentivar la productividad a través de la reducción de la jornada laboral, toda vez que un empleado más satisfecho y a gusto con su jornada laboral, es más feliz por ende más innovador, productivo y sano. Todos estos factores tienen incidencia directa en la reducción de enfermedades laborales, incapacidades y accidentes de trabajo.

La Encuesta de Uso del Tiempo del DANE muestra que los colombianos trabajan en promedio 8 horas y 25 minutos al día, sin embargo, la productividad laboral no ha tenido aumentos considerables en los últimos años, en 2016 fue de 0.6%, en 2017 0.44% y para 2018 fue de 1.67%. Por otra parte, el promedio de horas trabajadas a la semana es de 45.1, los hombres trabajan en promedio 47.8 horas y las mujeres 42.3 horas, como se muestra

Explotación de minas y canteras	6.55	6.37	7.36	7.98	8.53	8.69	9.56	8.63
Industrias manufactureras	1.12	1.08	1.08	1.11	1.07	1.05	1.07	1.05
Suministro de electricidad, gas y agua	8.28	7.57	7.67	7.64	6.9	7.23	7.52	7.33
Construcción	1.3	1.2	1.16	1.23	1.25	1.28	1.27	1.34
Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	0.5	0.5	0.5	0.49	0.49	0.49	0.49	0.5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0.95	0.98	0.99	0.99	0.97	0.99	1	0.98
Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	2.85	2.79	2.72	2.59	2.54	2.47	2.41	2.43
Actividades de servicios sociales, comunales y personales	0.89	0.9	0.88	0.86	0.85	0.87	0.88	0.89

Fuente: Cálculos del DNP a partir de las cuentas nacionales del DANE

América Latina está notablemente rezagada en cuanto a la productividad laboral de las principales economías del mundo y a la de otros países emergentes. Según el informe de productividad laboral y capital humano realizado por el DNP en Colombia la productividad del trabajador promedio es 1/4 de la del trabajador promedio en los Estados Unidos y 1/3 de la del trabajador europeo promedio.

En Latinoamérica, Colombia se encuentra también notablemente por debajo de Chile, Argentina y México y en un lugar cercano a Brasil y Perú. Existen factores internos y externos asociados a la productividad empresarial, dentro de los primeros están todos aquellos elementos que se generan en el interior de la empresa o que dependen de ésta y que tienen una influencia directa en los niveles de productividad de sus trabajadores. Los más significativos son:

- La motivación. Los equipos de trabajo más motivados son por lo general los más productivos. No hay productividad sin motivación.

en la tabla 2; dado este promedio de horas laboradas semanalmente se propone en la presente iniciativa una disminución de la jornada laboral a 40 horas semanales.

Tabla 2. Promedio de horas trabajadas por actividad económica

Actividad económica	Asalariados		
	Hombres	Mujeres	Promedio
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	48.0	39.0	43.5
Explotación de minas y canteras	51.0	44.0	47.5
Industrias manufactureras	48.0	45.0	46.5
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	46.0	42.0	44.0
Construcción	47.0	43.0	45.0
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida	50.0	45.0	47.5
Información y comunicaciones	45.0	43.0	44.0
Actividades financieras y de seguros	44.0	42.0	43.0
Actividades inmobiliarias	56.0	43.0	49.5
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	48.0	43.0	45.5
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales	46.0	39.0	42.5
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	45.0	40.0	42.5
PROMEDIO	47.8	42.3	45.1

Fuente: DANE – Matriz de trabajo

Como se mencionó anteriormente la productividad del capital humano en Colombia es baja. Según datos del DNP, la productividad laboral medida como el PIB por trabajador, crece a una tasa anual de 1.8% entre 2002 y 2017. Por otra parte, la productividad no es homogénea entre ramas de actividad, como se muestra en la tabla 3.

Tabla 3. Productividad por actividad económica

Rama de actividad	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	0.4	0.4	0.4	0.41	0.43	0.43	0.42	0.4

- **Fraternidad.** En la relación empleador trabajador, entendida esta como la relación armónica y respetuosa a pesar de la de subordinación que pueda existir entre las partes, sin dejarla de lado.

- **Relaciones familiares y Educación.** Un empleado que dispone de más tiempo para disfrutar y compartir con su familia, al igual que para capacitarse, recibir algún tipo de educación, resulta ser más productivo y aportante para la empresa.

- **Aspectos fisiológicos.** Un empleado descansado, con más tiempo libre, es un empleado más sano, de ahí que se logren disminuir los accidentes de trabajo, los errores operacionales y las incapacidades.

- **Calidad de los recursos.** No sólo es importante que los recursos sean los más adecuados, sino también que tengan la calidad necesaria para la ejecución de las tareas y que su disponibilidad sea inmediata.

- **Adaptabilidad de la empresa al sector.** Las empresas que no se adaptan a los cambios de cada mercado y a la aparición de nuevos competidores son las que más les costará aumentar su productividad y su rendimiento.

- **Nivel de capital.** Son los recursos o los activos de una empresa que garantizan la puesta en marcha de planes de crecimiento.

- **Empleo de equipos y tecnologías.** Las empresas, además, deben estar al tanto de los cambios y las innovaciones en materia tecnológica, sobre todo si se trata proporcionar los mejores recursos.

Dentro de factores externos están los que no dependen directamente de las empresas, sino que están relacionados con el campo exterior en el que éstas se desenvuelven. Entre ellos podemos mencionar los siguientes:

<ul style="list-style-type: none"> • Los cambios en la industria. Es decir, todas aquellas relaciones, dinámicas, vínculos y negociaciones que ocurren en el entorno en el cual se desenvuelven las empresas, y que es necesario asimilar. • Calidad de las materias primas. Los materiales necesarios para la fabricación y el diseño de productos, inciden directamente en los resultados obtenidos. Mano de obra, materiales, están estrechamente ligados. • El entorno macroeconómico. Todo lo que circunda a la actividad comercial es importante. Aunque en un principio parezca lejano, factores como los precios en bolsa, los niveles de inversión y la situación de la economía en general pueden condicionar para bien o para mal la hoja de ruta de cualquier empresa. <p>Con la presente iniciativa, se busca aumentar la productividad de las empresas motivando a los trabajadores a bien invertir su tiempo, de manera que las mismas funciones que tienen asignadas, sean realizadas en menor tiempo, para de ésta manera disfrutar más tiempo con sus familias, acceder a capacitación, educación o recreación, fomentando de ésta manera el salario emocional. De acuerdo con el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, la posibilidad de que un trabajador tenga esa reducción de horas laborales es que primero haya más oportunidades de trabajo y segundo acompañar la vida personal, familiar y de atención en actividades personales del trabajador. El trabajador no es solo trabajador, también es un ser humano que tiene distintas actividades que vale la pena estimular para que pueda tener un rol social suficientemente deseable y su proyecto de vida se perfeccione.</p> <p>No solo la productividad, respecto del aumento que se espera, sino los costos para los empleadores pueden verse afectados de manera positiva, así por ejemplo en el foro realizado el 14 de mayo de 2020, el empresario Carlos Mario Sandoval concluyó que el empleador sector empresario con la reducción de la jornada laboral semanal puede reducir el consumo de energía, representado por ejemplo en un computador o la iluminación de la oficina economizará en promedio 0,36 kW, sin tener en cuenta el agua y otros servicios</p>	<p>públicos y respecto de un solo puesto de trabajo, lo que en últimas redundará en mayor economía para el empleador.</p> <p>Salario emocional</p> <p>Una aproximación al concepto de salario emocional contemplaría "todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos" (Temple, 2007). Por otro lado, el salario emocional implica dar "la oportunidad para que las personas de todo nivel se sientan inspiradas, escuchadas, consideradas y valoradas como parte de equipos; de los cuales se sienten orgullosos de pertenecer, de crecer, desarrollarse y ser cada vez más empleables" (Temple, 2007).</p> <p>Las empresas deben centrar sus esfuerzos en 5 aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Factores de desarrollo profesional y relacional. Si son satisfactorios se presenta el crecimiento profesional y el bienestar laboral. b) Factores de compensación psicológica. Dentro de estos factores se encuentran el sentido de utilidad, autonomía y de reconocimiento del ser humano, así como identificación con la empresa con la que colabora. c) Factores de conciliación familiar y personal. Básicamente dan tranquilidad y sensación de orden en la vida de las personas. d) Factores de retribución variable y fija. Contribuyen en el incremento de la satisfacción y ayudan a construir relaciones más duraderas; se encuentran como elementos de satisfacción: la participación en acciones, utilidades o bonificaciones por cumplimiento de metas establecidas conjuntamente. e) Factores de valor añadido: se constituyen en extras a favor del empleado y por tanto de la empresa. Se encuentran beneficios como la ubicación geográfica, bajo nivel de "burocracia", perseguir grandes sueños; mejoran la calidad de vida y el desempeño laboral.
<p>Existen una serie de beneficios que ayudan a incrementar el nivel de productividad y competitividad de la empresa. Básicamente se traducen en una palabra: "motivación", y son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento personal y laboral: demostrar aprecio por los empleados que realizan una buena labor, evitando que se vayan porque no se les reconoce su trabajo. • Incentivar a las personas: permitir y alentar a los trabajadores a que aporten a la empresa sus talentos y evitar la postura de esperar las indicaciones sobre lo que deben hacer. • Cultura y valoración del Compromiso Mutuo: socializar y lograr coherencia de los valores proclamados en la organización, como ejemplo puede tratarse del valor del respeto. • Planificación del trabajo: socializar entre los participantes del equipo, las actividades a realizar con el debido tiempo, a fin de brindar estabilidad y organización. <p>Los resultados de estos beneficios entregados a los empleados pueden evidenciarse en la siguiente declaración por parte de Microsoft: "La gente que se siente apreciada posee una actitud positiva, mayor confianza en sí misma y habilidad por contribuir y colaborar. Los que poseen la suficiente autoestima, son potencialmente los mejores empleados. Si logramos satisfacer de este modo a nuestros empleados, crearemos un entorno vital, agradable, motivador y enérgico para triunfar y destacar en el mercado. Si incorporamos el reconocimiento como base de nuestra cultura de empresa, nos aseguraremos un clima laboral positivo y productivo (Abad, 2008)."</p> <p>Calidad de vida</p> <p>Más tiempo con la familia, para invertir en educación, recreación, descanso o simplemente ocio, seguramente redundará en beneficio de las empresas, de los empleadores, pero lo más importante, en la salud física, mental y en el bienestar de los trabajadores quienes podrían desarrollar o complementar su proyecto de vida.</p>	<p>De otro lado, la disminución de la jornada laboral semanal, tal y como lo plantea esta iniciativa, puede romper una brecha de género respecto de la participación de la mujer en el sector laboral formal. Lo anterior por cuanto dicha participación se ha visto disminuida desde el punto de vista de la limitación en el tiempo para la mujer cuando existen jornadas laborales extensas como las que pretende modificar la iniciativa legislativa. De ahí que la iniciativa beneficiará a las mujeres colombianas, facilitándoles el acceso al sector laboral sin que ello implique una reducción o inhibición de las actividades del hogar y crianza de los hijos.</p> <p>La calidad de vida no solo se determina por el tiempo en familia, de igual manera es de gran importancia dentro de este ítem la salud de las personas, así una persona con menos carga laboral, en términos de jornada laboral, goza de mejor estado de salud física y anímica. De hecho en Suecia (Gotemburgo) cuando se redujo la jornada laboral semanal a 6 días a la semana, se evidenció una reducción de las enfermedades laborales, incapacidades, ausentismo laboral, entre otros.</p> <p>En pro de mejorar la calidad de vida de los trabajadores quienes son el motor de la economía mundial es necesario dejar de ver el trabajo del ser humano como una mercancía, se debe concretar la dupla empresario trabajador, en pro del beneficio de éstos últimos y por ello la importancia y pertinencia de éste proyecto de ley.</p> <p>VII. OBSERVACIONES DE LOS PONENTES</p> <p>Dentro del proceso de elaboración de la ponencia para primer debate del presente proyecto de ley, los Representantes Jhon Arley Murillo Benítez (Coordinador Ponente) y Jairo Reinaldo Cala Suárez (Ponente) convocaron a Audiencia Pública a la cual fueron invitados los distintos actores, sectores involucrados e interesados en los temas tratados en el proyecto, con el fin de recoger sus opiniones y comentarios respecto al mismo; a dicha audiencia fueron invitados: el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI), la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT), Confederación General del Trabajo (CGT), Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC), Asociación Colombiana de</p>

