



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXI - N° 1421

Bogotá, D. C., viernes, 11 de noviembre de 2022

EDICIÓN DE 9 PÁGINAS

DIRECTORES:

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

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 49 DE 2022 SENADO ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 143 DE 2022 SENADO

por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, DC octubre de 2022.

COMISIÓN SÉPTIMA

Senado de la República

Ciudad

Ref. Informe de ponencia para primer debate del *Proyecto de Ley No. 049 de 2022 Acumulado con el Proyecto de Ley 143 de 2022, "Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones"*

Señor Secretario.

En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 5ª de 1992 y respondiendo a la designación hecha por la Mesa Directiva como ponente coordinadora de esta iniciativa, rindo informe de ponencia para primer debate del

La presente ponencia se desarrollará de la siguiente manera:

1. Antecedentes.
2. Objeto
3. Justificación y Conveniencia del proyecto.
4. Constitucionalidad y legalidad.
5. Impacto Fiscal
6. Conflicto de interés.
7. Proposición.

I. ANTECEDENTES

En materia de jornada ordinaria laboral en Colombia, originalmente el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), establecía que el trabajo nocturno era el que se realizaba en el periodo comprendido entre las 18:00 horas y las 6:00 de la mañana del día siguiente. Posteriormente se introdujo una reforma laboral mediante la Ley 789 de 2002, estableciendo la jornada nocturna a partir de las 22:00 horas hasta las 6:00 de la mañana del día siguiente, ampliando cuatro (4) horas la jornada diurna.

La última reforma sobre la materia en el país se realizó mediante la sanción de la Ley 1846 de 2017, que establece la jornada diurna desde las 6:00 de la mañana hasta las 21:00 horas, empezando la jornada nocturna a partir de las 21:00 horas hasta las 6:00 de la mañana. Hay que resaltar en la última iniciativa legislativa, que hoy está vigente dentro del ordenamiento jurídico (Ley 1846 de 2017), la propuesta inicial era volver nuevamente a como estaba originalmente el artículo 160 del CST, esto es, la jornada diurna entre las 6:00 de la mañana hasta las 18:00 horas y la nocturna a partir de las 18:00 horas hasta las 6:00 de la mañana.

Antecedentes legislativos

1. Proyecto de Ley 258 de 2019 Cámara, de Autoría de León Fredy Muñoz Lopera: tenía por objeto modificar la jornada laboral en Colombia con el propósito brindar una mejor calidad de vida a los trabajadores colombianos y a sus familias y puedan emprender actividades educativas, de capacitación, lúdicas o compartir tiempo de calidad con las familias y a la vez posibilitar que las empresas y la industria colombiana mejore sus niveles de producción y competencia. Este proyecto fue archivado en virtud del artículo 157 de la Ley 5 de 1992.
2. Proyecto de Ley 029 de 2020 Cámara de autoría de H.S.Iván Leonidas Name Vásquez H.R.León Fredy Muñoz Lopera , H.R.César Augusto Ortiz Zorro: tenía por objeto modificar la jornada laboral de 48 a 36 horas, con el propósito de generar un nuevo turno de trabajo, mejorar la productividad y la competitividad de la industria colombiana, brindar una mejor calidad de vida a los trabajadores colombianos y a sus familias y puedan emprender actividades educativas, de capacitación, lúdicas o compartir tiempo de calidad con las familias e incentivar los aportes al sistema general de seguridad social. Este proyecto fue archivado en virtud del artículo 157 de la Ley 5 de 1992.

