



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRESA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXIX - N° 891

Bogotá, D. C., viernes, 11 de septiembre de 2020

EDICIÓN DE 21 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 097 DE 2020 CÁMARA

por medio del cual se incentiva la generación de empleo verde y se dictan otras disposiciones.

Bogotá D.C. septiembre 2020

Honorable Representante
JUAN DIEGO ECHAVARRÍA SÁNCHEZ
Presidente Comisión VII Constitucional Permanente
Cámara de Representantes

Referencia: Informe de ponencia para primer debate del Proyecto de Ley 097 de 2020 Cámara "Por medio del cual se incentiva la generación de empleo verde y se dictan otras disposiciones"

Respetado señor Presidente,

En cumplimiento del encargo hecho por la Honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la Ley 5ª de 1992, procedemos a rendir informe de ponencia para primer debate del Proyecto de Ley 097 de 2020 Cámara "Por medio del cual se incentiva la generación de empleo verde y se dictan otras disposiciones". El informe de ponencia se rinde en los siguientes términos:

- I. Trámite de la iniciativa
- II. Objeto del proyecto
- III. Exposición de motivos
 - A. Justificación
 - B. Marco normativo
 - C. Bibliografía
- IV. Pliego de modificaciones

I. TRÁMITE DE LA INICIATIVA:

El Proyecto de Ley 097 de 2020, fue radicado el día 20 de julio de 2020 por el Congresista Fabián Díaz Plata.

El pasado 17 de agosto de 2020, la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes nos designó como ponentes a los Representantes Omar de Jesús Restrepo y Jorge Enrique Benedetti Martelo.

II. OBJETO DEL PROYECTO:

La presente ley tiene por objeto incentivar la generación de empleos verdes en el territorio nacional bajo la estrategia de la economía circular como metodología pedagógica y sistema de producción que fomenta la formulación de una producción más limpia, eficiente y sostenible.

III. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

A. Justificación

Este proyecto de ley busca articular los lineamientos entregados por el Gobierno Nacional en la "Estrategia Nacional de Economía Circular" presentada por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, e implementar una reglamentación legal para la generación de empleos verdes en el territorio nacional. Las disposiciones contenidas estarán enmarcadas por los nuevos paradigmas de economía circular, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el programa de "empleos verdes" desarrollado por la Organización

Internacional del Trabajo – OIT y demás proposiciones teóricas y prácticas, avaladas por el Gobierno colombiano.

Los planteamientos que se encontrarán a continuación estarán enmarcados en la construcción de un nuevo paradigma productivo, evidenciando los avances de la economía circular y su articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, evidenciando la necesidad de profundizar masivamente el desarrollo de la economía circular como mecanismo parcial para la solución de la problemática ambiental.

La planeación estratégica, la pedagogía como estrategia para establecer este nuevo paradigma productivo, la profundización del reciclaje como herramienta de fortalecimiento económico local y el desarrollo de beneficios monetarios para las empresas que utilicen y articulen esta nueva faceta de producción; serán las directrices que caracterizan el desarrollo de este proyecto de ley.

El origen del término "economía circular" proviene del campo de estudio de ecología industrial que surgió a principios de los años noventa¹ y que incluye pensamientos de la economía de servicios funcional o economía del rendimiento de Walter Stahel; el diseño "cradle to cradle" de William McDonough y Michael Braungart; la biomimesis articulada por Janine Benyus; el capitalismo natural de Amory y Hunter Lovins y Paul Hawken; y el enfoque de sistemas de economía azul descrito por Gunter Pauli.

El concepto de economía circular se fortaleció académicamente luego de las publicaciones documentales realizadas por la Fundación Ellen MacArthur en el año 2012, los cuales, promueven la economía circular entre los gobiernos y las empresas. De esta manera se estableció un camino de integración sostenible entre la sostenibilidad ambiental y el desarrollo económico de un Estado. Los planteamientos teóricos, aunque no se alejan de la profundización del sistema capitalista como modelo imperante de explotación social, plantea acciones concretas para incentivar la producción limpia y sostenible e integrarlas hacia de economías ambientadas en el desarrollo sostenible.

Para efectos de esta iniciativa, la economía circular es entendida como:

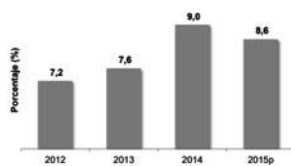
*"Sistemas de producción y consumo que promuevan la eficiencia en el uso de materiales, agua y la energía, teniendo en cuenta la capacidad de recuperación de los ecosistemas, el uso circular de los flujos de materiales y la extensión de la vida útil a través de la implementación de la innovación tecnológica, alianzas y colaboraciones entre actores y el impulso de modelos de negocio que responden a los fundamentos del desarrollo sostenible."*²

El principal aporte diferenciador del concepto de economía circular es su carácter sistémico y holístico; se enfoca en optimizar los sistemas teniendo en cuenta todos sus componentes. La definición pretende un sistema productivo que se autorestaura y autogenera por su diseño interconectado e inteligente, tal como ocurre en la naturaleza donde residuos de un organismo son la materia prima de otro, y donde existen relaciones simbióticas entre especies, como por ejemplo el ciclo del carbono o del nitrógeno. De un tiempo para acá se ha adoptado fructíferamente la cultura del reciclaje, uno de los puntos esenciales de este sistema de producción.

¹ Ayres, R., Simonis, U. (1994). Industrial metabolism: restructuring for sustainable development. Obtenido de <https://www.mincotur.gov.co/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/351/Economia02.pdf>

² ELLEN MACARTHUR FOUNDATION. Towards the circular economy. Economic and business rationale for an accelerated transition. Journal of Industrial Ecology, 2014

Gráfica 1: Tasa de reciclaje y nueva utilización.



Tomado de: Cuenta ambiental y económica de flujo de materiales – Residuos sólidos.

La utilización de residuos y productos residuales hace referencia al uso de materiales en los procesos de tratamiento y manejo de las actividades económicas, los procesos de acumulación en sitios de disposición final, y a los flujos que van directamente al ambiente.

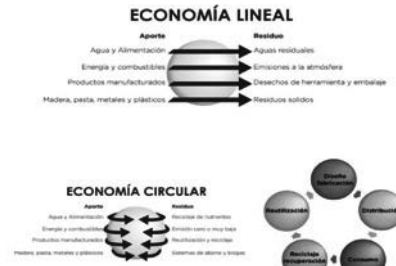
El modelo de economía circular se dirige hacia un nuevo paradigma, implica una nueva modalidad de hacer productos desde su mismo origen, desde su diseño, y permite hacer negocios atendiendo al crecimiento económico de la sociedad, a la sustentabilidad ambiental y a la disminución de los riesgos por la volatilidad e incertidumbre de precios de las materias primas y recursos energéticos.³

Los paradigmas de la economía circular tienen una evolución constante como respuesta a los desafíos globales actuales de escasez de los recursos ante los escenarios de sobreexplotación de los límites abióticos y bióticos a nivel mundial, la preservación eficiente de los ecosistemas y la construcción del bienestar social, el aumento de la competitividad empresarial y una lucha frontal por frenar las consecuencias desarrolladas por el cambio climático.

La esencia fundamental en el modelo circular de la economía es la representatividad alternativa de los paradigmas económicos lineales, los cuales predominan actualmente mayoritariamente en las economías mundiales y se caracterizan por la secuencia clásica de "extraer-producir-consumir-eliminar". La característica fundamental que tienen los modelos lineales es su premisa sobre la abundancia de los recursos, su facilidad de acceso y los bajos costos que conlleva la eliminación de los desechos. La premisa de dicho modelo es insostenible globalmente a largo plazo, mientras tanto, los modelos sustitutos alternativos empiezan a tener de a poco, mucha más repercusión en la planeación de la política económica mundial.

³ WORLD ECONOMIC FORUM. Towards the circular economy: accelerating the scale-up across global supply chains. World Economic Forum, Geneva, Switzerland, 2014.

Figura 1: Ilustración economía lineal vs economía circular.



Tomado de: Economía circular y sostenibilidad 2017

La economía circular contempla algunos principios fundamentales que pueden ser configurados dentro de la materia de estudio para el objeto de este proyecto de ley⁴. Por ello, para estos planteamientos particulares se tendrán en cuenta 3 principios obligatorios para el correcto análisis de la economía circular, su alcance y dinámica en una economía tradicional.

- 1. Uso responsable de energías renovables:** Busca mejorar y preservar el capital natural existente, equilibrando los flujos de recursos renovables, desmaterializando la utilidad y ofreciendo ventajas cualitativas y de forma virtual siempre que sea posible.
- 2. Eficacia energética:** Optimizar el uso de los recursos rotando productos, componentes y materiales con la máxima utilidad en todo momento, tanto en los ciclos técnicos como en los biológicos. Esto supone diseñar de modo que pueda repetirse el proceso de fabricación, restauración y reciclaje de modo que los componentes y materiales recirculen y sigan contribuyendo a la economía
- 3. Gestión óptima de todos los recursos:** La promoción eficiente deberá garantizar la eliminación de cualquier proceso de diseño que repercuta negativamente en la reducción de factores contaminantes dentro de la producción.

Guiada por estos principios, la economía circular plantea unos cambios sustanciales en el modelo productivo, dando origen a la reutilización y la compra de materiales como eje de generación de valor agregado para el fortalecimiento del desarrollo económico local. La reutilización de materias primas y la comercialización de productos reutilizables con otros podría garantizar la reducción de los costos de producción en las empresas, mejorando su margen de ganancia en el mercado.

Entre los factores generadores de valor agregado se podría resaltar la minimización de los recursos finitos por medio de procesos y diseños sostenibles, disminuyendo costos de producción. Reducir y minimizar los procesos podría garantizar reducción

⁴ OBSERVATORIO DE DESARROLLO ECONÓMICO, Coor.: Escorcia, Bohórquez Cindy; Mosquera, José Leonardo. Notas de coyuntura: Principios de economía circular DESR 190. Bogotá D.C, Colombia. p 4. 2019. Obtenido de: http://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/sites/default/files/files_articulos/nota190economieacircular.pdf

en el consumo de agua, energía eléctrica y gas. La reducción de estos factores dependerá del producto o servicio producido.

Adicionalmente, otra forma de generar valor agregado dentro de la economía circular es el reciclaje de los productos terminados y consiste en reutilizar los productos puestos a la venta, una vez cumplida su misión para el consumidor final. Utilizando procesos de separación de desechos y reciclaje, el consumidor puede devolver al productor los artículos que han cumplido con su función para que sean reintegrados a la producción, siendo objeto de procesos de transformación o no.

La transformación de los desechos en materia reutilizable acentúa el círculo virtuoso de la producción ecoeficiente sostenida por la economía circular, profundizar relaciones productivas sostenibles podría generar oportunidades comerciales para las empresas que profundicen dicho sistema productivo, reduciría la huella de carbono, buscaría alternativas para la generación y consumo de energías limpias, produciría valor agregado a la economía regional aportando en la medición tangible del PIB.

La búsqueda de mejores condiciones ambientales dentro de las economías globales, sin dejar de lado las tasas marginales de ganancia en las empresas que compiten en la economía nacional, conduce a que los gobiernos de manera conjunta con las empresas exploran nuevas formas de producción y reutilización de ciertos productos, a restaurar los materiales valiosos, y a optimizar el consumo de energía. Reducir los costos de producción sin tener perjuicio en las condiciones laborales del trabajador debe ser la premisa empresarial para los desafíos del nuevo paradigma ambiental.

Para el caso colombiano, las primeras gestiones políticas relacionadas con la economía circular surgen en el año 1997 con la Política de Gestión Integral de los Residuos y la Política de Producción más Limpia⁵. Para el año 2000 se da la expedición de la Política de Parques Industriales Ecoeficientes por parte de la Secretaría Distrital de Ambiente de Bogotá⁶.

Otros avances importantes para el desarrollo de economías sustentables ambientalmente son los siguientes:

- Para el año 2007 se desarrolló normatividad sobre responsabilidad extendida del producto en materia de gestión de residuos peligrosos.
- Para el año 2010 se reglamentó la normatividad correspondiente al uso de residuos de pilas, acumuladores, computadores, periféricos y otros materiales de uso tecnológico.
- Posteriormente la Política de producción y consumo sostenible en 2010 y la Política para la gestión integral de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos – RAEE contribuyen a la conceptualización de la economía circular.⁷
- CONPES 3874 - Política nacional para la gestión integral de residuos sólidos, que introduce el concepto de manera oficial en el país para avanzar en el cierre de ciclos.

⁵ El objetivo general de la Política de Gestión Integral de los Residuos y la Política de Producción más Limpia se proyectó en: Prevenir y minimizar eficientemente los impactos y riesgos a los seres humanos y al medio ambiente, garantizando la protección ambiental, el crecimiento económico, el bienestar social y la competitividad empresarial, a partir de introducir la dimensión ambiental en los sectores productivos, como un desafío a largo plazo. Ministerio del Medio Ambiente. Política de Gestión Integral de los Residuos y la Política de Producción más Limpia. Bogotá, Colombia, 1997.

⁶ Para el momento en que expidió la Política de Parques Industriales Ecoeficientes, el alcalde electo era Enrique Peñalosa.

⁷ Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible: Ministerio de Comercio Industria y Turismo., Coor.: Saer, Alex José; González, Lucy Esperanza. Estrategia nacional de economía circular. Cierre de ciclos de materiales, innovación tecnológica, colaboración y nuevos modelos de negocio. Bogotá D.C, Colombia, 2019.

- Y finalmente, la "Estrategia Nacional de Economía Circular" presentada por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Se resaltan estas iniciativas y se construye sobre ellas para potenciar la integración de una agenda de trabajo entre los Ministerios de Comercio, Industria y Turismo, de Ambiente y Desarrollo Sostenible, de Vivienda, Ciudad y Territorio, de Agricultura y Desarrollo Rural, de Transporte, de Educación y de Minas y Energía, el DNP y el DANE, así como entre varios programas y acuerdos sectoriales. Consideramos que la reglamentación legal de la generación de empleos verdes es una herramienta a través de la cual se puede materializar de manera efectiva las distintas iniciativas que se han venido adelantando.

La estrategia nacional de economía circular reconoce varios indicadores propuestos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos -OCDE para examinar el avance de los países en el marco de las evaluaciones de desempeño ambiental, como: la intensidad en el consumo de materiales y la intensidad energética, las emisiones de dióxido de carbono (CO2) por habitante, la tasa de aprovechamiento de residuos o la tasa de reciclaje, la huella ecológica por habitante por hectárea, el porcentaje de reutilización de agua y el porcentaje de aprovechamiento de biomasa.⁸

Si bien las evidencias muestran ciertos aportes de la economía circular no se ha profundizado dentro de la sociedad colombiana y su aparato productivo.⁹ Análogamente numerosas empresas se suman a la transformación de su proceso productivo, dando un paso al costado en la producción lineal y abriendo espacios paulatinamente más fuertes en ciertos sectores claves. La reglamentación en torno a crear fundamentación jurídica especial para la economía circular podrá garantizar la masificación de metodologías de producción más limpia y ambientalmente eficiente. Esta realidad se proyecta más allá de una simple declaración de intenciones, puesto que, como anteriormente se demostró, abundantes casos de éxito así lo confirman, y los responsables políticos están admitiendo el potencial que tiene el concepto de la circularidad para alcanzar objetivos clave.

Los sólidos motivos sociales y económicos que subyacen bajo los principios de la economía circular exigen análogamente plantear un debate crucial: frenar la sobreproducción y el consumo desenfrenado como mecanismo análogo para profundizar los beneficios preexistentes con el desarrollo de economías circulares. Una transición escalonada en el aparato productivo podrá beneficiar la masificación de los nuevos paradigmas productivos, mejores modelos de negocio y comportamientos sociales acordes a la nueva caracterización económica.

A su vez, esta realidad exige definir no solo el coste económico de dicha transición, sino también su coste social. El coste de la transición puede incluir inversiones en activos y en nuevas infraestructuras materiales y digitales, así como en investigación, formación especializada, asistencia para promover la penetración de mercado de los nuevos productos, y apoyo transitorio a los sectores afectados.

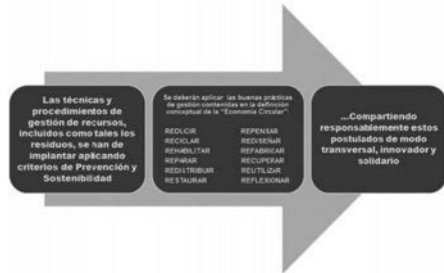
La clave del éxito de las inversiones en modelos circulares dependerá del comportamiento de los ciudadanos, si crece y a qué ritmo la demanda de productos respetuosos con el medio ambiente, y si las empresas cuentan con incentivos para llevar a cabo dichas inversiones. No obstante, la base de los conocimientos actuales

⁸ OCDE & CEPAL. Evaluaciones de desempeño ambiental, Colombia highlights. 2014. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1787/9789264111318-en>

⁹ De acuerdo con cifras de la Secretaría Distrital de Hábitat, Bogotá recicla aproximadamente el 17% de sus residuos sólidos, lo que lleva a que mensualmente ingresen al relleno sanitario Doña Juana 189.238 toneladas de residuos no aprovechados.⁹ Tomado de: <https://www.portafolio.co/opinion/otros-columnistas-1/hacia-una-economia-circular-507336>

es de naturaleza fragmentada, y es necesaria una mejor comprensión de los diversos aspectos de la dinámica del sistema, de las estructuras y funciones de la producción, de la dirección del consumo, de los mecanismos financieros y fiscales, y de los factores desencadenantes del desarrollo de innovaciones tecnológicas y sociales.

Figura 2: Instrumento de sostenibilidad.



Tomado de: Economía circular y sostenibilidad.

B. Marco normativo

En términos generales, los argumentos que ratifican la sostenibilidad ambiental como mecanismo para asegurar la estabilidad socioeconómica tanto internacional como localmente, están contenidas en el marco de la Agente 2030 de las Naciones Unidas, la cual desarrolló de manera específica los objetivos de Desarrollo Sostenible para salvaguardar los intereses generales. Los siguientes objetivos se enmarcan puntualmente en medio del cuidado ambiental sostenible.

En lo referente a la economía circular, siete de estos objetivos están directamente alineados con sus fundamentos y principios. Concretamente, destacan los relativos a:

- Agua limpia y saneamiento – Objetivo seis.
- Energía asequible y no contaminante – Objetivo siete.
- Industria, innovación e infraestructura – Objetivo nueve.
- Ciudades y comunidades sostenibles – Objetivo once.
- Producción y consumo responsable – Objetivo doce.
- Acción por el clima – Objetivo trece.
- Alianzas estratégicas enfocadas a objetivos – Objetivo diecisiete.

ambientales en áreas y ecosistemas estratégicos, a través de acciones de preservación y restauración.

- 6. **Ley 1931 de 2018:** La presente ley tiene por objeto establecer las directrices para la gestión del cambio climático en las decisiones de las personas públicas y privadas, la concurrencia de la nación, departamentos, municipios, distritos, áreas metropolitanas y autoridades ambientales principalmente en las acciones de adaptación al cambio climático, así como en mitigación de gases efecto invernadero, con el objetivo de reducir la vulnerabilidad de la población y de los ecosistemas del país frente a los efectos del mismo y promover la transición hacia una economía competitiva, sustentable y un desarrollo bajo en carbono.
- 7. **Ley 1834 de 2019:** Por medio de la cual se aprueba el "Acuerdo de París", adoptado el 12 de diciembre de 2015, en París, Francia.

C. Bibliografía

- AYRES, R., & SIMONIS, U. Industrial metabolism: restructuring for sustainable development. 1994. Obtenido de <https://www.mincotur.gov.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/351/Economia02.pdf>
- CANU, Mauricio Espaliat. Economía circular y sostenibilidad. Santiago de Chile. 2017. Obtenido de: https://wolfypablo.com/documentacion/documentos/2017-10/710%20Economia_circular_y_sostenibilidad.pdf
- CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 23 de 1973 "Por la cual se conceden facultades extraordinarias al presidente de la República para expedir el Código de Recursos Naturales y de Protección al Medio Ambiente y se dictan otras disposiciones". Bogotá. 1973. Obtenido de: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1579056#:~:text=LEY%2023%20DE%201973&text=DECRETA%3A,los%20habitantes%20del%20Territorio%20Nacional.>
- CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1530 de 2012: "Por la cual se regula la organización y el funcionamiento del Sistema General de Regalías." Bogotá, 2012. Obtenido de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1530_2012.html
- CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1715 de 2014 "Por medio de la cual se regula la integración de las energías renovables no convencionales al Sistema Energético Nacional." Bogotá, 2014. Obtenido de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1715_2014.html
- CONGRESO DE COLOMBIA. Ley 1931 de 2018 "Por la cual se establecen directrices para la gestión del cambio climático." Bogotá, 2018. Obtenido de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1931_2018.html
- DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA, Cuenta ambiental y económica de flujo de materiales – Residuos sólidos. Bogotá, 2017. Tomado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/ambientales/cuentas_ambientales/cuentas-residuos/BT-Cuenta-residuos-2015p.pdf
- DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. Estudio en la intensidad de la utilización de materiales y economía circular en Colombia para la Misión de Crecimiento Verde. Bogotá, p 7. 2017. Obtenido de: <https://www.dnp.gov.co/Crecimiento-Verde/Documents/ejes-tematicos/Circular/Resumen%20Diagnostico%20-%20Taller%20Econom%C3%ADa%20Circular.pdf>
- ELLEN MACARTHUR FOUNDATION. Towards the circular economy. Economic and business rationale for an accelerated transition. Journal of Industrial Ecology. 2014

Figura 3: Objetivos de desarrollo sostenible.