<p>Exportadores de Flores (ASOCOLFLORES), Asociación Hotelera y Turística de Colombia (COTELCO), Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica (ACODRES), Asociación Colombiana de Turismo Responsable (ACOTUR), Asociación Colombiana de Turismo Responsable (GESTARSALUD), Asociación Colombiana de Empresas de Medicina Integral (ACEMI), Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO), y ASOCAJAS.</p> <p>En desarrollo de la audiencia los invitados manifestaron lo siguiente:</p> <p>Daniel Santiago Wills (Subdirector de la Dirección de Política Macroeconómica del Ministerio de Hacienda y Crédito Público):</p> <p><i>"En la medida que sean más costosos los trabajadores y produzcan menos en la semana, muchos empleadores pensarán que no es rentable tenerlos en su nómina.</i></p> <p><i>Se ha escuchado lo que los gremios han opinado sobre el PL y han constatado que las comparaciones internacionales muestran que varios países tienen jornadas laborales menores a la colombiana y muestran que el trabajo puede ajustarse a una jornada más corta y así podría disminuirse el efecto sobre la productividad</i></p> <p><i>Más de la mitad de los trabajadores trabajan 48 horas o más, siendo ellos y sus sectores quienes se verían mayormente afectados por la disminución de la producción.</i></p> <p><i>Si bien hay estudios y argumentos que hacen pensar que pueden mitigarse los riesgos, es importante tener en cuenta el momento coyuntural actual en el que la tasa de desempleo de mayo del 2020 fue de 21.4% lo que implica que 1 de cada 5 colombianos ha estado desempleado y pese a que se ha mejorado no lo ha hecho en su totalidad; el desempleo ha llegado a puntos exorbitantes.</i></p> <p><i>El PL puede afectar la contratación, por vía de un mayor costo.</i></p> <p><i>Estas medidas pueden tomarse más adelante cuando las tasas de desempleo hayan caído y haya mejorado el entorno laboral."</i></p> <p>Alberto Echavarría (Vicepresidente Jurídico ANDI):</p> <p><i>"Hay que evaluar la iniciativa desde las situaciones actuales. Medidas de esta corte hay que analizarlas con atención para mirar los aspectos que se generen.</i></p>	<p><i>Hay que ver los efectos no sólo en la economía o servicios públicos, sino también por crédito. Hay que recordar la situación crítica en la que estamos. Hay déficit fiscal el 8.6% lo que significa que ha habido un decrecimiento.</i></p> <p><i>Todavía son indescifrables las consecuencias que va a dejar este virus.</i></p> <p><i>Debe revisarse la condición de miembro de la OIT que tiene Colombia:</i></p> <p><i>Convenio 001 de OIT planteó la jornada de 48 horas.</i> <i>Convenio 30</i> <i>Convenio 47 de la OIT ha sido ratificado solo por 15 Estados. Es un instrumento en situación provisoria. Colombia no lo ha ratificado).</i></p> <p><i>Colombia está comprometida con esta jornada laboral</i></p> <p><i>Hay que saber en qué momento hacerlo. Si se van a hacer comparaciones debe hacerlo con otros elementos, Colombia es de los países que más vacaciones tiene en el año, entonces la pregunta sería ¿compensamos vacaciones con tiempo de trabajo? O por ejemplo los 2 días para compartir con la familia, algo que sólo se da en Colombia. Se deben hacer valoraciones comparables.</i></p> <p><i>Una hora de trabajo significa un incremento del 2% (8 horas valen 16%) entonces por qué se va a cambiar esto en estos momentos en los que se necesita restablecer el desarrollo objetivo, y esto tiene un gran impacto económico; esto le valdría a la economía del sector privado 26.9 millones de pesos y 23.4 millones de pesos a la del sector público.</i></p> <p><i>Si se plantea regresar a las 42 horas, eso costaría 14 billones de pesos a la economía. EL comercio tiene 48 horas que pasaría con este sector.</i></p> <p><i>Los educadores en Colombia tienen 34.8 horas y hay que preguntarse si eso ha generado mayores factores de eficiencia.</i></p> <p><i>Hay que unir esfuerzos para salir de esta situación crítica y lograr una estabilidad de la economía.</i></p> <p><i>Existen estudios a nivel internacional, la disminución de la jornada no muestra una satisfacción. No es el momento de presentar esta iniciativa, las empresas están siendo llamadas hacer nuevamente contribuyentes. Pedimos el archivo de proyecto.</i></p> <p><i>Las personas que trabajan 48 horas indican que están satisfechas con esa jornada con el 91%.</i></p> <p><i>Por tal motivo se pide el archivo del proyecto de ley."</i></p>
<p>Osiris Meriño García (Vicepresidente Jurídica ACOPI):</p> <p><i>"Al analizar el PL se observa que con el mismo se pretende generar empleo y aumentar la productividad, y hay estudios que demuestran que la reducción de la jornada no produce los efectos deseados, además que con la situación actual no es el momento de hacerlo pues agravaría la crisis que está viviendo la población, y especialmente el sector empresarial.</i></p> <p><i>Por efectos de la crisis generada por la pandemia hubo una reducción de la jornada y esto tuvo una incidencia en el PIB, lo que mostró los efectos negativos que ello produce.</i></p> <p><i>Además habría un incremento de los costos laborales, pues los estudios demuestran que reducir la jornada laboral con el mismo salario aumentaría el 14.3% sobre los costos laborales actuales que tienen las empresas.</i></p> <p><i>Adicionalmente, habría un gran impacto en el desempleo que en la actualidad supera el 20%. Otro aspecto importante en el que ha incidido la pandemia.</i></p> <p><i>Además habría un desestímulo a la contratación laboral por el aumento de los costos al sector empresarial.</i></p> <p><i>Además el PL desconoce los permisos que tiene el trabajador, que aunque son esporádicos reducen la jornada laboral; tales como los permisos laborales, permisos por calamidad doméstica, permisos que se conceden para ejercer el voto, licencias de maternidad y paternidad, licencias por luto, permisos para asistir a citas médicas, etc.</i> <i>Hay un gran número de empresas que han tenido que cerrar o acudir al proceso de insolvencia por lo que se considera que el PL no sería conveniente y por ende se recomienda su archivo."</i></p> <p>Percy Oyola Palomá (Presidente CGT):</p> <p><i>"Hay preocupación en parte porque estos temas no emergen directamente de la comisión intersectorial de políticas salariales y en la práctica del convenio 144 de la OIT (consultas a empleadores y trabajadores para que en el marco de los ODS y que involucran el diálogo social).</i></p> <p><i>La medida de reducir la jornada laboral, que incluso ha sido propuesto por la CGT en su momento a la comisión intersectorial, como perspectiva de generación de nuevas fuentes de empleo no fue abordada por esa instancia.</i></p> <p><i>Se está a favor de reducir la jornada laboral, atendiendo que Colombia ingresó a la OCDE en la que es el país con el número más alto de jornada laboral, estando el promedio de la organización en 37 horas de jornada laboral, por lo que hay tener en cuenta esto y cumplir los estándares en materia laboral</i></p>	<p><i>Hay que revisar el articulado en lo relacionado con recargo nocturno, dominicales y festivos; pues esto contradice lo dicho en lo relacionado con la no afectación de la remuneración, además que desconocería derechos ya adquiridos por los trabajadores; en ese mismo sentido hay que revisar específicamente el artículo 6, que habla sobre el acompañamiento a la familia y el disfrute de tiempo en actividades recreativas y deportivas. Esto incidiría de manera regresiva respecto a los derechos que hoy tienen los trabajadores."</i></p> <p>Francisco Maltés Tello (Presidente CUT):</p> <p><i>"Colombia hacer parte de la OCDE, posición que no comparte la organización sindical, pero que de igual forma la hace adquirir unos compromisos.</i></p> <p><i>Colombia se ha rajado en material laboral, está en la lista de países que más viola los derechos humanos y sindicales.</i></p> <p><i>El PL se pensaría como un acercamiento al estándar de la OCDE y del convenio 47 de la OIT. Pero es importante tener en cuenta que estos son claros en indicar que no debe afectarse la remuneración ni los derechos de los trabajadores; el PL parece que quisiera acabar con los recargos nocturnos y dominicales, lo que contraría el Convenio 47 de la OIT, por lo que debe reducirse la jornada manteniendo estos derechos.</i></p> <p><i>La responsabilidad actual de las empresas es responsabilidad del gobierno de ACOPI.</i></p> <p><i>Para salir de la crisis se necesita de un acuerdo nacional para implementar un plan de choque y acoger recomendaciones dada por el FMI, que ha planteado la necesidad de que las grandes empresas paguen impuestos transitorios.</i></p> <p><i>Se pide al Congreso de la República que lo que hoy se requiere es no gravar los alimentos, la gasolina, el diésel, ni los salarios ni pensiones bajas, sino crear un diálogo social."</i></p> <p>Luis Miguel Morantes (Presidente CTC):</p> <p><i>"La CTC para los años 40 fue la parte sindical que presionó por el horario de 48 horas.</i></p> <p><i>El PL indica que hay cosas que deben ser acordadas entre los trabajadores y empleadores, pugna en que en la mayoría de los casos pierde el trabajador.</i></p> <p><i>Se abstiene de dar una aprobación a este PL salvo que se muestre que realmente nítido y favorece a los trabajadores sin mezcla de daño."</i></p>

