



Álvaro Uribe Vélez
Senador de la República

Bogotá D.C., octubre 1 de 2019

Honorable Senador
LIDIO ARTURO GARCIA TURBAY
Presidente
Senado de la República

Asunto: Radicación Proyecto de Ley **“Por medio de la cual se reduce la jornada ordinaria de trabajo, se reglamenta el trabajo a tiempo parcial y se dictan otras disposiciones”**

Honorable Presidente:

De conformidad con lo establecido en la Ley 5 de 1992, se presenta a consideración del Honorable Senado de la República de Colombia el siguiente Proyecto de Ley:

POR MEDIO DE LA CUAL SE REDUCE LA JORNADA LABORAL SEMANAL, SE
ESTABLECE EL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL PARA JÓVENES Y ADULTOS MAYORES
Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

Atentamente,

ÁLVARO URIBE VÉLEZ

Senador de la República



Álvaro Uribe Vélez
Senador de la República

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY _____ de 2019

“Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones”

La productividad empresarial está relacionada con las actividades que se deben ejecutar, el clima laboral, la calidad de los recursos necesarios para efectuar el trabajo, la motivación y los resultados obtenidos. Existen factores asociados a la productividad empresarial dentro de los cuales se encuentra la motivación, un empleado motivado puede llegar a ser más productivo y no puede existir productividad sin motivación. (EAE, 2016). Trabajar jornadas largas es agotador y puede aumentar el riesgo de que los trabajadores cometan errores, además causa fatiga física y mental que podría dar lugar a que los trabajadores padezcan problemas de salud. (OIT, 2016). Por tal razón se propone incentivar la productividad a través de la reducción de la jornada laboral, así mismo flexibilizar la contratación laboral, para darle mayor dinamismo al mercado laboral, fomentando la formalidad y haciendo más flexibles no solo la contratación laboral, sino también los aportes al sistema de seguridad social.

La presente iniciativa tiene por objeto reducir la jornada laboral, regular la contratación a tiempo parcial como modalidad válida de contratación laboral y regular los aportes a la seguridad social cuando se trate de contratación a tiempo parcial.

Álvaro Uribe Vélez
Senador de la República

La Encuesta de Uso del Tiempo del DANE muestra que los colombianos trabajan en promedio 8 horas y 25 minutos al día, sin embargo, la productividad laboral no ha tenido aumentos considerables en los últimos años, en 2016 fue de 0.6%, en 2017 0.44% y para 2018 fue de 1.67%. Por otra parte, el promedio de horas trabajadas a la semana es de 45.1, los hombres trabajan en promedio 47.8 horas y las mujeres 42.3 horas, como se muestra en la tabla 1; dado este promedio de horas laboradas semanalmente se propone en la presente iniciativa una disminución de la jornada laboral a 45 horas semanales, que es la que se tienen ya implementada en la práctica la mayoría de empleadores.

Tabla 1. Promedio de horas trabajadas por actividad económica

Actividad económica	Asalariados		
	Hombres	Mujeres	Promedio
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	48.0	39.0	43.5
Explotación de minas y canteras	51.0	44.0	47.5
Industrias manufactureras	48.0	45.0	46.5
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	46.0	42.0	44.0
Construcción	47.0	43.0	45.0
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; Transporte y almacenamiento; Alojamiento y servicios de comida	50.0	45.0	47.5
Información y comunicaciones	45.0	43.0	44.0
Actividades financieras y de seguros	44.0	42.0	43.0
Actividades inmobiliarias	56.0	43.0	49.5

Álvaro Uribe Vélez
Senador de la República

Actividad económica	Asalariados		
	Hombres	Mujeres	Promedio
Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades de servicios administrativos y de apoyo	48.0	43.0	45.5
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria; Educación; Actividades de atención de la salud humana y de servicios sociales	46.0	39.0	42.5
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación y otras actividades de servicios; Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio	45.0	40.0	42.5
PROMEDIO	47.8	42.3	45.1

Fuente: DANE – Matriz de trabajo

Como se mencionó anteriormente la productividad del capital humano en Colombia es baja. Según datos del DNP, la productividad laboral medida como el PIB por trabajador, crece a una tasa anual de 1.8% entre 2002 y 2017. Por otra parte, la productividad no es homogénea entre ramas de actividad, como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Productividad por actividad económica

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

Álvaro Uribe Vélez
Senador de la República

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

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

América Latina está notablemente rezagada en cuanto a la productividad laboral de las principales economías del mundo y a la de otros países emergentes. De los países latinoamericanos, Colombia solamente supera a Perú, Guatemala y Bolívar, quienes ocupan las tres últimas posiciones. (CPC, 2017)

Existen factores internos y externos asociados a la productividad empresarial, dentro de los primeros están todos aquellos elementos que se generan en el interior de la empresa o que dependen de ésta y que tienen una influencia directa en los niveles de productividad de sus trabajadores, como la calidad de los recursos, la



Álvaro Uribe Vélez
Senador de la República

adaptabilidad de la empresa al sector, el nivel de capital, el empleo de equipos y tecnologías y la motivación. Este último es quizás el que más incidencia tuvo en la formulación de la presente iniciativa, por cuanto no puede existir productividad sin motivación.

