



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIII - N° 1733

Bogotá, D. C., miércoles, 16 de octubre de 2024

EDICIÓN DE 15 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.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 POSITIVA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 206 DE 2024 SENADO - 374 DE 2024 CÁMARA

por medio del cual se crea el fondo del emprendimiento de cafés especiales para el impulso del sector caficultor en todo el territorio nacional y se dictan otras disposiciones.

Bogotá D.C.; 16 de octubre de 2024

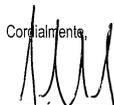
Honorable Senador
MARCOS DANIEL PINEDA GARCÍA
Presidente
Comisión Quinta Constitucional Permanente
Senado de la República

Referencia: Informe de ponencia positiva para primer debate del Proyecto de ley No.206 de 2024 – 374 de 2024 Cámara "Por medio del cual se crea el fondo del emprendimiento de cafés especiales para el impulso del sector caficultor en todo el territorio nacional y se dictan otras disposiciones".

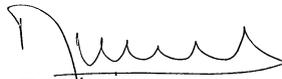
Respetado presidente,

En cumplimiento del encargo dado por parte de la Mesa Directiva de la Comisión, y conforme a las disposiciones contenidas en la Ley 5ª de 1992, presentamos informe de ponencia positiva ante esta Célula Legislativa del Proyecto de ley No.206 de 2024 – 374 de 2024 Cámara "Por medio del cual se crea el fondo del emprendimiento de cafés especiales para el impulso del sector caficultor en todo el territorio nacional y se dictan otras disposiciones".

Cordialmente,


ANDRÉS GUERRA HOYOS
Ponente Coordinador
Senador de la República


MIGUEL ÁNGEL BARRETO CASTILLO
Ponente
Senador de la República


EDGAR DÍAZ CONTRERAS
Ponente
Senador de la República

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NO.206 DE 2024 – 374 DE 2024 CÁMARA "POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL FONDO DEL EMPRENDIMIENTO DE CAFÉS ESPECIALES PARA EL IMPULSO DEL SECTOR CAFICULTOR EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

ÍNDICE

- I. Trámite de la iniciativa.
- II. Objeto del proyecto de Ley.
- III. Consideraciones generales sobre el proyecto de Ley.
- IV. Normas constitucionales y legales que soportan el proyecto de Ley.
- V. Pliego de modificaciones.
- VI. Impacto fiscal.
- VII. Declaración de impedimentos.
- VIII. Proposición.

I. TRÁMITE DE LA INICIATIVA:

Esta iniciativa fue presentada el 27 de febrero del 2024 por la Honorables Senadora Paola Andrea Holguín Moreno y los Honorables Representantes Juan Fernando Espinal Ramírez, Luis Ramiro Ricardo Buelvas, Wilmer Yair Castellanos Hernández, José Octavio Cardona León, Olga Beatriz González Correa, Flora Perdomo Andrade, Erick Adrián Velasco Burbano, Sandra Milena Ramírez Caviedes, Jaime Rodríguez Contreras, Oscar Leonardo Villamizar Meneses, Orlando Castillo Advíncula, Héctor Mauricio Cuéllar Pinzón, Gerson Lisímaco Montaña Arízala, Yulieth Andrea Sánchez Carreño, Ana Rogelia Monsalve Álvarez, Leonor María Palencia Vega, Julio Roberto Salazar Perdomo, James Hermenegildo Mosquera Torres, Juan Pablo Salazar Rivera, Yenica Sugein Acosta Infante, Óscar Darío Pérez Pineda, Hugo Danilo Lozano Pimiento, Juan Felipe Corzo Álvarez, Christian Munir Garcés Aljure, Eduard Alexis Triana Rincón, Teresa De Jesús Enríquez Rosero, Olmes de Jesús Echeverría de la Rosa

El Proyecto de Ley quedó radicado en la Corporación con el número 374/2024C, el texto inicial quedó publicado en la Gaceta N 157 de 2024 y fue enviada para la Comisión V Constitucional Permanente, donde se me realiza la designación como ponente el 12 de marzo de 2024.

El día 8 de mayo de 2024 fue discutido y aprobado en Primer Debate el Proyecto de Ley por los miembros de la Comisión Quinta Constitucional Permanente con proposiciones avaladas por los ponentes, y por decisión de la mesa directiva se ratifican los suscritos para rendir el informe ante la plenaria de la Cámara de Representantes.

El día 30 de julio de 2024, el proyecto fue aprobado en segundo debate en la Plenaria de la Cámara de Representantes, conforme a la ponencia y modificaciones hechas por el ponente el Representante

<p>JUAN ESPINAL y acogidas por esa célula legislativa, conforme consta en la Gaceta de Congreso No. 1216 del 29 de septiembre de 2024, en donde se transcribe el texto aprobado.</p> <p>Mediante oficio No. CQU-CS-CV19-1084-2024 del 3 de septiembre de 2024, el Doctor DAVID DE JESÚS BETTIN GÓMEZ, Secretario de la Comisión Quinta Constitucional del Senado, nos comunica la designación como ponentes para primer debate del proyecto en cuestión.</p> <p style="text-align: center;">II.OBJETO DEL PROYECTO DE LEY</p> <p>Este proyecto de ley busca dinamizar e impulsar el sector productivo de cafés especiales, fomentando la investigación y la apertura de mercados, a través de la asesoría y el acompañamiento para fortalecer los procesos de producción, empaque, distribución y comercialización.</p> <p>El proyecto de ley tiene como objeto la creación de un fondo que impulse el sector productivo de cafés especiales en todo el territorio nacional, a través de la creación de herramientas de crédito, apertura de mercados, asesoría y acompañamiento para la producción, empaque, distribución y comercialización de este tipo de cafés.</p> <p>Así mismo, se establece que el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en coordinación con la Federación Nacional de Cafeteros y PROCOLOMBIA, deberán diseñar y ejecutar una estrategia de promoción nacional e internacional de los cafés especiales colombianos, con el fin de incrementar el consumo de café colombiano de calidad, llegar a nuevos mercados y posicionar a Colombia como un referente mundial en la producción de cafés especiales.</p> <p>También se crea el sello "Café Origen de Paz", como distintivo para las marcas de café originarias de fincas, cooperativas, cultivos o regiones que cultivan café en sustitución a antiguos cultivos ilícitos, así como la obligatoriedad de que el gobierno nacional impulse el consumo de cafés especiales.</p> <p style="text-align: center;">III.CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL PROYECTO DE LEY.</p> <p>El propósito de este proyecto de ley es fomentar la dinamización de los mercados especializados de café colombiano, aprovechando la ventaja competitiva que representa la producción de este producto para el país. Esta iniciativa es positiva, ya que se enfoca en aumentar la presencia de Colombia en nichos de mercado estratégicos, donde el café colombiano goza de un valioso posicionamiento y reconocimiento tanto a nivel nacional como internacional. Asimismo, busca mejorar la rentabilidad para los caficultores locales y fomentar la implementación de nuevos métodos de innovación, emprendimiento y comercialización. Finalmente, se reconoce la importancia de las prácticas productivas ligadas a métodos tradicionales de cultivo y producción, lo que contribuye a la preservación de las técnicas ancestrales y el patrimonio cultural del país.</p> <p>En materia de posicionamiento y reconocimiento internacional, como otro de los argumentos que destaca el proyecto de Ley, se relaciona la importancia del país en los mercados, según el "Informe del Gerente 2023" elaborado por la Federación Nacional de Cafeteros en la versión 92 Congreso</p>	<p>Nacional de Cafeteros, Colombia se encuentra en el cuarto lugar de países productores a nivel mundial con más de 10 millones de sacos, ubicándose por debajo de países como Brasil, Vietnam e Indonesia.</p> <p>Según las proyecciones de la consultora Global Data, referenciados en el Informe de Gerencia 2023, el periodo cafetero 2023/24, se espera un aumento del 4,8% en la producción mundial de café, alcanzando los 175,09 millones de sacos. Colombia, en particular, podría experimentar un incremento del 20,8% en su producción de café, lo que representa una oportunidad para aumentar los ingresos y la competitividad en el mercado global¹.</p> <p>En términos de exportación, Estados Unidos representa el principal destino del café colombiano, seguido por Europa y Asia. Sin embargo, la producción mundial de café no ha sido suficiente para cubrir la demanda, lo que indica una posible oportunidad para aumentar las exportaciones y capturar nuevos mercados.</p> <p>Por ello, los mercados especiales toman importancia "Los mercados especiales son un tema de interés para muchos inversores. Estos mercados se han desarrollado para proporcionar una plataforma segura para la compra y venta de diferentes tipos de bienes y servicios"</p> <p>—"Estos mercados son especializados y a menudo son los primeros en adoptar nuevas tecnologías o estrategias de inversión. Los mercados especiales ofrecen a los inversores la oportunidad de obtener una exposición limitada a un sector específico con el fin de aprovechar el potencial de crecimiento de ese sector. Esto también les da la posibilidad de diversificar sus carteras sin tener que invertir en una amplia variedad de sector".</p> <p>Esta estrategia permitirá además diversificar la oferta exportadora y posicionar al café colombiano como un producto que impulsa el desarrollo económico sostenible y equitativo para las comunidades rurales involucradas en su producción.</p> <p>Muestra de ello, es la presencia de productores colombianos en ferias internacionales como el realizado en el mes de abril del 2024 en la feria Specialty Coffee Expo Chicago 2024, donde emprendedores de los cafés especiales de los departamentos de Caldas, Quindío, Risaralda y Tolima, se centraron en hablar de café y establecer negocios con los visitantes y compradores de varias partes del mundo. Igualmente, en enero del 2024, emprendedores de los departamentos de Nariño, Antioquia y Huila, participaron en el World of Coffee Dubái 2024, una de las ferias más importantes del sector cafetero que reunió a más de 40 mil expertos para dar a conocer los productos colombianos.</p> <p>Además de la presencia en ferias y eventos internacionales, el aumento de exportaciones se ha estado incrementando desde las diferentes regiones del país, con casos exitosos como el de Elkin Darío Diosa, un caicedeño que, proveniente de una familia caficultora, descubrió los cafés especiales en 2012 y junto a ocho caficultores de Ebéjico, fundó Aprofakés, una asociación dedicada a la producción de café especial. Inicialmente, se expandieron en el departamento, llegando a municipios cercanos como Calcedo, Betulia y Urao e iniciaron exportaciones a Estados Unidos, Australia y en proceso de expandirse hacia el mercado asiático.</p> <p>¹ https://federaciondecarteros.org/app/uploads/2023/11/IIG-92-CNC-DIGITAL.pdf</p>
<p>Igualmente se avanza en procesos asociativos alrededor de procesos de cafés especiales como el de la Cooperativa de Cafés Especiales de Colombia, Coopcafees, con sede en Manizales. "En la actualidad, la superficie que destinan los asociados a la producción de cafés especiales alcanza las 240 hectáreas, en las cuales se obtienen 540 mil kilogramos de café pergamino que es entregado a la cooperativa, la cual lo vende verde, bajo una marca "sombriilla" (Coopcafees), a compradores nacionales y del exterior. Al cierre del presente año, la cooperativa habrá comercializado 80 mil kilogramos, de los cuales 50 mil se quedarán en el país, y el resto se destinará a clientes de Estados Unidos, España, Italia, República Checa, Inglaterra y países nórdicos. Se trata de coffee shops que saben de café y pagan un buen precio por el producto"²</p> <p>En criterios de formación del talento, en Colombia se ha dispuesto y fortalecido procesos de formación especializada en café, en el mes de abril de 2024 se anunció en el Tolima como "el primer departamento del país en contar con una Escuela Regional del Café que comenzó a funcionar con todas las de la ley en la vereda La Trina, en el municipio de Libano, una de las regiones que sobresale en la producción del grano.</p> <p>El objetivo es formar, de manera gratuita, a más de 4.000 hombres y mujeres jóvenes que serán profesionales en temas de catación, barismo, tostión, métodos de filtrado, buenas prácticas agrícolas y registro de marcas para mejorar su comercialización a nivel internacional"³.</p> <p>Igualmente, Colombia es el país que ha reconocido las habilidades y competencias de 700 recolectores de café, certificados por el SENA en alianza con la OIT "Desde la Organización Internacional del Trabajo, buscamos apoyar y motivar espacios de diálogo social tripartito entre actores, para impulsar la productividad, competitividad, sostenibilidad y el trabajo decente en la cadena de valor del café. Como mecanismo de coordinación y articulación interinstitucional que promueva la participación en el marco de la legislación laboral y las normas internacionales de trabajo", añadió la funcionaria de la OIT.⁴</p> <p>En esta misma ruta, se han constituido mesas sectoriales como la del café, en estas participan voluntariamente gremios, empresarios, sector público, organizaciones de trabajadores, centros de investigación y oferentes educativos. La calidad de sus integrantes y la diversidad de sectores entre representantes del Gobierno, Sector Productivo y Sector Académico permite nutrir conversaciones propuestas alrededor del gremio.</p> <p>Se conocen además experiencias e iniciativas como la creación del clúster de cafés especiales en Risaralda, o la creación del Grupo Asociativo Villa Esperanza del Municipio de Guadalupe-Huila con más de 150 familias de caficultores concentrados en cafés especiales, o las asociaciones Paisaje, Mujer y Café de Píjao, Mujeres Cafeteras de Córdoba y Corporación Montes y Aguas de Génova que se han especializado en técnicas de producción de café y mejoramiento de procesos de cultivo.</p> <p>² https://isac.org.co/emprendedores-coopcafees-con-aroma-de-cafe-especial/ ³ https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/asi-nacio-la-primer-escuela-de-cafe-del-pais-capacita-a-4-000-jovenes-en-tolima-3338167 ⁴ https://www.minttrabajo.gov.co/comunicados/2023/julio/colombia-primer-pais-en-el-mundo-que-certifica-recolectores-y-recolectores-de-cafe</p>	<p>De esta manera se logra justificar otro de los aspectos que evidencian los beneficios de este proyecto de ley, como lo es, la posibilidad que tiene la producción de cafés especiales en la generación de empleo en las zonas rurales, no solo en la agricultura, sino también en actividades relacionadas como el turismo, la comercialización y la transformación del producto. En este sentido se busca lograr el empoderamiento de grupos como mujeres cabeza de hogar y jóvenes rurales promoviendo la equidad de género y la inclusión social.</p> <p>De acuerdo a cifras reportadas por la FNC "Actualmente 687.824 mujeres viven en hogares cafeteros (46% del total), y 25% de los hogares que trabajan alrededor del grano tienen jefatura femenina</p> <ul style="list-style-type: none"> • 30% de los productores de café son mujeres, esto es, 163.046 mujeres. • 24% de los miembros de los comités municipales son mujeres. • 15% de miembros de comités departamentales son mujeres. • 26% del área sembrada en café está en manos de las mujeres."⁵ <p>Esta caracterización como iniciativa de la FNC evidencia el interés e importancia que representan hoy la mujer cabeza de hogar, donde se busca promover el cierre de brechas de género y conectar oportunidades para las mujeres en la industria cafetera. Estas acciones no solo promueven la participación activa de las mujeres en la cadena de valor del café, sino que también las empoderan económica y socialmente.</p> <p>En materia de emprendimientos y creación de empresas, se han desarrollado diversas iniciativas públicas y privadas para promover el desarrollo de empresas orientadas al sector cafetero, entre ellas, en el año 2019 se realizó por parte de la Federación Nacional de Cafeteros el lanzamiento del programa "Ideate Café" "Con el objetivo de promover el empalme generacional y brindar mejores oportunidades de vida en el sector rural inicia hoy el campamento "Ideate Café: La ruta de mi emprendimiento", organizado por la Federación Nacional de Cafeteros (FNC) y que tendrá lugar en la sede de la Fundación Manuel Mejía, en Chinchiná, Caldas.</p> <p>Luego de analizar más de 500 propuestas de jóvenes caficultores de todo el país, un grupo de expertos de diferentes ramas eligió los 50 mejores emprendimientos e ideas de negocio enfocados en contribuir con la sostenibilidad y el fortalecimiento de la cadena de valor del café, y son estos seleccionados quienes tendrán la oportunidad durante tres días de recibir formación e impulso a sus negocios"⁶.</p> <p>Esta iniciativa abordó proyectos en temas como turismo; industrialización y comercialización de café; labores agrícolas; tecnología y maquinaria para potenciar la productividad de la cadena de valor del café.</p> <p>⁵ https://federaciondecarteros.org/wp/listado-noticias/sector-cafetero-lider-en-inclusion-diversidad-y-equidad-en-el-campo-colombiano/#:~:text=Actualmente%20687.824%20mujeres%20viven%20en,del%20grano%20tienen%20efatura%20femenina ⁶ https://quindio.federaciondecarteros.org/listado-noticias/inicia-campamento-ideate-cafe-con-100-jovenes-innovadores-y-emprendedores/</p>