<p>Andrés Vernaza (Secretario General ASOCOLFLORES):</p> <p><i>"Este PL es sumamente inconveniente por la coyuntural actual a causa de la pandemia.</i></p> <p><i>Se considera que debe archiversse el PL.</i></p> <p><i>Esta es una medida que va en contra de todo el empresariado, especialmente de los sectores formales, pues son ellos quienes se van a ver más afectados con sus costos de producción.</i></p> <p><i>El sector floricultor, el 55% de sus gastos son laborales, por lo que una medida como esta afecta en gran medida, lo que generaría afectación en los empleos actuales y en la generación de nuevos empleos.</i></p> <p><i>Al sector floricultor esta medida le costaría 480 mil millones de pesos anuales adicionales. Colombia es el país con mayor número de festivos, por lo que debe analizarse los efectos que tendría esta medida en aspectos como este.</i></p> <p><i>La gente no está pidiendo que se le reduzca la jornada laboral, lo que quiere es trabajar, legal y formalmente, con todos sus derechos; atendiendo a esto el Congreso de la República debe orientarse a esta finalidad y no ha iniciativas como esta que representan un desmedro para el sector empresarial."</i></p> <p>Gustavo Toro (Presidente Ejecutivo Nacional COTELCO):</p> <p><i>"El sector turístico general el 7.5 de los empleos en el país</i></p> <p><i>No es el momento para generar un PL que va a afectar el costo de las empresas, que se están recuperando de las duras inversiones que debieron hacer por la pandemia.</i></p> <p><i>Esto no generará mayor contratación sino mayores horas extras. El sector hotelero trabaja 24 horas del día 7 días de la semana, aspecto que es esencial tener presente.</i></p> <p><i>Del 5% al 10% de la nómina se aumentaría, lo que sería más o menos un aumento de 21 millones de pesos anuales para el sector</i></p> <p><i>La informalidad ha ido descendiendo paso del % 46.5 en año 2007, paso al 38,7% 2019 la formalidad ha ido mejorando ya que se da la contratación directa.</i></p> <p><i>Los costos del hotelería, el 33% es de tema laborales.</i></p> <p><i>Uno de los sectores más afectados, con la pandemia 41 mil. No es el momento de presentar una iniciativa ya que estamos muy golpeados por la pandemia. Por tanto, el efecto de esta iniciativa generará mayores horas extras.</i></p> <p><i>Se pide se archive el PL."</i></p>	<p>Doctor Guillermo Henrique Gómez (Presidente Ejecutivo Nacional ACODRES):</p> <p><i>"El PL es bien intencionado pero no es oportuno.</i></p> <p><i>Los efectos de la ley son un sobre costo y van a representar más desempleo.</i></p> <p><i>En sectores como este se maneja un horario de 2 turnos (mayores horas productivas del almuerzo y la cena) 6 días a la semana, por lo que si se ubica al sector en jornada de 40 horas se tendría que dar una jornada de 5 días en la que tendría que contratarse personal rotativo que generaría 25% en valor de producción, esto atendiendo la crisis actual generada por la pandemia causaría un impacto muy grande y generaría grandes pérdidas para el sector.</i></p> <p><i>En la realidad el efecto directo del PL impulsará la contratación de personas por horas sin protección de seguridad social, porque sería la única forma de que las empresas podrían sobrevivir.</i></p> <p><i>El PL generaría mayor empleo en una coyuntura de expansión económica, por lo que se recomienda reservarla para dentro de 6 años, tiempo en el que habrá mejores condiciones."</i></p> <p>Jaime Alberto Cabal (Presidente FENALCO):</p> <p><i>"FENALCO acoge lo dicho por los representantes del gremio empresarial.</i></p> <p><i>Se considera el PL inconveniente e inoportuno desde un contexto aislado de la legislación laboral, Colombia necesita una verdadera visión de lo que es una nueva legislación laboral pues el PL representaría muchas amenazas para varios sectores del país.</i></p> <p><i>Los sectores de empleo con mayores jornadas laborales a la semana, son sectores que así requieren trabajar, a los que se generan costos extra en el pago de recargos, por lo que reducir la jornada a 40 horas se tendría que pagar un mayor costo de estos.</i></p> <p><i>Esta reforma generaría una afectación al PIB en una cifra de 2.71%</i></p> <p><i>Actualmente la legislación compensa a los trabajadores con 2 horas para acompañamiento familiar, y adicional 2 horas laborales para procesos de capacitación; por lo que debe tenerse en cuenta estos beneficios.</i></p> <p><i>Adicional, hay que tener en cuenta la afectación de los empleos con la pandemia, que se agravaría a un más con una iniciativa como esta.</i></p> <p><i>En el país hay que buscar una reforma integral de una legislación que permita la contratación sin encarecerla."</i></p>
<p>Rafael Martínez (Director jurídico ACOTUR):</p> <p><i>El PL se ve inconveniente atendiendo la realidad actual de cada sector, incorporando los efectos que tienen una curva de recuperación que se prevé a 5 años.</i></p> <p><i>La norma incrementa en un 14% los costos laborales en el sector turístico, afectando la productividad de las empresas.</i></p> <p><i>Es una buena iniciativa el que los jóvenes y adultos mayores accedan a posibilidades laborales</i></p> <p>Alejandra Avella Peña (Líder de Asuntos Corporativos y Jurídicos de GESTARSALUD):</p> <p><i>"Está propuesta fue radicada en el año 2019, en la cual no vivíamos la situación de pandemia, no estábamos afectados por una pandemia. Se comparte y se apoya las intervenciones anteriores que, no es oportuno presentar esta iniciativa legislativa.</i></p> <p><i>Se deben tener en cuenta las grandes pérdidas de empleo del sector independiente.</i></p> <p><i>Sin embargo, si es necesario trabajar para la dimisión en la jornada laboral para trabajar en los cambios estructurales en comportamientos y culturales entre otros. Es una necesidad de los espacios para la familia."</i></p> <p>Charles Chatman López (Asesor en Derecho Laboral):</p> <p><i>"En Colombia ni el 10% de la población tienen contrato de trabajo, a quien estaría dirigida la norma, siendo así una legislación para una minoría.</i></p> <p><i>La norma de jornada hace parte de un sistema por lo que cambiar sólo un aspecto puede generar más desajustes que beneficios para las partes; qué pasaría entonces con la norma que da beneficio de 2 horas; por qué cambiar sólo un punto y no todo el sistema.</i></p> <p><i>En Colombia hay un máximo de 12 horas extras, que sumado a la jornada actual de 48 horas suma 60 horas, por lo que al reducir la jornada se reducirían las horas extras.</i></p> <p><i>Las normas laborales surgen del tripartismo (gobierno, trabajadores y empresas) por lo que al revisarse la audiencia se observa que 2 de estas partes no están de acuerdo con este PL; se iría así contra los trabajadores mismos y contra las empresas.</i></p>	<p>Conforme a todo lo escuchado durante la audiencia y hecho un análisis profundo, los ponentes, consideran que la iniciativa de reducir la jornada laboral traería grandes beneficios para los trabajadores y permitiría que Colombia diera cumplimiento a los estándares señalados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la materia; sin embargo, también consideran importante tener conciencia de la situación actual en la que se encuentra el país a raíz de la pandemia del COVID – 19, la cual ha causado una grave afectación social y financiera para todos, por lo cual el implementar la iniciativa de manera inmediata representaría una carga económica mayor a la que ya han tenido que solventar las empresas y empleadores del país. En consecuencia, los ponentes apoyan la reducción de la jornada laboral pero consideran que para que la misma no cause una afectación al sector empresarial debe pasar de cuarenta y ocho (48) horas a cuarenta y dos (42) y no a cuarenta (40), adicional a que la misma no debe tener una aplicación de manera inmediata, sino de forma progresiva, así: a partir de la entrada en vigencia de la ley se reduciría una (1) hora de la jornada, el año siguiente se reduciría otra hora y al tercer año de la vigencia, dos horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales.</p> <p>Adicionalmente, debe tenerse de presente que los trabajadores del sector público cumplen una jornada de trabajo de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, mientras que los trabajadores del sector privado tienen una jornada laboral semanal de cuarenta y ocho (48) horas, por lo cual con la implementación del proyecto de ley podría atenuarse el trato distintivo que se da a los trabajadores privados, guardando así armonía entre las regulaciones laborales aplicables tanto al uno como al otro, pues en últimas lo fundamental no es la naturaleza jurídica del empleador sino las condiciones adecuadas y justas de la relación laboral.</p> <p>VIII. CONCEPTO DE ENTIDADES</p> <p>Los ponentes, en el proceso de elaboración de la ponencia solicitaron concepto del proyecto de ley al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, así como al Ministerio del Trabajo, habiéndose recibido a la fecha únicamente concepto del primero mencionado.</p>