<p>3 Proyecto de Ley 276 de 2021 Cámara, de autoría de Enrique Cabrales Baquero: tenía por objeto regular la jornada laboral semanal de los empleados de servicio doméstico en modalidad interna, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los mismos. Este proyecto fue retirado por su autor.</p> <p>4. Proyecto de Ley 489/2020 Cámara, 212/2019 Senado, de autoría de Álvaro Uribe Vélez, Carlos Felipe Mejía Mejía, John Harold Suarez Vargas, Citro Alejandro Ramirez Cortes, Fernando Nicolás Araújo Rumié, Alejandro Corrales Escobar, Ruby Helena Chagui Spath, Maria del Rosario Guerra de la Espriella, Amanda Rocio González Rodríguez, Carlos Manuel Meisel Vergara, Honorio Miguel Henríquez Pinedo, Nicolás Perez Vasquez, Paloma Susana Valencia Laserna: Este proyecto de ley que inició su trámite en el 2019, se le hicieron múltiples proposiciones que buscaban no solo reducir la jornada laboral, sino en específico la jornada laboral diurna, aun así todas ellas fueron desestimadas y el proyecto de ley terminó su trámite convirtiéndose en la Ley 2101 del 15 de julio de 2021. Allí se modifica progresivamente la jornada laboral hasta llegar a una de 42 horas semanales.</p> <p>Trámite en Comisión Séptima Constitucional del Senado de la República</p> <p>Mediante la Resolución 002 de 2022, de la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional del Senado de la República, luego de un análisis considerativo, se resolvió acumular dos iniciativas de origen congressional. Por un lado, el Proyecto de Ley 049 de 2022, de iniciativa de la bancada del Partido Comunes, y por el otro, el Proyecto de Ley 143 de 2022 de iniciativa del H.S. Fabian Diaz Plata.</p> <p>Referente a la iniciativa de estos proyectos de ley durante el año 2014, se presentó el proyecto de Ley 038 de 2014 el cual realizaba modificaciones al código sustantivo del trabajo con el fin de restablecer las horas extras, el trabajo dominical y festivo; también se presentó el proyecto de Ley 006 de 2014 por medio del cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo, buscando establecer los horarios que comprenden la jornada ordinaria y nocturna de trabajo brindando mayor protección al trabajador al garantizarle una remuneración más justa.</p> <p>En el año 2015, fue presentando el Proyecto de Ley 128 de 2015 Senado el cual buscaba derogar las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo de la ley 789 de 2002, esa modificación comprendió que el trabajo diurno y nocturno volviera regularse desde las seis de la mañana hasta las seis de la tarde, y nocturno desde las seis de</p>	<p>la tarde hasta las seis de la mañana, y tenía por objetivo que se remunerara los dominicales y festivos con un recargo del cien por ciento, este proyecto fue archivado.</p> <p>II. OBJETO Y CONTENIDO</p> <p>Objeto</p> <p>El presente proyecto tiene como fin la modificación del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950) respecto a los artículos que regulan la jornada laboral diurna nocturna, dominical y festiva, así como la remuneración obtenida de las horas extras asegurando así la protección y buen goce del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, así como una remuneración íntegra para el trabajador.</p> <p>Reducir la actual jornada laboral diurna con el fin de restablecer el derecho conquistado por los trabajadores de un período (día) de 12 horas entre las 06:00h y las 18:00h. se busca garantizar el pago del recargo nocturno después de las 18:00h, con el fin de obtener una remuneración justa e incentivar mejores condiciones de trabajo decente en Colombia.</p> <p>Contenido</p> <p>Este proyecto de ley, consta de 4 artículos incluida la vigencia. En el primero de ellos se establece el objeto; en el segundo de ellos se modifica el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017, con el fin de reducir en 3 horas la jornada diurna; en el tercer artículo se modifica el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990; finalmente, el artículo cuatro deroga todas las normas que le sean contrarias al proyecto de ley y declara la vigencia a partir de la promulgación.</p> <p>III. JUSTIFICACIÓN Y CONVENIENCIA DEL PROYECTO.</p> <p>La ley 789 de 2002 o reforma laboral tenía por objetivo generar más de 600.000 puestos de trabajo, según el gobierno nacional, entre los años 2003 + 2006. En su momento, según cálculos de Fedesarrollo y la Contraloría, la creación de empleos por la reforma sería de 200.000 puestos de trabajo, muy por debajo de lo anunciado en la reforma¹.</p> <p>Los puntos que se tuvieron en cuenta para la creación de nuevos puestos de trabajo fueron la eliminación de los costos salariales al sector empresarial a través de 1) la ampliación de la</p> <p>¹ Boletín del Observatorio de mercado de trabajo y seguridad social No 6. Universidad Externado de Colombia. 2003.</p>
<p>jornada de trabajo diurna que aumentaba en 4 horas, pasando de 6 am - 6 pm a las 6 am -10 pm, y la reducción de los recargos dominicales y festivos, 2) la reducción de las indemnizaciones por despidos, 3) la modificación de contratos de aprendizaje, 4) créditos a pequeñas y medianas empresas, 5) Subsidios temporales para el empleo en las empresas pequeñas y medianas, y 6) Introducción regímenes especiales de aportes.</p> <p>No obstante, después de 19 años de entrada en marcha la reforma laboral no ha alcanzado los objetivos propuestos. La ley 789 de 2002 se orientó a flexibilizar el mercado laboral, aumentando la duración de la jornada diurna y disminuyendo los recargos por concepto de nocturnos, dominicales, festivos y horas extras. Esta reforma que buscaba aumentar el empleo formal, puede ser vista en un principio por sectores que emplean gran cantidad de mano de obra como un gran ahorro para las empresas y una pérdida de ingresos por parte de los trabajadores. Sin embargo, el análisis del gobierno nacional no tuvo en cuenta la reestructuración sectorial que vivió la economía colombiana.</p> <p>Hacia finales de la década del 90 se exacerbó la política monetaria restrictiva asociada a las altas tasas de interés, con efectos negativos en la inversión privada, el capital se abarató como producto de la reducción de aranceles y la revaluación de la moneda nacional, lo cual profundizó la sustitución de mano de obra por capital. Al mismo tiempo, el PIB se recompuso con menor participación de los sectores intensivos en trabajo como el sector industrial y el sector agrícola, y en su lugar cobraron fuerza los sectores de menor demanda de empleo como el financiero, el extractivo minero y el energético. El resultado fue la reducción de la elasticidad del empleo con respecto al PIB, lo cual implica que la creación de cada nuevo puesto de trabajo en el sector formal requiere de un mayor crecimiento del producto.²</p> <p>No es posible aislar el impacto de la Ley 789 de 2002 en el mercado laboral y, por el contrario, muchos otros aspectos económicos pudieron haber incidido en las cifras de ocupación. Es decir, que los pronósticos planteados durante la discusión de la reforma laboral sólo pueden traducirse realmente en incertidumbre sobre los reales efectos de la reforma en la generación de empleo.</p> <p>Además de lo anterior, varios estudios encontraron la poca correlación que existió entre los argumentos planteados en la reforma y la generación de empleo. El Observatorio de Mercado Laboral y Seguridad Social afirmaba “que el impacto ocupacional agregado estrictamente</p> <p>² Impacto de la reforma laboral de la ley 789 del 2002 en la política pública de disminución del desempleo en Colombia. Peña, Damaris. Corporación Universitaria de la Costa. Facultad de Derecho, 2010.</p>	<p>debido a la reforma laboral resultó muy inferior a lo esperado por sus promotores³. El Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica (CIDSE) estimaba que “los resultados de la evaluación sugieren que la Ley 789 no ha contribuido a la generación de empleo, ni en el sector terciario, ni tampoco en las medianas y grandes empresas. De igual forma se encontró, que, a partir del 2003, ninguna política económica, incluyendo las políticas de la reforma laboral, ha creado empleo para la población vulnerable definida en este trabajo. Por el contrario, la probabilidad de encontrar algún puesto de trabajo han disminuido⁴. Por su parte, Alejandro Gaviria concluyó que “los resultados no sugieren un efecto sustancial de la reforma sobre la generación de empleo. Tanto la evidencia directa, basada en las respuestas de los representantes de las empresas entrevistadas, como la evidencia indirecta, basada en las diferencias sectoriales medidas a partir de las ECH, indican que los efectos sobre el empleo fueron marginales. La reforma laboral fue mencionada como un factor determinante en la generación de empleo por un porcentaje irrisorio de los encuestados. Y las diferencias sectoriales en la probabilidad de ocupación no son consistentes con lo que debería esperarse. Con todo, los resultados son negativos, y claramente inconsistentes con la cifra de 200.000 empleos por año citada durante la (discusión) parlamentaria.⁵</p> <p>En atención al principio de progresividad y no regresividad en materia laboral, la presente iniciativa de ley pretende nuevamente implementar en Colombia una jornada diurna que se compatibilice con las prerrogativas de la parte débil de la relación laboral, es decir, las trabajadoras y los trabajadores, poniendo de presente que en su momento la reforma laboral incorporada por la Ley 789 de 2002 supuso un quebrantamiento del principio de progresividad y prohibición de regresividad, reconocido por la Sentencia de la Corte Constitucional C-228 (2011):</p> <p><i>El principio de progresividad y la prohibición de regresividad representa un componente esencial de la garantía de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y dentro de ellos los derechos de seguridad social. La exigibilidad judicial de la protección de un derecho social debe ser complementada con la posibilidad de conformar contenidos o estándares mínimos constituidos por prestaciones concretas, cuya garantía se pueda posicionar de manera general como un punto sobre el cual</i></p> <p>³ Boletín del Observatorio de mercado de trabajo y seguridad social No 6. Universidad Externado de Colombia. 2003.</p> <p>⁴ Éxitos y fracasos de la ley 789 en el área metropolitana de Cali y Yumbo: una evaluación teórica y empírica. CIDSE, Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica. Doc 98. 2007</p> <p>⁵ Gaviria, Alejandro. Ley 789 DE 2002: ¿FUNCIONÓ O NO? Documento CEDE 2004-45. 2004</p>