<p>Actualmente existen en Colombia múltiples entidades interesadas en apoyar el desarrollo de emprendimientos, entre ellas: Fondo Emprender del SENA, Bancoldex, Cámaras de Comercio, La ANDI del Futuro, Endeavor, Cultura E, Apps.co, CREAME, entre otros, que desde sus diversas iniciativas han focalizado los tipos de emprendimiento para ser apoyados.</p> <p>Contar con este ecosistema de emprendimiento facilita la posibilidad de establecer una red de acompañamiento a los emprendedores en cafés especiales que una vez puedan crear o fortalecer su emprendimiento gracias a la creación del Fondo, podrá conectarse con otros apoyos e instituciones para procesos de crecimiento, fortalecimiento y aceleración que podría considerar aspectos de financiamiento, capacitación, asesoría técnica, mentoría, y apoyo en la comercialización, entre otros.</p> <p>Colombia cuenta hoy con entidades que pueden especializar y cualificar diferentes etapas del emprendimiento y que puede fortalecer las necesidades y retos que tengan los emprendedores de este sector. Por ejemplo, algunas pueden centrarse en la innovación tecnológica, mientras que otras en el acceso a mercados internacionales o en la capacitación empresarial.</p> <p>La innovación y la competitividad se ha fortalecido en la mentalidad de los emprendedores, especialmente importante en los cafés especiales, donde la diferenciación y la calidad son clave para competir en mercados nacionales e internacionales.</p> <p>Finalmente, se permite considerar esta red y ecosistema de apoyo a los emprendedores, entendiendo que emprender considera importantes factores de riesgo en la inversión, que en la medida que se cuenta con entidades especializadas apoya la mitigación del riesgo y aumentar la sostenibilidad de sus negocios.</p> <p>El sector de cafetero abre una serie de oportunidades que puede desencadenar iniciativas destinadas a incentivar a la población rural a emprender proyectos innovadores y competitivos, especialmente en el ámbito de los cafés especiales. Para ello, es fundamental mejorar las habilidades y procesos de formación en distintas áreas del negocio, ampliar la conectividad en las regiones cafeteras y establecer alianzas con universidades, gremios y el sector productivo tanto a nivel nacional como internacional.</p> <p>Este proyecto no solo busca fomentar el espíritu emprendedor en la industria del café mediante la creación de un Fondo para el Emprendimiento de Cafés Especiales, sino que también representa una oportunidad para conectar a los emprendedores con avances tecnológicos e innovadores. Además, promueve el desarrollo empresarial y la formación en nuevas tendencias, fortaleciendo así la competitividad de los productos.</p> <p>IV. NORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES QUE SOPORTAN EL PROYECTO DE LEY.</p> <p>Artículos 8, 79 y 80 de la Constitución Política señalan que "es deber del Estado proteger la diversidad e integridad del ambiente, conservar las áreas de especial importancia ecológica fomentar la educación para el logro de estos fines, planificar el manejo y aprovechamiento de los recursos naturales para garantizar su desarrollo sostenible, su conservación, restauración o sustitución</p>	<p>Artículo 8 y el numeral 8 del artículo 95 de la Constitución Política disponen que es obligación de los particulares proteger los recursos naturales del país y velar por la conservación de un ambiente sano.</p> <p>Ley 76 de 1927, "Sobre protección y defensa del café": Establece medidas para proteger y defender la producción y comercialización del café colombiano.</p> <p>Ley 76 de 1931, "Por la cual se provee al fomento de la industria cafetera": Implementa acciones y políticas para promover el desarrollo y crecimiento de la industria cafetera en Colombia.</p> <p>Ley 9 de 1991, "Por la cual se regula la política cafetera": Regula la política cafetera en el país, estableciendo directrices y normas para la producción, comercialización y exportación del café.</p> <p>Ley 1014 de 2006 Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1192 de 2009 "De fomento a la cultura del emprendimiento"</p> <p>Artículo 3°. Principios generales. Los principios por los cuales se regirá toda actividad de emprendimiento son los siguientes:</p> <p>a) Formación integral en aspectos y valores como desarrollo del ser humano y su comunidad, autoestima, autonomía, sentido de pertenencia a la comunidad, trabajo en equipo, solidaridad, asociatividad y desarrollo del gusto por la innovación y estímulo a la investigación y aprendizaje permanente;</p> <p>b) Fortalecimiento de procesos de trabajo asociativo y en equipo en torno a proyectos productivos con responsabilidad social;</p> <p>c) Reconocimiento de la conciencia, el derecho y la responsabilidad del desarrollo de las personas como individuos y como integrantes de una comunidad;</p> <p>d) Apoyo a procesos de emprendimiento sostenibles desde la perspectiva social, cultural, ambiental y regional.</p> <p>LEY 2069 DE 2020 (Diciembre 31) "Por Medio del cual se Impulsa el Emprendimiento en Colombia"</p> <p>ARTÍCULO 54. EMPRENDIMIENTOS SOCIALES. El Gobierno Nacional, en conjunto con los departamentos y municipios promoverán y apoyarán emprendimientos sociales con réditos en el bienestar de las comunidades, de manera especial en zonas rurales, regiones con mayores índices de pobreza del país y en los municipios PDIT. De igual manera, se desarrollarán programas que busquen identificar, formar, acompañar e incentivar el emprendimiento social en el país.</p> <p>LEY 225 DE 1995 "Por la cual se modifica la Ley Orgánica de Presupuesto"</p> <p>Artículo 27. Constituyen fondos especiales en el orden nacional, los ingresos definidos en la ley para la prestación de un servicio público específico, así como los pertenecientes a fondos sin personería jurídica creados por el legislador.</p>												
<p>Ley 76 de 1931 se provee al fomento de la industria cafetera, se da estructura a la Federación Nacional de Cafeteros se impone que los productos que se pongan a la venta en el país, como café, y que fuera de éste contenga otras sustancias, deberán mencionar claramente en el empaque o envoltura en que se expandan, el porcentaje del café que contengan y los demás productos que han entrado en su preparación</p> <p>Mediante la Ley 11 de 1972 se deroga el impuesto a la exportación de café y se autorizó al Gobierno Nacional para celebrar con la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia contratos tendientes a impulsar y defender la Industria del Café.</p> <p>Mediante la ley 189 de 1995 se creó la asociación de Países productores de Café con el fin de;</p> <p>a) Promover la coordinación de políticas cafeteras entre los Miembros;</p> <p>b) Promover el aumento del consumo del café en los Países Productores consumidores;</p> <p>c) Buscar un equilibrio entre la oferta y la demanda mundial de café, con vista a obtener precios justos y remunerativos;</p> <p>d) Promover el mejoramiento de las calidades del café.</p> <p>e) Contribuir al desarrollo de los Países Productores y a la elevación del nivel de vida de sus pueblos;</p> <p>f) Otras actividades relacionadas con los incisos anteriores.</p> <p>Mediante la Ley 1969 de 2019 se crea el Fondo de Estabilización de Precios del Café, el cual opera conforme a los términos que se establecen dicha ley y la 101 de 1993; dicho fondo tiene como fuentes de financiación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Presupuesto General de la Nación 2. Los recursos que aporten las entidades públicas o personas naturales o jurídicas de derecho privado, de acuerdo con los convenios que se celebren al respecto 3. Los recursos destinados a la Reserva para Estabilización, de acuerdo con el artículo 45 de la Ley 101 de 1993 4. Los aportes, ahorros o contribuciones que realicen directamente los caficultores al capital del Fondo de Estabilización de Precios del Café 5. El Fondo Nacional del Café <p>CONPES 4011 "Política Nacional de Emprendimiento"</p> <p>4.1. Objetivo general Generar condiciones habilitantes en el ecosistema emprendedor para la creación, sostenibilidad y crecimiento de emprendimientos que contribuyan a la generación de ingresos, riqueza y aumentos en la productividad e internacionalización de las empresas del país.</p> <p>4.2. Objetivos específicos OE1. Fortalecer el desarrollo de habilidades y fomentar una cultura emprendedora</p>	<p>para mejorar las competencias de los emprendedores, las capacidades productivas y de crecimiento de sus negocios.</p> <p>OE2. Mejorar el acceso y la sofisticación de mecanismos de financiamiento para apoyar a los emprendimientos en sus diferentes etapas de crecimiento e incentivar la consolidación de un ecosistema de inversión y financiación con énfasis en el emprendimiento.</p> <p>OE3. Fortalecer las redes y las estrategias de comercialización para facilitar el intercambio de experiencias, acceso a mercados y sinergias en el ecosistema emprendedor.</p> <p>OE4. Facilitar el desarrollo tecnológico y la innovación en los emprendimientos, para fortalecer su potencial de crecimiento y competitividad en los mercados actuales.</p> <p>OE5. Fortalecer la arquitectura institucional para lograr una oferta pública articulada, eficiente, oportuna y basada en evidencia, que brinde condiciones habilitantes al ecosistema emprendedor.</p> <p>V. Pliego de modificaciones.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>TEXTO APROBADO EN LA PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES</th> <th>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</th> <th>OBSERVACIONES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL FONDO DEL EMPRENDIMIENTO DE CAFÉS ESPECIALES PARA EL IMPULSO DEL SECTOR CAFICULTOR EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES</td> <td>POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL FONDO DEL EMPRENDIMIENTO DE CAFÉS ESPECIALES PARA EL IMPULSO DEL SECTOR CAFICULTOR EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES</td> <td>Sin cambios</td> </tr> <tr> <td>Artículo 1°. Objeto. Créase el Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales, para promover, impulsar y apoyar a este sector en todo el territorio nacional, con el otorgamiento de incentivos, estímulos, asesoría técnica, investigación, apertura de mercados, asesoría y acompañamiento para su producción, empaque, distribución y comercialización.</td> <td>Artículo 1°. Objeto. Créase el Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales, para promover, impulsar y apoyar a este sector en todo el territorio nacional, con el otorgamiento de incentivos, estímulos, asesoría técnica, investigación, asesoría y acompañamiento para su producción, empaque, distribución y comercialización.</td> <td>Sin cambios</td> </tr> <tr> <td>Artículo 2°. Naturaleza Jurídica. El Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales funcionará como una cuenta especial, sin</td> <td>Artículo 2°. Naturaleza Jurídica. El Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales funcionará como una cuenta especial, sin</td> <td>Sin cambios</td> </tr> </tbody> </table>	TEXTO APROBADO EN LA PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	OBSERVACIONES	POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL FONDO DEL EMPRENDIMIENTO DE CAFÉS ESPECIALES PARA EL IMPULSO DEL SECTOR CAFICULTOR EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL FONDO DEL EMPRENDIMIENTO DE CAFÉS ESPECIALES PARA EL IMPULSO DEL SECTOR CAFICULTOR EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	Sin cambios	Artículo 1°. Objeto. Créase el Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales, para promover, impulsar y apoyar a este sector en todo el territorio nacional, con el otorgamiento de incentivos, estímulos, asesoría técnica, investigación, apertura de mercados, asesoría y acompañamiento para su producción, empaque, distribución y comercialización.	Artículo 1°. Objeto. Créase el Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales, para promover, impulsar y apoyar a este sector en todo el territorio nacional, con el otorgamiento de incentivos, estímulos, asesoría técnica, investigación, asesoría y acompañamiento para su producción, empaque, distribución y comercialización.	Sin cambios	Artículo 2°. Naturaleza Jurídica. El Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales funcionará como una cuenta especial, sin	Artículo 2°. Naturaleza Jurídica. El Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales funcionará como una cuenta especial, sin	Sin cambios
TEXTO APROBADO EN LA PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	OBSERVACIONES											
POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL FONDO DEL EMPRENDIMIENTO DE CAFÉS ESPECIALES PARA EL IMPULSO DEL SECTOR CAFICULTOR EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL FONDO DEL EMPRENDIMIENTO DE CAFÉS ESPECIALES PARA EL IMPULSO DEL SECTOR CAFICULTOR EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	Sin cambios											
Artículo 1°. Objeto. Créase el Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales, para promover, impulsar y apoyar a este sector en todo el territorio nacional, con el otorgamiento de incentivos, estímulos, asesoría técnica, investigación, apertura de mercados, asesoría y acompañamiento para su producción, empaque, distribución y comercialización.	Artículo 1°. Objeto. Créase el Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales, para promover, impulsar y apoyar a este sector en todo el territorio nacional, con el otorgamiento de incentivos, estímulos, asesoría técnica, investigación, asesoría y acompañamiento para su producción, empaque, distribución y comercialización.	Sin cambios											
Artículo 2°. Naturaleza Jurídica. El Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales funcionará como una cuenta especial, sin	Artículo 2°. Naturaleza Jurídica. El Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales funcionará como una cuenta especial, sin	Sin cambios											