Ministerio de Hacienda y Crédito Público:

Al respecto, sea lo primero señalar que, de conformidad con las perspectivas laborales identificadas por informe del DANE, durante el 2020 se evidenció una pérdida de las relaciones laborales dependientes en 251.068 e independientes en 7.851 entre enero y noviembre como consecuencia de la crisis acontecida. Para complementar esta información sobre el mercado laboral durante el año de la pandemia por la COVID-19, resulta necesario hacer un resumen de las perspectivas en empleo y crecimiento económico de distintos estudios que ya recogen el efecto de la caída registrada durante 2020.

La Tabla 1 muestra los distintos pronósticos de crecimiento económico y empleo, si bien estos pronósticos incluían la caída en el empleo durante los meses en cuestión, en promedio se esperaba una tasa de crecimiento del PIB inferior a lo observado durante 2020 (esperado: -6,9%, observado: -6,8%), de igual forma los pronósticos de tasa de desempleo vaticinaban un aumento superior a lo registrado durante 2020 (esperado: 16,9%, observado: 15,9%).

Por tanto, se podría esperar la apertura gradual de sectores económicos en los que aún existe incertidumbre, ante un entorno de recuperación, y si el progreso en los calendarios de vacunación permite que la tasa desempleo siga una senda de disminución para 2021 llegando a estar por debajo en 2,1pp de lo registrado durante la pandemia y ante un escenario con un repunte económico pronosticado de 4,9% en promedio.

Tabla 1. Pronósticos de crecimiento económico y tasa de desempleo nacional para Colombia

Entidad	Crecimiento económico (crecimiento anual %)		Tasa de desempleo total nacional (crecimiento anual %)	
	2020 ¹	2021 ²	2020 ¹	2021 ²
ANEP		4,2		14,8
Bancomía	-7,9	5,5	14,8	13,4
Capital Economics	-6,8	6,0	17	11
Cligroup Global Mkt	-6,2	4,7		14,8
Confederación	-6,2	5,3	17,4	14,6
Crédito Capital	-7	4,8	17	15
Crédit Suisse	-6,7	4,3	17,5	13
DukerFrontier	-7,8	4,8	17	14,5
EUJ	-7,7	4,4	16,9	14,2
Euromonitor Int.	-7	4,5	17,4	16,3
Fedemurrol	-5	4,8	16,3	11,1

En términos de puestos de trabajo, según lo registrado para el cierre de 2020, si bien los datos administrativos muestran una caída tanto de los registros provistos por la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y el índice de vacantes de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) calculados por el Banco de la República, en materia de vacantes de avisos clasificados en los periódicos, así como el índice de vacantes del Servicio Público de Empleo, presentaron una recuperación que aunque aún se sitúa por debajo de los niveles de pandemia se puede trasladar a una recuperación en las relaciones laborales de forma gradual.

Por lo expuesto, si bien esta Cartera considera que esta iniciativa legislativa persigue un fin loable no sería conveniente impulsar esta propuesta ante el panorama actual descrito como consecuencia de la pandemia.

En todo caso, el Ministerio de Hacienda y Crédito Público manifiesta la disposición de colaborar con la actividad legislativa dentro de los parámetros constitucionales y legales de disciplina fiscal vigente."

Así mismo, fueron recibidos los siguientes conceptos:

Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI):

Con datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, para 2019, la ANDI hizo el análisis objetivo de la estructura de las jornadas de los empleados colombianos:

- En Colombia había más de 22 millones de ocupados, sin embargo, solo cerca de la mitad (11,2 M) son empleados asalariados, es decir, tienen un empleador y no son independientes. Ahora, de estos, 7.699.060 son, además, formales, es decir, que cumplen con los requisitos laborales de ley.

- Entre estos 7,7 millones de personas, hay 6.258.318 que trabajan actualmente más de 40 horas a la semana, es decir, el 81%.

- En promedio, cada hora trabajada a la semana por los 7,7 millones de asalariados formales, es remunerada con 9.666 pesos.

Con base en estos datos, se realizó una estimación del impacto que tendría sobre la economía del país, la reducción de la jornada laboral a 40 horas. Asumimos, para este cálculo, que las empresas elegirían contratar más trabajo (al mismo costo) para suplir esas horas. Sin embargo, es probable que muchas empresas pagarán horas extras y otras simplemente recargarán el trabajo sobre sus empleados.

En promedio, para cubrir las ocho horas no trabajadas en la semana, las empresas cargarían con un costo semanal promedio de \$85.309 por persona. Esto, escalado a los 6,2 millones de empleados que trabajan más de 40 horas, significaría un costo anual de 26,9 billones de pesos para la economía, es decir, un impacto de cerca del 2,7% del PIB de 2019.

Ahora bien, el análisis y las decisiones cambian de acuerdo con sector económico del que se hable:

- Por ejemplo, tratándose del sector industrial, cuyas jornadas laborales son con frecuencia sin solución de continuidad, por el tipo de actividades productivas que realizan, y, además, suele tener labores especializadas que requieren de estudios y capacitaciones costosos, el costo será mayor, porque deberán pagar horas extra, con su correspondiente recargo, para mantener empleados trabajando durante los 7 días/24 horas a la semana.

- Por su parte, sectores como el comercio u otros, que requieren de atención al público durante unos horarios específicos, no tendrán la facilidad administrativa y, por lo tanto, el incentivo, de contratar a personas por 8 horas semanales. Estas empresas también optarían muy seguramente por el pago de horas extras.

Basándonos en datos de las Cuentas Nacionales del DANE, observamos lo siguiente.

- Muchos asalariados trabajan, en promedio, más de 40 horas semanales. Este es el caso, por ejemplo, del sector industrial (46,3) y el sector comercio (48).

- Los sectores que, en promedio, trabajan menos de 40 horas son, también, los sectores que mayor facilidad tienen para ajustarse a jornadas reducidas, debido a que no tienen horarios de atención, uso de máquinas 24/7, entre otras restricciones. Este es, por ejemplo, el caso de la educación.

En ese sentido, para los sectores que más empleos generan, el impacto sería muy significativo. La reducción de la jornada laboral no implica, necesariamente, la contratación de nuevos trabajadores, sino el pago de costos adicionales a los que deben asumir los empleadores.

Todos estos impactos son analizados bajo una perspectiva que no incluye aun el impacto del COVID-19 e, incluso sin esa consideración, los sobrecostos de esta eventual reducción de jornada ya eran muy significativos.

Ahora bien, bajo esta coyuntura de crisis económica y de puestos de trabajo en alto riesgo, los efectos de esta eventual ley serían muy negativos en términos de generación de empleo.

(...) Los efectos negativos de esta crisis no son homogéneos y, en correlación con su capacidad de operación durante la pandemia, hay algunos sectores que han visto impactos mucho más significativos. Cuando se analiza la variación del empleo por ramas de actividad, vemos como, por ejemplo, el sector artístico y de entretenimiento redujo en 34,2%