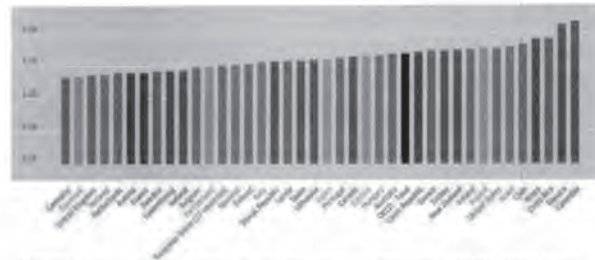
avanzar, y de no retornar en cuanto al carácter incuestionable de su satisfacción. El mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve menguada, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado debe presumirse en principio inconstitucional, y por ello está sometido a un control judicial estricto. Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesaria ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social prestacional.

De la anterior consideración de la Corte Constitucional, podemos colegir entonces que la Ley 789 de 2002 fue una reforma laboral que representó un menoscabo para los derechos de los trabajadores del país, toda vez que redujo la jornada nocturna que estaba prevista en el artículo 160 del CST a partir de las 6:00 p.m. hasta las 6:00 a.m., para establecer una nueva jornada nocturna a partir de las 10:00 p.m. Con ello ocasionó una privación a los trabajadores del reconocimiento y pago del recargo nocturno a que tenían derecho a partir de las 6:00 p.m. antes de la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002. (C-228, 2011).

I. Jornada laboral y productividad.

Uno de los argumentos usualmente esgrimidos para explicar la demanda laboral son los costos asociados a jornadas laborales cortas. No obstante, vale la pena poner en perspectiva las jornadas a las que está sometido un trabajador promedio colombiano frente a otros trabajadores de distintos países. El gráfico 1 muestra una comparativa de las horas trabajadas al año por un trabajador promedio en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Colombia es el país con más horas trabajadas anualmente por persona, con 2172 (47.6 promedio a la semana) en 2020 según datos de la OCDE, le siguen México con 2124 (44.7 semanales), Costa Rica con 1913 (43.9 semanales) y Chile con 1825 (42.9 semanales). Desde luego, las horas trabajadas no siempre corresponden con las horas que por ley corresponden en estos países.

Gráfico 1. Horas anuales de trabajo en países de la OCDE. Datos de 2020.



Fuente: Organization for Economic Co-operation & Development (OECD). Annual Hours Worked.

De lo anterior se desprende que los trabajadores colombianos tienen jornadas extensas si se compara con sus pares de la OCDE. La pregunta que sigue es conocer si estas largas jornadas se ven evidenciadas en la economía como conjunto, para responder a ello es necesario observar cuánto se produce en estos tiempos de trabajo, a saber, la productividad. El gráfico 2 muestra la relación existente entre las horas anuales de trabajo y la productividad laboral, donde se puede inferir una clara relación negativa entre el conjunto de países de la muestra, en este caso de Latinoamérica y Europa, con datos de 2019. Desde un extremo está el caso de Perú con casi 2200 horas de trabajo anuales, pero con una baja generación de producto por esta labor: tan solo USD\$10 por hora de trabajo; en el otro extremo se encuentra Noruega, con una carga laboral de 1400 horas anuales de trabajo - 800 menos que el caso peruano - pero con un producto de USD\$100 por hora laborada, es decir, una productividad 10 veces mayor a Perú. La situación colombiana se acerca más a Perú que a Noruega. Un trabajador promedio colombiano labora alrededor de 2000 horas al año, pero su productividad es solo de aproximadamente USD\$17. La conclusión que se extrae de observar la relación entre la jornada y la productividad laboral en diferentes países es evidente: más horas de trabajo no implica una mejora de la actividad económica. De hecho, puede que tenga efectos perversos sobre la productividad de los trabajadores y por lo tanto de la economía en conjunto.

Gráfico 2. Horas anuales de trabajo y Productividad laboral

La productividad laboral es medida como PIB por hora en USD. El PIB es ajustado a la inflación y a las diferencias entre los costos de vida de los diferentes países. Datos del año 2019.