<p>personería jurídica adscrita al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y será administrada por este Ministerio mediante contrato celebrado con la Federación Nacional de Cafeteros.</p>	<p>personería jurídica adscrita al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y será administrada por este Ministerio mediante contrato celebrado con la Federación Nacional de Cafeteros.</p>		<p>4. Recursos de creación de empresas agropecuarias acorde lo establecido en el artículo 49 de la Ley 101 de 1993.</p> <p>5. Recursos de creación de empresas y extensión agropecuaria acorde a las funciones de la Agencia de Desarrollo Rural.</p> <p>6. Los rendimientos financieros que genere el fondo.</p> <p>7. Recursos de cofinanciación de proyectos que podrán ser de INNPUlsa, el Fondo Emprender y cualquier otro Fondo que esté dentro de la cadena de valor del café y pueda legalmente apoyar esos proyectos.</p> <p>8. Otros recursos que legalmente puedan ingresar al Fondo.</p>	<p>4. Recursos de creación de empresas agropecuarias acorde lo establecido en el artículo 49 de la Ley 101 de 1993.</p> <p>5. Recursos de creación de empresas y extensión agropecuaria acorde a las funciones de la Agencia de Desarrollo Rural.</p> <p>6. Los rendimientos financieros que genere el fondo.</p> <p>7. Recursos de cofinanciación de proyectos que podrán ser de INNPUlsa, el Fondo Emprender y cualquier otro Fondo que esté dentro de la cadena de valor del café y pueda legalmente apoyar esos proyectos.</p> <p>8. Otros recursos que legalmente puedan ingresar al Fondo.</p>	
<p>Artículo 3°. Beneficiarios del Fondo. Serán beneficiarios del Fondo de que trata la presente ley, las personas naturales y jurídicas domiciliadas en el país, que tenga como objeto la generación de valor agregado y la creación de negocios para el consumo del café de nuestro país. El fondo priorizará a las juventudes rurales para el empalme y relevo generacional y a las madres cabeza de hogar en todo el territorio nacional, así como la generación de empleo formal.</p>	<p>Artículo 3°. Beneficiarios del Fondo. Serán beneficiarios del Fondo de que trata la presente ley, las personas naturales y jurídicas domiciliadas en el país, que tenga como objeto la generación de valor agregado y la creación de negocios para el consumo del café de nuestro país. El fondo priorizará a las juventudes rurales para el empalme y relevo generacional y a las madres cabeza de hogar en todo el territorio nacional, así como la generación de empleo formal.</p>	<p>Sin cambios</p>	<p>Artículo 5°. Creación del Consejo Directivo. El Fondo contará con un Consejo Directivo, encargado de definir las políticas y lineamientos estratégicos. Este Consejo estará integrado por:</p> <p>1. El Ministro(a) de Agricultura y Desarrollo Rural o su delegado, quien lo presidirá.</p> <p>2. El Ministro(a) del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo o a quien delegue.</p> <p>3. Dos representantes del sector de emprendimientos de cafés especiales, de los que al menos uno (1) debe ser mujer.</p> <p>4. Un Representante de INNPUlsa.</p>	<p>ARTÍCULO 5°. Creación del Consejo Directivo. El Fondo contará con un Consejo Directivo, encargado de definir las políticas y lineamientos estratégicos. Este Consejo estará integrado por:</p> <p>1. El Ministro(a) del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo o a quien delegue, quien lo presidirá.</p> <p>2. El Ministro(a) de Agricultura y Desarrollo Rural o su delegado.</p> <p>3. Dos representantes del sector de emprendimientos de cafés especiales, de los que al menos uno (1) debe ser mujer.</p>	<p>Cambio en la presidencia del Consejo Directivo</p>
<p>Artículo 4°. Patrimonio y Fuentes de Financiación. El patrimonio del Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales estará constituido por:</p> <p>1. Aportes del Presupuesto General de la Nación.</p> <p>2. Los recursos que aporten las entidades públicas o personas naturales o jurídicas de derecho privado, de acuerdo con los convenios que se celebren al respecto.</p> <p>3. Las donaciones o aportes voluntarios de organizaciones internacionales o nacionales, particulares u organizaciones no gubernamentales.</p>	<p>Artículo 4°. Patrimonio y Fuentes de Financiación. El patrimonio del Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales estará constituido por:</p> <p>1. Aportes del Presupuesto General de la Nación.</p> <p>2. Los recursos que aporten las entidades públicas o personas naturales o jurídicas de derecho privado, de acuerdo con los convenios que se celebren al respecto.</p> <p>3. Las donaciones o aportes voluntarios de organizaciones internacionales o nacionales, particulares u organizaciones no gubernamentales.</p>	<p>Sin cambios</p>	<p>1. El Ministro(a) de Agricultura y Desarrollo Rural o su delegado, quien lo presidirá.</p> <p>2. El Ministro(a) del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo o a quien delegue.</p> <p>3. Dos representantes del sector de emprendimientos de cafés especiales, de los que al menos uno (1) debe ser mujer.</p> <p>4. Un Representante de INNPUlsa.</p>	<p>1. El Ministro(a) del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo o a quien delegue, quien lo presidirá.</p> <p>2. El Ministro(a) de Agricultura y Desarrollo Rural o su delegado.</p> <p>3. Dos representantes del sector de emprendimientos de cafés especiales, de los que al menos uno (1) debe ser mujer.</p>	
<p>5. Un representante del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.</p> <p>6. Un representante de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia.</p> <p>7. Una representante de las mujeres rurales, según artículo 20 de la Ley 731 de 2002.</p> <p>8. Un representante de la Comisión Mixta Nacional para asuntos campesinos.</p> <p>9. Un representante de PROCOLOMBIA.</p> <p>Parágrafo 1°. El consejo tendrá un acompañamiento de una secretaria técnica para su operación y será elegida conforme al reglamento expedido para este fondo.</p> <p>Parágrafo 2°. Los integrantes del Comité Directivo podrán delegar su asistencia únicamente en los Viceministros o Directores de los Ministerios del Departamento Administrativo.</p> <p>Parágrafo 3°. Los representantes del sector de productores de cafés especiales serán elegidos acorde al Registro Único Nacional de Cafés Especiales.</p>	<p>4. Un representante de INNPUlsa.</p> <p>5. Un representante del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.</p> <p>6. Un representante de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia.</p> <p>7. Una representante de las mujeres rurales, según artículo 20 de la Ley 731 de 2002.</p> <p>8. Un representante de la Comisión Mixta Nacional para asuntos campesinos.</p> <p>9. Un representante de PROCOLOMBIA.</p> <p>Parágrafo 1°. El consejo tendrá un acompañamiento de una secretaria técnica para su operación y será elegida conforme al reglamento expedido para este fondo.</p> <p>Parágrafo 2°. Los integrantes del Comité Directivo podrán delegar su asistencia únicamente en los Viceministros o Directores de los Ministerios del Departamento Administrativo.</p> <p>Parágrafo 3°. Los representantes del sector de productores de cafés especiales serán elegidos acorde al Registro Único Nacional de Cafés Especiales.</p>	<p>Sin cambios</p>	<p>Directivo. El Consejo Directivo tendrá las siguientes funciones:</p> <p>1. Definir las políticas y lineamientos para el manejo del Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales.</p> <p>2. Emitir el reglamento operativo de este fondo y los mecanismos que se implementen para su funcionamiento.</p> <p>3. Elegir una secretaria técnica.</p> <p>4. Aprobar el plan anual de actividades y presupuesto del Fondo.</p> <p>5. Establecer los criterios y requisitos para la selección de beneficiarios.</p> <p>6. Supervisar la ejecución de los programas y proyectos financiados por el Fondo.</p> <p>7. Evaluar el impacto de las iniciativas apoyadas por el Fondo.</p> <p>8. Emitir recomendaciones para mejorar la operación del Fondo.</p> <p>9. Aprobar los lineamientos para la promoción y comercialización de los cafés especiales en el mercado nacional e internacional.</p> <p>10. Establecer los mecanismos de seguimiento y control para asegurar el buen uso de los recursos del Fondo.</p> <p>11. Coordinar con otras entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, para la ejecución de proyectos conjuntos que beneficien el sector caficultor en cafés especiales.</p> <p>12. Publicar periódicamente la asignación y el monto de estos</p>	<p>Directivo. El Consejo Directivo tendrá las siguientes funciones:</p> <p>1. Definir las políticas y lineamientos para el manejo del Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales.</p> <p>2. Emitir el reglamento operativo de este fondo y los mecanismos que se implementen para su funcionamiento.</p> <p>3. Elegir una secretaria técnica.</p> <p>4. Aprobar el plan anual de actividades y presupuesto del Fondo.</p> <p>5. Establecer los criterios y requisitos para la selección de beneficiarios.</p> <p>6. Supervisar la ejecución de los programas y proyectos financiados por el Fondo.</p> <p>7. Evaluar el impacto de las iniciativas apoyadas por el Fondo.</p> <p>8. Emitir recomendaciones para mejorar la operación del Fondo.</p> <p>9. Aprobar los lineamientos para la promoción y comercialización de los cafés especiales en el mercado nacional e internacional.</p> <p>10. Establecer los mecanismos de seguimiento y control para asegurar el buen uso de los recursos del Fondo.</p> <p>11. Coordinar con otras entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, para la ejecución de proyectos conjuntos que beneficien el sector caficultor en cafés especiales.</p> <p>12. Publicar periódicamente la asignación y el monto de estos</p>	
<p>Artículo 6°. Competencias y Funciones del Consejo</p>	<p>Artículo 6°. Competencias y Funciones del Consejo</p>	<p>Sin cambios</p>			