Tomado de: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD.

Los 17 ODS están integrados, ya que reconocen que las intervenciones en un área afectarán los resultados de otras y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad medioambiental, económica y social.

En el ordenamiento jurídico colombiano se pueden encontrar leyes y decretos que dan un marco de legalidad a los planteamientos y propuestas contempladas para dar fomento a la producción sostenible y podrían entregarnos un piso jurídico para las propuestas contenidas en este proyecto de ley.

1. **Ley 23 de 1973:** Mediante la cual se previene y controla la contaminación del medio ambiente y busca el mejoramiento, conservación y restauración de los recursos naturales renovables, para defender la salud y el bienestar de todos los habitantes del Territorio Nacional.
2. **En el artículo 25 de la Ley 1530 de 2012 se consagró:** El Fondo de Ciencia, Tecnología e Innovación tendrá como objeto incrementar la capacidad científica, tecnológica, de innovación y de competitividad de las regiones, mediante proyectos que contribuyan a la producción, uso, integración y apropiación del conocimiento en el aparato productivo y en la sociedad en general, incluidos proyectos relacionados con biotecnología y tecnologías de la información y las comunicaciones, contribuyendo al progreso social, al dinamismo económico, al crecimiento sostenible y una mayor prosperidad para toda la población.
3. **Ley 1715 de 2014:** Tiene por objeto promover el desarrollo y la utilización de las fuentes no convencionales de energía, principalmente aquellas de carácter renovable, en el sistema energético nacional, mediante su integración al mercado eléctrico, su participación en las zonas no interconectadas y en otros usos energéticos como medio necesario para el desarrollo económico sostenible, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la seguridad del abastecimiento energético. Con los mismos propósitos se busca promover la gestión eficiente de la energía, que comprende tanto la eficiencia energética como la respuesta de la demanda.
4. **Decreto 1543 de 2017:** De conformidad con lo señalado en los artículos 6 y 10 de la Ley 1715 de 2014, el Fondo de Energías No Convencionales y Gestión Eficiente de la Energía (en adelante FENUGE), tendrá como objetivo financiar programas de FNCE y gestión eficiente de la energía, a través de su fomento, promoción, estímulo e incentivo.
5. **Decreto 870 de 2017:** Se tiene por objeto establecer las directrices para el desarrollo de los Pagos por Servicios Ambientales y otros incentivos a la conservación que permitan el mantenimiento y generación de servicios

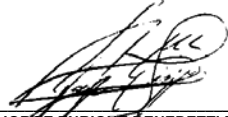
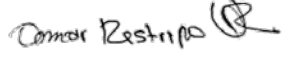
- MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE; MINISTERIO DE COMERCIO INDUSTRIA Y TURISMO., Coord.: Saer, Alex José; González, Lucy Esperanza. *Estrategia nacional de economía circular: Cierre de ciclos de materiales, innovación tecnológica, colaboración y nuevos modelos de negocio.* Bogotá D.C, Colombia. 2019.
- MINISTERIO DEL MEDIO AMBIENTE. Política de Gestión Integral de los Residuos y la Política de Producción más Limpia. Bogotá, Colombia. 1997.
- OBSERVATORIO DE DESARROLLO ECONÓMICO, Coord.: Escorcía, Bohórquez Cindy; Mosquera, José Leonardo. *Notas de coyuntura: Principios de economía circular DESR 190.* Bogotá D.C, Colombia. p 4. 2019
- OCDE & CEPAL. *Evaluaciones de desempeño ambiental, Colombia highlights.* 2014. Obtenido de <http://dx.dio.org/10.1787/9789264111318-en>
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 1543 de 2017 "Por el cual se reglamenta el Fondo de Energías No Convencionales y Gestión Eficiente de la Energía, FENUGE, adicionando una Sección 5 al Capítulo 3 del Título III de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Minas y Energía 1073 de 2015" Bogotá, 2017. Obtenido de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83537>
- PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO – PNUD. Apoyo del PNUD para la implementación de la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Nueva York. 2016. Obtenido de: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/poverty-reduction/undp-support-to-the-implementation-of-the-2030-agenda.html>
- WORLD ECONOMIC FORUM. Towards the circular economy: accelerating the scale-up across global supply chains. World Economic Forum. Geneva, Switzerland. 2014.

IV. PLIEGO DE MODIFICACIONES:

Texto presentado inicialmente	Cambios propuestos para el primer debate	Justificación
ARTÍCULO 1. OBJETO: La presente ley tiene por objeto la generación de empleos verdes en el territorio nacional bajo estrategia nacional de economía circular como metodología pedagógica transitoria para la formulación de una producción limpia, eficiente y sostenible.	ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene por objeto incentivar la generación de empleos verdes en el territorio nacional bajo la estrategia de la economía circular como metodología pedagógica y sistema de producción que fomenta la formulación de una producción más limpia, eficiente y sostenible.	Cambios de redacción.
ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para fines de la presente ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones. a. Economía circular: La economía circular surge como una respuesta a la explosiva demanda de materias primas y recursos naturales para sustentar el crecimiento poblacional en el mundo, la dependencia entre países para abastecerse y la relación con	ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para fines de la presente ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones. a. Economía circular: <u> Sistemas de producción y consumo que promuevan la eficiencia en el uso de materiales, agua y la energía, teniendo en cuenta la capacidad de recuperación de los ecosistemas, el uso circular de los flujos de materiales y la extensión de la vida útil a través</u>	Se requiere mayor claridad sobre los conceptos. Se utilizaron la definición citadas en la exposición de motivos. Se hacen cambios de redacción.

<p>la eficiencia en el uso de recursos y el cambio climático, el gran desperdicio de materiales como basura y la contaminación que estos producen en los ecosistemas.</p> <p>b. Economía lineal: Es basada en la producción de los bienes a partir de materias primas para su posterior compra por parte de los consumidores quienes más tarde, tras haber hecho uso o consumido los productos en cuestión, desechan los materiales sobrantes no permitiendo de esta forma que estos puedan reutilizarse.</p> <p>c. Empleos verdes: Los verdes son empleos que contribuyen a preservar restaurar el medio ambiente mediante la incorporación de uno o más de los siguientes aspectos: aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas; limitar las emisiones de gases de efecto invernadero; minimizar los residuos y la contaminación; proteger y restaurar los ecosistemas; y contribuir a la adaptación al cambio climático. El empleo verde estará complementado por la definición de trabajo decente, actualmente vigente por normal nacionales e internacionales.</p> <p>d. Trabajador verde: Son los trabajadores dirigidos a reducir las presiones sobre el capital natural a través de su protección, conservación y aprovechamiento sostenible en todo proceso de producción de un bien o servicio, con justa remuneración, derechos de los trabajadores y protección social.</p>	<p><u>de la implementación de la innovación tecnológica, alianzas y colaboraciones entre actores y el impulso de modelos de negocio que responden a los fundamentos del desarrollo sostenible.</u></p> <p>b. Economía lineal: Sistema de producción y consumo basado en la secuencia extracción-producción-consumo-desperdicio.</p> <p>c. Empleos verdes: Los verdes son empleos que contribuyen a preservar restaurar el medio ambiente mediante la incorporación de uno o más de los siguientes aspectos: aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas; limitar las emisiones de gases de efecto invernadero; minimizar los residuos y la contaminación; proteger y restaurar los ecosistemas; y contribuir a la adaptación al cambio climático. El empleo verde estará complementado por la definición de trabajo decente, actualmente vigente por normas nacionales e internacionales.</p> <p>d. Trabajador verde: Son los trabajadores dirigidos a reducir las presiones sobre el capital natural a través de su protección, conservación y aprovechamiento sostenible en todo proceso de producción de un bien o servicio, con justa remuneración, derechos de los trabajadores y protección social.</p> <p>e. Producción limpia: Es una estrategia ambiental preventiva integrada que se aplica a los procesos, productos y servicios a fin de aumentar la eficiencia y reducir</p>	
<p>v. Incentivar nuevas tendencias de producción y consumo sostenible generan nuevas oportunidades de negocios para productos, tecnologías y servicios sostenibles.</p> <p>ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS GENERALES DEL EMPLEO VERDE. Para efectos del presente proyecto de ley, serán de obligatorio cumplimiento las siguientes generalidades que enmarcan la generación de empleos verdes:</p> <p>a. Los contratos generados bajo la categoría de empleo verde requerirán para todos los efectos, la concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del código sustantivo del trabajo.</p> <p>b. La garantía de los derechos laborales y sindicales establecidos en la normatividad vigente. Las decisiones que involucren el desarrollo de empleos verdes se tomarán tripartitamente: Gobierno nacional, empresarios y sindicatos.</p> <p>c. Los empleos verdes estarán enfocados en la profundización de las "6 R" de la economía circular: Reducir, Reciclar, Rehabilitar, Reparar, Redistribuir, Restaurar.</p> <p>d. El empleo verde se caracterizará por la conservación de los recursos y la generación de condiciones óptimas para mejorar la calidad ambiental, enfocadas en la producción y el consumo inteligente de los recursos requeridos para reflexionar sobre los diseños y usos de los productos y servicios bajo un enfoque integral.</p>	<p>ARTÍCULO 4. POLÍTICA PÚBLICA. El Gobierno Nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses, a través de las autoridades competentes, construirá una política pública destinada para el fomento de empleos verdes.</p> <p>El diseño de la política deberá contar con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. También, se deberá garantizar la participación de los gremios empresariales y las centrales obreras.</p> <p>La política deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento de los empleos verdes, conforme lo dispone en la presente ley.</p>	<p>Al artículo sobre la construcción de la política pública se le adiciona la participación del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y se modifica la enuncianción de los gremios y las centrales obreras.</p> <p>El contenido del artículo original se entenderá como las características de los contratos laborales de empleos verdes y serán incluidas en un artículo posterior.</p>
<p>e. Producción limpia: "La Producción más Limpia es una estrategia ambiental preventiva integrada que se aplica a los procesos, productos y servicios a fin de aumentar la eficiencia y reducir los riesgos para los seres humanos y el ambiente"</p> <p>ARTÍCULO 3. OBJETIVOS DEL EMPLEO VERDE.</p> <p>i. Preservar y restaurar el medio ambiente mediante la incorporación de uno o más de los siguientes aspectos: aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas; limitar las emisiones de gases de efecto invernadero; minimizar los residuos y la contaminación; proteger y restaurar los ecosistemas; y contribuir a la adaptación al cambio climático.</p> <p>ii. Adoptar paulatinamente prácticas ambientales y condiciones de trabajo decente para efectuar una correcta transformación hacia buenas prácticas productivas, eficientes y sostenibles.</p> <p>iii. Establecer protocolos para la divulgación, promoción y fortalecimiento de la economía circular, y el empleo verde en cada uno de los sectores empresariales que se acojan a los nuevos paradigmas productivos.</p> <p>iv. Capacitar, investigar e incentivar, la creación de nuevos mercados, la oferta de nuevos productos y la difusión de información, apuntan en la misma dirección: al avance de la sociedad como un todo hacia una producción y un consumo sostenible.</p>	<p>los riesgos para los seres humanos y el ambiente.</p> <p>(NUEVO) ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS. La economía circular y los empleos verdes se regirán por los principios de:</p> <p>a. Uso responsable de energías renovables: Busca mejorar y preservar el capital natural existente, equilibrando los flujos de recursos renovables, desmaterializando la utilidad y ofreciendo ventajas cualitativas y de forma virtual siempre que sea posible.</p> <p>b. Eficacia energética: Optimizar el uso de los recursos rotando productos, componentes y materiales con la máxima utilidad en todo momento, tanto en los ciclos técnicos como en los biológicos. Esto supone diseñar de modo que pueda repetirse el proceso de fabricación, restauración y reciclaje de modo que los componentes y materiales recirculan y sigan contribuyendo a la economía</p> <p>c. Gestión óptima de todos los recursos: La promoción eficiente deberá garantizar la eliminación de cualquier proceso de diseño que repercuta negativamente en la reducción de factores contaminantes dentro de la producción.</p>	<p>Con fundamento en la exposición de motivos se fijan los principios que regirán las actuaciones en torno a la economía circular y los empleos verdes.</p> <p>El contenido del artículo original se entenderá como los objetivos de la política pública, los cuales serán incluidos en un artículo posterior.</p>
<p>e. El empleo verde tendrá enfoque de género fundamentado en el empoderando de las mujeres en la discusión del nuevo paradigma productivo, garantizando pagos justos y garantías de asociación.</p> <p>ARTÍCULO 5. POLÍTICA PÚBLICA. El Gobierno Nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses, a través de las autoridades competentes, construirá una política pública destinada para el fomento de empleos verdes. El diseño de la política deberá contar con el acompañamiento de las autoridades competentes del gobierno; Ministerio del trabajo y Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, el sector empresarial y los sindicatos. La política deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento de los empleos verdes.</p>	<p>ARTÍCULO 5. OBJETIVOS. El diseño e implementación de la política pública tendrán por objeto:</p> <p>a. Preservar y restaurar el medio ambiente mediante la incorporación de uno o más de los siguientes aspectos: aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas; limitar las emisiones de gases de efecto invernadero; minimizar los residuos y la contaminación; proteger y restaurar los ecosistemas; y contribuir a la adaptación al cambio climático.</p> <p>b. Adoptar paulatinamente prácticas ambientales y condiciones de trabajo decente para efectuar una correcta transformación hacia buenas prácticas productivas, eficientes y sostenibles.</p> <p>c. Establecer protocolos para la divulgación, promoción y fortalecimiento de la economía circular, y el empleo verde en cada uno de los sectores empresariales que se acojan a los nuevos paradigmas productivos.</p> <p>d. Capacitar, investigar e incentivar, la creación de nuevos mercados, la oferta de nuevos productos y la difusión de información, apuntan en la misma dirección: al avance de la sociedad como un todo hacia una producción y un consumo sostenible.</p> <p>e. Incentivar nuevas tendencias de producción y consumo sostenible generan nuevas oportunidades de negocios para productos, tecnologías y servicios sostenibles.</p>	<p>Se enuncian los objetivos específicos que tendrá la política pública.</p>

<p>ARTÍCULO 6. IMPLEMENTACIÓN. El Gobierno Nacional fomentará semestralmente campañas de socialización a través de las autoridades competentes sobre la generación e implementación de empleos verdes tanto en empresas privadas como públicas. Así mismo, adelantará las medidas necesarias para garantizar el correcto cumplimiento de la legislación laboral existente.</p> <p>Parágrafo 1: La socialización de los lineamientos establecidos por el gobierno nacional de una transición hacia la economía circular será impartida por expertos en innovación empresarial, crecimiento sostenible.</p> <p>Parágrafo 2: Se priorizarán los pilotos de socialización y generación de empleos verdes en los municipios con mayores índices de contaminación en el aire, menor tasa de reciclaje y mayor índice de informalidad y desempleo.</p>	<p>ARTÍCULO 6. IMPLEMENTACIÓN. Para materializar la implementación de la política pública se generarán alianzas estratégicas con Finagro, Bancóldex, el Banco Agrario, el Fondo Nacional de Garantías, el SENA, y demás entidades públicas y privadas, interesadas en la formalización y generación de empleos verdes.</p> <p>Las entidades que participen en estas alianzas deberán publicar semestralmente las convocatorias y los programas que se adelantarán, la cuantía de los recursos destinados y la ejecución de proyectos que incentiven el cumplimiento del objeto trazado en el artículo primero de la presente ley.</p>	<p>Consideramos que el contenido del artículo original no responde realmente a la implementación de la política, hace referencia específica a la socialización de las medidas. En un artículo posterior se hará referencia exclusiva a los temas de socialización.</p> <p>El contenido del artículo 8º original responde más adecuadamente a la manera específica de cómo se va a materializar e implementar la política.</p>	<p>Parágrafo 1: El Gobierno Nacional reglamentará, en cabeza del Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Hacienda, en un periodo no máximo de un (1) año a partir de la vigencia de la ley, los incentivos adicionales pertinentes que promuevan la adopción, implementación y generación de nuevos puestos de trabajo bajo la modalidad empleo verde.</p> <p>Parágrafo 2: El gobierno nacional se encargará de disponer de las estrategias necesarias en conjunto con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de hacienda para la generación de incentivos fiscales con el fin de promover la generación de empleos verdes en el territorio nacional.</p>	<p>innovación empresarial, crecimiento sostenible.</p> <p>Parágrafo 2º. Se priorizan los pilotos de socialización y generación de empleos verdes en los municipios con mayores índices de contaminación en el aire, menor tasa de reciclaje y mayor índice de informalidad y desempleo.</p>	
<p>ARTÍCULO 7. INCENTIVOS. El Fondo Nacional de Garantías otorgará condiciones especiales de garantía a empresas que dentro de su nómina empleen personal bajo la modalidad de "empleos verdes", sostenibles y ambientalmente amigables, entregándoles un setenta por ciento (20%) del valor del crédito requerido para el emprendimiento, de conformidad con el reglamento que expida el Gobierno Nacional, el cual se debe llevar a cabo dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.</p>	<p>ARTÍCULO 7. SOCIALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS. El Gobierno Nacional fomentará semestralmente campañas de socialización a través de las autoridades competentes sobre la generación e implementación de empleos verdes tanto en empresas privadas como públicas. Así mismo, adelantará las medidas necesarias para garantizar el correcto cumplimiento de la legislación laboral existente.</p> <p>Parágrafo 1º. La socialización de los lineamientos establecidos por el gobierno nacional de una transición hacia la economía circular será impartida por expertos en</p>	<p>Se hace referencia exclusiva a los temas de socialización.</p>	<p>ARTÍCULO 8. INFORMES SOBRE ACCIONES Y PROGRAMAS. Se generarán alianzas estratégicas con Finagro, Bancóldex, el Banco Agrario, el Fondo Nacional de Garantías, el SENA, y demás entidades interesadas en la formalización y generación de empleos verdes, informando semestralmente los programas que adelantarán, la cuantía de los recursos destinados y la ejecución de proyectos que incentiven el cumplimiento del objeto trasado en el artículo primero de la presente ley.</p>	<p>ARTÍCULO 8. CARACTERÍSTICAS CONTRACTUALES. Los contratos laborales de los trabajadores verdes deberán tener las siguientes características:</p> <p>a. La concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del código sustantivo del trabajo.</p> <p>b. La garantía de los derechos laborales y sindicales establecidos en la normatividad vigente.</p> <p>c. Las obligaciones contractuales estarán enfocadas en la profundización de las "6 R" de la economía circular: Reducir, Reciclar, Rehabilitar, Reparar, Redistribuir, Restaurar.</p> <p>d. El empleo verde se caracterizará por la conservación de los recursos y la generación de condiciones óptimas para mejorar la calidad ambiental, enfocadas en la producción y el consumo inteligente de los recursos requeridos para reflexionar</p>	<p>Se hace referencia a las características concretas que deben tener los contratos laborales de los trabajadores verdes.</p> <p>El contenido del artículo original se consagró en un artículo anterior como la forma de implementar la política pública.</p>
<p>ARTÍCULO 9. CERTIFICADO EMPLEO VERDE. El Ministerio de Trabajo, en un periodo no mayor a seis meses de la vigencia de la presente ley, será la entidad encargada de establecer los lineamientos y disposiciones necesarias para reglamentar la generación de la certificación de empleo verde para las empresas públicas y privadas que promuevan la consolidación de los lineamientos previsto en esta ley.</p> <p>Parágrafo 1: Se creará por parte del Ministerio de Trabajo el "sello empleo verde" como distintivo para las empresas que adopten esta medida contractual en sus unidades productiva, entregando consigo una certificación en la promoción y preservación del cuidado medioambiental.</p> <p>ARTÍCULO 10. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>sobre los diseños y usos de los productos y servicios bajo un enfoque integral.</p> <p>e. El empleo verde tendrá enfoque de género fundamentado en el empoderamiento de las mujeres en la discusión del nuevo paradigma productivo, garantizando pagos justos y garantías de asociación.</p> <p>ARTÍCULO 9. CERTIFICADO EMPLEO VERDE. Créase el Certificado de Empleo Verde, el cual será otorgado por el Ministerio del Trabajo a las empresas que vinculen dentro de su personal, trabajadores verdes en los niveles de dirección, supervisión y operación, en un porcentaje igual o superior al 10% de su planta laboral.</p> <p>PARÁGRAFO. Dentro de los 6 meses posteriores a la promulgación de esta Ley, el Ministerio de Trabajo expedirá los protocolos para la asignación de dicho certificado.</p> <p>ARTÍCULO 10. INCENTIVOS. Las empresas, las uniones temporales y/o los consorcios que tengan vigente el Certificado de Empleo Verde tendrán un puntaje adicional en los procesos de selección contractual que adelanten con el Estado.</p> <p>PARÁGRAFO 1º. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio del Trabajo y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan</p>	<p>Se hacen modificaciones de redacción teniendo en consideración otras propuestas de certificaciones que ya se han adelantado en otros proyectos de ley.</p> <p>Se hacen modificaciones sobre el contenido de los incentivos de conformidad con otras propuestas semejantes que ya se han adelantado en otros proyectos de ley.</p>	<p>sus veces expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan trabajadores verdes contratados con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas.</p> <p>PARÁGRAFO 2º. Las entidades estatales, a través de los supervisores o interventores del contrato según corresponda, deberán verificar durante la ejecución del contrato que los proponentes que resultaron adjudicatarios mantienen en su planta de personal el número de trabajadores verdes en los niveles de dirección, supervisión, y operación que dieron lugar al otorgamiento del Certificado de Empleo Verde. El contratista deberá aportar a la entidad estatal contratante la documentación que así lo demuestre.</p> <p>Dicha verificación se hará con el certificado que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo y la entidad estatal contratante verificará su vigencia, de conformidad con la normativa aplicable.</p> <p>La reducción del número de trabajadores verdes acreditados para obtener el puntaje adicional, constituye incumplimiento del contrato por parte del contratista, y dará lugar a las consecuencias del incumplimiento previstas en el contrato y en las normas aplicables. El procedimiento para la declaratoria de incumplimiento deberá adelantarse con observancia a los postulados del debido</p>		