<p>su número de trabajadores en el segundo trimestre de 2020 y el comercio, que es el sector que más empleos genera, redujo su número de trabajadores en 19,8%. Con todas estas cifras, no queda duda de que, en esta coyuntura de incremento sostenido del desempleo, que se agrava significativamente con la pandemia, no es conveniente pensar en incrementos relativos de los costos laborales.</p> <p>Percepción de los ocupados sobre su jornada laboral: Más allá del significativo impacto económico que podría tener esta ley, cabe analizar un tema social y de pertinencia. ¿Realmente vale la pena esta legislación? ¿Los trabajadores sienten que necesitan esto?</p> <p>El DANE en la GEIH hace la siguiente pregunta a los ocupados, de acuerdo con su jornada laboral: ¿Está usted satisfecho con la jornada laboral que tiene actualmente? Los resultados son los siguientes</p> <p>El 93,1% de los asalariados formales que tienen una jornada laboral igual a la legal (48 horas) están satisfechos con su jornada. Paradójicamente, el porcentaje de satisfacción es menor para los que trabajan 40 horas o menos (90,8% de satisfacción). Realmente, las personas que significativamente se sienten menos satisfechas con sus jornadas, son las que, por alguna razón, laboran más de la jornada legal (74,8% de satisfacción).</p> <p>Desde este punto de vista, si realmente se quiere afectar positivamente a los trabajadores, los esfuerzos deberían ir enfocados realmente a hacer un control efectivo del respeto de las jornadas legales actuales.</p> <p>(...) El Código Sustantivo del Trabajo, desde su redacción, contempla la posibilidad de trabajar a tiempo parcial o por jornada incompleta y ello se establece en diferentes artículos, un ejemplo de esta normativa vigente es el artículo 197 que indica que los trabajadores tendrán derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada.</p>	<p>En ese sentido, lo que hoy pueden hacer todos los trabajadores colombianos por virtud de la Ley, el proyecto de ley pretende restringirlo exclusivamente a los jóvenes entre los 18 y 28 años y los adultos mayores, mujeres mayores de 57 años y hombres mayores a 62 años, dejando sin posibilidad alguna a los trabajadores de otras edades para contratar por jornadas inferiores a la máxima legal vigente.</p> <p>La redacción del artículo sexto del proyecto restringe, entonces, el derecho al trabajo bajo una de sus principales manifestaciones "la facultad que le asiste al ser humano de utilizar su fuerza de trabajo en una actividad lícita que le permite obtener los recursos necesario para subvenir a las necesidades mínimas de él y de su familia". Por lo anterior, no es necesario, ni adecuado en Colombia crear un nuevo tipo de contratación laboral, pues nuestra legislación laboral actual, permite, por acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador, definir libremente los aspectos esenciales que rigen el contrato de trabajo, entre estos la jornada, duración y remuneración.</p> <p>Por otro lado, el párrafo segundo del artículo sexto implicaría para los trabajadores que se acojan al "nuevo tipo de contratación para jóvenes y adultos mayores" y que devengan menos de 1 salario mínimo no quedar cubiertos por la normativa en materia de pisos de protección social, sino por el régimen de seguridad social integral, al cual deberá cotizarse en proporción al tiempo laborado.</p> <p>Esto resulta contradictorio, en la medida en que la norma establecida por el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 contempló la creación de un piso de protección social especialmente diseñado para trabajadores que devengan menos de 1 salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p>Sobre este particular es preciso analizar como aplicaría la cotización por horas o días al régimen de prima media para definir las semanas cotizadas y como aplicarían los beneficios económicos derivados del régimen de seguridad social en salud y riesgos laborales.</p> <p>Por lo anterior, respetuosamente, la ANDI solicita el ARCHIVO de esta iniciativa."</p>
<p>Asociación colombiana de las micro, pequeñas y medianas empresas (ACOPI):</p> <p>"Acopi Bogotá Cundinamarca, gremio representante de la micro, pequeña y mediana empresa de la región, se dirige a usted con el objeto de manifestar nuestra oposición a la ley 212 de 2019, que propone la reducción de la jornada laboral.</p> <p>Lo anterior, teniendo en cuenta algunas de las principales apreciaciones que hacemos para su revisión y consideración:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 La disminución de las jornadas laborales institucionaliza el aumento de la ineficiencia del país. 2 El concepto de bienestar solo es sano de alcanzar como consecuencia del trabajo que crea riqueza 3 La capacidad de producción de riqueza es para la sociedad mucho más importante que la riqueza misma; es mejor enseñar a pescar que entregar el pez. La aprobación de esta ley lleva a disminuir la capacidad de producción de nuestra nación. 4 Los informales y los desempleados, quienes "no están cobijados por esta ley" conforman la mayoría de los colombianos en capacidad de trabajar y se verán aún más discriminados. Se estaría legislando para una minoría. 5 Si crear empresa e industria formal en Colombia actualmente es difícil, en medio de políticas económicas que favorecen las importaciones sobre la producción nacional, este tipo de legislaciones aumentan la improductividad y se tornan en enemigas del nivel de empleo local. Así pensamos que solamente se logrará una migración de trabajadores hacia la informalidad. 6 La guerra comercial que ha sido impuesta al país con una globalización desafortunada, ha llevado a nuestra nación a ceder a los trabajadores de otros lugares del mundo, los ingresos de nuestro mercado interno. No se ha producido más riqueza, sino que se 	<p>empobreció a la nación, produciendo un déficit comercial permanente que en los últimos 7 años acumula \$66.783 millones de dólares (más de 230 millones de millones de pesos) y que a diciembre de 2019 "antes de la pandemia" ya llevaba a un nivel de desempleo de 10,83% y de informalidad de 55.61% (DANE).</p> <p>Por lo anterior le solicitamos que apelando a su sentido patriótico y dentro de su potestad, logre que este proyecto de ley se archive por inconveniente. Si es su deseo podremos ampliarle la información."</p> <p>Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT):</p> <p>"Las normas de la OIT relativas al tiempo de trabajo constituyen el marco para la regulación de la jornada laboral y los periodos de descanso diarios como semanales en todos los países.</p> <p>La imposición de los límites que la Organización impone busca promover una mayor productividad y proteger la salud física y mental de los trabajadores. De acuerdo con sus lineamientos "el exceso de horas de trabajo y los periodos inadecuados de descanso y recuperación, pueden ser nocivos para la salud de los trabajadores y aumentan el riesgo de accidentes de trabajo. Así mismo, las largas horas de trabajo impiden a los trabajadores tener un descanso adecuado, atender a las responsabilidades familiares y participar en la vida de la comunidad."</p> <p>Es por ello que en lo relativo a la materia, Colombia ha suscrito algunos de los instrumentos entre los que destacan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primer convenio de la OIT, Convenio C001 de 1919 sobre las horas de trabajo en la industria, ratificado en 1933. • Convenio C030 sobre las horas de trabajo en el comercio y las oficinas de 1930, ratificado en 1969; <p>Los cuales establecen la norma general de 48 horas regulares de trabajo a la semana, con un máximo de 8 horas al día.</p>

<p>• Convenio C106 sobre el descanso semanal en el comercio y las oficinas de 1957, ratificado en 1969;</p> <p>El cual estipula que los trabajadores deben disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas por cada 7 días de trabajo. No obstante, conviene resaltar otros instrumentos relevantes como el Convenio C047 de 1935 sobre las 40 horas de trabajo (no ratificado por Colombia) y la Recomendación No. 116 sobre la reducción de la duración del trabajo de 1962 en los cuales se dispone que cuando la jornada exceda las 48 horas semanales, los miembros partes en lo posible adopten medidas de manera progresiva y por etapas para reducirla a ese nivel, sin reducción de los salarios que los trabajadores estén percibiendo y teniendo en cuenta el grado de desarrollo de cada Estado.</p> <p>A nivel general la OIT ha encontrado que en las regiones en desarrollo y en algunos países industrializados, los trabajadores de escasa remuneración y calificación se enfrentan a una elevada probabilidad de tener que asumir jornadas laborales prolongadas, ya que deben conseguir suficiente trabajo para obtener unos ingresos dignos.</p> <p>De la misma manera, en la Conferencia Internacional del Trabajo, reunión 107ª celebrada en 2018 se reiteró que la cuestión del tiempo de trabajo se ha convertido en un elemento clave del Programa de Trabajo Decente de la OIT y en un marco más amplio hace parte del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el cual busca promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Puntualizó que el tiempo de trabajo tiene diferentes implicaciones para los diversos actores; Para los trabajadores la cantidad de horas laboradas y la forma en que éstas se distribuyen no sólo afectan a la calidad del trabajo sino también a la vida fuera de su lugar de trabajo; que para las empresas es un factor fundamental, pues la cantidad y la forma en que éstas se distribuyen son aspectos centrales para determinar la productividad, la rentabilidad y la sostenibilidad de las empresas por lo que una adecuada regulación que permita organizar el tiempo de trabajo de manera eficaz, cual repercute a su vez en el rendimiento, la productividad y la competitividad de las empresas; y para la economía nacional y la sociedad en su conjunto, las decisiones sobre el tiempo de trabajo pueden tener consecuencias que van más allá de</p>	<p>los intereses inmediatos de una determinada empresa o grupo de trabajadores, pues estas decisiones repercuten en el funcionamiento de la economía, la competitividad de la industria, las tasas de empleo, la necesidad de transporte y otros servicios, y la organización de los servicios públicos.</p> <p>De acuerdo con la OIT, el límite legal de la jornada ordinaria de trabajo, en gran parte de las economías avanzadas es de 40 horas semanales, mientras que en los países en vías de desarrollo es de 48. Por su parte las horas de trabajo tienden a ser más extensas en el sur y en el este de Asia, mientras que las jornadas más cortas están en Europa, donde se puede demostrar cómo estas jornadas no han afectado ni la economía, ni la productividad, por el contrario, han elevado el número de empleos, el rendimiento del trabajador y es indiscutible que varios países de Europa se encuentran entre las economías más desarrolladas y pujantes del mundo.</p> <p>Entre los miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el promedio semanal de horas efectivamente trabajadas es de 37. Sin embargo, entre los miembros de la OCDE, uno de los países donde se trabaja más horas a la semana es Colombia con cerca de 50 horas, estando en consecuencia distante de los demás integrantes del mismo.</p> <p>Un aspecto importante de la relación entre la vida laboral y la vida personal es la cantidad de tiempo que una persona pasa en el trabajo. La OCDE sugiere que las largas horas de trabajo pueden afectar la salud personal, poner en peligro la seguridad y aumentar el estrés.</p> <p>En Colombia, casi el 27% de los empleados trabajan más de 50 horas. Cuanto más trabajen, menos tiempo tendrán los trabajadores para dedicarse a otras actividades, como tiempo con otros, actividades de ocio, comer o dormir, además la cantidad y la calidad del tiempo libre es importante para el bienestar general de las personas, y puede traer beneficios adicionales de salud física y mental.</p> <p>En virtud de lo anterior, las modificaciones a las jornadas laborales que buscan impulsar el crecimiento de la economía, con una mayor utilización de la capacidad industrial o de</p>
<p>servicios, abriendo campo a nuevos empleos que tanto necesita Colombia en un escenario de post pandemia, se adecua plenamente a la finalidad de promoción de la prosperidad general que busca un verdadero Estado Social de Derecho.</p> <p>De acuerdo con el art. 25 de la Constitución nacional el derecho al trabajo es un derecho social y de desarrollo progresivo que tiene unos contenidos mínimos de aplicación inmediata los cuales deben ser protegidos siempre por el Estado, la Corte Constitucional de conformidad con instrumentos internacionales que hacen parte del bloque de Constitucionalidad vía artículo 93, ha entendido que entre los contenidos mínimos inmediatamente protegidos se encuentra la jornada máxima de trabajo de ocho horas, para el caso de Colombia. De esta manera el legislador al modificar regulaciones laborales tiene la obligación de respetar los contenidos mínimos, el deber de observar el desarrollo progresivo de los derechos sociales, y la prohibición de retrocesos.</p> <p>Toda vez que la iniciativa de reducir la jornada laboral a 36 horas semanales tiene su fundamento en el articulado de la Constitución que refleja alguno de los principios del Trabajo Decente el cual busca supone un trabajo productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo, protección social para las familias y mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad propendiendo por el desarrollo económico del país, encontramos que se ajusta a lineamientos superiores.</p> <p>Desde una mirada internacional, Colombia es uno de los países de América Latina con mayor número de horas y que comparativamente con los ingresos per cápita no es comparable con el soporte de otros países donde laboran menos cantidad de horas a la semana y acceden a un mayor ingreso per cápita.</p> <p>También a nivel mundial se ha demostrado a través del ejercicio de reducción de jornada laboral de varios países, cómo se puede tener una alta productividad, mayores tasas de empleo y mejores procesos tanto productivos para las empresas, como de la estimulación de descansos adecuados para la salud y bienestar de los trabajadores. Solo a modo de ejemplo se puede destacar el sistema de jornada laboral que manejan países como Brasil,</p>	<p>Uruguay, Paraguay, Argentina, Chile, México, Corea, Islandia, Polonia, Canadá, Estados Unidos, Suecia, Italia, Hungría, Alemania, entre otros.”</p> <p>FENALCO:</p> <p>“Cómo es de público conocimiento continuamos en la mayor crisis de salud social y económica derivada de la aparición del Covid-19, en la historia reciente del país. Esta situación de coyuntura excepcional ha golpeado duramente a la economía y de forma contundente al sector comercio, que se ha visto abocado al cierre de sus establecimientos, provocando la quiebra de muchos de ellos y de otros están tratando de sobrellevar la crisis de la mano de las ayudas y alivios que el gobierno nacional ha concedido a todos los sectores de la economía.</p> <p>Ahora estamos tratando de salir adelante con un lento proceso de reactivación que tardará mucho tiempo para llevarnos, siquiera, a la situación económica que vivíamos antes de la pandemia.</p> <p>En este contexto, seguimos viendo con preocupación las cifras de empleo, de acuerdo con el DANE, para el mes de febrero de 2021, la tasa de desempleo fue 15,9%, lo que significó un aumento de 3,7 puntos porcentuales frente al mismo mes del año anterior (12,2%). La tasa de desempleo en el total de las 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 18,1%, lo que significó un aumento de 6,6 puntos porcentuales respecto al mismo mes del año anterior (11,5%). La tasa global de participación se ubicó en 64,9%, en febrero de 2020 fue 65,9%. Finalmente, la tasa de ocupación fue 53,2%, presentando una disminución de 5,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes del 2020 (58,3%).</p> <p>En promedio, cada hora trabajada a la semana de asalariados formales que trabajan más de 40 horas semanales es remunerada con \$9.666 (Cuentas Nacionales DANE 2019). Si las empresas contratan más trabajo (al mismo costo) para cubrir las 8 horas no trabajadas, cargarán con un costo semanal promedio de \$85.309 por persona. Esto, escalado a los 6,2 millones de empleados que trabajan más de 40 horas, significa un costo anual de 26,9 billones de pesos para la economía, es decir, un impacto del 2,7% del PIB de 2019.</p>