Fuente: Elaboración a partir de OurWorldInData.org. Obtenido desde OurWorldInData.org/working-hours

Algo que debe ser claro es que por sí misma la duración de la jornada laboral no representa una mejor o peor condición laboral, ya que debe entenderse junto a otros indicadores económicos como son el salario, la productividad, el poder adquisitivo, el Producto Interno Bruto, etc. Por lo tanto, una jornada más larga no significa que exista mayor productividad, al contrario, las jornadas más largas están relacionadas con una baja productividad y otros problemas para el trabajador. Entre ellos se encuentra el tema de salud.

II. La salud de los trabajadores en jornadas irregulares.

La Organización Mundial de la Salud alertó, en 2021, que del año 2000 al 2016 se duplicaron las muertes por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica relacionadas con jornadas laborales demasiado largas, en especial las que rebasan 55 horas a la semana. De forma ilegal muchos latinoamericanos trabajan más horas de las establecidas por ley, gracias a la escasa o nula protección laboral lo que supone un riesgo para su salud y un deterioro en su calidad de vida. La corrupción, las legislaciones con escasa protección a los trabajadores y culturas laborales anacrónicas son aún parte de la vida cotidiana de las economías latinoamericanas. Esto genera condiciones laborales poco justas y que impactan directamente en el nivel de vida de los trabajadores. La delicada estabilidad de las economías latinoamericanas es usada

comúnmente como una de las causas por las que no es posible el aumento de salarios y en general la mejora en las condiciones laborales.

Los cambios regulares de jornadas laborales o los turnos nocturnos están asociados a consecuencias negativas sobre la salud de los trabajadores. En comparación con los trabajadores que laboran en horario regular - diurno -, los trabajadores que realizan sus actividades en la noche suelen tener menor duración del sueño, largas siestas, y más variabilidad en el sueño. El trabajo nocturno típicamente es considerado el más nocivo para el sueño y, este a su vez, es asociado a una pobre salud⁸ y se encuentra que el tiempo de sueño promedio semanal es 37 min más corto, el punto medio del sueño es dos horas más tarde y varía una hora con respecto a los trabajadores diurnos⁹.

Los cambios de jornada laboral se encuentran asociados con incrementos en las probabilidades de sufrir diabetes, obesidad, hipertensión, cáncer e incluso bajos niveles de fecundidad¹⁰. En adición a un mal sueño, los trabajadores con cambios rutinarios de jornada y nocturnos tienen más probabilidades de reportar síntomas depresivos, malos hábitos de salud como fumar, beber en exceso bebidas alcohólicas y abusar de la cafeína junto con un uso mayor de ayudas para dormir¹⁰. Estos efectos negativos sobre la salud de los trabajadores que laboran en jornadas irregulares son una combinación de pérdida del tiempo de sueño, la disrupción del funcionamiento del ritmo circadiano, y la alteración de los patrones de luz/oscuridad¹¹.

Además de los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores en jornadas irregulares, también se encuentran alteraciones no descables en las actividades asociadas al hogar y las

⁸ Akerstedt T. Shift work and disturbed sleep/wakefulness. *Occup Med (Lond)*. 2003;53(2):89-9

⁹ Impact of shift work schedules on actigraphy-based measures of sleep in Hispanic workers: results from the Hispanic Community Health Study/Study of Latinos ancillary Sleep study. Reid, K; Ramos, A; Weng, J; et al. *Sleep Research Society*. 2018. Oxford University Press.

¹⁰ Kecklund G, et al. Health consequences of shift work and insufficient sleep. *BMJ*. 2016;355:i5210

¹¹ Esquivel Y, et al. Shift work and cardiovascular risk factors: new knowledge from the past decade. *Arch Cardiovasc Dis*. 2011;104(12):636-668

¹² Härmä M, et al. The effect of an irregular shift system on sleepiness at work in train drivers and railway traffic controllers. *J Sleep Res*. 2002;11(2):141-151.

¹³ Nea FM, et al. Dietary and lifestyle habits and the associated health risks in shift workers. *Nutr Res Rev*. 2015;28(2):143-16

relaciones intrafamiliares¹². El tipo de jornada laboral en que trabaja un padre o una madre puede tener impactos significativos en el desarrollo de los hijos, y a su vez, puede rebalancear los tiempos de cuidado en el hogar, y generar sobrecargas a alguno de los padres, que usualmente recae sobre las madres.

III. Hacia el trabajo decente y el crecimiento económico.

Dados los factores anteriormente mencionados, vale la pena resaltar que la Organización de Naciones Unidas (ONU) estableció una clara relación entre alcanzar un respeto claro por los derechos laborales y el crecimiento económico. La gráfica 3 muestra una comparativa de los países en su cumplimiento del objetivo octavo del desarrollo sostenible de la ONU, el trabajo decente y el crecimiento económico. Colombia, un país donde históricamente la legislación laboral es blanda y por distintas razones raramente se aplica, se encuentra por alcanzar 2 de esos objetivos, pero los restantes 5 objetivos se muestran sin ningún avance o con progreso insuficiente.

Gráfico 3. Progreso de los países hacia el cumplimiento del trabajo decente y crecimiento económico (8° objetivo del desarrollo sostenible) Número de objetivos por tendencia. La gráfica muestra una valoración de las tendencias, no del desempeño actual.



Fuente: OECD (2022), The Short and Winding Road to 2030: Measuring Distance to the SDG Targets, OECD Publishing, Paris

¹² Non-standard forms of employment in Latin America: Prevalence, characteristics and impact on wages. Maurizio, Roxana. International Labour Office (ILO). Geneva, 2016.

El mercado laboral actualmente se encuentra plagado de contratos a término fijo y subcontratación a través de agencias de trabajo temporales y los derechos laborales son regularmente violados, ignorando la legislación que rige los contratos laborales.