<table border="1"> <tr> <td data-bbox="162 600 370 806"> <p>proceso, en aplicación de los principios que rigen la actividad contractual teniendo presente los casos de fuerza mayor o caso fortuito.</p> <p>PARÁGRAFO 3º. El Gobierno Nacional tendrá un término de seis (6) meses para reglamentar lo consagrado en el presente artículo.</p> </td> <td data-bbox="370 600 586 806"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="162 806 370 937"></td> <td data-bbox="370 806 586 937"> <p>ARTÍCULO 11. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p> </td> </tr> </table>	<p>proceso, en aplicación de los principios que rigen la actividad contractual teniendo presente los casos de fuerza mayor o caso fortuito.</p> <p>PARÁGRAFO 3º. El Gobierno Nacional tendrá un término de seis (6) meses para reglamentar lo consagrado en el presente artículo.</p>			<p>ARTÍCULO 11. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>PROPOSICIÓN.</p> <p>Considerando los argumentos expuestos y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 5 de 1992, presentamos ponencia FAVORABLE y, en consecuencia, solicitamos a los miembros de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes dar primer debate al Proyecto de Ley 097 de 2020 Cámara "Por medio del cual se incentiva la generación de empleo verde y se dictan otras disposiciones"</p> <p>Cordialmente,</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div data-bbox="836 767 1122 981">  <p>JORGE ENRIQUE BENEDETTI M. Representante a la Cámara Cambio Radical Comisión VII Constitucional Permanente (Coordinador Ponente)</p> </div> <div data-bbox="1177 806 1458 994">  <p>OMAR DE JESÚS RESTREPO Representante a la Cámara Fuerza Alternativa Revolucionaria del Común Comisión VII Constitucional Permanente (Ponente)</p> </div> </div>
<p>proceso, en aplicación de los principios que rigen la actividad contractual teniendo presente los casos de fuerza mayor o caso fortuito.</p> <p>PARÁGRAFO 3º. El Gobierno Nacional tendrá un término de seis (6) meses para reglamentar lo consagrado en el presente artículo.</p>					
	<p>ARTÍCULO 11. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>				
<p align="center">PROYECTO DE LEY No. 097 DE 2020 CÁMARA</p> <p align="center"><i>"Por medio del cual se incentiva la generación de empleo verde y se dictan otras disposiciones"</i></p> <p align="center">EL CONGRESO DE COLOMBIA</p> <p align="center">DECRETA</p> <p>ARTÍCULO 1º. OBJETO. La presente ley tiene por objeto incentivar la generación de empleos verdes en el territorio nacional bajo la estrategia de la economía circular como metodología pedagógica y sistema de producción que fomenta la formulación de una producción más limpia, eficiente y sostenible.</p> <p>ARTÍCULO 2º. DEFINICIONES. Para fines de la presente ley se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Economía circular: Sistemas de producción y consumo que promuevan la eficiencia en el uso de materiales, agua y la energía, teniendo en cuenta la capacidad de recuperación de los ecosistemas, el uso circular de los flujos de materiales y la extensión de la vida útil a través de la implementación de la innovación tecnológica, alianzas y colaboraciones entre actores y el impulso de modelos de negocio que respondan a los fundamentos del desarrollo sostenible. b. Economía lineal: Sistema de producción y consumo basado en la secuencia extracción-producción-consumo-desperdicio. c. Empleos verdes: Los verdes son empleos que contribuyen a preservar restaurar el medio ambiente mediante la incorporación de uno o más de los siguientes aspectos: aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas; limitar las emisiones de gases de efecto invernadero; minimizar los residuos y la contaminación; proteger y restaurar los ecosistemas; y contribuir a la adaptación al cambio climático. El empleo verde estará complementado por la definición de trabajo decente, actualmente vigente por normas nacionales e internacionales. d. Trabajador verde: Son los trabajadores dirigidos a reducir las presiones sobre el capital natural a través de su protección, conservación y aprovechamiento sostenible en todo proceso de producción de un bien o servicio, con justa remuneración, derechos de los trabajadores y protección social. e. Producción limpia: Es una estrategia ambiental preventiva integrada que se aplica a los procesos, productos y servicios a fin de aumentar la eficiencia y reducir los riesgos para los seres humanos y el ambiente. <p>ARTÍCULO 3º. PRINCIPIOS. La economía circular y los empleos verdes se regirán por los principios de:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Uso responsable de energías renovables: Busca mejorar y preservar el capital natural existente, equilibrando los flujos de recursos renovables, desmaterializando la utilidad y ofreciendo ventajas cualitativas y de forma virtual siempre que sea posible. b. Eficacia energética: Optimizar el uso de los recursos rotando productos, componentes y materiales con la máxima utilidad en todo momento, tanto en los ciclos técnicos como en los biológicos. Esto supone diseñar de modo que pueda repetirse el proceso de fabricación, restauración y reciclaje de modo que los componentes y materiales reciculan y sigan contribuyendo a la economía c. Gestión óptima de todos los recursos: La promoción eficiente deberá garantizar la eliminación de cualquier proceso de diseño que repercuta negativamente en la reducción de factores contaminantes dentro de la producción. <p>ARTÍCULO 4º. POLÍTICA PÚBLICA. El Gobierno Nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses, a través de las autoridades competentes, construirá una política pública destinada para el fomento de empleos verdes.</p> <p>El diseño de la política deberá contar con el acompañamiento del Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. También, se deberá garantizar la participación de los gremios empresariales y las centrales obreras.</p> <p>La política deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento de los empleos verdes, conforme lo dispone en la presente ley.</p>	<p>ARTÍCULO 5º. OBJETIVOS. El diseño e implementación de la política pública tendrán por objeto:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Preservar y restaurar el medio ambiente mediante la incorporación de uno o más de los siguientes aspectos: aumentar la eficiencia del consumo de energía y materias primas; limitar las emisiones de gases de efecto invernadero; minimizar los residuos y la contaminación; proteger y restaurar los ecosistemas; y contribuir a la adaptación al cambio climático. b. Adoptar paulatinamente prácticas ambientales y condiciones de trabajo decente para efectuar una correcta transformación hacia buenas prácticas productivas, eficientes y sostenibles. c. Establecer protocolos para la divulgación, promoción y fortalecimiento de la economía circular, y el empleo verde en cada uno de los sectores empresariales que se acojan a los nuevos paradigmas productivos. d. Capacitar, investigar e incentivar, la creación de nuevos mercados, la oferta de nuevos productos y la difusión de información, apuntan en la misma dirección: al avance de la sociedad como un todo hacia una producción y un consumo sostenible. e. Incentivar nuevas tendencias de producción y consumo sostenible generan nuevas oportunidades de negocios para productos, tecnologías y servicios sostenibles. <p>ARTÍCULO 6º. IMPLEMENTACIÓN. Para materializar la implementación de la política pública se generarán alianzas estratégicas con Finagro, Bancóldex, el Banco Agrario, el Fondo Nacional de Garantías, el SENA, y demás entidades públicas y privadas, interesadas en la formalización y generación de empleos verdes.</p> <p>Las entidades que participen en estas alianzas deberán publicar semestralmente las convocatorias y los programas que se adelantarán. La cuantía de los recursos destinados y la ejecución de proyectos que incentiven el cumplimiento del objeto trazado en el artículo primero de la presente ley.</p> <p>ARTÍCULO 7º. SOCIALIZACIÓN DE LAS POLÍTICAS. El Gobierno Nacional fomentará semestralmente campañas de socialización a través de las autoridades competentes sobre la generación e implementación de empleos verdes tanto en empresas privadas como públicas. Así mismo, adelantará las medidas necesarias para garantizar el correcto cumplimiento de la legislación laboral existente.</p> <p>Parágrafo 1º. La socialización de los lineamientos establecidos por el gobierno nacional de una transición hacia la economía circular será impartida por expertos en innovación empresarial, crecimiento sostenible.</p> <p>Parágrafo 2º. Se priorizan los pilotos de socialización y generación de empleos verdes en los municipios con mayores índices de contaminación en el aire, menor tasa de reciclaje y mayor índice de informalidad y desempleo.</p> <p>ARTÍCULO 8º. CARACTERÍSTICAS CONTRACTUALES. Los contratos laborales de los trabajadores verdes deberán tener las siguientes características:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. La concurrencia de los elementos esenciales mencionados en el artículo 23 del código sustantivo del trabajo. b. La garantía de los derechos laborales y sindicales establecidos en la normatividad vigente. c. Las obligaciones contractuales estarán enfocadas en la profundización de las "6 R" de la economía circular: Reducir, Reciclar, Rehabilitar, Reparar, Redistribuir, Restaurar. d. El empleo verde se caracterizará por la conservación de los recursos y la generación de condiciones óptimas para mejorar la calidad ambiental, enfocadas en la producción y el consumo inteligente de los recursos requeridos para reflexionar sobre los diseños y usos de los productos y servicios bajo un enfoque integral. e. El empleo verde tendrá enfoque de género fundamentado en el empoderamiento de las mujeres en la discusión del nuevo paradigma productivo, garantizando pagos justos y garantías de asociación. 				

ARTÍCULO 9º. CERTIFICADO EMPLEO VERDE. Créase el Certificado de Empleo Verde, el cual será otorgado por el Ministerio del Trabajo a las empresas que vinculen dentro de su personal, trabajadores verdes en los niveles de dirección, supervisión y operación, en un porcentaje igual o superior al 10% de su planta laboral.

PARÁGRAFO. Dentro de los 6 meses posteriores a la promulgación de esta Ley, el Ministerio de Trabajo expedirá los protocolos para la asignación de dicho certificado.

ARTÍCULO 10º. INCENTIVOS. Las empresas, las uniones temporales y/o los consorcios que tengan vigente el Certificado de Empleo Verde tendrán un puntaje adicional en los procesos de selección contractual que adelanten con el Estado.

PARÁGRAFO 1º. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio del Trabajo y el Departamento Nacional de Planeación o de quienes hagan sus veces expedirá el decreto reglamentario que establezca una puntuación adicional en los procesos de licitación pública, concurso de méritos y contratación directa, para las empresas que en su planta de personal tengan trabajadores verdes contratados con todas las exigencias y garantías legalmente establecidas.


PARÁGRAFO 2º. Las entidades estatales, a través de los supervisores o interventores del contrato según corresponda, deberán verificar durante la ejecución del contrato que los proponentes que resultaron adjudicatarios mantienen en su planta de personal el número de trabajadores verdes en los niveles de dirección, supervisión, y operación que dieron lugar al otorgamiento del Certificado de Empleo Verde. El contratista deberá aportar a la entidad estatal contratante la documentación que así lo demuestre.

Dicha verificación se hará con el certificado que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo y la entidad estatal contratante verificará su vigencia, de conformidad con la normativa aplicable.

La reducción del número de trabajadores verdes acreditados para obtener el puntaje adicional, constituye incumplimiento del contrato por parte del contratista, y dará lugar a las consecuencias del incumplimiento previstas en el contrato y en las normas aplicables. El procedimiento para la declaratoria de incumplimiento deberá adelantarse con observancia a los postulados del debido proceso, en aplicación de los principios que rigen la actividad contractual teniendo presente los casos de fuerza mayor o caso fortuito.

PARÁGRAFO 3º. El Gobierno Nacional tendrá un término de seis (6) meses para reglamentar lo consagrado en el presente artículo.

ARTÍCULO 11º. VIGENCIA. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.



JORGE ENRIQUE BENEDETTI
Representante a la Cámara
Cambio Radical
(Coordinador Ponente)



OMAR DE JESÚS RESTREPO
Representante a la Cámara
Fuerza Alternativa Revolucionaria del
Común
(Ponente)

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 029 DE 2020 CÁMARA

por medio del cual se modifica la jornada laboral en Colombia y se dictan otras disposiciones.

Informe de Ponencia para Primer Debate del Proyecto de Ley N° 029 de 2020, Cámara. "Por medio del cual se modifica la jornada laboral en Colombia y se dictan otras disposiciones".

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.- OBJETO DEL PROYECTO DE LEY:

El proyecto de ley tiene por objeto modificar la duración máxima de la jornada laboral en Colombia prevista en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, pasando de manera gradual de 48 a 36 horas semanales con el fin de generar nuevos turnos de trabajo, mejorar la productividad y la competitividad del país, brindar una mejor calidad de vida para las y los trabajadores al tener mayores oportunidades para el descanso, desarrollo personal y familiar.

Adicionalmente, el proyecto de ley tiene como objetivo implementar la jornada nocturna a partir de las 6:00 p.m.

2.-JUSTIFICACIÓN:

2.1 Sobre la jornada laboral

El límite de la jornada laboral en Colombia y en otros países ha sido una constante reivindicación de las y los trabajadores. El 1 de mayo de 1886 en Estados Unidos se dio inicio a las movilizaciones más grandes en la historia de los trabajadores quienes reclamaban 8 horas de trabajo, 8 horas de reposo y 8 horas de recreación.

En Colombia, la jornada de trabajo de 8 horas diarias y 48 a la semana también fue el logro de las movilizaciones de los trabajadores. En 1931 se expidió la Ley 129 de 1931, la cual aprobó el Convenio 1 de 1919 de la OIT. Desde 1931 el esquema de 8 horas diarias de trabajo y cuarenta y ocho horas a la semana no ha sufrido modificación a pesar de las transformaciones en la organización y distribución del trabajo.

El paradigma de la jornada de trabajo de ocho horas en otros países viene actualizándose y es el momento de que nuestro país inicie estas discusiones. Se suele afirmar que a mayores horas de trabajo hay mayor productividad. Sin embargo, diversos estudios y análisis dan cuenta de que en jornadas de trabajo extensas la productividad del trabajador disminuye a medida que incrementa el cansancio físico y mental que la labor demanda.

Este proyecto de ley, como se anunció en el objeto, pretende disminuir la jornada de trabajo a 6 horas diarias y 36 a la semana, tomando como referencia diversas experiencias internacionales que han demostrado que las jornadas de trabajo extensas no son sinónimo de mayor productividad.

Adicionalmente, al establecer este tipo de jornada, los efectos derivan en crear mayores fuentes de empleo, dado que en sectores que operan las 24 horas del día se implementaría un turno adicional con nuevos trabajadores para cubrir las necesidades productivas.

2.2 Sobre la jornada nocturna

En Colombia han existido distintas regulaciones sobre esta materia. Originalmente, el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, establecía que el trabajo nocturno era el que se realizaba en el período comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m. Posteriormente, se introdujo una reforma laboral mediante la ley 789 de 2002, estableciendo la jornada nocturna a partir de las 10:00 p.m. hasta las 6:00 a.m., ampliando cuatro (4) horas la jornada diurna. La última reforma sobre la materia en el país se realizó mediante la sanción de la ley 1846 de 2017, estableciendo la jornada diurna desde las 6:00 a.m. hasta las 9:00 p.m., es decir, la jornada nocturna a partir de las 9:00 p.m. hasta las 6:00 a.m.

Hay que resaltar que en la última iniciativa legislativa y que hoy está vigente dentro del ordenamiento jurídico (Ley 1846 de 2017), la propuesta original era volver nuevamente a como estaba originalmente el artículo 160 del CST, esto es, la jornada diurna entre las 6:00 a.m. hasta las 6:00 p.m. y nocturna a partir de las 6:00 p.m. hasta las 6:00 a.m.

En atención al principio de progresividad y no regresividad en materia laboral, la presente iniciativa de ley pretende nuevamente implementar en Colombia una jornada diurna que se compadezca con las prerrogativas de la parte débil de la relación laboral – los trabajadores y trabajadoras – poniendo de presente que en su momento, la reforma laboral incorporada por la ley 789 de 2002 supuso un quebrantamiento del principio de progresividad y prohibición de regresividad, reconocido por la Corte Constitucional en sentencia C-228 de 2011:

"El principio de progresividad y la prohibición de regresividad representa un componente esencial de la garantía de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y dentro de ellos los derechos de seguridad social. La exigibilidad judicial de la protección de un derecho social, debe ser complementada con la posibilidad de conformar contenidos o estándares mínimos constituidos por prestaciones concretas, cuya garantía se pueda posicionar de manera general como un punto sobre el cual avanzar, y de no retorno en cuanto al carácter incuestionable de su satisfacción. El mandato de progresividad implica que, una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve menguada, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado debe presumirse en principio inconstitucional, y por ello está sometido a un control judicial estricto. Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social prestacional."

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

Pero más allá de la posición que asumió la Corte en la Providencia anteriormente mencionada en caracterizar los derechos económicos, sociales y culturales como derechos exclusivamente prestacionales, debemos resaltar que dicha caracterización fue superada por la misma Corte mediante Sentencias como la T/016 de 2007 y la Sentencia T-477 de 2013. En la jurisprudencia consolidada de la Corte Constitucional se reconoce que todos los derechos revisten la naturaleza de fundamentales, por estar contenidos en la Constitución Política y a su vez por poseer un carácter indivisible e interdependiente. Es decir, los derechos civiles y políticos y los derechos económicos, sociales y culturales contienen el carácter de la interdependencia entre sí, ya que deben ser entendidos como derechos humanos integralmente, sin jerarquía entre sí. Para llegar a esta conclusión, la Corte Constitucional utilizó la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Convención Interamericana de Derechos Humanos, de la cual Colombia es Estado parte, como criterio relevante de interpretación, para elevar a rango constitucional los derechos sociales y prestacionales y otorgarles su carácter como derechos fundamentales.

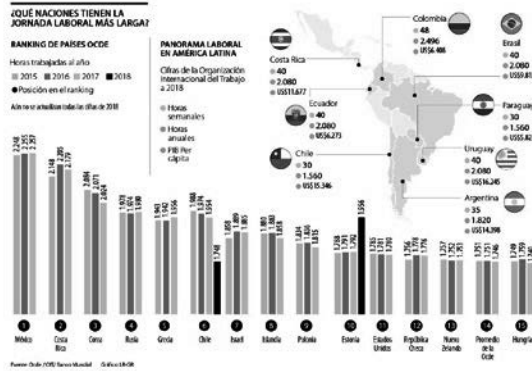
Por lo anterior, la presente iniciativa de ley, en relación con la ampliación de la jornada nocturna, representa un resarcimiento al menoscabo de los derechos prestacionales y a la seguridad social de que fueron objeto los trabajadores colombianos en virtud de la reforma laboral introducida por la ley 789 de 2002. A pesar de que en su momento la ley 1846 de 2017 representó un avance gradual sobre esta materia, en cuanto a que redujo la jornada diurna una hora, se debe reconocer que no fue sustancial y no logró resarcir los derechos que fueron menguados. En consecuencia, apelando a la libertad de configuración del legislador, le corresponde a este Congreso de la República volver las cosas a su estado inicial en relación con la originalidad del artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo y con ello, retornar la justicia y el respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores del país.

3.-CIFRAS Y DIAGNÓSTICOS:

La jornada laboral en Colombia se encuentra regulada a partir del Título VI, Capítulo I, artículos 158 y subsiguientes del Código Sustantivo del Trabajo. Allí se establece que la jornada de trabajo máxima es de 8 horas diarias y 48 horas semanales con las excepciones para los menores de 18 años y los acuerdos que el empleador y trabajador realicen dentro de las jornadas flexibles de que trata el artículo 161 del CST.

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico "OCDE"¹, en Colombia la media de horas de trabajo es de 2.496 calculadas con base en la jornada laboral de 48 horas semanales en comparación con el promedio de la OCDE que es de 1.766 horas trabajadas al año.

¹ <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS>



El estudio de este organismo internacional da cuenta de que los países más prósperos, con mejores índices de competitividad y productividad trabajan menos horas que el resto de países.