<p>recursos con sus respectivos beneficiarios y los criterios aplicados. Parágrafo. En el ejercicio de las funciones aquí indicadas se podrán tener en cuenta dentro de los beneficiarios a focalizar, segmentos de población vulnerable y de especial inclusión sujetos en todo caso a los criterios de sostenibilidad y de costo beneficio.</p>	<p>recursos con sus respectivos beneficiarios y los criterios aplicados. Parágrafo. En el ejercicio de las funciones aquí indicadas se podrán tener en cuenta dentro de los beneficiarios a focalizar, segmentos de población vulnerable y de especial inclusión sujetos en todo caso a los criterios de sostenibilidad y de costo beneficio.</p>		<p>programas de fomento al emprendimiento e y innovación empresarial, educación financiera tecnificación acompañará con la ruta de fortalecimiento y aceleración empresarial.</p>	<p>programas de fomento al emprendimiento e y innovación empresarial, educación financiera tecnificación acompañará con la ruta de fortalecimiento y aceleración empresarial.</p>	
<p>Artículo 7°. Reglamentación. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo reglamentará el funcionamiento y financiación del Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, definiendo, entre otros aspectos necesarios para tal efecto, sus funciones, requisitos para acceso a programas de fortalecimiento, estímulo y asesoría a los emprendedores, calidad de los recursos y rubros financiables. Parágrafo 1°. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), mediante los programas de emprendimiento e innovación (SENNOVA), acompañará la ruta de creación de emprendimientos, fortalecimiento y crecimiento empresarial para los caficultores que sean beneficiarios. Parágrafo 2°. INNPulsa Colombia mediante los</p>	<p>Artículo 7°. Reglamentación. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo reglamentará el funcionamiento y financiación del Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, definiendo, entre otros aspectos necesarios para tal efecto, sus funciones, requisitos para acceso a programas de fortalecimiento, estímulo y asesoría a los emprendedores, calidad de los recursos y rubros financiables. Parágrafo 1°. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), mediante los programas de emprendimiento e innovación (SENNOVA), acompañará la ruta de creación de emprendimientos, fortalecimiento y crecimiento empresarial para los caficultores que sean beneficiarios. Parágrafo 2°. INNPulsa Colombia mediante los</p>	<p>Sin cambios</p>	<p>Artículo 8°. Promoción internacional de cafés especiales. El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en coordinación con la Federación Nacional de Cafeteros y PROCOLOMBIA, diseñará y ejecutará una estrategia de promoción nacional e internacional de los cafés especiales colombianos, con el fin de incrementar el consumo de café colombiano de calidad, llegar a nuevos mercados y posicionar a Colombia como un referente mundial en la producción de cafés especiales.</p> <p>Esta estrategia incluirá la participación en ferias y eventos internacionales, misiones comerciales, ruedas de negocios, campañas de promoción y otras actividades que promuevan el reconocimiento y consumo de los cafés especiales colombianos en el exterior.</p>	<p>Artículo 8°. Promoción internacional de cafés especiales. El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en coordinación con la Federación Nacional de Cafeteros y PROCOLOMBIA, diseñará y ejecutará una estrategia de promoción nacional e internacional de los cafés especiales colombianos, con el fin de incrementar el consumo de café colombiano de calidad, llegar a nuevos mercados y posicionar a Colombia como un referente mundial en la producción de cafés especiales.</p> <p>Esta estrategia incluirá la participación en ferias y eventos internacionales, misiones comerciales, ruedas de negocios, campañas de promoción y otras actividades que promuevan el reconocimiento y consumo de los cafés especiales colombianos en el exterior.</p>	
<p>sustitución a antiguos cultivos ilícitos. Parágrafo 1°. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo tendrá seis (6) meses contados a partir de la promulgación de la ley para la creación del sello y su reglamentación.</p>	<p>sustitución a antiguos cultivos ilícitos. Parágrafo. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo tendrá seis (6) meses contados a partir de la promulgación de la ley para la creación del sello y su reglamentación.</p>		<p>a) Se realizarán campañas de sensibilización y educación sobre los beneficios y características de los cafés especiales dirigidas tanto a los empleados públicos como a la ciudadanía en general. b) Las entidades públicas estarán facultadas para adquirir cafés especiales, prioritariamente de productores locales, y asegurarse de que estén disponibles en todas sus instalaciones, así como en eventos y reuniones oficiales. c) Se fomentará la colaboración con pequeños y medianos productores de café especial para asegurar una oferta continua y de calidad, promoviendo así el desarrollo sostenible de las comunidades cafetaleras. d) Se llevará a cabo un monitoreo continuo de la implementación de esta estrategia para evaluar su impacto y hacer los ajustes necesarios para maximizar sus beneficios.</p>	<p>a) Se realizarán campañas de sensibilización y educación sobre los beneficios y características de los cafés especiales dirigidas tanto a los empleados públicos como a la ciudadanía en general. b) Las entidades públicas estarán facultadas para adquirir cafés especiales, prioritariamente de productores locales, y asegurarse de que estén disponibles en todas sus instalaciones, así como en eventos y reuniones oficiales. c) Se fomentará la colaboración con pequeños y medianos productores de café especial para asegurar una oferta continua y de calidad, promoviendo así el desarrollo sostenible de las comunidades cafetaleras. d) Se llevará a cabo un monitoreo continuo de la implementación de esta estrategia para evaluar su impacto y hacer los ajustes necesarios para maximizar sus beneficios.</p>	<p>Se corrige numeración del parágrafo</p>
<p>Artículo 10°. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en un término de seis (6) meses de entrada en vigencia de la ley, creará el Registro Único Nacional para Cafés Especiales de origen Colombiano y se encargará de realizar su reglamentación.</p>	<p>Artículo 10°. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en un término de seis (6) meses de entrada en vigencia de la ley, creará el Registro Único Nacional para Cafés Especiales de origen Colombiano y se encargará de realizar su reglamentación.</p>	<p>Sin cambios</p>	<p>Artículo 12°. Seguimiento y evaluación. El Gobierno nacional diseñará e implementará un plan de seguimiento sobre la eficacia de las medidas de las que trata la presente ley. Asimismo, corresponderá a las entidades públicas con competencias en la implementación de esta ley, incluir en su informe anual al Congreso de la República de Colombia un apartado sobre la</p>	<p>Artículo 12°. Seguimiento y evaluación. El Gobierno nacional diseñará e implementará un plan de seguimiento sobre la eficacia de las medidas de las que trata la presente ley. Asimismo, corresponderá a las entidades públicas con competencias en la implementación de esta ley, incluir en su informe anual al Congreso de la República de Colombia un apartado sobre la</p>	<p>Sin cambios</p>
<p>Artículo 11°. Impulso al consumo de cafés especiales. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo definirá y ejecutará una estrategia integral para fortalecer e incentivar el consumo de cafés especiales a nivel nacional. Esta estrategia incluirá, entre otras acciones, la posibilidad de que todas las entidades públicas, en sus diferentes niveles y dependencias, ofrezcan y promuevan el consumo de cafés especiales en sus instalaciones y eventos oficiales. Para la implementación de esta medida, se considerarán los siguientes aspectos:</p>	<p>Artículo 11°. Impulso al consumo de cafés especiales. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo definirá y ejecutará una estrategia integral para fortalecer e incentivar el consumo de cafés especiales a nivel nacional. Esta estrategia incluirá, entre otras acciones, la posibilidad de que todas las entidades públicas, en sus diferentes niveles y dependencias, ofrezcan y promuevan el consumo de cafés especiales en sus instalaciones y eventos oficiales. Para la implementación de esta medida, se considerarán los siguientes aspectos:</p>	<p>Sin cambios</p>			

ejecución de las acciones de las que trata la ley, los recursos ejecutados y los alcances logrados.	ejecución de las acciones de las que trata la ley, los recursos ejecutados y los alcances logrados.	
Artículo 13°. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que y sean contrarias.	Artículo 13°. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que y sean contrarias.	Sin cambios

VI.IMPACTO FISCAL

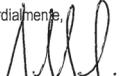
Como indica claramente la exposición de motivos del proyecto y como se ha mencionado anteriormente, esta iniciativa no implica un impacto fiscal obligatorio que requiera la aprobación previa del Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Es importante recalcar que esta Ley simplemente autoriza al Gobierno Nacional a asignar recursos de su presupuesto. Por lo tanto, cualquier gasto que se realice como resultado de esta disposición dependerá exclusivamente de la decisión autónoma del ejecutivo, así como de los análisis de viabilidad técnica y económica que se lleven a cabo en cada caso específico.

VII.DECLARACIÓN DE IMPEDIMENTOS:

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5 de 1992, se advierte que no existen circunstancias o eventos que puedan generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto según artículo 286 de la misma Ley. Lo anterior, de cualquier forma, no es óbice para que quien así lo tenga a bien lo declare habiéndolo encontrado.

VIII.PROPOSICIÓN

En mérito de lo expuesto, rendimos **PONENCIA POSITIVA** y solicitamos a los Honorables Senadores de la Comisión Quinta del Senado de la República dar curso al Primer Debate al **Proyecto de ley No.206 de 2024 – 374 de 2024 Cámara “Por medio del cual se crea el fondo del emprendimiento de cafés especiales para el impulso del sector caficultor en todo el territorio nacional y se dictan otras disposiciones”**.

Cordialmente,

ANDRÉS GUERRA HOYOS
 Ponente Coordinador
 Senador de la República


MIGUEL ÁNGEL BARRÉTO CASTILLO
 Ponente
 Senador de la República


EDGAR DÍAZ CONTRERAS
 Ponente
 Senador de la República

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NO.206 DE 2024 – 374 DE 2024 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE CREA EL FONDO DEL EMPRENDIMIENTO DE CAFÉS ESPECIALES PARA EL IMPULSO DEL SECTOR CAFICULTOR EN TODO EL TERRITORIO NACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”.

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

Artículo 1°. Objeto. Créase el Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales, para promover, impulsar y apoyar a este sector en todo el territorio nacional, con el otorgamiento de incentivos, estímulos, asesoría técnica y acompañamiento para fomentar la transformación y generación de valor agregado y la creación de negocios que conduzcan a un mayor consumo de café de calidad de nuestro país.

Artículo 2°. Naturaleza Jurídica. El Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales funcionará como una cuenta especial, sin personería jurídica adscrita al Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y será administrada por este Ministerio mediante contrato celebrado con la Federación Nacional de Cafeteros.

Artículo 3°. Beneficiarios del Fondo. Serán beneficiarios del Fondo de que trata la presente ley, las personas naturales y jurídicas domiciliadas en el país, que tenga como objeto la generación de valor agregado y la creación de negocios para el consumo del café de nuestro país. El fondo priorizará a las juventudes rurales para el empalme y relevo generacional y a las madres cabeza de hogar en todo el territorio nacional, así como la generación de empleo formal.

Artículo 4°. Patrimonio y Fuentes de Financiación. El patrimonio del Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales estará constituido por:

1. Aportes del Presupuesto General de la Nación.
2. Los recursos que aporten las entidades públicas o personas naturales o jurídicas de derecho privado, de acuerdo con los convenios que se celebren al respecto.
3. Las donaciones o aportes voluntarios de organizaciones internacionales o nacionales, particulares u organizaciones no gubernamentales.
4. Recursos de creación de empresas agropecuarias acorde lo establecido en el artículo 49 de la Ley 101 de 1993.
5. Recursos de creación de empresas y extensión agropecuaria acorde a las funciones de la Agencia de Desarrollo Rural.
6. Los rendimientos financieros que genere el fondo.
7. Recursos de cofinanciación de proyectos que podrán ser de INNPULSA, el Fondo Empezar y cualquier otro Fondo que esté dentro de la cadena de valor del café y pueda legalmente apoyar esos proyectos.
8. Otros recursos que legalmente puedan ingresar al Fondo.

Artículo 5°. Creación del Consejo Directivo. El Fondo contará con un Consejo Directivo, encargado de definir las políticas y lineamientos estratégicos. Este Consejo estará integrado por:

1. El Ministro(a) del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo o a quien delegue, quien lo presidirá.
2. El Ministro(a) de Agricultura y Desarrollo Rural o su delegado.
3. Dos representantes del sector de emprendimientos de cafés especiales, de los que al menos uno (1) debe ser mujer.
4. Un Representante de INNPULSA.
5. Un representante del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
6. Un representante de la Federación Nacional de Cafeteros de Colombia.
7. Una representante de las mujeres rurales, según artículo 20 de la Ley 731 de 2002.
8. Un representante de la Comisión Mixta Nacional para asuntos campesinos.
9. Un representante de PROCOLOMBIA.

Parágrafo 1°. El consejo tendrá un acompañamiento de una secretaria técnica para su operación y será elegida conforme al reglamento expedido para este fondo.

Parágrafo 2°. Los integrantes del Comité Directivo podrán delegar su asistencia únicamente en los Viceministros o Directores de los Ministerios del Departamento Administrativo.

Parágrafo 3°. Los representantes del sector de productores de cafés especiales serán elegidos acorde al Registro Único Nacional de Cafés Especiales.

Artículo 6°. Competencias y Funciones del Consejo Directivo. El Consejo Directivo tendrá las siguientes funciones:

1. Definir las políticas y lineamientos para el manejo del Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales.
2. Emitir el reglamento operativo de este fondo y los mecanismos que se implementen para su funcionamiento.
3. Elegir una secretaria técnica.
4. Aprobar el plan anual de actividades y presupuesto del Fondo.
5. Establecer los criterios y requisitos para la selección de beneficiarios.
6. Supervisar la ejecución de los programas y proyectos financiados por el Fondo.
7. Evaluar el impacto de las iniciativas apoyadas por el Fondo.
8. Emitir recomendaciones para mejorar la operación del Fondo.
9. Aprobar los lineamientos para la promoción y comercialización de los cafés especiales en el mercado nacional e internacional.
10. Establecer los mecanismos de seguimiento y control para asegurar el buen uso de los recursos del Fondo.
11. Coordinar con otras entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales, para la ejecución de proyectos conjuntos que beneficien el sector caficultor en cafés especiales.
12. Publicar periódicamente la asignación y el monto de estos recursos con sus respectivos beneficiarios y los criterios aplicados.

<p>Parágrafo. En el ejercicio de las funciones aquí indicadas se podrán tener en cuenta dentro de los beneficiarios a focalizar, segmentos de población vulnerable y de especial inclusión sujetos en todo caso a los criterios de sostenibilidad y de costo beneficio.</p> <p>Artículo 7°. Reglamentación. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo reglamentará el funcionamiento y financiación del Fondo del Emprendimiento de Cafés Especiales dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, definiendo, entre otros aspectos necesarios para tal efecto, sus funciones, requisitos para acceso a programas de fortalecimiento, estímulo y asesoría a los emprendedores, calidad de los recursos y rubros financieros.</p> <p>Parágrafo 1°. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), mediante los programas de emprendimiento e innovación (SENNOVA), acompañará la ruta de creación de emprendimientos, fortalecimiento y crecimiento empresarial para los caficultores que sean beneficiarios.</p> <p>Parágrafo 2°. INNPulsa Colombia mediante los programas de fomento al emprendimiento e innovación empresarial, educación financiera tecnificación acompañará con la ruta de fortalecimiento y aceleración empresarial.</p> <p>Artículo 8°. Promoción internacional de cafés especiales. El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en coordinación con la Federación Nacional de Cafeteros y PROCOLOMBIA, diseñará y ejecutará una estrategia de promoción nacional e internacional de los cafés especiales colombianos, con el fin de incrementar el consumo de café colombiano de calidad, llegar a nuevos mercados y posicionar a Colombia como un referente mundial en la producción de cafés especiales. Esta estrategia incluirá la participación en ferias y eventos internacionales, misiones comerciales, ruedas de negocios, campañas de promoción y otras actividades que promuevan el reconocimiento y consumo de los cafés especiales colombianos en el exterior.</p> <p>Artículo 9°. Crease el sello "Café Origen de Paz", un distintivo para las marcas de café originarias de fincas, cooperativas, cultivos o regiones que cultivan café en sustitución a antiguos cultivos ilícitos.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo tendrá seis (6) meses contados a partir de la promulgación de la ley para la creación del sello y su reglamentación.</p> <p>Artículo 10°. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en un término de seis (6) meses de entrada en vigencia de la ley, creará el Registro Único Nacional para Cafés Especiales de origen Colombiano y se encargará de realizar su reglamentación.</p> <p>Artículo 11°. Impulso al consumo de cafés especiales. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo definirá y ejecutará una estrategia integral para fortalecer e incentivar el consumo de cafés especiales a nivel nacional. Esta estrategia incluirá, entre otras acciones, la posibilidad de que todas las entidades públicas, en sus diferentes niveles y dependencias, ofrezcan y promuevan el consumo de cafés especiales en sus instalaciones y eventos oficiales. Para la implementación de esta medida, se considerarán los siguientes aspectos:</p>	<p>a) Se realizarán campañas de sensibilización y educación sobre los beneficios y características de los cafés especiales dirigidas tanto a los empleados públicos como a la ciudadanía en general.</p> <p>b) Las entidades públicas estarán facultadas para adquirir cafés especiales, prioritariamente de productores locales, y asegurarse de que estén disponibles en todas sus instalaciones, así como en eventos y reuniones oficiales.</p> <p>c) Se fomentará la colaboración con pequeños y medianos productores de café especial para asegurar una oferta continua y de calidad, promoviendo así el desarrollo sostenible de las comunidades cafetaleras.</p> <p>d) Se llevará a cabo un monitoreo continuo de la implementación de esta estrategia para evaluar su impacto y hacer los ajustes necesarios para maximizar sus beneficios.</p> <p>Artículo 12°. Seguimiento y evaluación. El Gobierno nacional diseñará e implementará un plan de seguimiento sobre la eficacia de las medidas de las que trata la presente ley. Asimismo, corresponderá a las entidades públicas con competencias en la implementación de esta ley, incluir en su informe anual al Congreso de la República de Colombia un apartado sobre la ejecución de las acciones de las que trata la ley, los recursos ejecutados y los alcances logrados.</p> <p>Artículo 13°. Vigencia y derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que y sean contrarias.</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;"> <p>Cordialmente,</p>  <p>ANDRÉS GUERRA HOYOS Ponente Coordinador Senador de la República</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>MIGUEL ÁNGEL BARRETO CASTILLO Ponente Senador de la República</p> </div> </div> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  <p>EDGAR DÍAZ CONTRERAS Ponente Senador de la República</p> </div>
---	--

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 62 DE 2024-SENADO

por medio del cual se reduce la jornada laboral semanal, de manera gradual, a las y los trabajadores domésticos internos.