<p>De otro lado, en enero y luego de 10 meses de pandemia, el 10% de las empresas del comercio y de la industria no han podido operar normalmente (Pulso Empresarial, DANE). El 15% de los comercios han reducido su nómina, un porcentaje similar al de septiembre de 2020. No se pueden poner más palos a la rueda empresarial. Seguimos en una economía de guerra y las ventas del comercio siguen mostrando un panorama desalentador.</p> <p>De acuerdo con el DANE las ventas del comercio en Colombia siguieron con una variación negativa en enero de este año, las ventas del comercio minorista disminuyeron 6,4% frente a las registradas en el mismo mes de 2020. Doce líneas de mercancía registraron variaciones negativas en sus ventas reales y siete (7) registraron variaciones positivas. Las líneas con mayor contribución negativa fueron Combustibles para vehículos automotores con una variación de -9,0% y una contribución de -1,9 puntos porcentuales, Prendas de vestir y textiles con una variación de -32,6% y una contribución de -1,4 puntos porcentuales y Vehículos automotores y motocicletas principalmente de uso de los hogares con una variación de -15,3% y una contribución de -1,4 puntos porcentuales.</p> <p>Con este panorama queremos compartir con ustedes nuestra inmensa preocupación frente al contenido del proyecto de ley del asunto, ya que en efecto, consideramos que afectar la jornada laboral ordinaria sin afectar lo atinente a los aportes a seguridad social proporcionales a las horas trabajadas, solo sería viable si se interviene el costo sobre las horas extras, ya que de no ser así, se pueden generar cargas excesivas a las nóminas de las empresas. El proyecto no va a generar unos mayores índices de productividad y competencia de las empresas y las industrias del país. Todo lo contrario, el resultado sería un recorte del personal agravando aún más las ya dramáticas cifras de desempleo.</p> <p>Adicional a lo anterior es importante tener en cuenta que la legislación laboral actual tiene los siguientes aspectos que ya implican una reducción de la jornada laboral efectiva y su costo es asumido directamente por el empleador:</p>	<p>1. La jornada máxima es de 48 horas, no obstante la norma permite que las partes puedan pactar jornadas inferiores. Es relativamente común que en espacios de concertación laboral y atendiendo a las realidades de cada compañía, existen empresas que laboran jornadas inferiores.</p> <p>2. Disminuir la jornada máxima, tiene dos efectos gravosos: encarece las horas actuales, puesto que se indica que se seguiría pagando el mismo salario mínimo. Pero adicionalmente, encarece la hora 41, puesto que además de tener que pagarse adicional, tendría que hacerse con recargo de horas extras.</p> <p>3. En la actualidad la Ley 50 de 1990, obliga a disponer de la jornada 2 horas semanales para labores de capacitación y/o recreación. Esto quiere decir que las horas laborables efectivas no son 48 sino 46.</p> <p>4. En términos de jornada hay: (i) permisos sindicales, (ii) calamidad doméstica, (iii) el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación lo que se traduce en permisos y compensatorios, (iv) 17 festivos al año, (v) licencias de maternidad y paternidad, (vi) licencia de luto, (vii) otros ausentismos de diferente tipo (incapacidades, permiso para asistir al entierro de compañero de trabajo.</p> <p>Muchas empresas tienen la obligación de dar permiso para citas médicas si las asignan dentro de la jornada).</p> <p>5. Se creó la jornada de la familia (uno cada semestre), de esto está pendiente la reglamentación. No obstante, si bien no son horas que hagan parte de la jornada de la familia, si establece la necesidad de disponer de tiempos para actividades familiares. El imaginario de la Ley que se realice los fines de semana no es tan materializable por la disposición de los propios trabajadores. En ese sentido es bastante común que las empresas terminen disponiendo de parte de la jornada para atender este requerimiento legal.</p>
<p>6. La regulación en materia de seguridad y salud en el trabajo, cada vez impone más temas relacionados con pausas activas e interrupciones durante la jornada.</p> <p>Esto en la práctica termina generando una disminución de los tiempos efectivos de trabajo</p> <p>7. Licencias de maternidad, paternidad, por luto y otros ausentismos que afectan la jornada laboral: incapacidades, permiso para asistir al entierro de compañero de trabajo.</p> <p>8. Beneficios en tiempo de trabajo concedidos vía negociación colectiva.</p> <p>Una modificación de la jornada laboral como la que se plantea en el proyecto debe contar con unos estudios previos que fundamenten la necesidad de realizar un cambio de esa envergadura concertándolo con las partes trabajador/empleador, buscando el beneficio mutuo y de la economía del país.</p> <p>Así mismo, insistimos en que cualquier planteamiento en materia laboral que se tramite en el legislativo, debe corresponder a una propuesta integral, profunda y concertada con miras, no sólo a la recuperación del empleo, sino para permitir a futuro un mejor escenario que nos lleve a la formalización laboral en el país. La pandemia nos demostró que hoy nuestras normas están obsoletas para hacerle frente a situaciones de crisis como la que estamos viviendo y para los nuevos modelos de hacer negocios y ejecutar la actividad mercantil.</p> <p>Finalmente, consideramos que en las actuales circunstancias económicas, sociales y sanitarias que vive el país una propuesta como la que contempla este proyecto resultaría nefasta para el lento y tortuoso proceso de reactivación económica que vive el país."</p> <p>Asociación Colombiana de Exportadores de Flores (ASOCOLFLORES):</p> <p>"Tal y como tuvimos la oportunidad de manifestarlo públicamente en la audiencia pública realizada por la comisión séptima de la Cámara de Representantes, en Asocolflores existe</p>	<p>una gran preocupación por la posible aprobación del proyecto de ley que busca reducir la jornada laboral, por los negativos efectos que esta medida puede llegar a tener en las empresas del sector floricultor.</p> <p>Así las cosas, y después de realizar un análisis detallado del proyecto de ley y sus correspondientes efectos, hemos elaborado un documento que contiene las razones generales y especiales por las cuales nos oponemos a la aprobación de la medida y solicitamos su archivo por parte de la comisión. Este documento ha sido la base para la intervención del gremio en los diferentes escenarios. Adjunto a la presente comunicación podrá encontrar dicha síntesis como anexo número 1.</p> <p>Finalmente quiero expresarle nuestros sentimientos de agradecimiento por la disposición para escuchar y atender las necesidades del sector floricultor, que como usted bien conoce, desempeña un importante rol en la economía de nuestro país.</p> <p>Comentarios al proyecto de ley por medio del cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.</p> <p>1. La reducción de la jornada laboral aumenta los costos de producción de las empresas haciendo más difícil el mantenimiento de los empleos actuales y desincentivando la creación de nuevos puestos de trabajo.</p> <p>De acuerdo con las cifras del DANE correspondientes al mes de febrero de 2021, el desempleo en Colombia se ubicó en un porcentaje de 15,9%, cifra que supera ampliamente los niveles de desocupación presentados en el mismo mes del año 2020 cuando el desempleo alcanzó un porcentaje de 12,2%. Se calcula que entre febrero de 2020 y febrero de 2021 la población ocupada tuvo una disminución de 1,2 millones de personas o lo que es lo mismo una contracción de 5,6%1. Así las cosas, son evidentes los devastadores efectos de la pandemia sobre el desempleo, convirtiéndolo en uno de los grandes problemas económicos y sociales del país.</p>