Las acciones efectivas para alcanzar un mercado laboral que garantice un trabajo decente incluyen la mejora de la aplicación, una mejor capacitación e intermediación laboral, y un mejor funcionamiento del sistema de prestaciones por desempleo. Serían útiles mayores esfuerzos para hacer que el sistema de educación y formación responda mejor a las necesidades del mercado laboral mediante la mejora de la pertinencia. En particular, mejorar un sistema de aprendizaje vinculado a la educación formal y fomentar un mayor aprendizaje basado en el trabajo mejoraría las oportunidades de empleo de calidad. También ayudaría una mejor evaluación de las habilidades y la información de anticipación. Además, se necesitan políticas para impulsar el empleo femenino, como la ampliación del horario de apertura de las guarderías y los esfuerzos continuos hacia una educación temprana universal, para reducir las brechas de género. Las reformas para impulsar el desempeño de las exportaciones y mejorar la productividad pueden ayudar a respaldar el crecimiento empresarial y el empleo y sentar las bases para más empleos y de mejor calidad. Todas estas políticas pueden crear un círculo virtuoso entre la productividad laboral y la equidad, aumentando el acceso a empleos de mayor calidad, salarios más altos y cobertura de pensiones, capacitación y beneficios por desempleo.¹³

Del análisis expuesto se certifica que los cambios introducidos en la reforma laboral en materia de horas extras, nocturnas y dominicales, así como los nuevos porcentajes por la terminación unilateral de los contratos de trabajo sin justa causa, han sido nocivos para la economía, pues no han probado que son eficaces para crear empleo. En cambio, si es evidente que afectaron la calidad de vida de los trabajadores en general, el problema del empleo no se resuelve desmontando las conquistas de los trabajadores, sino impulsando una política económica que fomente la producción, proteja el mercado interno y estimule el consumo con base en incrementos reales de los ingresos de las mayorías.

IV. CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD

¹³ Fostering high-quality jobs for all in Colombia. OECD Economic Surveys. Colombia 2019.

En primera medida la Constitución Política de Colombia contiene múltiples disposiciones que protegen y garantizan El derecho al trabajo, desde su preámbulo hasta su normativa constitucional, el artículo 25 establece en nuestra Carta Magna el trabajo como un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado así como sus condiciones dignas y justas, además el artículo 53 de la misma ostenta que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo garantizando una remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos intransferibles y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Ahora bien, nuestra normativa legal, haciendo énfasis al Decreto 2663 de 1950, el cual expide el Código Sustantivo del Trabajo que desde un principio estableció los puntos que hoy en día son materia de discusión dentro de este proyecto de Ley, el texto original dispuso en su artículo 161 lo referente al trabajo diurno y nocturno, el trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 a. m.) y las diez y ocho (6 p. m.), y trabajo nocturno es el comprendido entre las diez y ocho horas (6 p. m.) y las seis (6 a. m.). A partir de la ley 789 de 2002 que realizó una reforma en aspectos fundamentales al Código Sustantivo del Trabajo modificando lo concerniente al trabajo diurno y nocturno, que pasó a entenderse como diurno el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.), y el Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.), esto significa que desde que comenzó a regir esta Ley le hemos aumentado a los trabajadores cuatro horas de jornada diurna laboral afectando lo referente a su ingreso salarial que incluye sus horas extras. En 2017 se expidió la Ley 1846 de la cual fueron autores los Honorables Representantes Oscar Hurtado Pérez, Harry Giovanni González, John Jairo Roldán Avendaño y German Carlosama López, esta ley redujo una hora a la jornada laboral diurna, la que hasta la fecha es la comprendida entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.), y el trabajo nocturno que comprende desde las veintidós horas hasta las seis horas (6:00 a.m.) horas del día siguiente.

La Ley 789 de 2002 modificó el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo donde se estableció que el trabajo en domingo y festivos se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Cuadro comparativo de la normatividad sobre la jornada Diurna de trabajo en Colombia.

LEY	TÍTULO	JORNADA
Ley 129 de 1931	Por la cual se aprueba varias convenciones adoptadas por la conferencia internacional del trabajo, en sus 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10 y 11 sesiones.	La máxima legal es (48) horas semanales
Decreto 895 de 1934	Por la cual se aprueba una resolución de la oficina general del trabajo y la fijación de la jornada máxima de trabajo.	La máxima legal es (8) ocho horas diarias y (48) cuarenta y ocho semanales en los establecimientos industriales.
Decreto 2350 de 1944	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos	La máxima legal es (8) ocho horas diarias y (48)cuarenta y ocho semanales El salario de trabajo adicional diurno tiene un aumento del 25% y recargo nocturno del 50%

	colectivos y jurisdicción especial del trabajo.	
Decreto 2663 de 1950	Por medio del cual se expide el código Sustantivo del Trabajo.	<i>la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y de cuarenta y ocho (48) a la semana</i>
Decreto 2351 de 1965	Por la cual se hacen unas Reformas al Código sustantivo del trabajo	Se remunerará con un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas el día domingo y de fiesta - exceptuando a los trabajadores que laboraban treinta y seis horas
Ley 6 de 1981	Por la cual se modificó el artículo 161 del código sustantivo del trabajo.	La máxima legal es (8) ocho horas diarias y (48) cuarenta y ocho semanales, salvo las labores insalubres o peligrosas y aclarando que los menores de 16 años tendrán una jornada máxima de (6) horas.

Ley 50 de 1990	El artículo 20 modifico el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo al igual que la ley anterior	Conservo las ocho (8) horas día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, pero agrego jornadas especiales a los menores de doce (12) años a catorce (14) años y menores de catorce (14) años a diez y seis (16) años.
Ley 789 de 2002	Por lo cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos	Entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diez (10:00 p.m.), y el trabajo nocturno es el comprendido entre las diez (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).
	artículos del código sustantivo del trabajo	

Ley 1846 de 2017	Por lo cual se modifican los artículos 160 y 161 de código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.	Un periodo comprendido entre las seis (6) a.m. y las nueve (9) p.m., y el trabajo nocturno entre las nueve (9) p.m. y las seis (6) a.m. El empleador y el trabajador podrá acordar que la jornada semanal sea de 48 horas y se realice mediante jornadas flexibles de trabajo distribuidas en máximo 6 días a la semana con un descanso obligatorio que podrá concedirse con el domingo.
-------------------------	--	--

Fuente: Elaborado por la universidad la gran Colombia facultad de derecho Bogotá, d.c. 2018. Datos Congreso de la Republica.