<p>Bogotá D.C, 16 de octubre de 2024</p> <p>Senadora, NADIA GEORGETTE BLEL SCAFF Presidenta Comisión Séptima Constitucional Senado de la República</p> <p>Asunto: Informe de Ponencia Positiva para Primer Debate al Proyecto de Ley Nº 062 de 2024-Senado: <i>"Por medio del cual se reduce la jornada laboral semanal, de manera gradual, a las y los trabajadores domésticos internos"</i>.</p> <p>Señora Presidenta:</p> <p>De conformidad con lo dispuesto por la Ley 5ª de 1992 y dando cumplimiento a la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado de la República, como Coordinadora Ponente de esta iniciativa legislativa, me permito rendir Informe de Ponencia Positiva para Primer Debate al Proyecto de Ley 062 de 2024-Senado: <i>"Por medio del cual se reduce la jornada laboral semanal, de manera gradual, a las y los trabajadores domésticos internos"</i>.</p> <p>La presente ponencia se desarrollará de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Trámite y antecedentes de la Iniciativa 2 II. Objeto y contenido del Proyecto de Ley 3 III. Consideraciones 4 IV. Justificación 14 V. Pliego de Modificaciones 15 VI. Impacto fiscal 24 VII. Conflicto de intereses 25 VIII. Proposición 27 	<p style="text-align: center;">I. Trámite y antecedentes de la Iniciativa</p> <p>El Proyecto de Ley Nº 062 de 2024 Senado: <i>"Por medio del cual se reduce la jornada laboral semanal, de manera gradual, a las y los trabajadores domésticos internos"</i>, fue radicado el día 31 de julio de 2024 por el senador Jonathan Ferney Pulido Hernández, siendo enunciada su publicación, por parte de la Comisión Séptima del Senado, en la Gaceta 1318 de 2024, lo cual no es correcto.</p> <p>El 10 de octubre, desde la Unidad de Trabajo Legislativo (UTL), se envió un oficio a la Secretaría de la Comisión Séptima de Senado solicitando una prórroga para la presentación del Informe de Ponencia, en razón a que el Proyecto de Ley no había sido publicado debidamente en la Gaceta Oficial.</p> <p>Luego de realizada la debida corrección, en cumplimiento del principio de publicidad, fue publicado el Proyecto de Ley en la Gaceta del Congreso 1682 del 8 de octubre de 2024.</p> <p>La correspondiente designación como Coordinadora Ponente, fue realizada a la suscrita Senadora por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado el 26 de septiembre de 2024, mediante el oficio CSP-CS-1144-2024.</p> <p>Actualmente, cursa en la Plenaria de la Cámara de Representantes la discusión el Proyecto de Ley 166 de 2023-Cámara, acumulado con los Proyectos de Ley 192 de 2023-Cámara y 256 de 2023-Cámara: <i>"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adapta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"</i>, los cuales fueron revisado y no se observó reglamentación alguna respecto a la reducción de la jornada laboral semanal de los trabajadores domésticos internos en Colombia.</p> <p>En el Artículo 37, de la ponencia positiva para segundo debate del Proyecto de Ley 166 de 2023-Cámara, publicada en la Gaceta 1162 de 2024, se estableció la formalización del trabajo doméstico remunerado, con el fin de reglamentar el deber de que las personas trabajadoras del servicio doméstico, deban ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, conforme las normas laborales existentes. Asimismo, en el Artículo 14 del proyecto en cita, se pretende modificar el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, respecto a la jornada máxima legal, sin realizarse ninguna precisión en lo que al trabajo doméstico interno respecta.</p> <p>En conclusión, a la fecha no existen antecedentes de iniciativas o trámites legislativos que tengan la finalidad de regular la duración máxima de la jornada laboral ordinaria semanal de las y los trabajadores domésticos internos en Colombia.</p>
--	---

<p style="text-align: center;">II. Objeto y contenido del Proyecto de Ley</p> <p>La presente iniciativa legislativa tiene por objeto alinear la relación laboral que surge de la prestación del servicio doméstico, con los estándares mínimos establecidos en el Artículo 53 de la Constitución Política, los cuales incluyen derechos como el descanso, la desconexión laboral y la igualdad de oportunidades. Dicho esto, es importante resaltar el papel del Estado como protector de los derechos de un grupo poblacional históricamente vulnerado, a través de la promulgación de leyes que garanticen el cumplimiento de los principios laborales mínimos.</p> <p>Por lo anterior, el objetivo de esta iniciativa legislativa es equiparar las garantías de las personas que trabajan como empleados domésticos internos, mediante la reducción progresiva de su jornada laboral, que actualmente es de 60 horas semanales, según la jurisprudencia constitucional. Esta jornada contrasta con la de los demás trabajadores, quienes vieron reducida su jornada de 48 a 42 horas mediante la Ley 2101 de 2021. La diferencia entre estas jornadas es significativa, lo que hace fundamental atender el llamado de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Corte Constitucional, plasmado en la Sentencia C-507 de 2023, para corregir esta omisión legislativa en el marco normativo colombiano.</p> <p>Para materializar dicho propósito, se propone el siguiente contenido:</p> <p>Artículo 1.- Establece el objeto del proyecto de ley.</p> <p>Artículo 2.- Consagra las definiciones de trabajo doméstico interno y externo.</p> <p>Artículo 3.- Modifica el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de reducir la duración máxima de la jornada laboral de las y los trabajadores domésticos internos, de 60 horas a 52.5 horas semanales con la entrada en vigencia de la ley, y posteriormente, de manera gradual, de 52.5 horas a 42 horas semanales.</p> <p>Artículo 4.- Modifica el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 con el fin de regular la reducción gradual de la jornada laboral de las y los trabajadores domésticos internos.</p> <p>Artículo 5.- Deroga el literal B del numeral 1 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p style="text-align: center;">Artículo 6.- Consagra la vigencia y derogatorias.</p> <p style="text-align: center;">III. Consideraciones</p> <p>1. Aspectos generales.</p> <p>1.1. Regulación normativa y jurisprudencial de la jornada laboral en el trabajo doméstico en Colombia.</p> <p>1.1.1. Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>Atendiendo a las recomendaciones de la OIT, el Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950), preceptuaba en el Artículo 161 que la jornada máxima laboral en Colombia era de 8 horas diarias y 48 semanales, lo cual fue modificado con la entrada en vigencia de la Ley 2101 de 2021, que implementó su reducción gradual hasta llegar a 42 horas semanales. El literal b) del Artículo 162 del Decreto 2663 de 1950, por su parte, determina que de esta jornada laboral se excluyen a los trabajadores del servicio doméstico.</p> <p>La exclusión señalada se mantuvo en el tiempo hasta que la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-372 de 1998, determinó que la jornada laboral de los empleados domésticos que habitan en la vivienda del empleador y prestan servicios domésticos, debe ser de máximo 10 horas diarias, y, de aquellas que no residen en la vivienda del empleador, debe ser la máxima legal establecida para los demás trabajadores. Lo anterior, sufrió una reciente modificación con una nueva sentencia del tribunal constitucional, que extendió la reducción gradual y progresiva de la jornada laboral a este mismo grupo de trabajadores, como se expondrá a continuación.</p> <p style="text-align: center;">1.1.2. Sentencias de la Corte Constitucional.</p> <p style="text-align: center;">1.1.2.1. Sentencia C-372 de 1998:</p> <p>Esta sentencia estableció que la jornada laboral para los empleados domésticos internos debería ser de 10 horas diarias. Para llegar hasta la creación de esta regla jurisprudencial, la Corte Constitucional desarrolló las siguientes consideraciones:</p> <p>(i) La Corte Constitucional señaló que, excluir a los trabajadores domésticos de la jornada máxima laboral se había justificado hasta ese momento, por el hecho de que la familia empleadora no tiene las características de una empresa, en tanto la economía doméstica y la labor desempeñada implica actividades familiares y</p>
<p>disponibilidad de tiempo diferentes a las desplegadas en otros ámbitos económicos.</p> <p>(ii) No obstante, en aras de conciliar la naturaleza de la labor con las garantías mínimas de este grupo de trabajadores, la Corte sostuvo que era necesario crear un equilibrio entre la protección del núcleo familiar y el derecho al trabajo justo y digno de quienes se dedican al servicio doméstico, pues lo cierto es que <i>“una jornada laboral excesiva contradice los principios de la dignidad humana y las condiciones justas en que han de cumplirse las tareas domésticas”</i>.</p> <p>(iii) Así las cosas, la Corte Constitucional comprendió que la mejor manera de conciliar estos intereses en tensión, era estableciendo el condicionamiento al que acudió, al establecer las 10 horas máximas de jornada laboral, por cuanto declarar</p> <p style="text-align: center;"><i>“la inexistencia [del literal b, del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo], bajo estrictas condiciones de solidaridad y dignidad del trabajador, (...) tendría un efecto perverso, generando desempleo y, eventualmente, la desaparición del trabajo doméstico”</i>.</p> <p>1.1.2.2. Sentencia C-507 de 2023:</p> <p>Esta sentencia determinó que la reducción progresiva de la jornada laboral establecida por la Ley 2101 de 2021 también aplica a los empleados domésticos internos, ajustando su jornada de 60 horas semanales a 52,5 horas de manera gradual. Para adoptar esta determinación, la Corte Constitucional realizó las siguientes consideraciones:</p> <p>(i) El Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 establece que la jornada máxima de trabajo se reducirá de 48 a 42 horas. Esta reducción aplica para la generalidad de los empleados, incluidos los trabajadores del servicio doméstico externos, de acuerdo con la regla establecida en la Sentencia C-372 de 1998. A pesar de lo anterior, ello no aplica para las personas del servicio doméstico internas porque, para ellas, la Corte Constitucional estableció una regla especial, según la cual, su jornada máxima será de 10 horas diarias.</p> <p>(ii) La reducción de la jornada máxima tuvo por propósito reconocer a los trabajadores de las empresas mayor tiempo libre, y estimularlos para que su productividad aumentara a partir de la realización de las mismas funciones en un menor tiempo. Esta es una medida ligada al denominado <i>“salario emocional”</i>.</p> <p>(iii) No obstante, la Ley 2101 de 2021 no se pronunció sobre la manera en que se reduciría la jornada laboral para las personas que trabajan en el servicio doméstico</p>	<p>como internas, y por ello, puede concluirse que el legislador dejó vigente la regla especial, establecida por esta Corte en la Sentencia C-372 de 1998. Esto permite entrever que la norma sí excluyó de sus consecuencias jurídicas a un cierto tipo de trabajadores que, por lo menos <i>prima facie</i>, son asimilables a los demás.</p> <p>(iv) Al no contemplar a las personas que realizan labores domésticas como internas en la regulación, se obvió el hecho de que la jurisprudencia de esta Corte, la normatividad internacional sobre la materia y la propia Constitución -como se verá en el siguiente punto- promueven al unísono su derecho a la igualdad de trato, pues debe recordarse que las personas que realizan labores domésticas como internas, como ocurre con los demás trabajadores, se encuentran en posición de subordinación y por ello deberían, en lo posible, ser tratadas en igualdad de condiciones.</p> <p>(v) De acuerdo al desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional en este ámbito y teniendo en cuenta el concepto de “economía del cuidado”, no es viable constitucionalmente mantener una distinción en las jornadas laborales, y establecer que la reducción aplica para quien labora en empresas y no para quien trabaja en hogares porque solo las primeras tienen en cuenta el factor <i>“producción”</i>. La idea de que el trabajo doméstico no es productivo, o no genera ingresos económicos o utilidades, se ha puesto en duda por esta Corte en varias sentencias, varias de las cuales fueron citadas en esta providencia. Por ello, sería altamente injusto defender que el trabajador de una empresa tenga derecho (solo por las calidades de su empleador) a una reducción de su jornada laboral máxima; mientras que esa prerrogativa se niega a las personas que trabajan en labores domésticas como internas (también, solo por las calidades de su empleador). Recuérdese además que, en la Sentencia C-028 de 2019, esta Corte insistió en que <i>“[e]l trabajo en el hogar sí tiene incidencia en el ámbito productivo”</i>, al tiempo que en la Sentencia C-871 de 2014, se reconoció su importante valor social y económico. Allí se insistió en que, de no existir el trabajo doméstico, las familias no podrían dedicarse a otro tipo de oficios que les generaran más ingresos.</p> <p>(vi) La no reducción de la jornada máxima laboral de las personas que trabajan en labores domésticas internas afecta -en más de un 90%- a las mujeres, en tanto son estas quienes, por razones de orden sociológico, económico y cultural, se dedican, en su inmensa mayoría, a los trabajos del servicio doméstico. Teniendo en cuenta que estas circunstancias no pueden ser indiferentes por parte de la Corte, es necesario adoptar medidas con el objeto de lograr que quienes se dedican a ese oficio gocen, en la medida de lo posible, de las mismas garantías dispuestas para la</p>