<p><i>El proyecto de ley que pretende la reducción de la jornada laboral aumenta de manera significativa y preocupante los costos de producción de las empresas, especialmente aquellos de carácter laboral, lo cual trae consecuencias negativas para el mantenimiento del empleo formal y la creación de nuevos puestos de trabajo.</i></p> <p><i>En el caso del sector floricultor, que genera alrededor de 140.000 empleos 100% formales, el costo laboral tiene un peso del 55% del costo de producción total, aspecto que lo convierte en un sector intensivo en mano de obra formal. Así las cosas, de llegar a aprobarse este proyecto de ley, se produciría un aumento en los costos laborales de cerca de 18,3%, lo que significa a su vez que las empresas floricultoras tendrían que asumir un costo anual adicional cercano a \$480.000 millones de pesos.</i></p> <p><i>Como puede observarse, el impacto de este proyecto de ley sería profundamente negativo para la floricultura, haciendo difícil, por lo costoso, mantener las nóminas actuales y siendo un desincentivo para la generación de nuevos puestos de trabajo.</i></p> <p><i>En un contexto de recesión económica como el que atraviesa Colombia por causa del Covid - 19, en el que el año pasado se tuvo la peor tasa de contracción del PIB en la historia reciente (-6.8%), las empresas no tienen la capacidad financiera para asumir una carga de semejante envergadura. La aprobación de este proyecto de ley tendría un resultado contrario al que esperan sus promotores: envés de crear más puestos de trabajo formales, pondría en grave peligro los existentes.</i></p> <p><i>2. Es una medida discriminatoria contra los sectores intensivos en mano de obra formal como el floricultor.</i></p> <p><i>Uno de los principales problemas históricos que ha venido afrontando el país es la informalidad laboral. Según la medición de empleo informal y seguridad social publicada por el DANE en marzo pasado, la informalidad laboral en Colombia se ubicó en 48,2%; en el campo colombiano la cifra de informalidad supera el 86%. Dentro de este contexto, vale mencionar que el sector floricultor genera empleos 100% formales, produciendo en promedio 14 empleos por hectárea cultivada.</i></p>	<p><i>Asimismo, como se vio arriba, los costos laborales tienen un peso de gran relevancia en la floricultura: representan alrededor del 55% de los costos de producción totales.</i></p> <p><i>Así las cosas, la reducción de la jornada laboral resulta discriminatoria contra sectores 100% formales e intensivos en mano de obra como el floricultor pues por estas características terminarían sufriendo un impacto mayor que otros sectores. Con la adopción de proyectos de este tipo, pareciera que el legislador quiere incentivar la informalidad y castigar, haciendo más onerosa, la formalidad laboral.</i></p> <p><i>En este punto, es importante mencionar que es fundamental que el legislador tome medidas conducentes a incentivar la creación de empleos formales. Lo anterior pues al tener un empleo formal, con las correspondientes afiliaciones al sistema de seguridad social, no sólo los trabajadores sino también sus familias tendrán la protección necesaria frente a las contingencias de salud, lo cual cobra especial relevancia en la atención de enfermedades como el Covid – 19.</i></p> <p><i>3. Afecta profundamente la competitividad del país y desincentiva sus exportaciones.</i></p> <p><i>Como se ha visto, la reducción de la jornada laboral máxima semanal traería un aumento de los costos laborales para el sector floricultor de cerca de 18,3%, lo cual equivale a cerca de \$480.000 millones de pesos anuales adicionales.</i></p> <p><i>Este encarecimiento de los costos de producción ocasiona una afectación directa de la competitividad del país en el mercado floricultor mundial, donde los principales países competidores de Colombia como Kenia y Etiopía tienen estructuras de costos más bajas y favorables. Es importante recordar en este punto que hoy día Colombia, siendo el segundo país mayor exportador de flores en el mundo, paga uno de los salarios mínimos diarios más altos de los países exportadores de flores, cifra que ronda los 8,1 USD, en comparación con Kenia que se ubica en 4,1 USD y Etiopía en 2,5 USD.</i></p>
<p><i>Al implantar una medida de este tipo, tal y como hemos visto arriba, los costos de producción de las empresas floricultoras, especialmente aquellos laborales, tendrían un aumento significativo, lo que conllevaría a un impacto directo y real en su competitividad en los mercados internacionales. Lo anterior pues se presentaría no sólo un aumento de precios de los productos en los mercados internacionales, reduciendo el margen que tiene el exportador en cada negociación, sino que podría darse un detrimento de las sumas de capital que las empresas invierten en el desarrollo, ampliación e innovación de sus empresas.</i></p> <p><i>En otras palabras: se afecta la rentabilidad del negocio, ocasionando seguramente el cierre de algunas empresas, se vuelve más difícil competir utilizando la variable precio y se afecta la inversión en desarrollo, innovación y productividad, aspectos fundamentales cuando se quiere expandir las empresas y mantener y abrir nuevos mercados.</i></p> <p><i>De otro lado, con el desarrollo de la pandemia, según el Ministerio de Comercio Industria y Turismo, las exportaciones de Colombia en el año 2020 registraron una caída equivalente al 21,4% frente al 2019. Dentro de este contexto general las exportaciones agropecuarias se contrajeron en un 2,5%8. Como se desprende de estas cifras, el país ha venido perdiendo terreno en las exportaciones a los distintos mercados internacionales, problemática que se vuelve urgente para el gobierno y que demanda ciertas medidas para su estímulo. En este orden de ideas, al encarecer los costos de producción de las empresas exportadoras, proyectos de ley como el que pretende la reducción de la jornada laboral, van en contravía de este objetivo y terminan perjudicándolo.</i></p> <p><i>Finalmente, es importante destacar que mientras en otros países se aprueban diferentes medidas de estímulo para la reactivación económica y especialmente para que el sector exportador pueda competir de la mejor manera en el escenario internacional, en Colombia se busca implementar este tipo de medidas que van en contravía de la industria nacional y afectan la competitividad del país y sus empresas.</i></p> <p><i>4. Constituye una medida inoportuna para el contexto de recesión que atraviesa Colombia por cuenta de la pandemia, cuyo principal objetivo es lograr la reactivación económica.</i></p>	<p><i>En un contexto tan difícil como el que atraviesa Colombia y el mundo por cuenta de la pandemia causada por el Covid – 19, en el cual Colombia ha presentado una de las contracciones más fuertes en toda su historia (-6.8%), una medida de esta naturaleza, que aumenta los costos de las empresas de manera desmedida, resulta a todas luces inconveniente e incompatible con los propósitos de recuperación económica de la nación.</i></p> <p><i>De otro lado, aprobar una iniciativa como ésta, va en contravía de los grandes esfuerzos que ha realizado el gobierno nacional, con programas como el PAEF, para sostener las nóminas de las empresas afectadas. Valdría la pena preguntarse si resulta coherente encarecer los costos laborales cuando muchas de las empresas no tienen los recursos para sostener los puestos de trabajo actuales y el gobierno no tiene los recursos suficientes para soportarlos, razón que lo lleva entre otras cosas a buscar la aprobación de una reforma tributaria para subsanar el déficit.</i></p> <p><i>Definitivamente no es coherente y va en desmedro del empleo y las finanzas públicas de nuestro país.</i></p> <p><i>Finalmente, el estado colombiano, como uno de los mayores empleadores, vería incrementados sustancialmente sus costos de nómina, demandando más recursos para su sostenimiento, recursos que no tiene debido al gran gasto realizado por cuenta de la pandemia. No es conveniente cargar a las empresas y al estado con un costo tan alto como el que implica la aprobación de este proyecto.</i></p> <p><i>5. Colombia es el país con el mayor número de días festivos del mundo lo que ocasiona que los trabajadores en la práctica trabajen menos horas y gocen de un descanso suficiente. La reducción de la jornada laboral va en contravía de la productividad.</i></p> <p><i>En la actualidad, Colombia tiene 18 días festivos, lo cual lo convierte junto a la India, en el país con más feriados en el mundo9. Esta particularidad de nuestro sistema hace que en la práctica los trabajadores desarrollen su labor por menos tiempo, pues de acuerdo con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, tienen derecho al descanso remunerado en</i></p>

los días festivos, mientras que aquellos que ejecutan su trabajo en estos días, obtienen una mayor remuneración de sus empleadores. En este orden de ideas, el proyecto de ley que pretende aprobarse desconoce esta característica que tanto bienestar le trae a los trabajadores colombianos.

En ese sentido, este gran número de festivos, junto a la reducción de la jornada, van en contravía de la productividad laboral, ocasionando que se desarrollen las labores por menos tiempo, con mayores costos y teniendo como resultado un grave perjuicio para los empleadores tanto del sector público como del privado."