Entre los 38 países analizados, México y Costa Rica son los dos Estados cuyos trabajadores trabajan más horas al año con 2.246 horas y 2.230 horas, respectivamente. En el extremo opuesto, sobresalen los países más desarrollados. Los trabajadores alemanes son los que trabajan menos horas al año (1.371 horas), seguidos de los holandeses (1.419 horas), los noruegos (1.424 horas) y los daneses (1.457 horas).

Entre los miembros de la OCDE, los países donde se trabaja más horas a la semana son Colombia, Turquía, México, Costa Rica, Sudáfrica y Chile. El promedio de horas trabajadas semanalmente en los países miembros de esa organización es de 37 horas semanales.

Sumado a lo anterior, la existencia de jornadas laborales extensas inciden de manera negativa en el balance entre la calidad de vida y el trabajo. La medición de la OCDE para Colombia arroja que nuestro país fue el peor posicionado de los países miembros con 0,9 de 10 puntos posibles.

² Tomado de: <https://www.larepublica.co/globoeconomia/mexico-y-colombia-son-los-paises-en-donde-mas-se-trabaja-al-ano-en-la-region-2856796>
³ https://elpais.com/economia/2016/07/07/actualidad/1467886894_771736.html

Alberto González, economista jefe de la sección de Colombia y Chile en la OCDE ha afirmado que "El hecho de que varios países de América Latina encabezen las estadísticas de horas trabajadas es en gran parte reflejo de que estos países presentan también una muy baja productividad".

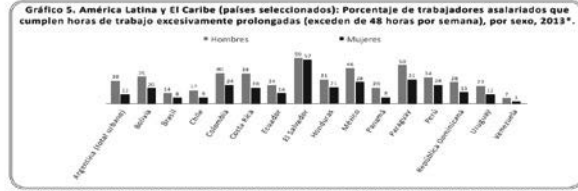
Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares "GEIH" (2018), los trabajadores con menor nivel educativo trabajan más horas -incluso- sobrepasando en creces lo máximo permitido por la legislación actual. Aunque el nivel educativo no es la única variable para medir la cantidad promedio de horas trabajadas, acá también inciden factores como el género y la pertenencia a grupos poblacionales minoritarios.

Tabla 2. Horas semanales normalmente trabajadas promedio de los asalariador* formales según nivel de formación**
 23 ciudades y áreas metropolitanas
 Año 2010-2018

Máximo nivel educativo alcanzado	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	49,7	49,6	49,6	49,4	49,1	49,1	48,6	48,5	48,5
Ninguno	52,7	52,4	52,3	52,4	51,2	51,4	51,1	50,6	50,8
Educación Media	50,8	51,0	51,0	50,8	50,4	50,2	49,6	49,5	49,5
Educación Superior	46,9	46,7	46,7	46,8	47,0	47,0	46,7	46,7	46,8

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).
 Nota: Resultados en posesiones.

No menos relevante resulta analizar los datos segregados por sexo, donde las cifras para el caso de las mujeres son menores en todos los casos, revelando así procesos como la división sexual de trabajo. En otras palabras, los roles donde típicamente el hombre es quien se encarga de ejercer el trabajo remunerado mientras que la mujer realiza actividades relacionadas con el cuidado y el hogar. Se ha establecido que si se tomara en cuenta el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres la cifra sobrepasaría con creces el tiempo trabajado de los hombres.



⁴ <https://www.larepublica.co/globoeconomia/mexico-y-colombia-son-los-paises-en-donde-mas-se-trabaja-al-ano-en-la-region-2856796#:~:text=%E2%80%9CEI%20hecho%20de%20que%20varios,adem%C3%A1s%2C%20que%20este%20fen%C3%B3meno%20se>
⁵ Yáñez, S. (2016). ¿Tiempo de trabajo decente? La jornada laboral en América Latina e instrumentos y mecanismos de su flexibilización (No. 1-2016). Santiago de Chile. Retrieved from www.flacoschile.org

Lo anterior expone de manera clara la situación de los trabajadores en nuestro país y su relación con los riesgos asociados a un deficiente equilibrio entre la vida personal y laboral, elemento fundamental para un trabajo decente.

Según Yáñez, Colombia tiene uno de los porcentajes más altos de asalariados que cumplen jornadas de trabajo por encima de las 48 horas con el 40%, cifra elevada junto con México, Paraguay y el Salvador⁶ los cuales también han sostenido el límite mencionado respecto de otros países de la región.

Estudios sobre los efectos en la reducción de la jornada laboral y experiencias internacionales:

Se suele asociar la reducción de la jornada laboral con efectos negativos sobre la productividad de las economías. Lo anterior, por un silogismo reduccionista según el cual si los empleados trabajan menos horas la productividad disminuirá, pues se traduce en menos horas efectivas de trabajo y producción. Sin embargo, se ha demostrado que extensas horas de trabajo en vez de aumentar o mantener la productividad de los trabajadores tienden a disminuirla.

Collewett y Sauerermann estudian por ejemplo la relación entre productividad y horas de trabajo, tomando como muestra empleados de call center en Países Bajos. Para este estudio de caso encontró que un aumento en las horas de trabajo conduce a una disminución de la productividad posiblemente asociada a la fatiga generada en la labor. Se encontró también que a medida que las horas de trabajo aumentaban, lo hacía también el tiempo en llamada, lo cual implica una disminución en la productividad.⁷

Otra investigación analizó los efectos de la reducción de la jornada laboral sobre los empleos y los salarios en Portugal posterior a 1996, año en que se redujo la jornada de 44 horas a 40 horas. La investigación concluyó que la reducción supuso una disminución en los despidos, mientras que las ganancias se mantuvieron constantes.

En esta misma senda, Sánchez estudió los efectos de la reducción de la jornada para el caso chileno en el año 2005, en donde los resultados mostraron que no hubo un efecto significativo sobre la destrucción de empleos.⁸

Corea del Sur en 2004 igualmente redujo la jornada de 44 horas a 40 horas, y los efectos se vieron reflejados en la disminución del promedio de horas trabajadas, un crecimiento de la tasa de empleo, así como un aumento de trabajos a tiempo parcial.⁹

Montañés citando a Bosch y Lehdorff, explica cómo la evidencia empírica sugiere una ausencia de efectos negativos sobre el empleo y los salarios en varios países del mundo con jornadas no extensas. Al estudiar el período de referencia 1870 a 1992, encuentran una evolución paralela entre la reducción de la jornada de trabajo e incrementos en la

⁶ Que la establece en 44 horas
⁷ Collewett, M., & Sauerermann, J. (2017). Working hours and productivity. *Labour Economics*, 47, 96-106. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.03.006>
⁸ Raposo, P. S., & van Ours, J. C. (2010). How working time reduction affects jobs and wages. *Economics Letters*, 106(1), 61-63. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2009.10.001>
⁹ <https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmID=157729&prmTIPO=DOCUMENTOCOMISION>

productividad y el PIB per cápita.¹⁰ En conclusión, no hay estudios que soporten que la reducción de la jornada laboral tenga efectos especialmente destructivos o negativos sobre las economías y el empleo.

Otros estudios exploran los efectos en la calidad de vida de los trabajadores al exponerse a largas jornadas de trabajo, como los riesgos de sufrir accidentes en el trabajo y los efectos negativos sobre la salud. Lee y Lee encontraron que para el caso coreano el recorte de la jornada laboral redujo significativamente la tasa de lesiones en un 8%.¹¹

Corredor por otro lado, expone que un tiempo laboral justo supone "un alto grado de satisfacción personal que a su vez se refleja en la calidad laboral, obteniendo la empresa mayor índices de productividad", en contraste a las jornadas extensas donde se desarrolla un alto grado de insatisfacción que repercute en baja productividad y desarrollo de enfermedades físicas y mentales.¹²

En Suecia, por ejemplo, se realizó un experimento durante dos años en el cual se disminuyó la jornada a 6 horas sin disminuir los salarios. El experimento se realizó con cerca de 70 enfermeras las cuales manifestaron un aumento en su bienestar y calidad de vida: "Durante los primeros 18 meses del ensayo, las enfermeras que trabajaron menos horas registraron menos licencia por enfermedad, reportaron mejores condiciones de salud y aumentaron su productividad".¹³

4-TRÁMITE LEGISLATIVO:

El proyecto de ley 029 de 2020 Cámara fue radicado el 20 de julio de 2020 por los Honorables Representantes León Freddy Muñoz Lopera, César Augusto Ortiz Zorro y Senador Iván Leonidas Name Vásquez.

Es la segunda vez que este proyecto hace curso para primer debate en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes. En la anterior legislatura se identificaba como el PL258 de 2019 Cámara y los ponentes fueron los Honorables Representantes Jorge Enrique Benedetti Martelo y Fabián Díaz Plata quienes presentaron ponencias negativas y positiva respectivamente.

El proyecto fue archivado porque no tuvo su primer debate en esta corporación.

¹⁰ Montañés Bernal, A. (2011). *Productividad y empleo II Tipos de jornada y productividad del trabajo* (Primera). Zaragoza: Consejo Económico y Social de Aragón. Retrieved from https://www.aragon.es/documents/2012/7/674325/PRODUCTIVIDAD_2.pdf/046d0589-c557-79d7-6aba-053654ae8cea
¹¹ Lee, J., & Lee, Y. K. (2016). Can working hour reduction save workers? *Labour Economics*, 40, 25-36. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2016.02.004>
¹² Corredor, A. (2016). *Influencia de la jornada laboral (j) en la calidad de vida (CV) del trabajador y en la calidad de vida laboral (CVL)*. Universidad Santo Tomás. Retrieved from <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2877/Corredormaira2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
¹³ <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-38907571>

-Conceptos institucionales:

El proyecto de ley en la legislatura anterior recibió conceptos de parte del Ministerio de Trabajo, la Asociación Nacional de Empresarios Industriales "ANDI" y la Administradora de los Recursos del Sistema de Seguridad Social en Salud "ADRES".

Las dos primeras entidades señalaron las inconveniencias del proyecto, mientras que la ADRES consideró, desde el estudio de impacto fiscal, que la reducción de la jornada de trabajo no afectaba el recaudo de los aportes al sistema general de seguridad social:

De otra parte, es preciso manifestar que esta Entidad no advierte la existencia de un impacto fiscal evidente que se pueda producir en virtud de la versión del texto de la iniciativa puesto a su consideración en esta oportunidad, tal y como pasa a exponerse a continuación:

De acuerdo con el Parágrafo transitorio del artículo 161 del proyecto Ley de la Cámara "La aplicación de la presente medida se realizará de manera gradual disminuyendo dos horas de la jornada laboral de 48 horas semanales cada año hasta llegar a las treinta y seis (36) horas semanales, sin que esto afecte los salarios percibidos por los trabajadores colombianos y la negociación que en materia de salario mínimo mensual legal se realiza."

Bajo el supuesto normativo de que la disminución de horas laborales propuesta no afecta el salario percibido por los trabajadores, siempre que el Ingreso Base de Cotización IBC tampoco se vea afectado, el presente proyecto no afecta el recaudo de aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud -SGSSS (subrayado original).

Lo anterior, por cuanto de conformidad con lo establecido en el artículo 204 de la Ley 100 "La cotización al Régimen Contributivo de Salud será, a partir del primero (1º) de enero del año 2007, del 12,5% del ingreso o salario base de cotización (...)", es decir, los aportes en salud tienen lugar en el porcentaje definido en la ley para tal efecto sobre el IBC, el cual no se está modificando a través del proyecto de Ley 258 de 2019 que se analiza"

En relación con la preocupación de la cotización a salud y pensión debido a la reducción de la jornada laboral manifestó:

Sea del caso advertir que el análisis adelantado por esta Entidad tiene lugar sobre lo dispuesto en la Resolución 2388 de 2016 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, relativo a que la liquidación de la planilla integral de liquidación de aportes -PILA se realiza de acuerdo con el IBC reportado por cada empleado por días y no por horas, es decir, los aportes no pueden realizarse en ningún caso por valores inferiores a un (01) salario mínimo diario legal vigente.

Finalmente, se sugiere, con el fin de elevar a rango legal la disposición de los aportes en días y así evitar una posible afectación del recaudo y desfinanciamiento del SGSSS en caso de que producto de la expedición de esta norma, reglamentariamente los aportes se circunscriban a las horas laborales, se adicione otro parágrafo al artículo 2 del proyecto de ley el cual se modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo en los siguientes términos:

Sin embargo, desde 1938 diversos estudios y recomendaciones de la OIT han invitado a los Estados Miembro a reformular los límites de las jornadas de trabajo "...como paliativo del desempleo o como método de hacer posible que los trabajadores compartan los beneficios asociados al progreso social"¹⁶.

Según el estudio *Working Time Around the World* (El tiempo de trabajo en el mundo) ¹⁷ en las últimas cinco décadas las tendencias de las jornadas de trabajo han estado orientadas a su disminución hacia un límite de 40 horas. Sin embargo, los procesos de reducción de las jornadas de trabajo en los países "en desarrollo" no da cuenta de que estén alcanzando a los países industrializados; por el contrario, las brechas entre países industrializados y en desarrollo han venido incrementándose.

El género y la edad, según Lee¹⁸, son factores importantes para determinar el tiempo de trabajo. A pesar del aumento de la participación de la mujer en el trabajo remunerado, existe una gran diferencia en cuanto a las horas laboradas: los hombres trabajan más tiempo, mientras que las mujeres tienen horas de trabajo más cortas en razón a que el cuidado del hogar y la responsabilidades domésticas restringen la disponibilidad de la mujer para el trabajo remunerado.

Diversos estudios y experiencias dan cuenta de los efectos positivos que se han generado con la reducción de la jornada de trabajo. Particularmente son tres objetivos los que se persiguen con estas medidas:

1.-Tiempo de trabajo saludable: Se busca preservar la salud del trabajador y la seguridad en el lugar de trabajo. Según Tucker y Folkard¹⁹ existen dos factores que determinan los efectos de los horarios de trabajo: a) el número de horas que se trabajan diariamente y b) el número de horas trabajadas en la semana. Las jornadas diarias extensas suelen guardar relación con los efectos agudos del cansancio, por ejemplo: somnolencia, falta de atención en procesos mecánicos o de servicios que aumentan el riesgo de error y accidente; mientras que los horarios semanales prolongados suelen venir acompañados de efectos agudos y crónicos tales como problemas de salud, conflictos entre el tiempo del trabajo y la vida personal, etc.

2.-Incidencia del tiempo de trabajo en productividad y generación de nuevos puestos de trabajo: Existen mitos relacionados con que a menores jornadas de trabajo disminuye la productividad del trabajo. En torno a esto, el informe "Tiempo de trabajo en el siglo XXI" da cuenta que:

¹⁶ ILO: *Generalization of the Reduction Of Hours Of Work* (1938).
¹⁷ Resumen ejecutivo disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_082840.pdf
¹⁸ Ibidem.
¹⁹ Citados en: *El tiempo de trabajo en el siglo XXI*. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos (2011), O.I.T. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_162148.pdf.

"Parágrafo. En todo caso, los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social se realizarán por días".

5. ANTECEDENTES NORMATIVOS:

El primer convenio internacional del trabajo que expidió la O.I.T fue relativa a las horas de trabajo en la industria "Convenio Núm 01 de 1919" en donde se indicó que la duración del trabajo del personal en las empresas industriales públicas o privadas no puede exceder de ocho horas por día y cuarenta y ocho por semana. Posteriormente, se expidió el Convenio núm 30 de 1930 dirigido al sector "comercio y oficinas" el cual también estableció aquellos límites.

El Congreso de la República mediante la Ley 129 de 1931 aprobó el Convenio N° 01 de 1919 relativo a la duración máxima de la jornada de trabajo. Posteriormente el Decreto 895 de 1934, el cual reglamentó la jornada de ocho horas excluyendo a quienes trabajaban de manera intermitente y discontinua, así como a los trabajadores rurales y a los empleados del sector doméstico.

Posteriormente, el Decreto 2350 de 1944 disminuye a los sectores que estaban excepcionados de la jornada de 8 horas diarias y 48 a la semana e impuso que el trabajo adicional a los límites tenían un recargo adicional del 25% en jornada diurna y un 50% para la jornada nocturna. Por último, el Decreto 2263 de 1950 actual Código Sustantivo del Trabajo cumplió las normas sobre la jornada de trabajo.

6.-CONSIDERACIONES DEL PONENTE:

La reglamentación de las jornadas de trabajo ha sido una preocupación histórica y fundamental de los trabajadores a nivel mundial. No en vano la Carta Fundacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual constituye la Parte XIII del Tratado de Versalles¹⁴, consideró que la paz universal sólo es posible si se basa en la realización de la justicia social.¹⁵ Para ello estimó que las primeras medidas que se debían adoptar estaban relacionadas con la reglamentación de las jornadas de trabajo habida cuenta de la inexistencia de medidas protectoras en contextos de trabajos esclavizantes.

En ese sentido, el primer Convenio de la OIT (núm 001 de 1919) está dirigido a la fijación de límites de las horas laborales en la industria. Posteriormente se expidió el Convenio núm 30 "Sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas)" en las que se fijó un tope de 48 horas semanales.

¹⁴ Por medio del cual se puso fin a la I Guerra Mundial.
¹⁵ En el preámbulo de la carta fundacional de la OIT se afirma que: "Considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y considerando que es urgente mejorar dichas condiciones, por ejemplo, en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo (...)"

90. En lo que concierne al nexo entre la duración de las horas de trabajo y la productividad de la mano de obra, se ha señalado que en la industria manufacturera la productividad aumenta necesariamente cuando se prolongan las horas de trabajo. Los resultados empíricos sugieren que el recurso a las horas extraordinarias ha reducido la productividad media en 18 industrias estadounidenses: en promedio, un aumento del 10 por ciento de las horas extraordinarias redunda en una disminución del 2,4 por ciento de la productividad medida en términos de producción por hora (Golden, 2011, pág 6).²⁰

Asimismo, se evidenció que la reducción de las horas de trabajo guarda relación con el aumento de las tasas de producción por hora.

De otro lado, la reducción de la jornada de trabajo implica que haya mayores puestos de trabajo disponibles para quienes se encuentran desempleados. Para la O.I.T., los convenios número 1 y 30 estaban dirigidos a generar una mayor protección social de los trabajadores. Pese a esto, la crisis económica de la década de 1930 "dio lugar a que la reducción de las horas de trabajo se considerase también como un instrumento para combatir el desempleo". Por esta razón, en el preámbulo del Convenio núm 47 "sobre las cuarenta horas" (1935), se señala que "...el desempleo se ha extendido tanto y se ha hecho tan persistente que en la actualidad millones de trabajadores, sin ser responsables de su situación, están en la miseria y sufren privaciones de las que legítimamente tienen derecho a ser aliviados".

La reducción de la jornada de trabajo propuesta en el proyecto de ley es una iniciativa que permitiría generar mayores empleos dignos y de calidad en tiempos donde la pandemia del Covid-19 ha ocasionado la pérdida de más de 5 millones de empleos y las tasas de desempleo se han ubicado para el mes de mayo de 2020 en 21,4% y para el mes de junio en 19,8%. Sumado a esto, según el último informe anual de perspectivas del mercado de trabajo de la OCDE²¹, entre los países miembros Colombia es el que registra mayores incrementos en la tasa de desempleo y los pronósticos, con base en las medidas que el Gobierno Nacional ha tomado no son alentadores.

7.-IMPACTO FISCAL

El proyecto de ley no genera gastos de funcionamiento ni inversiones específicas. Por el contrario, la Administradora de los Recursos del Sistema de Seguridad Social en Salud "ADRES" consideró que la iniciativa no genera un impacto fiscal en razón a que el recaudo de las cotizaciones no se ven afectadas tal y como está la iniciativa legislativa.

8-PLIEGO DE MODIFICACIONES

Texto del proyecto de ley	Texto propuesto para Primer Debate	Justificación
"Por medio del cual se modifica la jornada	"Por medio del cual se modifica la jornada	El título del proyecto se mantiene igual.