<p>generalidad de los trabajadores. De lo contrario, estaría avalándose un trato discriminatorio basado en el sexo.</p> <p>(vii) Teniendo en cuenta lo expuesto en precedencia, el Artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 y el literal b del Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, fueron declarados exequibles condicionadamente, sobre la base de que la reducción de la jornada máxima del servicio doméstico interno deberá darse proporcionalmente, teniendo en cuenta que en la actualidad es de 10 horas diarias. Así, si de conformidad con la norma demandada la jornada máxima laboral aplicable a la generalidad de los trabajadores pasará de 48 horas semanales a 42 (reducción equivalente a un 12,5%), entonces, en el caso de las personas que realizan trabajo doméstico interno, pasará proporcionalmente de 60 horas semanales a 52,5. Por otra parte, la Corte hizo un exhorto al Congreso de la República, con la finalidad de igualar legislativamente la jornada laboral máxima de los trabajadores domésticos internos con los trabajadores en general.</p> <p>1.2. Fundamentos Constitucionales y Legales de la presente iniciativa legislativa.</p> <p>1.2.1. Derecho a la igualdad y no discriminación: Artículo 13 de la Constitución Política.</p> <p>Al Estado Social de Derecho, a partir de la cláusula social contenida en la Constitución Política, le corresponde propender por la materialización de condiciones reales de igualdad derivadas de los requerimientos sociales, con relación a las condiciones materiales que habiliten la satisfacción de los derechos y el consecuente bienestar social.</p> <p>En tal sentido, a partir de las condiciones particulares de los individuos, al Estado le corresponde asignar tratos diferenciados que eviten la restricción del goce efectivo de los derechos y libertades, con sustento en el principio de la igualdad contenido en el artículo 13 Superior, en tanto, la existencia de tales tratos permite la disposición de acciones afirmativas enmarcadas en la discriminación positiva, a favor de ciertos grupos poblacionales, en procura del bienestar general¹.</p> <p>En específico, en tratándose de los trabajadores domésticos, se requieren acciones positivas a cargo del Estado que favorezcan dicho sector vulnerable, que por demás como lo reiteró la Corte Constitucional en la Sentencia C-507 de 2023, en su mayoría está</p> <p>¹ Corte Constitucional Sentencia C 177 de 2016. Consultado en: https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2016/C-177-16.htm</p>	<p>compuesto por mujeres, quienes habitan en estratos bajos y su trabajo se caracteriza por ser precario, a la vez que les impide la movilidad social (Sentencia C-028 de 2019).</p> <p>Lo anterior, supone un reto importante para el Estado, tendiente a promover la igualdad entre los trabajadores domésticos y la generalidad de los trabajadores que, por demás, con sustento en la Ley 2101 de 2021, en armonía con la Sentencia C-507 de 2023, se trazó un camino para superar dichas brechas propias de actos discriminatorios.</p> <p>1.2.2. Derecho al trabajo digno y justo: Artículo 25 de la Constitución Política.</p> <p>El trabajo en condiciones de dignidad hace alusión a la observancia de los derechos fundamentales de las personas en el contexto laboral, en el marco de las condiciones necesarias de seguridad y prestacionales, que permitan el desarrollo de las capacidades individuales de manera libre y con el propósito de obtener una vida digna, lo que implica en términos de Martha Nussbaum, la existencia de un verdadero funcionamiento humano².</p> <p>El desarrollo constitucional, con relación al trabajo en Colombia, parte de lo establecido en el Artículo 25 de la Constitución, al consagrarse el trabajo como un derecho y una obligación social, que goza de la protección especial del Estado, para asegurar que el trabajo tenga condiciones dignas y justas para las personas.</p> <p>Particularmente, frente a los trabajadores domésticos (internos y externos), la Corte Constitucional a través de varios fallos ha dotado de contenido este tipo de trabajos en concreto, como es el caso de la Sentencia C-372 de 1998, en la cual, como se dijo en párrafos precedentes, se estableció la regla de que los trabajadores domésticos que residen en la casa del empleador no pueden superar las diez horas diarias de trabajo y, la misma cantidad de horas de los trabajadores en general cuando se trate de trabajadores domésticos externos.</p> <p>A través de la Sentencia C-310 de 2007, la Corte Constitucional realizó una síntesis de la protección especial de los trabajadores domésticos, cuando se pronunció sobre la limitación al reconocimiento del auxilio de cesantía en este tipo de relaciones laborales. Entre otros, algunos de los argumentos expuestos y que fundamentan la protección especial en materia del trabajo digno y decente, los siguientes:</p> <p><i>"Tradicionalmente al servicio doméstico se le ha restado importancia jurídica, económica y social, al estar destinado a reemplazar o complementar la labor del ama de casa que, como tal, es considerada</i></p> <p>² Martha Nussbaum, 2006, <i>Frontiers of Justice. Disability, Nationality, Species Membership</i>. Belknap Press.</p>
<p>económicamente inactiva. Se trata, como lo han hecho ver estudios especializados, de una actividad "invisible" para el resto de la sociedad.</p> <p>(...)</p> <p>Las pautas culturales también aportan a esta visión, pues como antiguamente el trabajo doméstico correspondía a criados o siervos, aún se sigue pensando que esas personas pueden ser explotadas, máxime cuando ejercen una labor que supuestamente no exige instrucción para desempeñarla.</p> <p>(...)</p> <p>Las condiciones laborales de los trabajadores del servicio doméstico son en la mayoría de los casos desfavorables, pues se los explota en circunstancias que equivalen a las de esclavitud y el trabajo forzoso. [29]</p> <p>(...)</p> <p>No queda duda de que la labor de los empleados de hogar debe ser considerada, como cualquiera otra, merecedora de la protección del Estado, la cual será especial en razón de las condiciones económicas y de otra naturaleza que conllevan situación de debilidad manifiesta (inciso final art. 13 Const.)."</p> <p>En dicha oportunidad, a través de la Sentencia C-310 de 2007, la Corte reconoció a plenitud el auxilio de cesantía en esta tipología de relaciones laborales, en tanto, se encontraba restringida a quince días de salario por cada año de servicios. A la par, la jurisprudencia ha hecho prevalecer prestaciones asistenciales en favor de los trabajadores domésticos, como es el caso de la Sentencia C-1004 de 2005, en la que se declaró que quienes desempeñan esa labor tienen derecho al auxilio monetario por enfermedad profesional en los mismos términos que los demás trabajadores.</p> <p>Resulta claro en el ordenamiento jurídico colombiano que, los trabajadores domésticos gozan de los mismos derechos y deberes que cualquier otro trabajador en general, conforme las estipulaciones sustantivas del trabajo y, con base en la jurisprudencia que la Corte Constitucional ha desarrollado, lo que permite entrever el ejercicio y goce efectivo de otros derechos fundamentales.</p> <p>Las acciones afirmativas que debe desarrollar el Estado hacia la protección y garantía de los derechos fundamentales y sociales de las personas, traza una línea directa hacia el logro de las oportunidades sociales e individuales que permiten la satisfacción del derecho al mínimo vital, a partir de las elecciones propias y no de condiciones externas y ajenas</p>	<p>como es el caso de la pobreza³. De allí que sea imperioso adoptar medidas que se fundamenten en el principio de igualdad para los trabajadores domésticos.</p> <p>En conclusión, debido a las especiales características y a la condición de vulnerabilidad de las personas que ejecutan el trabajo doméstico, se demanda por parte del Estado, una protección especial que reconozca los derechos respectivos. Tratándose de la jornada laboral, la Corte Constitucional se pronunció para el efecto y ahora, corresponde al Congreso de la República en línea con los postulados Superiores, positivar lo propio a través de las modificaciones legales respectivas.</p> <p>1.2.3. Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).</p> <p>El Convenio 189 de la OIT fue adoptado en Ginebra, Suiza, el 16 de junio de 2011 y aprobado a nivel interno mediante la Ley 1595 de 2012, el cual tiene como objetivo primordial determinar los derechos, garantías y estándares mínimos de protección a favor de los trabajadores domésticos.</p> <p>A través del Convenio 189, se reconoció la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía del mundo que, por demás, continúa siendo un trabajo invisibilizado que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales hacen parte de poblaciones desfavorecidas y vulnerables a escenarios de discriminación.</p> <p>La Corte Constitucional, en Sentencia C-616 de 2016, revisó la constitucionalidad de la Ley 1595 de 2012, a partir de la cual tuvo como base el propósito del instrumento internacional aprobado, a saber:</p> <p><i>"generar un marco de protección para los trabajadores domésticos y con el fin de evitar condiciones inhumanas en el desarrollo del trabajo en el hogar, a saber: jornadas de trabajo nocturnas; tareas que exceden la capacidad física del ejecutante; salarios ínfimos; ausencia de cotización en los sistemas de seguridad social; ausencia de protección en situaciones de indefensión; falta de control por parte de las autoridades laborales, entre otros".</i></p> <p>Consideraciones que, en la revisión la Corte, encontró ajustadas a las disposiciones Constitucionales vigentes, a partir de las cuales, las garantías y principios fundamentales del trabajo aplican a todas las modalidades laborales, sin distinción alguna, advirtiendo con ello su exequibilidad.</p> <p>³ Roberto Gargarella, 2015, <i>Constitucionalismo vs. Democracia</i>. En Zamora, J., y Spector, E. Enciclopedia de filosofía y teoría del derecho, (3), 1991-2010.</p>

Particular atención significó el contenido del **Artículo 10** del Convenio, según el cual los Estados deben adoptar medidas de igualdad en relación con las horas normales de trabajo, entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general; asunto sobre el cual la Corte Constitucional se pronunció respecto a la **Ley 2101 de 2021**, que en el siguiente numeral se explica.

1.2.4. Ley 2101 de 2021.

El Congreso de la República expidió la Ley 2101 del 15 de julio de 2021, la cual tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin que ello implique disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.

El artículo 2 de la norma en cita, estableció la duración máxima de la jornada laboral, a partir de la modificación del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, en una duración máxima ordinaria de 42 horas a la semana, cuya implementación será gradual hasta el cuarto año de la entrada en vigencia de la ley.

Si bien la norma objeto de estudio significó un beneficio para los trabajadores en general, se dejó por fuera la reglamentación del horario para los trabajadores domésticos, razón por la cual, en el estudio de constitucionalidad correspondiente, la Corte Constitucional en Sentencia C-507 de 2023 declaró condicionalmente exequible el artículo 2, bajo el entendido de que al trabajo doméstico interno le aplicará la reducción de 60 a 52,5 horas semanales, cuya aplicación podrá ser gradual en los términos dispuestos para los trabajadores en general.

Por tanto, conforme lo expuesto por la Corte Constitucional, si la jornada máxima laboral aplicable a la generalidad de los trabajadores pasará de 48 horas semanales a 42, con una reducción equivalente al 12,5%, lo propio entonces es que frente a los trabajadores domésticos la reducción en tal porcentaje se aplique a las 60 horas semanales conforme lo establecido en el artículo 162 literal b del Código Sustantivo del Trabajo, pasando entonces y de manera proporcional en el marco del principio de igualdad a 52,5 horas semanales, conforme el siguiente cuadro:

Tabla 1. Reducción de la jornada laboral para trabajadores domésticos entre 2023 y 2026

Desde el 15 de julio de 2023	Se reducen 1,25 horas semanales, quedando en 58,75.
Desde el 15 de julio de 2024	Se reducen 1,25 horas semanales, quedando en

	57,5.
Desde el 15 de julio de 2025	Se reducen 2,5 horas semanales, quedando en 55.
Desde el 15 de julio de 2026	Se reducen 2,5 horas semanales, quedando en 52,5.

Lo anterior, con base en la omisión legislativa relativa en la que incurrió el Congreso, cuando al momento de regular la reducción de la jornada laboral, excluyó a las personas que trabajan en el servicio doméstico como internas, con lo cual se incumplió deberes constitucionales específicos como el contenido en el **Artículo 10 del Convenio 189 de la OIT** debidamente aprobado y ratificado por el Estado, generando con ello una desigualdad sin ninguna justificación ni objetividad.

Por consiguiente, la presente iniciativa legislativa resulta por constituirse en un instrumento normativo de relevancia y alcance constitucional, en perspectiva de la garantía e igualdad en los derechos de los trabajadores domésticos.

1.3. De la omisión legislativa relativa.

La doctrina constitucional ha definido dos tipos de omisiones legislativas: **absoluta**, al tratarse de ausencia total de normatividad por parte del Congreso; y **relativa**, cuando tal órgano lleva a cabo una regulación sobre una determinada materia en forma imperfecta e incompleta. El control de constitucionalidad que realiza la Corte se predica respecto de las omisiones legislativas relativas, en tanto, existe objeto de control susceptible de ser comparado con el texto constitucional, toda vez que, aunque existe norma, la misma termina por resultar insuficiente por desconocer situaciones que debieron ser reguladas (Corte Constitucional, **Sentencia C-329 de 2019**).

Así entonces, la omisión legislativa relativa podría conllevar a la afectación directa del principio de igualdad, por cuanto el contenido normativo, no abarca injustificadamente a todos los destinatarios que deberían estar incluidos en la regulación respectiva; o bien, podría desencadenar en la vulneración de otros principios o mandatos constitucionales (Corte Constitucional, **Sentencia C-083 de 2018**).

En vista de la omisión legislativa, ya observada en la **Sentencia C-507 de 2023** por parte de la Corte Constitucional, le corresponde al Congreso de la República corregir lo pertinente en aras de asegurar los derechos laborales en condiciones de igualdad para los trabajadores domésticos y así, superar la vulneración de las garantías que en materia de la

determinación del horario máximo semanal existen, en cumplimiento del exhorto de la Corte y de lo contenido en el **Artículo 10 del Convenio 189 de la OIT**.

1.4. La jurisprudencia constitucional no reemplaza la potestad y el deber legislativo del Congreso de la República.

De conformidad con el **Artículo 113** de la **Constitución Política**, son ramas del poder público, la legislativa, ejecutiva y judicial, y a pesar de que se predica una separación de poderes entre las mismas y cuentan con diferentes funciones, existe un mandato constitucional de colaboración armónica para que cada una de ellas materialice sus fines.