V. CUADRO COMPARATIVO PARA LA ACUMULACIÓN DE LAS INICIATIVAS

Proyecto de Ley 049 de 2022 Sensido.		Proyecto de ley 143 de 2022.	
TITULO DEL PROYECTO DE LEY.	<i>POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, SE REGLAMENTA LA JORNADA LABORAL DIURNA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.</i>	TITULO DEL PROYECTO DE LEY.	<i>POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.</i>
OBJETO DEL PROYECTO DE LEY.	Artículo 1. OBJETO. La presente Ley tiene como objeto regular la jornada diurna, nocturna y su remuneración, garantizando el descanso y el pago justo en procura del cumplimiento de las recomendaciones de la OIT en cuanto al trabajo digno y decente.	OBJETO DEL PROYECTO DE LEY.	Artículo 1º Objeto. La presente ley tiene por objeto regular la franja horaria de las jornadas laborales, las tarifas aplicables para la respectiva remuneración, garantizando la protección de un pago justo y proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.

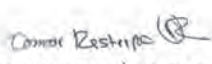

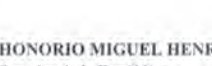

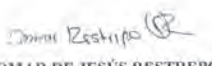

<p>ARTICULO 2.</p>	<p>Artículo 2. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.</p> <p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00) y las dieciocho horas (18:00).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las dieciocho horas (18:00) y las seis horas del día siguiente (6:00).</p>	<p>ARTICULO 2.</p>	<p>Artículo 2º Modificación Código Sustantivo del Trabajo. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por la ley 789 de 2002 y la ley 1846, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 160. Trabajo Diurno y Nocturno</p> <p>1. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las dieciocho horas (6:00 p.m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (6:00 p.m.) y las seis (6:00 a.m.)</p>
<p>5. Los trabajadores en la modalidad de contratación de libre nombramiento y remoción, cargo de administración y confianza, que devenguen hasta 3 SMLMV, tendrán derecho a un recargo sobre el 10% del valor del trabajo ordinario en sus horas extra laboradas</p> <p>6. Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.</p>			<p>5. Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.</p>
<p>Artículo 3</p>	<p>Artículo 3. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO Y DEL SUPLEMENTARIO. Modifíquese el artículo 168 de Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 168. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS</p> <p>1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.</p> <p>2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.</p> <p>3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.</p> <p>4. El trabajo que se desarrolle en turnos sucesivos, especiales o flexibles con inclusión de horas dentro de la jornada Nocturna, tendrá un recargo del 10% sobre el valor del trabajo ordinario diurno para la misma labor o similar.</p>	<p>Artículo 3</p>	<p>Artículo 3º Modificación Código Sustantivo del Trabajo. Modifíquese el artículo 168 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por la ley 789 de 2002 y la ley 1846, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.</p> <p>1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno</p> <p>2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.</p> <p>3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.</p> <p>4. Los trabajos realizados en jornadas especiales, flexibles, sucesivos con inclusión de jornada nocturna tendrán el recargo del 15% sobre el valor del trabajo ordinario diurno sobre el mismo trabajo.</p>
<p>Artículo 4</p>	<p>Artículo 4. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 4</p>	<p>Artículo 4º Modificación Código Sustantivo del Trabajo. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por la ley 789 de 2002 y la ley 1846, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 179. REMUNERACION:</p> <p>1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.</p>
		<p>Artículo 5</p>	<p>Artículo 5º Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación.</p>

VI. IMPACTO FISCAL

Frente al artículo 7º Análisis del impacto fiscal de las normas de la Ley 819 de 2003 *Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones*, la Honorable Corte Constitucional se pronunció sobre su interpretación de la siguiente manera en la Sentencia C-502 de 2007:

“36. Por todo lo anterior, la Corte considera que los primeros tres incisos del art. 7º de la Ley 819 de 2003 deben entenderse como parámetros de racionalidad de la actividad legislativa, y como una carga que le incumbe inicialmente al Ministerio de Hacienda, una vez que el Congreso ha valorado, con la información y las herramientas que tiene a su alcance, las incidencias fiscales de un determinado proyecto de ley. Esto significa que ellos constituyen instrumentos para mejorar la labor legislativa.

Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dictan tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear

<p>barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda.</p> <p>Y en ese proceso de racionalidad legislativa la carga principal reposa en el Ministerio de Hacienda, que es el que cuenta con los datos, los equipos de funcionarios y la experticia en materia económica. Por lo tanto, en el caso de que los congresistas tramiten un proyecto incorporando estimativos erróneos sobre el impacto fiscal, sobre la materia de atender esos gastos o sobre la compatibilidad del proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, le corresponde al Ministro de Hacienda intervenir en el proceso legislativo para ilustrar al Congreso acerca de las consecuencias económicas del proyecto. Y el Congreso habrá de recibir y valorar el concepto emitido por el Ministerio. No obstante, la carga de demostrar y convencer a los congresistas acerca de la incompatibilidad de cierto proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo recae sobre el Ministro de Hacienda.</p> <p>Por otra parte, es preciso reiterar que, si el Ministro de Hacienda no participa en el curso del proyecto durante su formación en el Congreso de la República, mal puede significar que el proceso legislativo se encuentra viciado por no haber tenido en cuenta las condiciones establecidas en el art. 7° de la Ley 819 de 2003. Puesto que la carga principal en la presentación de las consecuencias fiscales de los proyectos reside en el Ministerio de Hacienda, la omisión del Ministerio en informar a los congresistas acerca de los problemas que presenta el proyecto no afecta la validez del proceso legislativo ni vicia la ley correspondiente.</p> <p style="text-align: center;">VI. CAUSALES DE IMPEDIMENTO</p> <p>Conforme al artículo 3 de la ley 2003 de 2019, que modificó el artículo 291 de la ley 5 de 1992, este proyecto de ley reúne las condiciones del literal a y b, de las circunstancias en las cuales es inexistente el conflicto de intereses del artículo 286 de la ley 5 de 1992, toda vez que es un proyecto de Ley de interés general, que puede coincidir y fusionarse con los intereses del electorado.</p> <p style="text-align: center;">VII. PROPOSICIÓN</p> <p>Por las anteriores consideraciones y haciendo uso de las facultades conferidas por el artículo 153 de la Ley 5° de 1992, se pide Ponencia Positiva y se solicita a la Honorable Mesa Directiva de la Plenaria de Senado dar Primer debate al PROYECTO DE LEY NO.</p>	<p style="text-align: center;">143/2022 "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"</p> <p>De los ponentes,</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;">  OMAR DE JESÚS RESTREPO Senador de la República Coordinador Ponente </div> <div style="text-align: center;">  FABIAN DIAZ PLATA Senador de la República Ponente </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 100px;"> <div style="text-align: center;">  HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ Senador de la República Ponente </div> <div style="text-align: center;">  JOSÉ ALFREDO MARÍN LOZANO Senador de la República Ponente </div> </div> <p style="text-align: center; margin-top: 100px;">TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE</p> <p style="text-align: center;">PROYECTO DE LEY NÚMERO 143 DE 2022 SENADO</p>
<p style="text-align: center;">"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"</p> <p style="text-align: center;">EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA:</p> <p>Artículo 1º Objeto: La presente ley tiene por objeto regular la franja horaria de las jornadas laborales, las tarifas aplicables para la respectiva remuneración, garantizando la protección de un pago justo y proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.</p> <p>Artículo 2º Modificación Código Sustantivo del Trabajo: Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por la ley 789 de 2002 y la ley 1846, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 160. Trabajo Diurno y Nocturno</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las dieciocho horas (6:00 p.m.). 2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (6:00 p.m.) y las seis (6:00 a.m.) <p>Artículo 3º Modificación Código Sustantivo del Trabajo: Modifíquese el artículo 168 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por la ley 789 de 2002 y la ley 1846, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 168. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno. 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 4. Los trabajos realizados en jornadas especiales, flexibles, sucesivas con inclusión de jornada nocturna tendrán el recargo del 15% sobre el valor del trabajo ordinario diurno sobre el mismo trabajo. 5. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro. 	<p>Artículo 4º Modificación Código Sustantivo del Trabajo: Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por la ley 789 de 2002 y la ley 1846, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo en domingo y festivos se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (80%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. <p>Artículo 5º Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación.</p> <p>Atentamente:</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 100px;"> <div style="text-align: center;">  OMAR DE JESÚS RESTREPO Senador de la República Coordinador Ponente </div> <div style="text-align: center;">  FABIAN DIAZ PLATA Senador de la República Ponente </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 100px;"> <div style="text-align: center;">  HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ Senador de la República Ponente </div> <div style="text-align: center;">  JOSÉ ALFREDO MARÍN LOZANO Senador de la República Ponente </div> </div>

LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los (21) días del mes de octubre del año dos mil veintidós (2022) - En la presente fecha se autoriza **la publicación en Gaceta del Congreso de la República**, Informe de Ponencia para Primer Debate, Pliego de Modificaciones y Texto Propuesto para Primer Debate.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en artículo 156 de Reglamento Interno del Congreso (Ley 5ª de 1992), remito a su despacho en medio electrónico para su publicación en la Gaceta del Congreso de la República, de la siguiente ponencia, así:

INFORME DE PONENCIA PARA: PRIMER DEBATE
NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: N° 049/2022 SENADO Acumulado con el proyecto 143/2022 Senado.

TÍTULO DEL PROYECTO: "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, SE REGLAMENTA LA JORNADA LABORAL DIURNA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

INICIATIVA: **INICIATIVA:** HH. SS OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA, SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA, JULIAN GALLO CUBILLOS, IMELDA DAZA COTES, PABLO CATATUMBO TORRES VICTORIA HH. RR. GERMAN JOSÉ GÓMEZ LÓPEZ, CARLOS ALBERTO CARREÑO MARIN, JAIRO REINALDO CALA SUAREZ, LUIS ALBERTO ALBAN URBANO, PEDRO BARACUTAO GARCIA.
 PL 143/2022 **INICIATIVA:** H.S FABIÁN DÍAZ PLATA

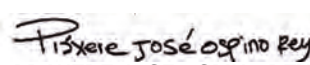
PONENTES:

PONENTES REASIGNADOS PRIMER DEBATE		
HH.SS. PONENTES (02-11-2022)	ASIGNADO (A)	PARTIDO
OMAR DE JESUS RESTREPO CORREA	COORDINADOR	COMUNES
HONORIO MIGUEL HENRIQUEZ PINEDO	PONENTE	CENTRO DEMOCRÁTICO
FABIÁN DÍAZ PLATA	PONENTE	VERDE
JOSÉ ALFREDO MARÍN LOZANO	PONENTE	CONSERVADOR

NÚMERO DE FOLIOS: VEINTISIETE (27)
RECIBIDO EL DÍA: VIERNES (11) DE NOVIEMBRE DE 2022.
HORA: 4:38 P.M.

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5º del artículo 2º de la Ley 1431 de 2011.

El secretario,


PRAXERE JOSÉ OSPINO REY
 SECRETARIO DE LA COMISIÓN SÉPTIMA

CONSTANCIAS

CONSTANCIA A PROYECTO DE LEY NÚMERO 49 DE 2022 SENADO ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 143 DE 2022 SENADO

por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones.

CONSTANCIA
 Noviembre 9 de 2022

proyecto de ley No. 049/2020 SENADO acumulado con el proyecto de Ley 143 DE 2022 "Por medio del cual se modifica el código sustantivo del trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones

El día de ayer, 8 de noviembre de 2022, recibí un correo electrónico de parte de la Secretaría de la Comisión Séptima del Senado de la República, comisión a la que he estado vinculado desde hace más de 8 años, ejerciendo mi rol como Senador de la República de manera responsable, oportuna, transparente y honesta.