Dentro de factores externos, están los que no dependen directamente de las empresas, sino que están relacionados con el campo exterior en el que éstas se desenvuelven. Entre ellos podemos mencionar los siguientes: Los cambios en la industria, la calidad de las materias primas y el entorno macroeconómico.

Con la presente iniciativa, se busca aumentar la productividad de las empresas motivando a los trabajadores a bien invertir su tiempo, de manera que las mismas funciones que tienen asignadas, sean realizadas en menor tiempo, para de ésta manera disfrutar más tiempo con sus familias, acceder a capacitación, educación o recreación, fomentando de ésta manera el salario emocional. De acuerdo con el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario, la posibilidad de que un trabajador tenga esa reducción de horas laborales, es que haya más oportunidades de trabajo y se estimule la vida personal, familiar y de atención en actividades personales del trabajador. El trabajador no es solo trabajador, también es un ser humano que tiene distintas actividades que vale la pena estimular para que pueda desarrollar su rol social de manera óptima y equilibrada, esto lo tiene claro el Centro Democrático y como partido de gobierno, entiende al empresario con la necesidad de mejorar la posibilidad de expansión y generación de empleo y el trabajador con mejores posibilidades de dignificación de su vida y la de su grupo familiar, propendemos por una economía Cristiana, solidaria, sin confrontaciones entre empleadores y trabajadores, por eso esta propuesta legislativa.

De conformidad con lo anterior, ante la Secretaria del Senado procedemos a radicar la propuesta, con fundamento en los motivos ya expresados y habida cuenta de la necesidad y conveniencia pública del mismo; para que el Honorable Congreso de la



Álvaro Uribe Vélez
Senador de la República

República considere su texto e inicie el trámite legal y democrático pertinente, para lograr su aprobación y posterior sanción presidencial.

Atentamente,

ÁLVARO URIBE VÉLEZ
Senador de la República



Álvaro Uribe Vélez
Senador de la República

TEXTO PROPUESTO PARA PROYECTO DE LEY _____ de 2019

“Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal, se establece el trabajo a tiempo parcial para jóvenes y adultos mayores y se dictan otras disposiciones”

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, permitir la contratación laboral a tiempo parcial para jóvenes de 18 a 28 años de edad, mujeres mayores de 57 años y hombres mayores de 62 años, permitir los aportes a la seguridad social y el pago de prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado, en virtud de estos contratos.

Artículo 2. Duración Máxima de la Jornada Laboral. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de **cuarenta y cinco (45) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso**, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

Álvaro Uribe Vélez
Senador de la República

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 **cuarenta y cinco (45) horas** se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá **distribuirse** de manera variable durante la respectiva semana, teniendo máximo **hasta nueve (9) horas** diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de **cuarenta y cinco (45) horas** semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.

PARAGRAFO 1. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Artículo 3. Implementación Gradual. La disminución de la jornada laboral ordinaria y de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador implementará una jornada laboral semanal de hasta 47 horas. A partir del segundo año de la entrada en vigencia de la presente ley, será de hasta 46 horas y a partir del tercer año, la jornada laboral será de hasta 45 horas a la semana, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la presente ley.

Lo anterior, sin perjuicio de que a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja a la jornada laboral de 45 horas a la semana.

Artículo 4. Derechos adquiridos de los trabajadores. El empleador debe respetar todas las normas y principios que protegen al trabajador. La disminución de la jornada de trabajo no reduce la remuneración ni exonera de obligaciones en favor de los trabajadores.



Álvaro Uribe Vélez
Senador de la República

Artículo 5. Exoneración. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990.

Artículo 6. Contrato a tiempo parcial. Podrá celebrarse contrato de trabajo por horas, días o semanas, cuando se trate de jóvenes entre 18 y 28 años que estén cursando estudios, o cuando se trate de mujeres mayores de 57 años y hombres mayores de 62 años. Este contrato deberá constar por escrito, de lo contrario se presumirá la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido.

Las cotizaciones al sistema de seguridad social y pago de prestaciones sociales, derivadas de los contratos de trabajo de que trata éste artículo, se harán en proporción al tiempo laborado. En todo caso, el porcentaje correspondiente para aportes, cotizaciones al sistema de seguridad social, y el pago de prestaciones sociales, no podrá ser inferior a la proporción del valor de la hora del salario mínimo legal mensual vigente.

Artículo 7. Reglamentación. El Ministerio de Salud reglamentará, dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley lo pertinente al recaudo, pago de cuotas moderadoras, copagos, incapacidades y beneficios en salud, de las personas que no coticen en un mes los 30 días completos, para que dichos beneficios sean proporcionales al monto de sus cotizaciones y determinará, conforme al total del ingreso base de cotización mensual (IBC) de cada trabajador, el régimen de salud al que éste quedará adscrito. De igual manera y en el mismo plazo de tiempo, el Ministerio de Trabajo reglamentará lo pertinente al régimen de riesgos laborales.

Artículo 8. Vigencia. La presente ley empezará a regir a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial el parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo 21 de la ley 50 de 1990.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ
Senador de la República