En este contexto, puede establecerse lo que la doctrina ha denominado un “modelo de cooperación” entre el legislador y la justicia constitucional para el restablecimiento de la igualdad a la luz de las normas constitucionales. Bajo este entendido, la Corte Constitucional determina visos de inconstitucionalidad en algunas normas demandadas y pone de presente esta situación al Congreso para que éste, en ejercicio de su facultad legislativa, expida o reforme la ley que restablezca la constitucionalidad del orden jurídico. Lo anterior, en consideración al ámbito funcional del legislador⁴.

No obstante, lo anterior, en la mayoría de casos la Corte Constitucional declara la exequibilidad o inexecuibilidad de los preceptos legales, o profiere sentencias interpretativas o integradoras que condicionan la exequibilidad de la disposición estudiada a determinada interpretación que el Alto Tribunal Constitucional encuentra conforme a la Carta Política. Ahora bien, desde un punto de vista funcional, y atendiendo a pilares del ordenamiento jurídico colombiano como la libre configuración legislativa y al principio democrático (Art. 3 C.P.), la labor constitucional de la Corte no reemplaza la potestad del Congreso como órgano competente para crear, interpretar, reformar y derogar leyes; funciones que se encuentran consagradas precisamente en la Constitución Política, a través del artículo 150.

En conclusión, la necesidad de protección y garantía del ámbito funcional del congreso, responde a su naturaleza, ya que como órgano elegido democráticamente por el pueblo es el representante de su voluntad y por lo tanto, su finalidad es desarrollar los preceptos constitucionales y materializarlos en las leyes.

⁴ Markus González Beilfuss. “Delimitación de competencias entre el Tribunal Constitucional y el legislador ordinario en el restablecimiento de la igualdad en la ley”, Revista Española de Derecho Constitucional, n.º 42, Madrid, 1984, p. 125.

IV. Justificación

Uno de los trabajos más subvalorados históricamente corresponde al servicio doméstico, pues ha tenido brechas significativas en términos de derechos y garantías laborales, en comparación con otros sectores de trabajo. De otro lado, las personas que se dedican a esta actividad son predominantemente mujeres de bajos recursos, con lo cual se perpetúan situaciones de vulnerabilidad y desigualdad en Colombia.

Actualmente, las personas que trabajan en servicio doméstico como empleados internos se encuentran en una situación desigual en cuanto a la jornada laboral, ya que deben cumplir con 60 horas semanales, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional vigente. Esta jornada laboral es sustancialmente mayor que la de los demás trabajadores, quienes, gracias a la Ley 2101 de 2021, tienen una jornada máxima de 42 horas semanales. Esta diferencia representa una vulneración del principio de igualdad y una falta de alineación con los principios mínimos señalados en el artículo 53 de la Constitución Política, los cuales establecen, entre otros, el derecho al descanso y a condiciones laborales justas y equitativas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado en múltiples ocasiones la necesidad de que los Estados garanticen condiciones laborales dignas para los trabajadores domésticos, especialmente en lo relacionado con la jornada laboral y el descanso adecuado. Asimismo, la Corte Constitucional de Colombia, mediante la Sentencia C-507 de 2023, exhortó al Congreso a subsanar la omisión legislativa relativa que ha generado una diferencia injustificada entre las jornadas laborales de los trabajadores domésticos y los demás trabajadores. Este exhorto obedece a la necesidad de proteger a un sector laboral que, por su naturaleza, ha sido históricamente excluido del reconocimiento pleno de sus derechos.

En este contexto, se hace imperativo avanzar hacia la equiparación de las condiciones laborales de los trabajadores domésticos internos con las de los demás trabajadores. La reducción progresiva de la jornada laboral, no solo responde a un llamado de justicia y equidad, sino que también alinea la legislación colombiana con las normas internacionales en materia de trabajo decente. Esta reducción de la jornada laboral permitirá a los empleados domésticos gozar de un tiempo de descanso necesario, facilitará su desconexión laboral y contribuirá al bienestar general de las personas que desempeñan esta labor, dignificando su trabajo y promoviendo la igualdad de oportunidades.

Adicionalmente, la reducción de la jornada laboral para los empleados domésticos internos se ajusta a los principios de progresividad y no regresividad en materia de derechos

laborales. La implementación de esta medida no solo mejorará las condiciones laborales actuales de este grupo de trabajadores, sino que también promoverá una cultura de respeto y valoración del trabajo doméstico, reconociendo la importancia de estas labores para el bienestar de las familias y la sociedad en general.

Por todo lo anterior, este proyecto de ley se erige como una necesidad imperante para corregir la omisión legislativa que ha perpetuado condiciones desiguales e injustas para los trabajadores domésticos internos. Su aprobación garantizará una regulación acorde con los principios constitucionales de igualdad y dignidad humana, así como con los estándares internacionales en materia laboral, avanzando así hacia una sociedad más justa e inclusiva.

V. Pliego de Modificaciones

Texto radicado inicial	Texto propuesto para primer debate	Justificación
"Por medio del cual se reduce la jornada laboral semanal, de manera gradual, a las y los trabajadores domésticos internos"	"Por medio del cual se reduce de manera gradual la jornada laboral semanal del personal de servicio doméstico interno"	Ajuste de la redacción en el título del Proyecto de Ley
Artículo 1°. Objeto: La presente ley tiene por objeto corregir la omisión legislativa relativa existente en el ordenamiento jurídico colombiano, frente a la determinación de la duración máxima de la jornada laboral ordinaria semanal de las y los trabajadores domésticos internos.	Artículo 1°. Objeto: La presente ley tiene por objeto corregir la omisión legislativa relativa existente en el ordenamiento jurídico colombiano, frente a la determinación de la duración máxima de la jornada laboral ordinaria semanal de las y los trabajadores domésticos internos.	Ajuste de la redacción
Artículo 2.- Definiciones: Trabajo doméstico interno:	Artículo 2°. Definiciones. <u>Para el cumplimiento de la presente ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:</u> Trabajo doméstico interno:	Ajuste el concepto de definiciones

Se entenderá por trabajo doméstico interno aquel que se realiza en el hogar del empleador, con residencia en el mismo.	Se entenderá por trabajo doméstico interno aquel que se realiza en el hogar del empleador y residencia en el mismo.	Se ajusta la redacción
Trabajo doméstico externo: Se entenderá por trabajo doméstico externo aquel que se realiza en el hogar del empleador, sin residencia en el mismo.	Trabajo doméstico externo: Se entenderá por trabajo doméstico externo aquel que se realiza en el hogar del empleador, sin residencia en el mismo.	Se ajusta la redacción
Artículo 3.- Modifíquese el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021 que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 2. DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA LABORAL. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: 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:	Artículo 3°. Modifíquese el artículo 2° de la Ley 2101 de 2021 que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 2. DURACIÓN MÁXIMA DE LA JORNADA LABORAL. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: 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:	Se ajusta la redacción

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.	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.	
b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: 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. 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.	b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: 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. 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.	
c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que	c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la	

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.	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.	
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.	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.	
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.	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.	
Así, el número de horas	Así, el número de horas de trabajo diario podrá	

<p>de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y 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 conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p><u>e. En las labores desempeñadas por las y los trabajadores domésticos internos, la duración máxima de la jornada laboral ordinaria será de 52,5 horas semanales, con la entrada en vigencia de la presente ley, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 ó 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. Todo lo que se trabaje más allá de ese límite, se reconocerá como trabajo</u></p>	<p>distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y 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 conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p><u>e. Con la entrada en vigencia de la presente ley, en las labores desempeñadas por las y los trabajadores domésticos internos, la duración máxima de la jornada laboral ordinaria será de 52,5 horas semanales, las cuales podrán ser distribuidas, de común acuerdo entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. Las horas extras trabajadas se reconocerán como trabajo suplementario.</u></p>	<p>Se ajusta la redacción</p>
<p>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. Trabajadores en general:</p> <p>Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.</p> <p>Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.</p> <p>A partir del cuarto 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 2o de la presente ley.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en</p>	<p>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. Trabajadores en general:</p> <p>Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.</p> <p>Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.</p> <p>A partir del cuarto 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 2o de la presente ley.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en</p>	<p>Se ajusta la redacción</p>
<p>de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y 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 conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p><u>e. En las labores desempeñadas por las y los trabajadores domésticos internos, la duración máxima de la jornada laboral ordinaria será de 52,5 horas semanales, con la entrada en vigencia de la presente ley, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 ó 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. Todo lo que se trabaje más allá de ese límite, se reconocerá como trabajo</u></p>	<p>distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y 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 conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p><u>e. Con la entrada en vigencia de la presente ley, en las labores desempeñadas por las y los trabajadores domésticos internos, la duración máxima de la jornada laboral ordinaria será de 52,5 horas semanales, las cuales podrán ser distribuidas, de común acuerdo entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. Las horas extras trabajadas se reconocerán como trabajo suplementario.</u></p>	<p>Se ajusta la redacción</p>
<p>suplementario.</p> <p><u>En aras de garantizar el derecho a la igualdad de las y los trabajadores domésticos internos, su jornada máxima laboral ordinaria se reducirá de 52,5 a 42 horas semanales de manera gradual, a menos que las partes que suscriban los contratos de trabajo acuerden implementarla de manera inmediata. En todo caso, la jornada máxima laboral de las y los trabajadores domésticos será igual a la que se establezca para los trabajadores en general, conforme las modificaciones legales que surjan a futuro.</u></p> <p>PARÁGRAFO: 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 4.- Modifíquese el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 3.</p>	<p><u>En aras de garantizar el derecho a la igualdad de las y los trabajadores domésticos internos, su jornada máxima laboral ordinaria se reducirá de 52,5 a 42 horas semanales, de manera gradual, a menos que las partes que suscriban los contratos de trabajo acuerden implementarla de manera inmediata. En todo caso, la jornada máxima laboral de las y los trabajadores domésticos será igual a la que se establezca para los trabajadores en general, conforme las modificaciones legales que surjan a futuro.</u></p> <p>PARÁGRAFO: 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 4*. Modifíquese el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 3.</p>	<p>Se ajusta la redacción</p>
<p>vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.</p> <p>B. Trabajadores domésticos internos.</p> <p><u>La disminución de la jornada laboral ordinaria podrá ser implementada de manera gradual por parte del empleador, en el caso de las y los trabajadores domésticos internos, de la siguiente manera:</u></p> <p><u>Transcurrido un (1) año a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos punto cinco (2,5) horas de la jornada laboral semanal, quedando en 50 horas semanales.</u></p> <p><u>Pasados dos (2) años 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 2o de la presente ley.</u></p> <p><u>Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en</u></p>	<p>vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.</p> <p>B. Trabajadores domésticos internos.</p> <p><u>La disminución de la jornada laboral ordinaria se implementará de manera gradual por parte del empleador, en el caso de los trabajadores domésticos internos, de la siguiente manera:</u></p> <p><u>Transcurrido un (1) año a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá en dos punto cinco (2,5) horas de la jornada laboral semanal, quedando en 50 horas semanales.</u></p> <p><u>Pasados dos (2) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá en 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.</u></p> <p><u>Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en</u></p>	<p>Se ajusta la redacción</p>
<p>suplementario.</p> <p><u>En aras de garantizar el derecho a la igualdad de las y los trabajadores domésticos internos, su jornada máxima laboral ordinaria se reducirá de 52,5 a 42 horas semanales de manera gradual, a menos que las partes que suscriban los contratos de trabajo acuerden implementarla de manera inmediata. En todo caso, la jornada máxima laboral de las y los trabajadores domésticos será igual a la que se establezca para los trabajadores en general, conforme las modificaciones legales que surjan a futuro.</u></p> <p>PARÁGRAFO: 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 4.- Modifíquese el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 3.</p>	<p><u>En aras de garantizar el derecho a la igualdad de las y los trabajadores domésticos internos, su jornada máxima laboral ordinaria se reducirá de 52,5 a 42 horas semanales, de manera gradual, a menos que las partes que suscriban los contratos de trabajo acuerden implementarla de manera inmediata. En todo caso, la jornada máxima laboral de las y los trabajadores domésticos será igual a la que se establezca para los trabajadores en general, conforme las modificaciones legales que surjan a futuro.</u></p> <p>PARÁGRAFO: 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 4*. Modifíquese el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 3.</p>	<p>Se ajusta la redacción</p>
<p>vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.</p> <p>B. Trabajadores domésticos internos.</p> <p><u>La disminución de la jornada laboral ordinaria podrá ser implementada de manera gradual por parte del empleador, en el caso de las y los trabajadores domésticos internos, de la siguiente manera:</u></p> <p><u>Transcurrido un (1) año a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirán dos punto cinco (2,5) horas de la jornada laboral semanal, quedando en 50 horas semanales.</u></p> <p><u>Pasados dos (2) años 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 2o de la presente ley.</u></p> <p><u>Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en</u></p>	<p>vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.</p> <p>B. Trabajadores domésticos internos.</p> <p><u>La disminución de la jornada laboral ordinaria se implementará de manera gradual por parte del empleador, en el caso de los trabajadores domésticos internos, de la siguiente manera:</u></p> <p><u>Transcurrido un (1) año a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá en dos punto cinco (2,5) horas de la jornada laboral semanal, quedando en 50 horas semanales.</u></p> <p><u>Pasados dos (2) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá en 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.</u></p> <p><u>Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en</u></p>	<p>Se ajusta la redacción</p>
<p>suplementario.</p> <p><u>En aras de garantizar el derecho a la igualdad de las y los trabajadores domésticos internos, su jornada máxima laboral ordinaria se reducirá de 52,5 a 42 horas semanales de manera gradual, a menos que las partes que suscriban los contratos de trabajo acuerden implementarla de manera inmediata. En todo caso, la jornada máxima laboral de las y los trabajadores domésticos será igual a la que se establezca para los trabajadores en general, conforme las modificaciones legales que surjan a futuro.</u></p> <p>PARÁGRAFO: 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 4.- Modifíquese el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 3.</p>	<p><u>En aras de garantizar el derecho a la igualdad de las y los trabajadores domésticos internos, su jornada máxima laboral ordinaria se reducirá de 52,5 a 42 horas semanales, de manera gradual, a menos que las partes que suscriban los contratos de trabajo acuerden implementarla de manera inmediata. En todo caso, la jornada máxima laboral de las y los trabajadores domésticos será igual a la que se establezca para los trabajadores en general, conforme las modificaciones legales que surjan a futuro.</u></p> <p>PARÁGRAFO: 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 4*. Modifíquese el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 3.</p>	<p>Se ajusta la redacción</p>