²⁰ Ibidem, pág. 42.
²¹ Disponible en: <https://www.oecd.org/newsroom/se-requiere-accion-urgente-para-impedir-que-la-crisis-del-empleo-se-convierta-en-una-crisis-social.htm>


<p>laboral en Colombia y se dictan otras disposiciones".</p>	<p>laboral en Colombia y se dictan otras disposiciones".</p>		<p>jornada diurna hasta las 5:00 de la tarde.</p>	<p>jornada diurna hasta las 5:00 de la tarde.</p>	
<p>Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto modificar la jornada laboral de 48 a 36 horas, con el propósito de generar un nuevo turno de trabajo, mejorar la productividad y la competitividad de la industria colombiana, brindar una mejor calidad de vida a los trabajadores colombianos y a sus familias y puedan emprender actividades educativas, de capacitación, lúdicas o compartir tiempo de calidad con las familias e incentivar los aportes al sistema general de seguridad social.</p>	<p>Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto modificar la jornada laboral de 48 a 36 horas con el propósito de generar un nuevo turno de trabajo, mejorar la productividad y la competitividad de la industria colombiana, brindar una mejor calidad de vida a los trabajadores colombianos y a sus familias y puedan emprender actividades educativas, de capacitación, lúdicas o compartir tiempo de calidad con las familias e incentivar los aportes al sistema general de seguridad social.</p>	<p>Se mantiene igual.</p>	<p>Artículo 3°. Modifíquese el artículo 161 de código sustantivo del trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de seis (6) horas al día y treinta y seis horas (36) a la semana, 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>Artículo 3°. Modifíquese el artículo 161 de código sustantivo del trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de seis (6) horas al día y treinta y seis horas (36) a la semana, 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>Se elimina el párrafo transitorio a fin de incluirlo en un artículo nuevo.</p> <p>Asimismo, se incluye un nuevo párrafo acorde con la observación realizada por la ADRES con el objetivo de evitar que los aportes se realicen por horas en razón a que los cotización y liquidación de la plantilla integral de aportes PILA se realiza de acuerdo con el IBC reportado por días y no por horas.</p>
<p>Artículo 2° El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1° de la Ley 1846 de 2017, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 160. Trabajo Diurno y Nocturno. 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (6:00 p.m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintidós horas (6:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).</p> <p>Parágrafo 1°: En el caso de los adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años sólo podrán trabajar en</p>	<p>Artículo 2°. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1° de la Ley 1846 de 2017, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 160. Trabajo Diurno y Nocturno. 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las <u>dieciocho</u> horas (6:00 p.m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las <u>dieciocho</u> horas (6:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).</p> <p>Parágrafo 1°: En el caso de los adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años sólo podrán trabajar en</p>	<p>Se corrige por técnica legislativa el título del artículo 2.</p> <p>Se corrige el error de redacción relativo a las veintidós horas.</p>	<p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 5:00 de la tarde.</p> <p>c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana,</p>	<p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 5:00 de la tarde.</p> <p>c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana,</p>	
<p>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 treinta y seis (36) 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 domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta seis (6) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de treinta y seis (36) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria.</p> <p>Parágrafo. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para</p>	<p>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 treinta y seis (36) 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 domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta seis (6) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de treinta y seis (36) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria.</p> <p>Parágrafo Primero. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para</p>		<p>la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p> <p>Parágrafo Transitorio. La aplicación de la presente medida se realizará de manera gradual disminuyendo dos horas de la jornada laboral de 48 horas semanales cada año hasta llegar a las treinta y seis (36) horas semanales, sin que esto afecte los salarios percibidos por los trabajadores colombianos y la negociación que en materia de salario mínimo mensual legal se realiza cada año.</p>	<p>la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p> <p><u>Parágrafo segundo. En todo caso, los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social se realizarán por días.</u></p>	<p>Artículo nuevo: Por técnica legislativa el párrafo transitorio contenido en el artículo 3 del proyecto de ley queda como un nuevo artículo.</p>
			<p>Artículo 4°. Vigencia y Derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación previa sanción y deroga las demás</p>	<p>Artículo 4°. Implementación gradual: La aplicación de la presente medida se realizará de manera gradual disminuyendo dos horas de la jornada laboral de 48 horas semanales cada año hasta llegar a las treinta y seis (36) horas semanales, sin que esto afecte los salarios percibidos por los trabajadores colombianos y la negociación que en materia de salario mínimo mensual legal se realiza cada año.</p>	
				<p>Artículo 5. Vigencia y Derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación previa sanción y deroga las demás</p>	<p>Se modifica la enumeración del artículo.</p>

disposiciones que le sean contrarias.	disposiciones que le sean contrarias.	
---------------------------------------	---------------------------------------	--

9.-PROPOSICIÓN

Por las razones expuestas, en el marco de la Constitución Política y la Ley, proponemos a los Honorables Representantes de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes aprobar en primer debate la ponencia al Proyecto de Ley N° 029 de 2020 Cámara "Por medio del cual se modifica la jornada laboral en Colombia y se dictan otras disposiciones".

Cordialmente,


OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA
 Coordinador Ponente
 Representante a la Cámara
 Departamento de Antioquia


FABIÁN DÍAZ PLATA
 Ponente
 Representante a la Cámara
 Departamento de Santander

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY 029 DE 2020 CÁMARA "Por medio del cual se modifica la jornada laboral en Colombia y se dictan otras disposiciones"

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto modificar la jornada laboral de 48 a 36 horas con el propósito de generar un nuevo turno de trabajo, mejorar la productividad y la competitividad de la industria colombiana, brindar una mejor calidad de vida a los trabajadores colombianos y a sus familias y puedan emprender actividades educativas, de capacitación, lúdicas o compartir tiempo de calidad con las familias e incentivar los aportes al sistema general de seguridad social.

Artículo 2°. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1° de la Ley 1846 de 2017, el cual quedará así:

Artículo 160. Trabajo Diurno y Nocturno.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las dieciocho horas (6:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las dieciocho horas (6:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Parágrafo 1°: En el caso de los adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años sólo podrán trabajar en jornada diurna hasta las 5:00 de la tarde.

Artículo 3°. Modifíquese el artículo 161 de código sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

ARTICULO 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de seis (6) horas al día y treinta y seis horas (36) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

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 18 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 5:00 de la tarde.

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;

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 treinta y seis (36) 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 domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta seis (6) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de treinta y seis (36) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria.

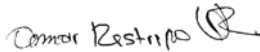
Parágrafo Primero. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo Segundo. En todo caso, los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social se realizarán por días.

Artículo 4°. Implementación gradual: La aplicación de la presente medida se realizará de manera gradual disminuyendo dos horas de la jornada laboral de 48 horas semanales cada año hasta llegar a las treinta y seis (36) horas semanales, sin que esto afecte los salarios percibidos por los trabajadores colombianos y la negociación que en materia de salario mínimo mensual legal se realiza cada año.

Artículo 5. Vigencia y Derogatoria. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación previa sanción y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,


OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA
 Coordinador Ponente
 Representante a la Cámara
 Departamento de Antioquia


FABIÁN DÍAZ PLATA
 Ponente
 Representante a la Cámara
 Departamento de Santander

INFORME DE PONENCIA NEGATIVA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 029 DE 2020 CÁMARA

por medio del cual se modifica la jornada laboral en Colombia y se dictan otras disposiciones.

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY 029 DE 2020 CÁMARA "Por medio del cual se modifica la jornada laboral en Colombia y se dictan otras disposiciones"

Bogotá D.C., septiembre de 2019.

Honorable Representante
JUAN DIEGO ECHAVARRIA
 PRESIDENTE
 COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE
 CÁMARA DE REPRESENTANTES

Referencia: Informe de ponencia para primer debate del Proyecto de Ley 029 de 2020 Cámara "Por medio del cual se modifica la jornada laboral en Colombia y se dictan otras disposiciones".

Respetado Presidente:

En cumplimiento del encargo hecho por la Honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el Artículo 156 de la Ley 5ª de 1992, procedo a rendir informe de ponencia para primer debate del Proyecto de Ley 029 de 2020 Cámara "Por medio del cual se modifica la jornada laboral en Colombia y se dictan otras disposiciones". El Informe de Ponencia se rinde en los siguientes términos:

I. TRÁMITE DE LA INICIATIVA.

El Proyecto de Ley 029 de 2020, fue radicado por los Honorables Congresistas León Freddy Muñoz, César Augusto Ortiz Zorro y el Honorable Senador Iván Leónidas Name Vásquez. El 14 de agosto de 2020, por instrucciones de la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, fuimos designados como ponentes del proyecto los Honorables Representantes Jorge Benedetti, Fabián Díaz y Omar de Jesús Restrepo (Coordinador ponente), acto que fue notificado el 17 de agosto de la misma anualidad.

II. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY 029 DE 2020 CÁMARA

General:

Implementar una jornada laboral de 36 horas semanales con aplicación gradual, posibilitando incrementar los niveles de productividad de la economía del país.

Específicos:

<p>1. Impactar de manera positiva la economía del país mejorando los indicadores de productividad de las industrias, las empresas y demás sectores.</p> <p>2. Mejorar los índices de calidad de vida de los trabajadores colombianos.</p> <p>3. Generar efectos colaterales positivos en los sectores de salud, movilidad, educación y el impacto ambiental con la implementación en la reducción de la jornada laboral.</p> <p>III. ACTUALES ARTÍCULOS 160 Y 161 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO Y PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ACTUALES</th> <th>PROPUESTAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <p>ARTÍCULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:></p> <p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintidós horas (9:00 p. m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintidós horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).</p> </td> <td> <p>ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</p> <p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (6:00 p.m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintidós horas (6:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).</p> <p>Parágrafo 1°: <u>En el caso de los adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años sólo podrán trabajar en jornada diurna hasta las 5:00 de la tarde.</u></p> </td> </tr> <tr> <td> <p>ARTÍCULO 161. DURACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, 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). <Literal modificado por el artículo 114 de la Ley 1098 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para</p> </td> <td> <p>ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de <u>seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana</u>, salvo las siguientes excepciones:</p> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;</p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta</p> </td> </tr> </tbody> </table>		ACTUALES	PROPUESTAS	<p>ARTÍCULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:></p> <p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintidós horas (9:00 p. m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintidós horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).</p>	<p>ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</p> <p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (6:00 p.m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintidós horas (6:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).</p> <p>Parágrafo 1°: <u>En el caso de los adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años sólo podrán trabajar en jornada diurna hasta las 5:00 de la tarde.</u></p>	<p>ARTÍCULO 161. DURACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, 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). <Literal modificado por el artículo 114 de la Ley 1098 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para</p>	<p>ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de <u>seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana</u>, salvo las siguientes excepciones:</p> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;</p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta</p>
ACTUALES	PROPUESTAS						
<p>ARTÍCULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:></p> <p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintidós horas (9:00 p. m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintidós horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).</p>	<p>ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</p> <p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (6:00 p.m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintidós horas (6:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).</p> <p>Parágrafo 1°: <u>En el caso de los adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años sólo podrán trabajar en jornada diurna hasta las 5:00 de la tarde.</u></p>						
<p>ARTÍCULO 161. DURACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, 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). <Literal modificado por el artículo 114 de la Ley 1098 de 2006. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para</p>	<p>ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de <u>seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana</u>, salvo las siguientes excepciones:</p> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;</p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta</p>						
<p>Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.</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>IV. EXPERIENCIAS INTERNACIONALES</p> <p>Para 2005 alrededor de la mitad de los países había reducido su jornada laboral máxima legal a 40 horas. Así, por ejemplo, Ecuador dispone en su Código del Trabajo la jornada máxima semanal legal en 40 horas. Chile en 2005 redujo la jornada de 48 horas a 45 horas, y para cuando se escribe este texto se encuentra en debate parlamentario para reducir la jornada a 40 horas. Del otro lado del Atlántico, países como España y Portugal han reducido efectivamente la jornada al límite de las 40 horas. De hecho, la gran mayoría de países del viejo continente lo han convenido así, sin que esto implique un detrimento de sus economías¹.</p> <p>En similar sentido, la OIT estableció un nuevo convenio como medida para combatir el desempleo a partir de una reducción progresiva de la jornada laboral, reduciéndola a 40 horas². De igual modo, en 1962 la OIT decidió adoptar diversas proposiciones orientadas a la reducción progresiva de la jornada laboral, en donde se tengan en cuenta las posibilidades de cada país, como su nivel de desarrollo económico. Lo anterior, en relación a que la reducción de la jornada debe estar orientada a elevar el nivel de vida de la población, sin que esto signifique reducción de los salarios.</p> <p>Así también, en 1999 el director general de la OIT introduce el concepto de trabajo decente que entrado el nuevo siglo se convierte en uno de los ejes de trabajo de la OIT. Este refiere al trabajo que busca la dignificación humana y social por medio del respeto de los derechos laborales, los ingresos justos y proporcionales sin discriminación de ningún tipo, y con protección y diálogo social; se caracteriza por 4 objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y diálogo social, los cuales se encuentran orientados a fines más amplios como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal³.</p> <p><u>En consecuencia, dos grandes conclusiones se pueden desprender de las experiencias internacionales:</u></p>							
<p>¹ https://www.camara.cl/pdf.aspx?prmid=157729&prmtipo=DOCUMENTOCOMISION</p> <p>² OIT. «Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)» 1935.</p> <p>³ Levaggi, Virgilio. «¿Qué es el trabajo decente?». OIT, 9 de 8 de 2004.</p>							

<p>trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.</p> <p>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.</p> <p>c). <Inciso modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> 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 <u>treinta y seis (36) horas</u> 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 domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta <u>seis (6) horas diarias</u> sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de <u>treinta y seis (36) horas semanales</u> dentro de la Jornada Ordinaria.</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>Parágrafo Transitorio. <u>La aplicación de la presente medida se realizará de manera gradual disminuyendo dos horas de la jornada laboral de 48 horas semanales cada año hasta llegar a las treinta y seis (36) horas semanales, sin que esto afecte los salarios percibidos por los trabajadores</u></p>	<p>horas a la semana y hasta las <u>5:00</u> de la tarde.</p> <p>c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;</p> <p>En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.</p> <p>d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de <u>treinta y seis (36) horas</u> 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 domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta <u>seis (6) horas diarias</u> sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de <u>treinta y seis (36) horas semanales</u> dentro de la Jornada Ordinaria.</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>Parágrafo Transitorio. <u>La aplicación de la presente medida se realizará de manera gradual disminuyendo dos horas de la jornada laboral de 48 horas semanales cada año hasta llegar a las treinta y seis (36) horas semanales, sin que esto afecte los salarios percibidos por los trabajadores</u></p>
<p>1. La reducción de la jornada debe ser una propuesta estudiada y analizada de conformidad a las condiciones económicas de cada Estado, de manera que obedezca a las particularidades propias de cada economía y de su perspectiva de desarrollo.</p> <p>2. El trabajo decente requiere de muchos otros elementos diferentes al número de horas trabajadas durante el día o la semana. En tal sentido, la mejora de salarios, prestaciones sociales y oportunidades es clave, así como el diálogo social con el sector trabajador, del cual deben surgir este tipo de iniciativas al ser un asunto que redunda de forma directa en ellos. Lo contrario podría terminar en efectos no deseados con el proyecto, ya que como se evidencia en la encuesta de hogares que se mostrará en el siguiente acápite con el concepto del DANE, los trabajadores en Colombia suelen exceder las 48 horas de trabajo semanal con el fin de obtener mayores ingresos, lo que es una prioridad para ellos.</p> <p>En consecuencia, disminuir la jornada laboral podría degenerar en que las personas aprovechen el tiempo libre para buscar otros empleos o trabajar horas extras y no, como el proyecto lo expone, para disponer de mayor tiempo libre con sus familias o con propósitos de recreación.</p>	
<p>V. CONCEPTOS</p> <p>El 18 de octubre de 2019, frente a un proyecto presentado con igual sentido por el Representante León Freddy Muñoz, se allegaron conceptos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, la Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO), la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRESS) y el Ministerio del Trabajo.</p> <p style="text-align: center;">Función Pública</p> <p>La ley a modificar pretende regular la jornada laboral en Colombia, modificando el Código Sustantivo del Trabajo. En criterio de este Departamento, las modificaciones planteadas no se aplicarían al sector público ya que las disposiciones del mencionado Código rigen las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular y sólo serán aplicables a los servidores públicos cuando así lo establezca la Ley.</p> <p>Por ello, se remite por competencia al Ministerio del Trabajo.</p> <p style="text-align: center;">Ministerio del Trabajo</p> <p>El Ministerio del Trabajo emitió concepto desfavorable sobre el proyecto de ley bajo estudio discriminando el análisis de cada uno de los artículos que se propone modificar. Así, frente al artículo 1° del proyecto, que se refiere al objeto, encuentra que el proyecto solo propone modificar la jornada</p>	

laboral en Colombia, pero de ninguna forma evidencia cómo ello permitiría que las industrias y las empresas mejoren sus niveles de producción y competencia.

Respecto del artículo 2° que contempla la reducción del 48 a 36 horas semanales trabajadas, el Ministerio consideró que son muy pocos los sectores que muestran promedios por debajo de las 39 horas semanales de trabajo, en cambio, la mayoría de los sectores tienen un promedio semanal de por encima de este número y, en consecuencia, estos sectores necesitarían realizar nuevas contrataciones para mantener la productividad.

Asimismo, el concepto se aparta de los ejemplos de productividad relacionados con menos horas de trabajo en países como Alemania, Países Bajos, entre otros de los más desarrollados y productivos de Europa, toda vez que considera que las realidades sociales, políticas y culturales colombianas distan de ser comparables con las de estos países. En esta medida, el concepto invita a que se fomenten estas propuestas siempre que antes de su implementación se haga un re-entrenamiento de fuerza laboral para que la pérdida de productividad no sea una consecuencia de esta. Lo anterior, luego de concluir que la propuesta generaría unos costos de producción elevados asociados a nómina para poder cubrir las horas laborales de quienes empezaran a cumplir con una jornada más reducida, en especial, en una propuesta como esta donde la disminución sería menor al promedio de horas trabajadas por la mayoría de industrias antes mencionado.

Por último, frente a la modificación del numeral 2 del artículo 161 del CST, el Ministerio no encuentra razón alguna que justifique por qué para los mayores de 15 y menores de 17 se propone una jornada máxima de 6 horas diarias, mientras que para los mayores de 17 y menores de 18 una de 5 horas diarias. Tampoco encuentra acertada la intención de modificar el artículo 161 del CST para cambiar los rangos en los que opera la jornada diurna y la jornada nocturna, toda vez que el artículo que trata los mismo es el 160 y, en consecuencia, de proceder la modificación se podría observar una contradicción en el Código.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística

El DANE allega la información proveniente de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), la cual constituye un instrumento de recolección de información de los hogares colombianos en todo el territorio nacional de manera ininterrumpida con respecto a todos los meses del año. La GEIH tiene como objetivo principal proporcionar información básica sobre el tamaño y la estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad) de la población del país, así como de las características sociodemográficas de la población, permitiendo caracterizar a la población según su sexo, edad, parentesco, nivel educativo, afiliación al sistema de seguridad social en salud, entre otros.

Tabla 4. Horas semanales normalmente trabajadas promedio de los asalariados* formales según grupos de edad 23 ciudades y áreas metropolitanas Año 2010-2018

Grupos etarios	Año								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	49,7	49,6	49,6	49,4	49,1	49,1	48,6	48,5	48,5
10 a 24 años	48,7	48,2	48,6	48,3	47,6	47,7	47,7	47,2	47,5
25 a 54 años	50,1	50,1	50,0	49,9	49,6	49,5	49,0	48,9	48,9
55 y más	47,0	46,7	46,4	47,0	46,9	47,3	46,9	47,1	46,7

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).
 Nota: Resultados en pesos corrientes.
 Nota: Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del censo 2005.
 *Los asalariados son considerados como los ocupados que son obreros o empleados de empresas particulares o del Estado y los jornaleros o peones.

Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud

La ADRES comienza por explicar sus principales funciones y el proceso de puesta en operación de la Administradora. Posteriormente, hace unas precisiones acerca del principio de solidaridad, en la que indica que el literal j) del artículo 6o de la Ley 1751 de 2015 establece que «El sistema está basado en el mutuo apoyo entre las personas, generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades», principio que ha sido ratificado por la Corte Constitucional en sentencias como la C-130 de 2002.

En este punto se sugiere, de manera respetuosa, verificar el texto de la exposición de motivos debido a que el apartado dedicado al impacto fiscal que se transcribe no es plenamente congruente con el objeto de la iniciativa: «(...) Finalmente, se debe tener en cuenta que el proyecto de ley no representa esfuerzo fiscal significativo, pues la medida al exaltar el principio de eficiencia también busca un recaudo fácil y expedito de la cartera adeudada, en este caso del impuesto debido y de los intereses y sanciones restantes a pagar. De tal modo, al contrario de causar un impacto fiscal negativo, la promoción y aplicación de esta ley provoca mayores beneficios para el Estado y la sociedad, los cuales se representan en un recaudo ágil y el retorno a la normalidad de múltiples contribuyentes en estado de mora, quienes de otra manera difícilmente o jamás podrían regularizar su situación y a los cuales se les deberá asistir y capacitar técnicamente para lograr la finalidad propuesta (...»

De otra parte, es preciso manifestar que esta Entidad no advierte la existencia de un impacto fiscal evidente, ello porque de acuerdo con el Parágrafo transitorio del artículo 161 del proyecto Ley de la Cámara: "La aplicación de la presente medida se realizará de manera gradual disminuyendo dos horas de la jornada laboral de 48 horas semanales cada año hasta llegar a las treinta y seis (36) horas semanales, sin que esto afecte los salarios percibidos por los trabajadores colombianos y la negociación que en materia de salario mínimo mensual legal se realiza cada año."