IX. PLIEGO DE MODIFICACIONES

TEXTO ORIGINAL PL	TEXTO APROBADO PLENARIA SENADO	TEXTO PROPUESTO PRIMER DEBATE CÁMARA	JUSTIFICACIÓN
"Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones"	"Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones"	Sin modificación	
Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, permitir la contratación laboral a tiempo parcial para jóvenes de 18 a 28 años de edad, mujeres mayores de 57 años y hombres mayores de 62 años, permitir los aportes a la seguridad social y el pago de prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado, en virtud de estos contratos.	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores.	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.	Se ajusta la redacción y se precisa que con la reducción de la jornada no se afectará el salario ni los derechos y garantías ya adquiridos por el trabajador.

<p>Artículo 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y cinco (45) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:</p> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.</p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.</p> <p>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.</p>	<p>Artículo 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:</p> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.</p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.</p> <p>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.</p>	<p>Artículo 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:</p> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.</p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.</p> <p>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.</p>	<p>Se modifica la jornada a 42 horas, en atención a las sugerencias presentadas en la audiencia pública, por parte de algunos de los actores involucrados en los temas tratados en el proyecto de ley. Adicional a que se considera más fácil distribuir esas 42 horas en los días laborales de la semana.</p>
--	--	--	--

<p>horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.</p> <p>c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;</p> <p>En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.</p> <p>d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y cinco (45) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.</p> <p>Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo máximo hasta</p>	<p>c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;</p> <p>En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.</p> <p>d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.</p> <p>Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo máximo hasta</p>	<p>c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;</p> <p>En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.</p> <p>d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.</p> <p>Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo máximo hasta</p>	
---	--	--	--

<p>teniendo máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y cinco (45) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.</p> <p>PARAGRAFO 1. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p> <p>Artículo 3. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria y de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</p> <p>a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador implementará una jornada laboral semanal de hasta 47 horas. A partir del segundo año de la entrada en vigencia de la presente ley, será de hasta 46 horas y a partir del tercer año, la jornada laboral será de hasta 45 horas a la semana, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.</p>	<p>nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta (40) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.</p> <p>PARAGRAFO 1. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p> <p>Artículo 3. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria y de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</p> <p>a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador implementará una jornada laboral semanal de hasta 45 horas. A partir del segundo año de la entrada en vigencia de la presente ley, será de hasta 42 horas y a partir del tercer año, la jornada laboral será de hasta 40 horas a la semana, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.</p>	<p>nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.</p> <p>PARAGRAFO. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p> <p>Artículo 3. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria y de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</p> <p>A partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en cuarenta y siete (47) horas semanales.</p> <p>Pasado un año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en cuarenta y seis (46) horas semanales.</p> <p>A partir del tercer año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos</p>	<p>Se modifica la jornada a 42 horas, en atención a las sugerencias presentadas en la audiencia pública, por parte de algunos de los actores involucrados en los temas tratados en el proyecto de ley. Adicionalmente, se indica que la reducción de la jornada laboral se hará de manera progresiva, disminuyéndose una hora una vez entrada en vigencia la ley, una hora el segundo año y a partir del tercer año dos (2) horas por año hasta llegar a las 42 horas.</p>
--	--	--	--

<p>Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de 45 horas a la semana.</p>	<p>Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de 40 horas a la semana.</p>	<p>(2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.</p>		<p>consagrada en el artículo 3.</p>	<p>consagrada en el artículo 3.</p>	<p>Sin modificación</p>	
<p>Artículo 4. Derechos adquiridos de los trabajadores. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador. La disminución de la jornada de trabajo no reduce la remuneración ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.</p>	<p>Artículo 4. Derechos adquiridos de los trabajadores. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador. La disminución de la jornada de trabajo no reduce la remuneración, ni el salario, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.</p>	<p>Artículo 4. Derechos adquiridos de los trabajadores. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador. La disminución de la jornada de trabajo no implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.</p>	<p>Se ajusta la redacción del artículo de acuerdo a observaciones dadas durante el desarrollo de la audiencia pública.</p>	<p>Artículo 5. Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al párrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990.</p>	<p>Artículo 6. Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al párrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990.</p>	<p>ELIMINADO</p>	<p>Artículo 6. Contrato a tiempo parcial. Podrá celebrarse contrato de trabajo por horas, días o semanas, cuando se trate de jóvenes entre 18 y 28 años que estén cursando estudios, o cuando se trate de mujeres mayores de 57 años y hombres mayores de 62 años. Este contrato deberá constar por escrito, de lo contrario se presumirá la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido.</p> <p>Las cotizaciones al sistema de seguridad social y pago de prestaciones sociales, derivadas de los contratos de trabajo de que trata este artículo, se harán en proporción al tiempo laborado. En todo caso, el porcentaje correspondiente para aportes, cotizaciones al sistema de seguridad social, y el pago de prestaciones sociales, no podrá ser inferior a la proporción del valor de</p>
<p>Artículo 5. Modificación Extensiva. En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 40 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual</p>	<p>Artículo 5. Modificación Extensiva. En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual</p>	<p>Se modifica la jornada a 42 horas, en atención a las sugerencias presentadas por distintos actores involucrados en los temas tratados en el proyecto de ley. Adicional a que se considera más fácil distribuir esas 42 horas en los días laborales de la semana.</p>					
<p>la hora del salario mínimo legal mensual vigente.</p>	<p>ELIMINADO</p>						
<p>Artículo 7. Reclamación. El Ministerio de Salud reglamentará dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley lo pertinente al recaudo, pago de cuotas moderadoras, copagos, incapacidades y beneficios en salud de las personas que no coticen en un mes los 30 días completos, para que dichos beneficios sean proporcionales al monto de sus cotizaciones y determinará, conforme al total del ingreso base de cotización mensual (IBC) de cada trabajador, el régimen de salud al que éste quedará adscrito. De igual manera y en el mismo plazo de tiempo, el Ministerio de Trabajo reglamentará lo pertinente al régimen de riesgos laborales.</p>	<p>ELIMINADO</p>						
<p>Artículo 8. Vigencia. La presente ley empezará a regir a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial el párrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990.</p>	<p>Artículo 7. Vigencia. La presente ley empezará a regir a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Sin modificación</p>					

IX. POSIBLE CONFLICTOS DE INTERÉS


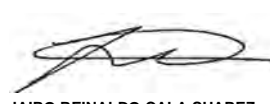

Con base en el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019, según el cual *“El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo con el artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar”.*

A continuación, se pondrán de presente los criterios que la Ley 2003 de 2019 contempla para hacer el análisis frente a los posibles impedimentos que se puedan presentar en razón a un conflicto de interés en el ejercicio de la función congresional, entre ellas la legislativa.

“Artículo 1º. El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 quedará así:

(...)

- 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. 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.*

<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 (...). (Subrayado y negrilla fuera de texto).</p> <p>De lo anterior, y de manera meramente orientativa, se considera que para la discusión y aprobación de este Proyecto de Ley no existen circunstancias que pudieran dar lugar a un eventual conflicto de interés por parte de los Honorables Representantes, pues es una iniciativa de carácter general, impersonal y abstracta, con lo cual no se materializa una situación concreta que permita enmarcar un beneficio particular, directo ni actual. En suma, se considera que este proyecto se enmarca en lo dispuesto por el literal a del artículo primero de la Ley 2003 de 2019 sobre las hipótesis de cuando se entiende que no hay conflicto de interés.</p> <p>En todo caso, es pertinente aclarar que los conflictos de interés son personales y corresponde a cada Congresista evaluarlos.</p>	<p>X. PROPOSICIÓN</p> <p>Con base en las anteriores consideraciones, presentamos ponencia positiva y solicitamos a la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, dar primer debate al Proyecto de Ley No. 489 de 2020 Cámara – 212 de 2019 Senado, “Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”.</p> <p>De los Honorables Congresistas,</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-end;"> <div style="text-align: center;">  JHON ARLEY MURILLO BENÍTEZ Representante a la Cámara Coordinador Ponente </div> <div style="text-align: center;">  JAIRO REINALDO CALA SUAREZ Representante a la Cámara Ponente </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  JAIRO CRISTANCHO TARACHE Representante a la Cámara Ponente </div>
<p style="text-align: center;">TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE CÁMARA</p> <p style="text-align: center;">PROYECTO DE LEY No. 489 DE 2020 CÁMARA</p> <p style="text-align: center;"><i>“Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones”</i></p> <p style="text-align: center;">El Congreso de la República de Colombia</p> <p style="text-align: center;">DECRETA:</p> <p>Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.</p> <p>Artículo 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:</p> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.</p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.</p>	<p>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.</p> <p>c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;</p> <p>En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.</p> <p>d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.</p> <p>Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a.m. a 9 p.m.</p> <p>PARAGRAFO. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p> <p>Artículo 3. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</p>

<p>A partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en cuarenta y siete (47) horas semanales.</p> <p>Pasado un año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en cuarenta y seis (46) horas semanales.</p> <p>A partir del tercer año de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos (2) horas cada año hasta llegar a las cuarenta y dos (42) horas semanales, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.</p> <p>Artículo 4. Derechos adquiridos de los trabajadores. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador. La disminución de la jornada de trabajo no implicará la reducción de la remuneración salarial ni prestacional, ni el valor de la hora ordinaria de trabajo, ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.</p> <p>Artículo 5. Modificación Extensiva. En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 42 horas a la semana, de conformidad con la aplicación gradual consagrada en el artículo 3.</p> <p>Artículo 6. Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990.</p> <p>Artículo 7. Vigencia. La presente ley empezará a regir a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>De los Honorables Congressistas,</p> <div data-bbox="824 638 1128 793"><p>JHON ARLEY MURILLO BENITEZ Representante a la Cámara Coordinador Ponente</p></div> <div data-bbox="1149 638 1453 793"><p>JAIRO REINALDO CALA SUAREZ Representante a la Cámara Ponente</p></div> <div data-bbox="993 829 1334 1009"><p>JAIRO CRISPANCHO TARACHE Representante a la Cámara Ponente</p></div>
--	---