En el correo se me informa que el día martes 8 de noviembre de 2022 se radicó informe de ponencia para primer debate, al proyecto de ley No. 049/2020 SENADO, dentro del cual se acumuló el proyecto de Ley 143 DE 2022 "Por medio del cual se modifica el código sustantivo del trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones", suscritas por el Senador: Omar de Jesús Restrepo (coordinador ponente), y Fabian Diaz" y dado que este informe no viene refrendado con mi firma se me requiere para que me pronuncie según corresponda al respecto a más tardar el día jueves 10 de noviembre de 2022, para efectos de atender la obligación de publicidad consagrada en el artículo 156 del Reglamento Interno del Congreso (LEY 5 DE 1992).

Con extrañeza recibimos, tanto el suscrito, como mi equipo de trabajo, dicho requerimiento, por cuanto en ningún momento desde que fuimos nombrados como ponentes colaboradores y como lo dispone el artículo 150 de la ley 5 de 1992, recibimos invitación alguna para redactar en conjunto la ponencia, no se concertó ni se nos convocó a mesas de trabajo para acordar un texto para proponerle a esta

Comisión, trabajado como hasta ahora ha sido costumbre, de manera consensuada, armoniosa, respetuosa, constructiva y conjunta.

De igual manera, dicha situación, contradice lo debatido el día de ayer en este recinto, por cuanto el pasado sábado 5 de noviembre de 2022 se realizó audiencia pública para aportar, robustecer y socializar el proyecto de ley de la referencia, audiencia a la que no se presentaron, ni delegaron ni se excusaron personalmente o con su firma los ministros de hacienda y de trabajo, lo que generó inconformidad no solo del suscrito sino de varios congresistas de esta comisión y ante lo cual la mesa directiva anunció a que convocaría otra audiencia que garantizara la presencia de los ministros.

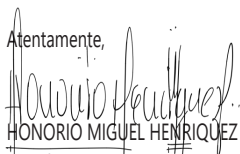
Nos preocupa de sobre manera, que sobre un tema de tanta trascendencia como el que propone la iniciativa que puede, acabar con muchos puestos de trabajo o desincentivar la contratación laboral formal en nuestro país tan afectado por la pandemia que apenas logramos superar y la desconfianza económica y de inversión que nos rodea, como lo expresaron la mayoría de los participantes en la audiencia del pasado sábado 5 de noviembre, se tomen decisiones unilaterales, sin consenso, y de manera precipitada.

Es por ello, que de manera respetuosa convojo, para que elaboremos ponencias cuya característica haya sido el diálogo, la concertación el consenso de nosotros los representantes del pueblo colombiano para de esa manera construir leyes en beneficio de los ciudadanos y que no se interpreten como imposiciones sin acuerdos o sin respeto por el derecho de contradicción.

Si a bien lo tiene el coordinador ponente, de manera respetuosa le solicito que la ponencia radicada sea retirada y los otros ponentes seamos invitados a construirla de manera mancomunada, después de haber escuchado a los actores, partícipes e involucrados en el temario de tan trascendental importancia legislativa, e incluyamos

en la ponencia las conclusiones que arrojó la audiencia porque en el texto que nos ofrecieron para firmar, aún no están plasmadas, desconociendo el mandato del artículo 35 de la ley 5 de 1992, que dispone que de toda sesión, como la del pasado 5 de noviembre de 2022, se levante acta, y ésta aun no ha sido sometida a nuestra consideración ni aprobación, además de que el contenido de dicha acta, consideramos oportuno quede plasmado en el informe de ponencia de estos proyectos de ley como lo ordena el artículo 232 de la ley 5 de 1992.

Por lo anterior, respetuosamente solicito a la mesa directiva se sirva dar claridad sobre este asunto, al ponente coordinador ilustrarnos sobre si el acta de la audiencia publica celebrada ya fue puesta en consideración nuestra y si fueron incluidos en la ponencia y en que parte, las observaciones rendidas por la ciudadanía a este proyecto de ley y que fueron escuchadas el sábado pasado y por último, convocar una mesa de trabajo con los otros ponentes y los ministerios, para lograr una ponencia concertada y consensuada, como ha sido costumbre en esta comisión, el recinto de la democracia.

Atentamente,

HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ PINEDO
Senador

CSP-CS-2063

LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a ONCE (11) del mes de noviembre del año dos mil veintidós (2022) - En la presente fecha se autoriza la publicación en Gaceta del Congreso de la República, Constancia

NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: N° 049/2022 SENADO

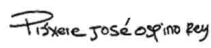
TÍTULO DEL PROYECTO: "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, SE REGLAMENTA LA JORNADA LABORAL DIURNA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

NOTA SECRETARIAL

Ante la Secretaría de la Comisión Séptima del Senado, siendo las 05:00 PM. del día VIERNES 11 de noviembre de 2022, electrónicamente fue radicado el oficio mediante el cual se deja CONSTANCIA sobre Ponencia para Primer Debate, al proyecto de Ley No. 049/2022 Senado, el Honorable Senador HONORIO MIGUEL PINEDO HENRIQUEZ para ser publicada en Gaceta del Congreso.

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5º del artículo 2º de la Ley 1431 de 2011.

El Secretario,


PRAXERE JOSÉ OSPINO REY
SECRETARIO COMISIÓN SÉPTIMA

CONTENIDO

Gaceta número 1421 - viernes 11 de noviembre de 2022

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

Págs.

Informe de ponencia para primer debate del proyecto de ley número 49 de 2022 Senado acumulado con el proyecto de ley número 143 de 2022 Senado, por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones. 1

CONSTANCIAS

Constancia a proyecto de ley número 49 de 2022 Senado acumulado con el proyecto de ley número 143 de 2022 Senado, por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones. 8