Lo anterior por cuanto, de conformidad con lo establecido en el artículo 204 de la Ley 100 "La

Tabla 1. Ingreso laboral promedio mensual (miles de pesos) de los asalariados* formales según nivel de formación 23 ciudades y áreas metropolitanas Año 2010-2018**

Máximo nivel educativo alcanzado	Año								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	1.358	1.405	1.426	1.510	1.596	1.584	1.658	1.729	1.825
Ninguno	735	770	815	850	877	924	950	1.007	1.049
Educación Media	889	918	968	998	1.036	1.059	1.106	1.145	1.193
Educación Superior	2.180	2.238	2.188	2.271	2.374	2.362	2.482	2.560	2.674

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).
 Nota: Resultados en pesos corrientes.
 Nota: Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del censo 2005.
 *Los asalariados son considerados como los ocupados que son obreros o empleados de empresas particulares o del Estado y los jornaleros o peones.
 **Se excluyen las personas que no reportaron su nivel de formación educativa.

Tabla 2. Horas semanales normalmente trabajadas promedio de los asalariados* formales según nivel de formación 23 ciudades y áreas metropolitanas Año 2010-2018**

Máximo nivel educativo alcanzado	Año								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	49,7	49,6	49,6	49,4	49,1	49,1	48,6	48,5	48,5
Ninguno	52,7	52,4	52,3	52,4	51,2	51,4	51,1	50,6	50,8
Educación Media	50,8	51,0	51,0	50,8	50,4	50,2	49,6	49,5	49,5
Educación Superior	46,9	46,7	46,7	46,8	47,0	47,0	46,7	46,7	46,8

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).
 Nota: Resultados en pesos corrientes.

Tabla 3. Ingreso laboral promedio mensual (miles de pesos) de los asalariados* formales según grupos de etarios 23 ciudades y áreas metropolitanas Año 2010-2018

Grupos etarios	Año								
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	1.358	1.405	1.426	1.510	1.596	1.584	1.658	1.729	1.825
10 a 24 años	733	755	797	844	886	916	954	1.007	1.068
25 a 54 años	1.452	1.515	1.519	1.618	1.715	1.674	1.760	1.838	1.911
55 y más	2.007	1.961	2.158	2.109	2.233	2.362	2.374	2.273	2.519

Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).
 Nota: Resultados en pesos corrientes.
 Nota: Datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados del censo 2005.
 *Los asalariados son considerados como los ocupados que son obreros o empleados de empresas particulares o del Estado y los jornaleros o peones.

cotización al Régimen Contributivo de Salud será, a partir del primero (19) de enero del año 2007, del 12,5% del ingreso o salario base de cotización (...)", es decir, los aportes en salud tienen lugar en el porcentaje definido en la ley para tal efecto sobre el IBC, el cual no se está modificando a través del proyecto de Ley 258 de 2019 que se analiza.

Sea del caso advertir que el análisis adelantado por esta Entidad tiene lugar sobre lo dispuesto en la Resolución 2388 de 2016 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, relativo a que la liquidación de la planilla integral de liquidación de aportes - PILA se realiza de acuerdo con el IBC reportado por cada empleado por días y no por horas, es decir, los aportes no pueden realizarse en ningún caso por valores inferiores a un (01) salario mínimo mensual legal vigente.

Finalmente, se sugiere, con el fin de elevar a rango legal la disposición de los aportes en días y así evitar una posible afectación del recaudo y desfinanciamiento del SGSSS en caso de que producto la expedición de esta norma, reglamentariamente los aportes se circunscriben a las horas laboradas, se adicione otro parágrafo al artículo 2 del proyecto por el cual se modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo en los siguientes términos:

"Parágrafo. En todo caso, los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social se realizarán por días".

Asociación Nacional de Industriales

La ANDI desde el inicio de su concepto concluye que "los proyectos de ley sobre reducción de la jornada laboral son inconvenientes", incluyendo el actual así como el PL 212 de 2019 Senado de autoría del Senador Álvaro Uribe Vélez.

Para llegar a dicha conclusión, la Asociación toma como referencia los siguientes datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, para 2018:

- En Colombia hay más de 22 millones de ocupados, sin embargo, solo cerca de la mitad son empleados asalariados, es decir, tienen un empleador y no son independientes. Ahora, de estos, 7.575.333 son, además, formales, es decir, que cumplen con los requisitos laborales de ley.
- Entre estos 7,5 millones de personas, hay 7.071.960 que trabajan actualmente más de 36 horas a la semana, es decir, el 93%.
- En promedio, cada hora trabajada a la semana por los 7,5 millones de asalariados formales, es remunerada con 9.061 pesos.

Con base en estos datos arroja el siguiente análisis de la estructura de las jornadas de los empleados colombianos: "Asumimos, para este cálculo, que las empresas elegirían contratar más trabajo (al mismo costo) para suplir esas horas. Sin embargo, es probable que muchas empresas suplieran

parte de la labor con horas extras y otras también recargarán el trabajo sobre sus empleados. En promedio, para cubrir las 12 horas no trabajadas en la semana, las empresas cargarían con un costo semanal promedio de \$105.336 por cada trabajador. Esto, escalado a los 7 millones de empleados que trabajan más de 36 horas, significaría un costo anual de 35,6 billones de pesos para la economía, es decir, un impacto de cerca del 3,7% del PIB."

Asimismo, la ANDI hace un análisis diferenciado dependiendo del sector económico y concluye que: "Por ejemplo, tratándose del sector industrial cuyas jornadas laborales son con frecuencia sin solución de continuidad por el tipo de actividades productivas que realizan, y, además, suele tener labores especializadas que requieren de estudios y capacitaciones costosos, el costo será mayor, porque deberán pagar horas extra, con su correspondiente recargo, para mantener empleados trabajando durante los 7 días/24 horas a la semana". Frente a sectores como el comercio u otros afirma que: "requieren de atención al público durante unos horarios específicos, no tendrán la facilidad administrativa y, por lo tanto, el incentivo, de contratar a personas por 3 horas semanales. Estas empresas también optarían muy seguramente por el pago de horas extras."

En conclusión, y poniendo de presente que solamente el sector educativo trabaja menos de 36 horas, lo cual implica que la medida impacte la mayoría de los sectores, la ANDI considera que: "La reducción de la jornada laboral hasta 36 horas solo implicaría un sobre costo muy grande para los generadores de empleo y, pese a que sí sería necesario incrementar la nómina, solo serían más personas produciendo lo mismo, incrementando los costos, los precios, generando así inflación y terminando por disminuir el ingreso real de las personas."

Por último, la ANDI cita autores que se han pronunciado en sentido contrario a la iniciativa de la reducción de la jornada laboral, en los siguientes términos:

1. Para Alemania, Hunt (1999) no encuentran efectos positivos en el empleo de una reducción gradual del tiempo de la jornada laboral, ocurrido en los 80' y 90'.
2. Crépon and Kramarz (2002) estudiaron la reducción de la jornada laboral desde 40 a 39 horas el año 1982 en Francia, encontrando que no se crearon nuevos trabajos, sino que incrementó el desempleo. Específicamente, reportan que los trabajadores directamente afectados por estos cambios, es decir aquellos que trabajaban 40 horas previo a la implementación de la política (marzo de 1981), tenían más probabilidades de perder su trabajo que aquellos trabajadores que en igual fecha trabajaban menos de 40 horas
3. Igualmente, para Francia, Esteveao and Sá (2008) estudiaron la reducción gradual de la jornada laboral desde 39 a 35 horas entre 2000 y 2002, encontrando un aumento en la rotación laboral, pero sin efecto sobre el empleo agregado
4. Skuterud (2007) presentó un análisis de la provincia canadiense de Quebec, donde entre el año 1997 y 2000, la semana laboral estándar se redujo gradualmente de 44 a 40 horas, concluyendo que la política no logró aumentar el empleo e implicó una pequeña disminución en el salario por hora

país. Con base en esta, encontró que para suplir las 12 horas semanales que los empleados dejarían de trabajar, tendrían que cubrir un costo adicional semanal de \$105.336 por cada trabajador. Adicionalmente, dicho sobre costo habría que multiplicarlo por los 7.071.760 empleados que trabajan más de 36 horas semanales, suma que ascendería anualmente a 35,6 billones de pesos, lo cual tendría un impacto de cerca del 3,7 en el PIB.

Dadas las anteriores cifras, la ANDI concluyó que, para mantener la producción, las industrias y empresas colombianas intentarían lograr igual producción, con igual cantidad de trabajo, a un mismo costo y en menor tiempo (6 horas), es decir, una recarga de trabajo sobre los mismos empleados. De ser así, consideramos que lejos de garantizar una mejor calidad de vida, la medida en realidad intensificará los niveles de estrés de los trabajadores que ahora tendrían que cumplir con las metas esperadas de un horario laboral diario de 8 horas en 6 horas. Ahora, si la disposición abarcara como tal la permanencia en los lugares de trabajo por más de 6 horas, lo otro que podría suceder es que las personas terminarían llevándose su trabajo a casa y por tanto su vida laboral terminara permeando su vida privada y familiar. Por último, también podría suceder que quienes antes se encontraban en la capacidad de cumplir con un horario laboral de 8 horas, aprovechen la medida para emplearse en dos trabajos por 6 horas diarias donde la flexibilidad del horario lo permitiera y, de ser así, ello solo representaría una sobrecarga laboral exagerada para los trabajadores que podría tener efectos en su salud y que, contrario a brindar una mejor calidad de vida y aumentar el tiempo en familia, produciría el efecto contrario.

Sin embargo, la ANDI también consideró un escenario en el que realmente se llevara a cabo una contratación separada por las horas necesarias para evitar que se afecte la producción. Por ejemplo, para el sector comercial que requeriría de la prestación del servicio al público por 3 horas más diarias, encontró que la medida no generaría más empleo, sino que generaría un recargo adicional para los comerciantes por concepto de horas extras y que, en consecuencia, ello podría conducir a que se aumentara el desempleo y, en su lugar, aumentara el pago de horas extras hacia un mismo trabajador. Lo mismo sucedería con empresas o industrias que exijan el cumplimiento de labores especializadas, pues muy seguramente los empleadores preferirán pagar horas extras que cubrirle costosos estudios y capacitaciones a nuevos trabajadores. En la misma línea se pronunció FENALCO que apoyaría la iniciativa siempre que la misma acompañara la intervención del costo sobre las horas extras, ya que de no ser así, se pueden generar cargas excesivas a las nóminas de las empresas, lo cual podría llegar a agravar las cifras de desempleo.

Ahora, aun cuando las empresas e industrias colombianas asumieran la carga de los sobrecostos en nómina, aunado a ello iría un incremento en los costos de producción que se verían reflejados en los precios de los productos y servicios, fenómenos propios de la inflación que en realidad terminarían disminuyendo el valor de los ingresos reales de las personas.

Así mismo, de otras fuentes diferentes a las destacados por el autor, se pueden obtener argumentos en contra de la medida:

de los trabajadores. Según el autor, los resultados observados se deben a que la reforma no sugirió que los salarios se mantuvieran constantes después de la reforma.

Federación Nacional de Comerciantes

Desde Fenalco consideran que "es imperativo implementar medidas de flexibilización laboral como la contratación por horas que permitan generar nuevos puestos de trabajo con la consecuente productividad que ella genera". Así mismo, proponen que "se pueden impulsar incentivos laborales para ciudades que adopten el modelo comercio 24 horas, que le daría un gran auge a las empresas de turismo, entretenimiento y a las distintas expresiones de la economía naranja".

En relación con el proyecto de ley, precisan que "solo sería viable si se interviene el costo sobre las horas extras, ya que de no ser así, se pueden generar cargas excesivas a las nóminas de las empresas". En ese sentido, concluyen que "no va a generar unos mayores índices de productividad y competencia de las empresas y las industrias del país. Todo lo contrario, podría llegar a agravar las cifras de desempleo".

VI. IMPACTOS DE LA INICIATIVA

De los conceptos alegados por las diferentes entidades es factible concluir que, en términos generales, el proyecto de ley bajo estudio presenta ciertas dificultades para su acogimiento dentro de las cuales se destacan: la falta de evidencia empírica que lo soporte, los sobrecostos asociados a nómina, la posibilidad de generar mayores cargas de trabajo al empleado, la posible generación de mayor desempleo y el aumento de la inflación relacionado con el aumento de precios en el proceso de producción.

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo, el proyecto de ley no demuestra argumentos suficientes asociados a la productividad, toda vez que las evidencias empíricas sobre las cuales se apoya son descontextualizadas en la medida en que utilizan como referencia, en su mayoría, países como Alemania, con realidades políticas, culturales y sociales que no se compadecen con las realidades propias de países latinoamericanos. De ahí, que antes de proponer modificaciones en la jornada laboral que tengan como presupuesto la productividad, se sugiere promover un reentrenamiento de la fuerza laboral que permita alcanzar en efecto los niveles de eficiencia a los que se espera llegar.

La anterior anotación parecer ser presupuesto de implementación de la reducción de la jornada laboral, pues en la misma línea se pronunció la ANDI refiriendo que, de lo contrario, la reducción de la jornada laboral solo implicaría un sobre costo muy grande para los generadores de empleo porque sería necesario incrementar la nómina, pero al final solo serían más personas produciendo lo mismo. Para concluir lo anterior, la ANDI estudió la información proveniente de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), la cual tiene como objetivo principal proporcionar información básica sobre el tamaño y la estructura de la fuerza de trabajo (empleo, desempleo e inactividad) de la población del

Fuentes	Contras
<p>Reducir las horas laborales: ¿qué beneficios tiene?:</p> <p>https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/reducir-las-horas-laborales-que-beneficios-tiene</p> <p>Jason Fried: ¿por qué no se trabaja en el trabajo?:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?time_continue=787&v=ewiqKS4mK64&feature=emb_logo</p>	<p>En Chile, durante la evaluación sobre la posibilidad de acortar la jornada laboral a 40 horas, en busca de una mejor calidad de vida, el profesional Eduardo Durán, quien integra la Comisión de Trabajo de la Cámara Baja, explicó que es positivo que se discuta sobre materias que dicen relación con otorgar mayor flexibilidad laboral; pero, "se generan muchas interrogantes en materia laboral, como es por ejemplo: ¿la reducción de jornada implicaría unos aumentos en el costo de mano de obra? ¿Qué pasará con los contratos de trabajo a tiempo parcial? ¿Qué ocurre con las jornadas excepcionales y las bisemanales? ¿Cómo se mantendrían las remuneraciones variables de los trabajadores?, entre otras. El costo de la mano de obra podría elevarse, perjudicando la contratación y la generación de empleos formales".</p>
<p>¿Es factible reducir la jornada laboral en Colombia? https://www.elpais.com.co/colombia-es-factible-reducir-la-jornada-laboral-en.html</p> <p>El Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario</p> <p>¿Trabajar menos días? Los pros y contras: https://superrheroses.sesametime.co/trabajar-menos-dias/</p>	<p>A pesar de la posibilidad de negociación que plantea Iván Daniel Jaramillo, hay posturas que contrario a su parecer, consideran que disminuir la jornada laboral puede tener un impacto negativo en ciertas industrias. Tal es el caso de la industria de salud, de la seguridad o la de la prensa, las consecuencias negativas serían producto de las demandas de la propia industria. A modo de ejemplo, señalan que en el mundo de la salud, los trabajadores tienen que estar disponibles para atender casos repentinos; en el caso de la industria de las noticias, los acontecimientos suceden a todo momento y la cobertura debe ser a tiempo real. Por eso, es necesario considerar con detenimiento si reducir la jornada sería beneficioso para la empresa o no, de acuerdo a la industria en la que se desenvuelva.</p> <p>Otro factor a considerar es la cultura organizacional. En ocasiones, los trabajadores preferirán trabajar una hora más y poder tomar algún descanso corto en su jornada, que tener jornadas más cortas, que exijan una productividad tal que, contrario a lo que se esperaría, aumente los niveles de estrés.</p>

<p>Pros y contras de la jornada laboral de 4 días: http://empresas.infoempleo.com/hrtrtends/jornada-laboral-4-dias</p>	<p>Algunas de las complicaciones que presenta esta propuesta dependerán del tipo de empresa de la que se esté hablando; pues, finalmente, el mercado es competitivo y ninguna empresa tomará la determinación de los 4 días cuando su competencia sigue operando 5. De ahí, que surja además el problema del salario ya que, lo más probable, es que si los empleadores están dispuestos a negociar las jornadas laborales, esperarán que los empleados también estén dispuestos a hacer lo mismo con el monto del salario.</p>
--	---

También, es importante agregar que actualmente se están dando dos escenarios en el país que son fundamentales para el presente asunto:

1. Los reclamos de diferentes sectores sociales y sindicatos en relación con propuestas de reforma a la ley laboral y la reciente reglamentación del piso de protección social.
2. Las afectaciones que ha suscitado la emergencia sanitaria en la producción, mantenimiento, ingresos y gastos del sector comercial e industrial, de pequeño o gran tamaño.

Finalmente, se debe realizar un análisis económico y financiero de las medidas que se proponen a través de disposiciones legislativas y políticas públicas. En ese sentido, es conveniente mirar que lo dispuesto en el Proyecto de Ley, que genera una disminución de la jornada laboral, debe tener como referencia el impacto económico que podría causar conforme a la densidad de personas que hoy cuentan con un contrato laboral, el valor promedio de la hora de trabajo en Colombia y los puestos de trabajo, industrias y sectores que, en particular, tal medida impactaría. Estos análisis no se evidencian en el proyecto, ni se identifican cuáles son los impactos económicos que tendría para el sector privado, tal como lo evidencia la ANDI en su concepto. Así tampoco, se hace ninguna evaluación sobre las implicaciones del artículo segundo, propuesto en el proyecto, que impactaría el valor de las horas extra, al modificar los horarios diurnos y nocturnos.

Así tampoco, acorde a lo dispuesto en la Ley 819 de 2003, se aborda la discusión sobre el impacto en las finanzas del Estado, ni se prevé con claridad lo relacionado con el mantenimiento de las contribuciones al Sistema de Seguridad Social, como lo expone la ADRES al sugerir la inclusión de un parágrafo que despeje dicha duda. También, es importante observar que, si bien la medida no cobija a los servidores públicos y, por tanto, no implica mayor impacto fiscal para el Estado, la no inclusión de estos en este tipo de medida no encuentra una justificación adecuada, como pasará a observarse en el siguiente acápite.

Primero, de ninguna forma puede justificarse un trato diferenciado a los servidores públicos en atención al objeto del proyecto, toda vez que la familia es el núcleo fundamental de la sociedad y su fortalecimiento como institución, por medio de medidas que promuevan mayor tiempo de calidad entre sus miembros, también debería cubrir a quienes desempeñan funciones públicas. Segundo, es todavía menos claro frente a la finalidad de capacitación y educación, toda vez que para el cumplimiento de finalidades estatales también se requiere tiempo para actualizar conocimientos y recibir capacitaciones. Tercero, del proyecto de ley tampoco se encuentra sustento alguno del cual pueda inferirse por qué la disminución en la jornada laboral favorecería únicamente a las empresas y a la industria colombiana en términos de productividad y no al funcionamiento de las instituciones donde operan tanto trabajadores oficiales como servidores públicos. Por último, tampoco se entiende por qué debería adoptarse una medida encaminada a mejorar la calidad de vida de unos trabajadores y no de todos; si en su mayoría los argumentos sobre este punto que constan en la propuesta legislativa están relacionados con problemas de salud, asociados al estrés, y, por tanto, debería ser esta una medida de importancia para todos los sectores, sin discriminar cuando se trate de servidores públicos.

Atendiendo a las anteriores consideraciones, se concluye que el proyecto de ley no soporta un test estricto de igualdad que justifique un tratamiento desigual frente a trabajadores públicos y, en esa medida, parece ser que los beneficios de adoptar la medida exceden claramente las restricciones impuestas sobre otros principios y valores constitucionales, como la igualdad, la familia y la vida digna asociada al trabajo.

Igualmente, es importante anotar que no es posible cambiar en el texto propuesto tal diferenciación porque se excedería el objeto fijado por el autor, así como el título mismo de la iniciativa, que se circunscribió únicamente en el Código Sustantivo. Aún si se hiciera, también tendría que incluirse un estudio sobre el impacto fiscal de la medida y se debería contar con un concepto del Ministerio de Hacienda y demás entidades competentes.

VIII. CONCLUSIONES

1. Las experiencias internacionales sobre la materia son diversas y la OIT dispone de una serie de recomendaciones que buscan que en cada país el análisis se haga bajo las particularidades de cada Estado y en consonancia con las necesidades y requerimientos de los trabajadores, en atención al diálogo social que se mantenga con estos.
2. Existen tanto motivos a favor como en contra de la propuesta de disminución de la jornada. En el caso particular son preocupantes aspectos como:
 - a. El costo económico de las horas que se dejen de trabajar y lo que eso puede representar en términos de impacto económico para el sector privado o algunos sectores específicos de orden comercial o industrial.