<table border="1"> <tr> <td data-bbox="213 431 418 534"> <p>vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.</p> </td> <td data-bbox="442 431 621 534"> <p>vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.</p> </td> <td data-bbox="645 431 826 534"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="213 547 418 713"> <p>PARÁGRAFO: Si el trabajador no habita en la residencia de su empleador, la jornada máxima laboral será la misma establecida para la generalidad de los trabajadores.</p> </td> <td data-bbox="442 547 621 713"> <p>Parágrafo 1°. Si el trabajador no habita en la residencia de su empleador, la jornada máxima laboral será la misma establecida para la generalidad de los trabajadores.</p> </td> <td data-bbox="645 547 826 713"> <p>Se ajusta la redacción y se enumera el Parágrafo 1°</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="213 726 418 1042"></td> <td data-bbox="442 726 621 1042"> <p>Parágrafo 2°. El Ministerio del Trabajo, a través de sus seccionales, oficinas de trabajo y las alcaldías municipales y Ministerio Público, realizará la difusión correspondiente de lo preceptuado en esta ley, facilitando que los trabajadores domésticos internos, a quienes sus empleadores les estén vulnerando su jornada laboral, reciban protección por parte de la entidad competente.</p> </td> <td data-bbox="645 726 826 1042"> <p>Se adiciona el Parágrafo 2°</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="213 1055 418 1121"> <p>Artículo 5.- Deróguese el literal B del numeral 1 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo:</p> </td> <td data-bbox="442 1055 621 1121"> <p>Artículo 5°. Deróguese el literal b) del numeral 1° del Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> </td> <td data-bbox="645 1055 826 1121"> <p>Se ajusta la redacción</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="213 1134 418 1200"> <p>Artículo 6.- Vigencia y derogatorias: La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación</p> </td> <td data-bbox="442 1134 621 1200"> <p>Artículo 6°. Vigencia y derogatorias: La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación</p> </td> <td data-bbox="645 1134 826 1200"> <p>Se ajusta la redacción</p> </td> </tr> </table>	<p>vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.</p>	<p>vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.</p>		<p>PARÁGRAFO: Si el trabajador no habita en la residencia de su empleador, la jornada máxima laboral será la misma establecida para la generalidad de los trabajadores.</p>	<p>Parágrafo 1°. Si el trabajador no habita en la residencia de su empleador, la jornada máxima laboral será la misma establecida para la generalidad de los trabajadores.</p>	<p>Se ajusta la redacción y se enumera el Parágrafo 1°</p>		<p>Parágrafo 2°. El Ministerio del Trabajo, a través de sus seccionales, oficinas de trabajo y las alcaldías municipales y Ministerio Público, realizará la difusión correspondiente de lo preceptuado en esta ley, facilitando que los trabajadores domésticos internos, a quienes sus empleadores les estén vulnerando su jornada laboral, reciban protección por parte de la entidad competente.</p>	<p>Se adiciona el Parágrafo 2°</p>	<p>Artículo 5.- Deróguese el literal B del numeral 1 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>Artículo 5°. Deróguese el literal b) del numeral 1° del Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>Se ajusta la redacción</p>	<p>Artículo 6.- Vigencia y derogatorias: La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación</p>	<p>Artículo 6°. Vigencia y derogatorias: La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación</p>	<p>Se ajusta la redacción</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="877 452 1077 518"> <p>en el Diario Oficial y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p> </td> <td data-bbox="1086 452 1286 518"> <p>en el Diario Oficial y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p> </td> <td data-bbox="1294 452 1484 518"></td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">VI. Impacto fiscal</p> <p>Sobre el contenido y alcance de la previsión del impacto fiscal en los proyectos de ley la Honorable Corte Constitucional ha precisado: "Las obligaciones previstas en el artículo 7º de la Ley 819/03 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las leyes. Esto último en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las previsiones legislativas. El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica, empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso.</p> <p>(i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo.</p> <p>(ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático.</p> <p>Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno. Así, si el Ejecutivo considera que las cámaras han efectuado un análisis de impacto fiscal erróneo, corresponde al citado Ministerio el deber de concurrir al procedimiento legislativo, en aras de ilustrar al Congreso sobre las consecuencias económicas del proyecto.</p>	<p>en el Diario Oficial y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>en el Diario Oficial y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	
<p>vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.</p>	<p>vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de cuarenta y dos (42) horas a la semana.</p>																		
<p>PARÁGRAFO: Si el trabajador no habita en la residencia de su empleador, la jornada máxima laboral será la misma establecida para la generalidad de los trabajadores.</p>	<p>Parágrafo 1°. Si el trabajador no habita en la residencia de su empleador, la jornada máxima laboral será la misma establecida para la generalidad de los trabajadores.</p>	<p>Se ajusta la redacción y se enumera el Parágrafo 1°</p>																	
	<p>Parágrafo 2°. El Ministerio del Trabajo, a través de sus seccionales, oficinas de trabajo y las alcaldías municipales y Ministerio Público, realizará la difusión correspondiente de lo preceptuado en esta ley, facilitando que los trabajadores domésticos internos, a quienes sus empleadores les estén vulnerando su jornada laboral, reciban protección por parte de la entidad competente.</p>	<p>Se adiciona el Parágrafo 2°</p>																	
<p>Artículo 5.- Deróguese el literal B del numeral 1 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>Artículo 5°. Deróguese el literal b) del numeral 1° del Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>Se ajusta la redacción</p>																	
<p>Artículo 6.- Vigencia y derogatorias: La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación</p>	<p>Artículo 6°. Vigencia y derogatorias: La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación</p>	<p>Se ajusta la redacción</p>																	
<p>en el Diario Oficial y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>en el Diario Oficial y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>																		
<p style="text-align: center;">VII. Conflicto de intereses</p> <p>Dando alcance a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, "Por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992", se hacen las siguientes consideraciones a fin de describir las circunstancias o eventos que podrían generar conflicto de interés en la discusión y votación de la presente iniciativa legislativa, de conformidad con el artículo 286 de la Ley 5 de 1992, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019, a saber:</p> <p>"ARTÍCULO 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:</p> <p>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.</p> <p>b) Cuando el beneficio podría o no configurarse para el congresista en el futuro.</p>	<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) Literal inexequible.</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.</p> <p>PARÁGRAFO 1. Entiéndase por conflicto de interés moral aquel que presentan los congresistas cuando por razones de conciencia se quieran apartar de la discusión y votación del proyecto.</p> <p>PARÁGRAFO 2. Cuando se trate de funciones judiciales, disciplinarias o fiscales de los congresistas, sobre conflicto de interés se aplicará la norma especial que rige ese tipo de investigación.</p> <p>PARÁGRAFO 3. Igualmente se aplicará el régimen de conflicto de intereses para todos y cada uno de los actores que presenten, discutan o participen de cualquier iniciativa legislativa, conforme al artículo 140 de la Ley 5 de 1992."</p> <p>Por otra parte, el Artículo 291 de la ley en comento establece que:</p> <p>"ARTÍCULO 291. DECLARACIÓN DE IMPEDIMENTO. <Artículo modificado por el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> 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 al 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 Congreso pueda encontrar.</p>																		

<p>En el evento en que un congresista no haya comunicado de manera oportuna a las Cámaras legislativas el posible impedimento en el que pueda estar inmerso, podrá ser recusado/a ante aquellas, solo si se configuran las circunstancias descritas en el artículo 286 de la Ley 5ª de 1992. De ello se dará traslado a la Comisión de Ética y Estatuto del Congresista de la respectiva Corporación para que emita una decisión. Así lo establece el artículo 294 de la Ley 5ª, a saber:</p> <p><i>“ARTÍCULO 294. RECUSACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 5 de la Ley 2003 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> Quien tenga conocimiento de una causal de impedimento de algún Congresista, que no se haya comunicado oportunamente a las Cámaras Legislativas, podrá recusarlo ante ellas, procediendo únicamente si se configura los eventos establecidos en el artículo 286 de la presente ley. En este evento se dará traslado inmediato del informe a la Comisión de Ética y Estatuto del Congresista de la respectiva Corporación, la cual dispondrá de tres (3) días hábiles para dar a conocer su conclusión, mediante resolución motivada.</i></p> <p>Es preciso afirmar que no se configuran los beneficios particular, actual y directo de los que trata el artículo 286 de la ley 5 de 1992, modificado por el artículo 1 de la ley 2003, según los cuales se debe confirmar que i) la decisión pueda afectar de manera positiva mediante la asignación de un beneficio económico, privilegio, ganancia económica, ii) de manera directa al congresista de la república, su cónyuge o compañera/o permanente o sus parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad o primero civil, iii) de manera actual y concreta al momento de la discusión y votación del proyecto, es decir, que no se trate de una ganancia futura o hipotética.</p> <p>Así las cosas, en el evento en que un congresista considere que se encuentra inmerso en un conflicto de intereses, respecto del presente proyecto de ley, tendrá que analizarse si el o los artículos sobre los cuales presuntamente existiría el conflicto de intereses, le benefician o le afectan de una manera desproporcionada en relación con la demás población.</p> <p>No obstante, si por algún evento algún congresista considera que en su situación existen elementos diferenciadores que configuren un impedimento para continuar con el trámite legislativo, dicha persona ha de dar a conocer sus circunstancias particulares de manera que el honorable Congreso determine si en efecto existen o no criterios para apartarle de la discusión y votación de uno o más artículos del proyecto en mención.</p> <p style="text-align: center;">VIII. Proposición</p>	<p>Con fundamento en las anteriores consideraciones y argumentos, en el marco de la Constitución Política y la Ley 5ª de 1992, proponemos a los Honorables Senadores de la Comisión Séptima del Senado de la República, dar primer debate al Proyecto de Ley 062 de 2024-Senado: “Por medio del cual se reduce de manera gradual la jornada laboral semanal de los trabajadores domésticos internos”, conforme se presenta en el siguiente:</p> <p style="text-align: center;">TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE</p> <p style="text-align: center;"><i>“Por medio del cual se reduce de manera gradual la jornada laboral semanal del personal de servicio doméstico interno”</i></p> <p style="text-align: center;">EL CONGRESO DE COLOMBIA</p> <p style="text-align: center;">DECRETA:</p> <p>Artículo 1°. Objeto: La presente ley tiene por objeto corregir la omisión legislativa relativa existente en el ordenamiento jurídico colombiano, frente a la determinación de la duración máxima de la jornada laboral ordinaria semanal de los trabajadores domésticos internos.</p> <p>Artículo 2°. Definiciones. Para el cumplimiento de la presente ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:</p> <p>Trabajo doméstico interno: Se entenderá por trabajo doméstico interno aquel que se realiza en el hogar del empleador y residencia en el mismo.</p> <p>Trabajo doméstico externo: Se entenderá por trabajo doméstico externo aquel que se realiza en el hogar del empleador, sin residencia en el mismo.</p> <p>Artículo 3°. Modifíquese el artículo 2° de la Ley 2101 de 2021 que modificó el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p style="text-align: center;">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> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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>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 como mínimo cuatro (4) horas continuas y 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 conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>e. En las labores desempeñadas por las y los trabajadores domésticos internos, la duración máxima de la jornada laboral ordinaria será de 52,5 horas semanales. Con la entrada en vigencia de la presente ley podrán ser distribuidas, de común acuerdo entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. Las horas extras trabajadas se reconocerán como trabajo suplementario.</p> <p>En aras de garantizar el derecho a la igualdad de los trabajadores domésticos internos, su jornada máxima laboral ordinaria se reducirá de 52,5 a 42 horas semanales, de manera gradual, a menos que las partes que suscriban los contratos de trabajo acuerden implementarla de manera inmediata. En todo caso, la jornada máxima laboral de los trabajadores domésticos será igual a la que se establezca para los trabajadores en general, conforme las modificaciones legales que surjan a futuro.</p> <p>PARÁGRAFO: 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 4°. Modifíquese el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 el cual quedará así:</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. Trabajadores en general:</p> <p>Transcurridos dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales.</p> <p>Pasados tres (3) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales.</p> <p>A partir del cuarto 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 2o 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>

B. Trabajadores domésticos internos.

La disminución de la jornada laboral ordinaria se implementará de manera gradual por parte del empleador, en el caso de los trabajadores domésticos internos, de la siguiente manera:

Transcurrido un (1) año a partir de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá en dos punto cinco (2,5) horas de la jornada laboral semanal, quedando en 50 horas semanales.

Pasados dos (2) años de la entrada en vigencia de la ley, se reducirá en 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.

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.

Parágrafo 1°. Si el trabajador no habita en la residencia de su empleador, la jornada máxima laboral será la misma establecida para la generalidad de los trabajadores.

Parágrafo 2°. El Ministerio del Trabajo, a través de sus seccionales, oficinas de trabajo y las alcaldías municipales y Ministerio Público, realizará la difusión correspondiente de lo preceptuado en esta ley, facilitando que los trabajadores domésticos internos, a quienes sus empleadores les estén vulnerando su jornada laboral, reciban protección por parte de la entidad competente.

Artículo 5°. Deróguese el literal b) del numeral 1° del Artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 6°. Vigencia y derogatorias: La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,



BERENICE BEDOYA PÉREZ
Senadora de la República
Ponente Única

CONTENIDO

Gaceta número 1733 - miércoles, 16 de octubre de 2024

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

Págs.

Informe de ponencia positiva para primer debate y texto propuesto del proyecto de ley número 206 de 2024 Senado - 374 de 2024 Cámara, por medio del cual se crea el fondo del emprendimiento de cafés especiales para el impulso del sector caficultor en todo el territorio nacional y se dictan otras disposiciones.	1
Informe de ponencia positiva para primer debate y texto propuesto al proyecto de ley número 62 de 2024-Senado, por medio del cual se reduce la jornada laboral semanal, de manera gradual, a las y los trabajadores domésticos internos.....	7