VII. DIFERENCIACIÓN INJUSTIFICADA ENTRE TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y SERVIDORES PÚBLICOS

Las modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo rigen las relaciones de derecho individual de trabajo de carácter particular, de forma que estas solo serían aplicables a los servidores públicos cuando así lo estableciera la ley expresamente o se propusiera modificar las normas atinentes a la materia, como lo establece el concepto de Función Pública. En este contexto, resulta al menos conveniente hacer un *test de igualdad* de cara a la reforma que se plantea, toda vez que este busca evitar la toma de decisiones arbitrarias y caprichosas del legislador, que carezcan de un mínimo de racionalidad de la cual pueda derivarse, como es debido, el principio democrático, el principio de igualdad de trato ante la ley y la presunción de constitucionalidad que existe sobre las decisiones legislativas. Para ello, sea lo primero decir que este análisis comprende tres objetos, a saber: (i) el fin buscado por la medida; (ii) el medio empleado; y (iii) la relación entre el medio y el fin (C. Const., Sala Plena. Sentencia C-015, 2014). Asimismo, en términos de intensidad, lo que procede es hacer un *test estricto* de igualdad, entendiendo que la medida podría significar una discriminación no taxativa hacia los servidores públicos respecto del goce del beneficio de una reducción de la jornada laboral.

Dicho lo anterior, (i) tenemos que el fin buscado por la medida es *"brindar una mejor calidad de vida a los trabajadores colombianos y a sus familias y (para que) puedan emprender actividades educativas, de capacitación, lúdicas o compartir tiempo de calidad con las familias y a la vez posibilitar que las empresas y la industria colombiana mejoren sus niveles de producción y competencia"*.

A su vez, (ii) la medida empleada para la consecución del fin, consistiría en reducir la jornada laboral legal de 48 horas semanales y 8 horas diarias a un máximo de 36 horas semanales, es decir, 6 horas diarias para mayores de edad. También, reduciría de 8 horas diarias y 40 semanales a un máximo de 5 horas diarias y 30 semanales para mayores de 17 años y menores de 18 años. Por último, la medida dispone que su aplicación sería gradual, de forma que se disminuirían 2 horas de las 48 semanales cada año, sin que ello afectara los salarios percibidos por los trabajadores ni la negociación del salario mínimo legal mensual vigente que se realiza cada año.

Así, en relación al (i) y (ii) punto de análisis, encontramos que del fin buscado por la medida y el medio empleado para la misma no se anticipa ninguna razón adecuada por la cual los trabajadores que tengan la calidad de servidores públicos no estén contemplados dentro del proyecto de ley. Pues, a pesar de la relación de especial sujeción que se deriva del impacto que tienen sus labores en el interés general y la consecución de los fines estatales, y que por ende justifica que tengan una libertad restringida al momento de desempeñar sus funciones, la calidad en sí misma no es razón suficiente por la cual deban ser privados de las prerrogativas y beneficios citados en el punto (i). Por el contrario, encontramos que en el objeto del proyecto se habla en general de ciudadanos colombianos, dentro de los cuales también deberían estar comprendidos los servidores públicos de forma expresa como lo exige la ley, por los siguientes motivos:

- b. Las necesidades de ingresos de los trabajadores que podrían repercutir en que el tiempo libre se disponga en otro trabajo o en hacer más horas de trabajo, lo que afectaría el propósito de generar tiempo libre que es el principal objetivo del proyecto.
- c. La ausencia de diálogo sobre la medida con los directamente vinculados y beneficiados de la misma, especialmente en el marco de los reclamos sociales actuales.
- d. La actual coyuntura derivada de la emergencia sanitaria, que ha tenido evidentes repercusiones en el sector productivo y comercial.

3. La diferenciación no justificada entre trabajadores del sector privado y del sector público, para efectos de ser beneficiarios de la disminución de la jornada, puede constituir un trato discriminatorio que no tendría la vocación de aprobar un test de igualdad implementado por la Corte Constitucional.

IX. PROPOSICIÓN

Considerando los argumentos expuestos y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 5 de 1992, presento ponencia negativa y, en consecuencia, solicito a los miembros de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes archivar el Proyecto de Ley 029 de 2020 Cámara "Por medio del cual se modifica la jornada laboral en Colombia y se dictan otras disposiciones".

Cordialmente,



JORGE BENEDETTI MARTELO
Representante a la Cámara
Departamento de Bolívar

TEXTOS DE COMISIÓN

**TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE EN COMISIONES ECONÓMICAS TERCERAS
CONJUNTAS DE SENADO DE LA REPÚBLICA Y CÁMARA DE REPRESENTANTES EN
SESIÓN FORMAL VIRTUAL DEL DÍA CUATRO (04) DE SEPTIEMBRE
DE DOS MIL VEINTE (2020)**

AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 340 DE 2020 CÁMARA - 210 DE 2020 SENADO

por la cual se amplía la vigencia temporal del Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF).

**TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE EN COMISIONES
ECONÓMICAS TERCERAS CONJUNTAS DE SENADO DE LA
REPÚBLICA Y CÁMARA DE REPRESENTANTES EN SESIÓN FORMAL
VIRTUAL DEL DÍA CUATRO (04) DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL
VEINTE (2020).**

**AL PROYECTO DE LEY N°. 340 DE 2020 CÁMARA - 210 DE 2020
SENADO**

**“POR LA CUAL SE AMPLÍA LA VIGENCIA TEMPORAL DEL
PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL - PAEF”**

El Congreso de la República de Colombia

DECRETA:

ARTÍCULO 1º. Ampliación Vigencia temporal del Programa de Apoyo al Empleo Formal –PAEF. Amplíese hasta el mes de diciembre de 2020 el Programa de Apoyo al Empleo Formal –PAEF establecido en el Decreto Legislativo 639 de 2020, modificado por los decretos legislativos 677 y 815 de 2020.

Para el efecto, sustitúyase la palabra “cuatro” contenida en los artículos 1, 2, 4 y 5 del Decreto Legislativo 639 de 2020, por la palabra “ocho” y sustitúyase la expresión “mayo, junio, julio y agosto” contenida en el artículo 5 del Decreto Legislativo 639 de 2020, por la expresión “mayo, junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre y diciembre”.

ARTÍCULO 2º Vigencia. La presente Ley rige a partir de la fecha de su promulgación.

CÁMARA DE REPRESENTANTES - COMISIONES TERCERAS CONJUNTAS DE SENADO Y CÁMARA -ASUNTOS ECONÓMICOS. El día cuatro (4) de septiembre dos mil veinte (2020).- En Sesión Conjunta de la fecha, fue aprobado en Primer Debate en los términos anteriores sin modificaciones, el Proyecto de Ley N°. 340 de 2020 Cámara – 210 de 2020 Senado “POR LA CUAL SE AMPLÍA LA VIGENCIA TEMPORAL DEL PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL - PAEF”, previo anuncio de su votación en Sesión Conjunta de las Comisiones Económicas Terceras y Cuartas de Senado de la

República y Cámara de Representantes del día primero (01) de septiembre de dos mil veinte (2020), en cumplimiento al artículo 8º del Acto Legislativo 01 de 2003.

Lo anterior con el fin de que el citado Proyecto de Ley siga su curso legal en Segundo Debate en la Plenaria de la Cámara de Representantes.

NÉSTOR LEONARDO RICO RICO
Presidente



ELIZABETH MARTÍNEZ BARRERA
Secretaria General

TEXTOS DE PLENARIA

TEXTO DEFINITIVO PLENARIA CÁMARA AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 162 DE 2019 CÁMARA

por medio del cual se establece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y madres adoptantes en las diferentes modalidades de contratación.

<p>TEXTO DEFINITIVO PLENARIA CÁMARA AL PROYECTO DE LEY N° 162 DE 2019 CÁMARA "POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EMBARAZADAS Y MADRES ADOPTANTES EN LAS DIFERENTES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN".</p> <p style="text-align: center;">EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA</p> <p style="text-align: center;">DECRETA:</p> <p style="text-align: center;">TÍTULO I PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO I GENERALIDADES</p> <p>Artículo 1°. Objeto: La presente ley tiene como objeto otorgar a la mujer embarazada independientemente del tipo de contrato, herramientas para la protección de su derecho a la estabilidad laboral, como vía para asegurarle los ingresos económicos que le garanticen condiciones de vida dignas a ella y al que está por nacer o recién ha nacido, de conformidad con los estamentos constitucionales de igualdad y protección del Estado configurados en los artículos 13 y 43 de la Carta Política.</p> <p>Artículo 2°. Fuero de maternidad. La mujer en estado de embarazo y dentro de los seis (6) meses posteriores al parto gozará en todo momento de estabilidad laboral reforzada y de un trato preferente garantizando el periodo de lactancia materna, independientemente de su contratación debido a su condición de sujeto de especial protección, y en particular cuando se encuentre en estado de gravidez o dentro de los seis (6) meses posterior al parto, en vigencia de una relación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentaria o contractual de cualquier tipo, en la que la persona preste un servicio o labor, con o sin subordinación, a cambio de una remuneración. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido igualmente en el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017.</p> <p>La presente ley deberá ser aplicada en instancias administrativas y judiciales sin distinción de la jurisdicción o rama del derecho en la que se dirima el conflicto entre las partes, sea ésta la jurisdicción la laboral, civil, comercial, constitucional, contencioso administrativa, o cualquier otra, debiendo primar el derecho sustancial de la mujer embarazada a acceder con prontitud a la justicia, y a que su petición sea resuelta de fondo y con celeridad, efectividad y economía procesal, por sobre las formalidades procesales.</p>	<p>Artículo 3°. Conocimiento del estado de embarazo o del proceso de adopción: Se presume que toda terminación laboral, de prestación de servicios, legal y reglamentario, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria y por ocasión del embarazo cuando dicha terminación ocurra durante el periodo de gestación informado, o dentro de los seis (6) meses posteriores al parto. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer embarazada y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.</p> <p>De igual forma, se presume que toda terminación laboral, de prestación de servicio, legal y reglamentario, o contractual de cualquier otro tipo, ha ocurrido de manera discriminatoria y con ocasión del proceso de adopción cuando dicha terminación ocurra después de que el empleador o contratante sea informado por la trabajadora de la notificación del ICBF de la fecha de entrega del niño o niña en el marco de un proceso de adopción y durante los seis (6) meses posteriores a dicha entrega. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la madre adoptante y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria.</p> <p>Parágrafo: En las empresas donde se manejen servicios temporales, se entenderá que hubo conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador cuando conociera de éste la cooperativa de trabajo asociado, la empresa de servicios temporales, o el tercero o empresa usuaria con el cual contrataron.</p> <p>Artículo 4°. Adiciónese un nuevo numeral 6° al Artículo 3° de la Ley 1610 de 2013, el cual quedará así:</p> <p>6. Conocer de los contratos de prestación de servicios exclusivamente para los casos de aplicabilidad del fuero de maternidad.</p> <p>Artículo 5°. Durante la vigencia del contrato. Para poder terminar un contrato con justa causa a una persona bajo cualquier modalidad de contratación, o dar por terminado un contrato de prestación de servicios durante el periodo de embarazo o los seis (6) meses posteriores al parto, el empleador o contratante necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.</p> <p>El permiso de que trata este artículo para el caso de la vinculación laboral, sólo puede concederse con fundamento en alguna de las justas causas preceptuadas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, las cuales facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. En el caso de los contratos de prestación de servicios, o las vinculaciones</p>
<p>legales y reglamentarias, se deberá regir bajo su naturaleza jurídica aplicable o las normas que la regula.</p> <p>Parágrafo: Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, deberá emitir informe, el cual será remitido dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la petición al Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano, el cual, con fundamento en lo establecido en dicho informe decidirá sobre el caso. Notificada correctamente la decisión por parte del Inspector del Trabajo habrá lugar a los recursos de ley a que haya lugar.</p> <p>Artículo 6°. Pagos, indemnizaciones, compensaciones y Sanción. Cuando el empleador o contratante que en conocimiento del estado de gravidez no cumpla con el requisito de solicitar la autorización para el despido con justa causa ante el inspector de trabajo o la autoridad competente, será sancionado con pago del valor equivalente a sesenta (60) días de trabajo o contrato, y a su vez de acuerdo a la modalidad de contratación deberá:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratos a término fijo: Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro hasta la finalización del periodo contratado, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. Lo anterior, con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. 2. Contrato a término indefinido: Se considerará ineficaz el despido de la trabajadora y se deberá realizar su reintegro con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. 3. Empresas de servicios temporales: Deberá reintegrarse la trabajadora o contratista ante el tercero contratante o la empresa usuaria, el lugar de reintegro de reintegro podrá cambiar y ordenarse sin que implique una desmejora en las condiciones laborales o forma de vinculación según el caso, a la empresa usuaria, cooperativa o EST, de resultar imposibilitada una u otra para garantizarlo. 4. Prestación de Servicios: se deberá renovar o continuar con la ejecución del contrato hasta su finalización, o hasta los 6 meses posteriores al parto en caso de que el periodo contratado finalice antes del periodo de lactancia. 5. Libre nombramiento y remoción: habrá lugar al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir y deberá ser reintegrada a su cargo por lo menos hasta los seis (6) meses después del parto. <p>Parágrafo 1°. En aquellos eventos en los cuales corresponde ordenar al empleador el pago de las cotizaciones a la seguridad social que se requiera par que la mujer embarazada pueda</p>	<p>acceder a la licencia de maternidad, y ya tuvo lugar el nacimiento del hijo, el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia como medida sustitutiva sin importar el tipo de contrato suscrito.</p> <p>Parágrafo 2°. En todo caso, si la sanción se fuera a imponer pasados los seis (6) meses después del parto, se deberán reconocer las erogaciones, salarios o pagos dejados de percibir, de acuerdo con la modalidad de contratación correspondiente.</p> <p>Artículo 7°. Excepciones al empleador o Contratante. Se encuentran exentos del pago de indemnizaciones por concepto de maternidad y del pago de cotizaciones en salud, en cualquier modalidad de contratación, los empleadores o contratistas en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Exista desconocimiento del estado de embarazo. 2. Caducidad o vencimiento del contrato. 3. Terminación del contrato por justa causa. <p>Parágrafo 1°. ELIMINADO</p> <p>Parágrafo 2°. Cuando no se renueve el contrato, en los casos de caducidad o vencimiento del mismo, en cualquier modalidad de contratación, el empleador o contratista deberá informar al Ministerio del Trabajo, debidamente motivada, fundamentada y juramentada, la razón por la cual no se realizará la renovación del contrato, donde se demuestre que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato original, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron. De no demostrarse lo anterior, el empleador o contratante incurrirán en multa de veinte (20) SMLMV y a su vez deberá extender el contrato a la mujer por lo menos hasta por el periodo de embarazo y los seis (06) meses posteriores.</p> <p>Artículo 8°. Protección del Estado: De conformidad con el artículo 43 de la Constitución Política, la mujer durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio de maternidad si entonces estuviere desempleada o desamparada.</p> <p>El Gobierno Nacional deberá garantizar a la mujer en estado de gravidez y al que está por nacer, el goce del periodo de protección laboral, durante el periodo de embarazo y los seis (6) meses posteriores al alumbramiento en los siguientes casos:</p> <p>Cuando el empleador o contratista reporte la novedad de terminación de vínculo laboral o contractual ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud,</p>

<p>Cuando la trabajadora independiente o contratista pierda las condiciones para seguir como cotizante y haga el reporte de la novedad ante el Sistema General de Seguridad Social en Salud,</p> <p>Durante el periodo de protección, la afiliada cotizante y el recién nacido tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud del plan de plan de beneficios en la misma EPS en que se encontrare inscrita al momento del reporte de la novedad.</p> <p>Parágrafo: El Gobierno Nacional en un plazo no mayor a seis (6) meses reglamentará el subsidio de que trata este artículo.</p> <p>Artículo 9º. Adiciónese un parágrafo 2º nuevo al artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</p> <p>Parágrafo 2º: En los casos en que la solicitud del cesante sea realizada por mujer en estado de embarazo, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la petición, el Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante deberá verificar si cumple con la afiliación al Mecanismo de Protección al Cesante y a Cajas de Compensación Familiar y con las condiciones de acceso a los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, establecidas en la presente ley.</p> <p style="text-align: center;">CAPÍTULO 2. PROVISIONALIDAD Y CARRERA ADMINISTRATIVA.</p> <p>Artículo 10º. Provisionalidad que ocupa cargo de carrera: Para el caso de las trabajadoras que ocupan en provisionalidad un cargo de carrera, y el cargo llegase a ser ofertado mediante concurso o fuere suprimido, serán aplicadas las siguientes disposiciones:</p> <p>Los últimos cargos a proveerse a quienes hayan resultado ganadores de los concursos de méritos deberán ser los que ocupen las mujeres en estado de embarazo. Lo anterior, teniendo en cuenta que el cargo a ser provisto y la plaza en la que se desempeñará quien resulte ganador, debe ser el mismo para el que aplicó. En caso de que dicho cargo sea ocupado por una persona gestante o en la época de lactancia, este deberá ser el último cargo a proveerse y obligatoriamente deba surtir su asignación o nombramiento.</p> <p>Si fuese suprimido el cargo o la entidad haya sido liquidada, se deberá garantizar a la trabajadora en provisionalidad la permanencia en el cargo hasta que se configure la licencia de maternidad, o de ser imposible, se garantizará el pago de salario y prestaciones, hasta que la trabajadora adquiera el derecho a gozar de la licencia.</p>	<p>Artículo 11. Carrera administrativa de entidad en liquidación: Para los casos en que una determinada entidad pública sea liquidada y derivado de esta se crease una nueva, destinada a desarrollar los mismos fines que la anterior, o se establezca una planta de personal transitoria producto de la liquidación, la mujer embarazada tendrá derecho a ser reintegrada en un cargo igual o equivalente al desempeñado con anterioridad.</p> <p>Parágrafo: Para el caso contrario, se aplicará lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 09º de la presente Ley.</p> <p>ARTICULO NUEVO: Gozará de la estabilidad laboral reforzada quien tenga la condición de cónyuge, compañero (a) permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia y la madre adoptante, que sea beneficiaria de aquel (la), no tenga un empleo y se encuentre afiliada al sistema de salud en calidad de beneficiaria del cónyuge o compañero (a) permanente.</p> <p>ARTICULO NUEVO: Fuero de Maternidad para Madres Adoptantes. Las madres adoptantes gozarán en todo momento de estabilidad laboral reforzada y de un trato preferente, debido a su condición de sujetas de especial protección. Para estos casos, se aplicará a partir de la notificación por parte del ICBF de la entrega de un hijo o hija en el marco de un proceso de adopción y durante los seis (6) meses posteriores a dicha entrega.</p> <p>Artículo 12. VIGENCIA. La presente Ley rige a partir de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial y deroga, las disposiciones anteriores que le sean contrarias.</p> <p style="text-align: center;">JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA Ponente</p> <p style="text-align: center;">NORMA HURTADO SANCHEZ Ponente</p> <p style="text-align: center;">ANGELAPATRICIA SANCHEZ LEAL Ponente</p> <p style="text-align: center;">JENNIFER KRISTIN ARIAS FALLA Ponente</p> <p style="text-align: center;">MARIA CRISTINA SOTO DE GÓMEZ Ponente</p>
--	--

SECRETARÍA GENERAL

Bogotá, D.C., septiembre 07 de 2020

En Sesión Plenaria del día 01 de septiembre de 2020, fue aprobado en Segundo Debate el Texto Definitivo con modificaciones del Proyecto de Ley N° 162 de 2019 Cámara **"POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE LA ESTABILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES EMBARAZADAS Y MADRES ADOPTANTES EN LAS DIFERENTES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN"**. Esto con el fin de que el citado Proyecto de Ley siga su curso legal y reglamentario y de esta manera dar cumplimiento con lo establecido en el artículo 182 de la Ley 5ª de 1992.

Lo anterior, según consta en el acta de las Sesiones Plenaria Ordinaria N° 160 de septiembre 01 de 2020, previo su anuncio en la Sesión Plenaria del día 29 de agosto de 2020, correspondiente al Acta N° 159.


JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO
SECRETARIO GENERAL

INFORMES

INFORME MENSUAL DE PROYECTOS RADICADOS EN LA COMISIÓN QUINTA CONSTITUCIONAL PERMANENTE EN EL MES DE AGOSTO DE 2020 LEGISLATURA 2020-2021

<div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> COMISIÓN QUINTA Nota Interna </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <tr> <td style="width: 50%;">Radicado Salida: CQCP 3.5 / 3 / Legislatura 2020-2021</td> <td style="width: 50%;">Radicado Recibido _____</td> </tr> </table> <p>FECHA: Bogotá, septiembre 7 de 2020</p> <p>PARA: Dr. JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO – Secretario General Cámara de Representantes. DE: Dr. JAIR JOSÉ EBRATT DÍAZ - Secretario Comisión Quinta</p> <p>REF: Informe Proyectos radicados Ley 1828 de 2017. Agosto-2020</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; margin-bottom: 10px;"> <tr> <td style="width: 33%;">URGENTE</td> <td style="width: 33%;">PROYECTAR RESPUESTA</td> <td style="width: 33%;"></td> </tr> <tr> <td>PARA SU INFORMACIÓN</td> <td>DAR RESPUESTA</td> <td></td> </tr> <tr> <td>FAVOR DAR CONCEPTO</td> <td>FAVOR TRAMITAR</td> <td style="text-align: center;">X</td> </tr> </table> <p>Respetado doctor Mantilla</p> <p>En cumplimiento del literal e) del Artículo 9° de la Ley 1828 de 2017, y para lo pertinente, me permito anexar al presente un archivo en formato Excel con los proyectos de ley con radicados en esta Comisión en el mes de SEPTIEMBRE del presente año.</p> <p>Cordialmente,</p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="margin-right: 20px;"> FIRMA JAIR JOSÉ EBRATT DÍAZ Secretario Comisión Quinta Cámara de Representantes </div> <div> RECIBIDO POR: _____ FECHA: _____ HORA: _____ </div> </div> <p style="font-size: small; margin-top: 10px;">POR FAVOR NO RAYAR LOS DOCUMENTOS LA DEPENDENCIA QUE ADELANTA EL TRAMITE FINAL ES LA RESPONSABLE DE LOS DOCUMENTOS ANEXOS</p>	Radicado Salida: CQCP 3.5 / 3 / Legislatura 2020-2021	Radicado Recibido _____	URGENTE	PROYECTAR RESPUESTA		PARA SU INFORMACIÓN	DAR RESPUESTA		FAVOR DAR CONCEPTO	FAVOR TRAMITAR	X	<div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> CÁMARA DE REPRESENTANTES - COMISIÓN QUINTA INFORME PROYECTO DE LEY RADICADO EN EL MES DE AGOSTO DE 2020 LEG 2020-2021 </div> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">Ley 1828 de 2017, Artículo 9°, Literal e)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">PL No.</th> <th style="width: 70%;">TITULO</th> <th style="width: 10%;">FECHA RAD. COMISION</th> <th style="width: 10%;">FECHA DESIGNACION</th> <th style="width: 5%;">FECHA LIMITE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>010/2020C "por la cual se prohíbe en el territorio nacional la fabricación, importación, exportación, comercialización y distribución de plásticos de un solo uso y se dictan otras disposiciones"</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>2</td><td>014/2020C "Por la cual se crea la licencia ambiental para cementerios y se dictan otras disposiciones"</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>3</td><td>037/2020C "Por medio de la cual se incentiva el uso productivo de la guadua y el bambú y su sostenibilidad ambiental en el territorio nacional"</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>4</td><td>038/2020C "Por medio de la cual se expiden normas para garantizar beneficios sociales focalizados a los pescadores artesanales comerciales y de subsistencia"</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>5</td><td>045/2020C "POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL MANEJO POSCONSUMO PARA COLILLAS DE CIGARRILLOS Y OTROS RESIDUOS DE TABACO"</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>6</td><td>048/2020C "POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD EXTENDIDA DEL PRODUCTOR (REP) PARA ENVASES Y EMPAQUES DE VIDRIO, METAL, ALUMINIO, PAPEL Y CARTÓN"</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>7</td><td>077/2020C Por medio de la cual se reconoce y dignifica la labor de los recicladores de oficio</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>8</td><td>082/2020C "Por medio de la cual se ordena la delimitación de áreas de subpáramo en el territorio nacional"</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>9</td><td>083/2020C Por medio del cual se prohíbe la pesca de tiburones y la comercialización de aletas en el mar territorial colombiano</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>10</td><td>084/2020C Por medio de la cual se crea la política pública Colombia Consume Responsable para prevenir la pérdida y el desperdicio de bienes duraderos y se dictan otras disposiciones.</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> </tbody> </table>	PL No.	TITULO	FECHA RAD. COMISION	FECHA DESIGNACION	FECHA LIMITE	1	010/2020C "por la cual se prohíbe en el territorio nacional la fabricación, importación, exportación, comercialización y distribución de plásticos de un solo uso y se dictan otras disposiciones"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	2	014/2020C "Por la cual se crea la licencia ambiental para cementerios y se dictan otras disposiciones"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	3	037/2020C "Por medio de la cual se incentiva el uso productivo de la guadua y el bambú y su sostenibilidad ambiental en el territorio nacional"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	4	038/2020C "Por medio de la cual se expiden normas para garantizar beneficios sociales focalizados a los pescadores artesanales comerciales y de subsistencia"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	5	045/2020C "POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL MANEJO POSCONSUMO PARA COLILLAS DE CIGARRILLOS Y OTROS RESIDUOS DE TABACO"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	6	048/2020C "POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD EXTENDIDA DEL PRODUCTOR (REP) PARA ENVASES Y EMPAQUES DE VIDRIO, METAL, ALUMINIO, PAPEL Y CARTÓN"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	7	077/2020C Por medio de la cual se reconoce y dignifica la labor de los recicladores de oficio	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	8	082/2020C "Por medio de la cual se ordena la delimitación de áreas de subpáramo en el territorio nacional"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	9	083/2020C Por medio del cual se prohíbe la pesca de tiburones y la comercialización de aletas en el mar territorial colombiano	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	10	084/2020C Por medio de la cual se crea la política pública Colombia Consume Responsable para prevenir la pérdida y el desperdicio de bienes duraderos y se dictan otras disposiciones.	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020
Radicado Salida: CQCP 3.5 / 3 / Legislatura 2020-2021	Radicado Recibido _____																																																																		
URGENTE	PROYECTAR RESPUESTA																																																																		
PARA SU INFORMACIÓN	DAR RESPUESTA																																																																		
FAVOR DAR CONCEPTO	FAVOR TRAMITAR	X																																																																	
PL No.	TITULO	FECHA RAD. COMISION	FECHA DESIGNACION	FECHA LIMITE																																																															
1	010/2020C "por la cual se prohíbe en el territorio nacional la fabricación, importación, exportación, comercialización y distribución de plásticos de un solo uso y se dictan otras disposiciones"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
2	014/2020C "Por la cual se crea la licencia ambiental para cementerios y se dictan otras disposiciones"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
3	037/2020C "Por medio de la cual se incentiva el uso productivo de la guadua y el bambú y su sostenibilidad ambiental en el territorio nacional"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
4	038/2020C "Por medio de la cual se expiden normas para garantizar beneficios sociales focalizados a los pescadores artesanales comerciales y de subsistencia"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
5	045/2020C "POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL MANEJO POSCONSUMO PARA COLILLAS DE CIGARRILLOS Y OTROS RESIDUOS DE TABACO"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
6	048/2020C "POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECE EL PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD EXTENDIDA DEL PRODUCTOR (REP) PARA ENVASES Y EMPAQUES DE VIDRIO, METAL, ALUMINIO, PAPEL Y CARTÓN"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
7	077/2020C Por medio de la cual se reconoce y dignifica la labor de los recicladores de oficio	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
8	082/2020C "Por medio de la cual se ordena la delimitación de áreas de subpáramo en el territorio nacional"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
9	083/2020C Por medio del cual se prohíbe la pesca de tiburones y la comercialización de aletas en el mar territorial colombiano	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
10	084/2020C Por medio de la cual se crea la política pública Colombia Consume Responsable para prevenir la pérdida y el desperdicio de bienes duraderos y se dictan otras disposiciones.	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
<div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> CÁMARA DE REPRESENTANTES - COMISIÓN QUINTA INFORME PROYECTO DE LEY RADICADO EN EL MES DE AGOSTO DE 2020 LEG 2020-2021 </div> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">Ley 1828 de 2017, Artículo 9°, Literal e)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">PL No.</th> <th style="width: 70%;">TITULO</th> <th style="width: 10%;">FECHA RAD. COMISION</th> <th style="width: 10%;">FECHA DESIGNACION</th> <th style="width: 5%;">FECHA LIMITE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>11</td><td>085/2020C "Por el cual se regula la tala de árboles en proyectos de desarrollo en Colombia"</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>12</td><td>089/2020C "Por el cual se dictan normas orientadas a regular la incorporación de nuevas tecnologías en la gestión integral de residuos sólidos y se dictan otras disposiciones"</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>13</td><td>096/2020C "Por medio de la cual se promueve la soberanía alimentaria, mercados campesinos y se dictan otras disposiciones."</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>14</td><td>111/2020C "Por medio de la cual se crea el sistema de gestión integral de residuos textiles"</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>15</td><td>116/2020C "Por medio de la cual se incentiva el reciclaje para recargar las tarjetas de los Sistemas de Transporte Masivo de Pasajeros."</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>16</td><td>126/2020C "Por medio de la cual se prohíbe en el territorio nacional la utilización de la Técnica de Fracturamiento Hidráulico Multietapa con Perforación Horizontal – FH-PH (Fracking), para la exploración y explotación de recursos naturales no renovables de hidrocarburos en roca generadora de yacimientos no convencionales y se dictan otras disposiciones."</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>17</td><td>146/2020C "Por medio del cual se promueve en todo el territorio nacional la arborización efectiva en especial especies nativas para conservar la biodiversidad del país-resiliencia ambiental"</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>18</td><td>147/2020C "Por medio del cual se crea la cedula animal y se dictan otras disposiciones"</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>19</td><td>148/2020C "Por medio de la cual se crea el Código Único de Reciclaje"</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> <tr><td>20</td><td>274/2020C "Por medio de la cual se establecen medidas tendientes a la reducción de la producción y el consumo de plásticos de un solo uso en el territorio nacional, se regula la sustitución gradual mediante alternativas reutilizables o biodegradables, y se dictan otras disposiciones"</td><td>24/08/2020</td><td>2/09/2020</td><td>17/09/2020</td></tr> </tbody> </table>	PL No.	TITULO	FECHA RAD. COMISION	FECHA DESIGNACION	FECHA LIMITE	11	085/2020C "Por el cual se regula la tala de árboles en proyectos de desarrollo en Colombia"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	12	089/2020C "Por el cual se dictan normas orientadas a regular la incorporación de nuevas tecnologías en la gestión integral de residuos sólidos y se dictan otras disposiciones"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	13	096/2020C "Por medio de la cual se promueve la soberanía alimentaria, mercados campesinos y se dictan otras disposiciones."	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	14	111/2020C "Por medio de la cual se crea el sistema de gestión integral de residuos textiles"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	15	116/2020C "Por medio de la cual se incentiva el reciclaje para recargar las tarjetas de los Sistemas de Transporte Masivo de Pasajeros."	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	16	126/2020C "Por medio de la cual se prohíbe en el territorio nacional la utilización de la Técnica de Fracturamiento Hidráulico Multietapa con Perforación Horizontal – FH-PH (Fracking), para la exploración y explotación de recursos naturales no renovables de hidrocarburos en roca generadora de yacimientos no convencionales y se dictan otras disposiciones."	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	17	146/2020C "Por medio del cual se promueve en todo el territorio nacional la arborización efectiva en especial especies nativas para conservar la biodiversidad del país-resiliencia ambiental"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	18	147/2020C "Por medio del cual se crea la cedula animal y se dictan otras disposiciones"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	19	148/2020C "Por medio de la cual se crea el Código Único de Reciclaje"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	20	274/2020C "Por medio de la cual se establecen medidas tendientes a la reducción de la producción y el consumo de plásticos de un solo uso en el territorio nacional, se regula la sustitución gradual mediante alternativas reutilizables o biodegradables, y se dictan otras disposiciones"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020	<div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> CÁMARA DE REPRESENTANTES - COMISIÓN QUINTA INFORME PROYECTO DE LEY RADICADO EN EL MES DE AGOSTO DE 2020 LEG 2020-2021 </div> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">Ley 1828 de 2017, Artículo 9°, Literal e)</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 5%;">PL No.</th> <th style="width: 70%;">TITULO</th> <th style="width: 10%;">FECHA RAD. COMISION</th> <th style="width: 10%;">FECHA DESIGNACION</th> <th style="width: 5%;">FECHA LIMITE</th> </tr> </thead> <tbody> </tbody> </table>	PL No.	TITULO	FECHA RAD. COMISION	FECHA DESIGNACION	FECHA LIMITE						
PL No.	TITULO	FECHA RAD. COMISION	FECHA DESIGNACION	FECHA LIMITE																																																															
11	085/2020C "Por el cual se regula la tala de árboles en proyectos de desarrollo en Colombia"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
12	089/2020C "Por el cual se dictan normas orientadas a regular la incorporación de nuevas tecnologías en la gestión integral de residuos sólidos y se dictan otras disposiciones"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
13	096/2020C "Por medio de la cual se promueve la soberanía alimentaria, mercados campesinos y se dictan otras disposiciones."	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
14	111/2020C "Por medio de la cual se crea el sistema de gestión integral de residuos textiles"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
15	116/2020C "Por medio de la cual se incentiva el reciclaje para recargar las tarjetas de los Sistemas de Transporte Masivo de Pasajeros."	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
16	126/2020C "Por medio de la cual se prohíbe en el territorio nacional la utilización de la Técnica de Fracturamiento Hidráulico Multietapa con Perforación Horizontal – FH-PH (Fracking), para la exploración y explotación de recursos naturales no renovables de hidrocarburos en roca generadora de yacimientos no convencionales y se dictan otras disposiciones."	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
17	146/2020C "Por medio del cual se promueve en todo el territorio nacional la arborización efectiva en especial especies nativas para conservar la biodiversidad del país-resiliencia ambiental"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
18	147/2020C "Por medio del cual se crea la cedula animal y se dictan otras disposiciones"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
19	148/2020C "Por medio de la cual se crea el Código Único de Reciclaje"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
20	274/2020C "Por medio de la cual se establecen medidas tendientes a la reducción de la producción y el consumo de plásticos de un solo uso en el territorio nacional, se regula la sustitución gradual mediante alternativas reutilizables o biodegradables, y se dictan otras disposiciones"	24/08/2020	2/09/2020	17/09/2020																																																															
PL No.	TITULO	FECHA RAD. COMISION	FECHA DESIGNACION	FECHA LIMITE																																																															

CARTA DE COMENTARIOS

CARTA DE COMENTARIOS DE MINISTERIO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 256 DE 2019

por medio de la cual se declara Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación la arquitectura tradicional del Pueblo Raizal del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y se dictan otras disposiciones.

<p style="text-align: right;">*20200010355021* 20200010355021</p> <p>DM Bogotá D.C., 09-09-2020</p> <p>Doctor JORGE HUMBERTO MANTILLA SERRANO Secretario General CÁMARA DE REPRESENTANTES Secretaria.general@camara.gov.co Bogotá D.C.</p> <p>Asunto: Concepto al Proyecto de Ley No. 256 de 2019 <i>"Por medio de la cual se declara Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación la arquitectura tradicional del Pueblo Raizal del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y se dictan otras disposiciones"</i>.</p> <p>Respetado doctor Mantilla,</p> <p>De manera atenta damos respuesta a su requerimiento, en el marco de las funciones asignadas a este Ministerio mediante la Ley 1951 de 2019 y el Decreto 2226 de 2019 y bajo nuestra calidad de cabeza del Sector Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación, de acuerdo con la cual encontramos pertinente emitir el siguiente concepto respecto del contenido del citado proyecto de ley:</p> <p>Bajo la excluyente consideración que el proyecto de Ley en estudio propone como objeto: <i>"Declárese Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación la arquitectura tradicional del Pueblo Raizal del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina"</i>, es preciso referirnos a las particularidades de esta iniciativa legislativa en relación con las competencias legales atribuidas a este Ministerio.</p> <p>En la exposición de motivos del proyecto de Ley 256 de 2019 Cámara, se señala que a través del desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación se podrá financiar y promover el desarrollo de competencias empresariales y habilidades de los habitantes del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, para la implementación de nuevas tecnológicas destinadas al diseño, construcción, mantenimiento y reparación de los inmuebles y embarcaciones tradicionales, con materiales sustitutos de la madera que conserven los patrones de la arquitectura. Con tal propósito, se da relevancia al estudio y conservación del patrimonio arqueológico, el cual se encuentra conformado, entre otros, por obras arquitectónicas, esculturas, pinturas monumentales, estructuras de carácter arqueológico, preservando la historia y el arte.</p> <p>En ese sentido, para el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación resulta de especial interés el fortalecimiento de estas áreas, puesto que permiten el desarrollo social y económico del lugar. No</p>	<p>obstante, estas disciplinas han tenido poco reconocimiento en el marco de la investigación científica, por cuanto se desconoce el potencial que tienen en los procesos de generación de conocimiento científico, a través de la producción de obras o productos resultado de procesos de Investigación + Creación (I+D) para la producción de nuevo conocimiento.</p> <p>Sobre el particular, durante el período 2013 a 2015 se instaló una Mesa Permanente de Trabajo Interinstitucional, para debatir el tema de la producción de conocimiento en artes, arquitectura y diseño resultados de las actividades de Investigación + Creación en estas disciplinas. En esta Mesa, se trabajó en la definición de los productos obtenidos a partir de procesos de creación, con el propósito de establecer criterios que permitieran realizar una evaluación objetiva del conocimiento aportado a las prácticas, a las disciplinas y al campo.</p> <p>Por lo anterior, el proceso que se quiere surtir en el Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina sería de gran utilidad para el fortalecimiento de los estudios en estas disciplinas, puesto que permitirá fortalecer la producción de conocimiento en esta materia.</p> <p>Ahora bien, es importante resaltar que en el estudiado proyecto de ley se establece que el Estado creará incentivos para personas e instituciones que desarrollen y fomenten la ciencia y la tecnología, así como las demás manifestaciones culturales y a su vez que ofrecerá estímulos especiales a personas e instituciones que ejerzan estas actividades.</p> <p>Bajo el anterior contexto, en el artículo 7 del capítulo II se establecen una serie de objetivos que devienen en obligaciones a cargo de este Ministerio, sin embargo, no resulta diáfano cuáles serían las actividades concretas que el Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación tendría que desarrollar para dar cumplimiento a ese mandato y contribuir a las acciones que allí se describen.</p> <p>Por lo anterior, resulta necesario que se revise y se establezca el alcance de esas acciones frente a este Ministerio, toda vez que, algunas de las que allí se enuncian no se encuentran articuladas con nuestra misionalidad y no hacen parte del marco de nuestras competencias y funciones. A manera de ejemplo, se citan las acciones descritas en los literales c, d y f del citado artículo séptimo, en los que se señala:</p> <p style="margin-left: 20px;"><i>"c) Facilitar el acceso de los constructores de la arquitectura tradicional del Archipiélago a un financiamiento especial público o privado y condonarles por resultados, para fomentar el emprendimiento y mejorar sus procesos de productividad y competitividad.</i></p> <p style="margin-left: 20px;"><i>d) Certificar las competencias laborales de los constructores de la arquitectura tradicional del Archipiélago, con el propósito de promover y reconocer el aprendizaje y la experticia adquirida a lo largo de la vida laboral de estas personas.</i></p>
--	--

f) Promover y apoyar, de acuerdo con el artículo 51 de la Ley 915 de 2004, al sistema de hospedaje en las casas nativas o posadas nativas que conservan la arquitectura autóctona del Pueblo Raizal del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina. (...)"

De la misma manera, se destaca que, no sólo las actividades descritas en los anteriores literales pueden resultar incompatibles con nuestra misionalidad, sino que, de manera general, todos los objetivos propuestos en el mencionado artículo séptimo implican una carga presupuestal a cargo de nuestra entidad, puesto que generan una serie de obligaciones que para su cumplimiento, implican que exista una apropiación presupuestal previamente definida para ello. En este marco, se debe establecer cómo operará el apoyo al que allí se alude y a través de qué mecanismos serán financiados, teniendo en consideración el presupuesto asignado en especial a este Ministerio.

A colofón de lo enunciado, consideramos pertinente revisar los aspectos señalados, a efectos de lograr la eficacia y operatividad de la norma propuesta, de cara a las obligaciones establecidas frente a esta entidad.

Cordialmente,

Mabel Gisela Torres Torres
MABEL GISELA TORRES TORRES
Ministra de Ciencia, Tecnología e Innovación

CONTENIDO

Gaceta número 891 - Viernes, 11 de septiembre de 2020

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

	Págs.
Informe de ponencia para primer debate del Proyecto de ley número 097 de 2020 Cámara, por medio del cual se incentiva la generación de empleo verde y se dictan otras disposiciones.	1
Informe de ponencia para primer debate del Proyecto de ley número 029 de 2020 Cámara, por medio del cual se modifica la jornada laboral en Colombia y se dictan otras disposiciones.....	7
Informe de ponencia negativa para primer debate al Proyecto de ley número 029 de 2020 Cámara, por medio del cual se modifica la jornada laboral en Colombia y se dictan otras disposiciones.....	11

TEXTOS DE COMISIÓN

Texto aprobado en primer debate en comisiones económicas terceras conjuntas de Senado de la República y Cámara de Representantes en sesión formal virtual del día cuatro (04) de septiembre de dos mil veinte (2020) al proyecto de ley número 340 de 2020 Cámara - 210 de 2020 Senado, por la cual se amplía la vigencia temporal del Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF).....	16
---	----

TEXTOS DE PLENARIA

Texto definitivo plenaria Cámara al Proyecto de ley número 162 de 2019 Cámara, por medio del cual se establece la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y madres adoptantes en las diferentes modalidades de contratación.....	17
---	----

INFORMES

Informe mensual de proyectos radicados en la Comisión Quinta Constitucional Permanente en el mes de agosto de 2020 legislatura 2020-2021	19
--	----

CARTA DE COMENTARIOS

Carta de comentarios de Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación al Proyecto de ley número 256 de 2019, por medio de la cual se declara Patrimonio Cultural Inmaterial de la Nación la arquitectura tradicional del Pueblo Raizal del Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina y se dictan otras disposiciones.....	20
---	----