



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXII - N° 407

Bogotá, D. C., martes, 2 de mayo de 2023

EDICIÓN DE 18 PÁGINAS

DIRECTORES:

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

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

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 49 DE 2022 SENADO ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 113 DE 2022 SENADO, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 143 DE 2022 SENADO

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

Bogotá, D.C., 29 de marzo de 2023.

Norma Hurtado Sánchez
Presidenta
Comisión Séptima Constitucional
Senado de la República

Praxere José Ospino Rey
Secretario
Comisión Séptima Constitucional
Senado de la República

Referencia: Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 049 de 2022, acumulado con el Proyecto de Ley 113 de 2022, acumulado con el Proyecto de Ley 143 de 2022, "Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones".

Cumpliendo con la designación y las instrucciones dispuestas por la Honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República y de conformidad con los artículos 174 y 175 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos, rendir informe de ponencia de primer debate al Proyecto de Ley No. 049 de 2022 acumulado con el Proyecto de Ley 113 de 2022, acumulado con el Proyecto de Ley 143 de 2022, "Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones"

De los Congresistas,

OMAR DE JESÚS RESTREPO
Senador de la República
Coordinador Ponente

FABIAN DIAZ PLATA
Senador de la República
Ponente

MIGUEL ÁNGEL PINTO
Senador de la República
Ponente

HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ
Senador de la República
Ponente

JOSÉ ALFREDO MARÍN LOZANO
Senador de la República
Ponente

I.	Tabla de contenido	
II.	ANTECEDENTES	3
	Tramite legislativo	4
III.	OBJETO Y CONTENIDO	5
A.	Objeto	5
B.	Contenido	6
C.	Sobre el contenido de las iniciativas	10
IV.	JUSTIFICACIÓN Y CONVENIENCIA DEL PROYECTO.	10
A.	Jornada laboral y productividad.	13
B.	La salud de los trabajadores en jornadas irregulares.	15
C.	Hacia el trabajo decente y el crecimiento económico.	16
D.	Derecho comparado.	18
V.	CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD	22
A.	Cuadro comparativo de la normatividad sobre la jornada Diurna de trabajo en Colombia.	23
VI.	Consideraciones de los ponentes	26
VII.	IMPACTO FISCAL	31
VIII.	Pliego de modificaciones	32
IX.	CAUSALES DE IMPEDIMENTO	37
X.	VII. PROPOSICIÓN	38
XI.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39
XII.	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	41

II. ANTECEDENTES

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

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

Antecedentes legislativos

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

SEGUNDO. En los términos del artículo 150 Y 151 de la ley 5 de 1992, se mantienen los ponentes iniciales y se adiciona uno nuevo a saber:

POONENTES	ASIGNADO (A)	PARTIDO
TOMAS DE JESUS RESTREPO	COORDINADOR	COMUNES
CORREA	R	
MIGUEL ANGEL PINTOHERNANDEZ	POONENTE	PARTIDO LIBERAL
HONORIO MIGUEL HENRIQUEZ PINEDO	POONENTE	CENTRO DEMOCRATICO
FABIAN DIAZ PLATA	POONENTE	ALIANZA VERDE
JOSE ALFREDO MARIN LOZANO	POONENTE	CONSERVADOR

Referente a la iniciativa de estos proyectos de ley durante el año 2014, se presentó el proyecto de Ley 038 de 2014 el cual realizaba modificaciones al código sustantivo del trabajo con el fin de restablecer las horas extras, el trabajo dominical y festivo; también se presentó el proyecto de Ley 006 de 2014 por medio del cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo, buscando establecer los horarios que comprenden la jornada ordinaria y nocturna de trabajo brindando mayor protección al trabajador al garantizarle una remuneración más justa.

En el año 2015, fue presentando el Proyecto de Ley 128 de 2015 Senado el cual buscaba derogar las disposiciones que no lograron los efectos prácticos para la generación de empleo de la ley 789 de 2002, esa modificación comprendía que el trabajo diurno y nocturno volviera regularse desde las seis de la mañana hasta las seis de la tarde, y nocturno desde las seis de la tarde hasta las seis de la mañana, y tenía por objetivo que se remunera los dominicales y festivos con un recargo del cien por ciento, este proyecto fue archivado.

III. OBJETO Y CONTENIDO

A. Objeto

El presente proyecto tiene como fin la modificación del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto 2663 de 1950) respecto a los artículos que regulan la jornada laboral diurna, nocturna, dominical y festiva, así como la remuneración obtenida de las horas extras asegurando así la protección y buen goce del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, así como una remuneración íntegra para el trabajador.

En ese sentido, de define reducir la actual jornada laboral diurna con el fin de restablecer el derecho conquistado por los trabajadores de un periodo diurno de 12 horas entre las 06:00h y las 18:00h. Se busca garantizar el pago del recargo nocturno después de las 18:00h, con el fin de obtener una remuneración justa e incentivar mejores condiciones de trabajo decente en Colombia.

3. Proyecto de Ley 276 de 2021 Cámara, de autoría de Enrique Cabrales Baquero: tenía por objeto regular la jornada laboral semanal de los empleados de servicio doméstico en modalidad interna, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los mismos. Este proyecto fue retirado por su autor.
4. Proyecto de Ley 489/2020 Cámara, 212/2019 Senado, de autoría de Álvaro Uribe Vélez, Carlos Felipe Mejía Mejía, John Harold Suarez Vargas, Ciro Alejandro Ramírez Cortes, Fernando Nicolás Araujo Rumié, Alejandro Corrales Escobar, Ruby Helena Chagüi Spath, María del Rosario Guerra de la Espriella, Amanda Rocío González Rodríguez, Carlos Manuel Meisel Vergara, Honorio Miguel Henríquez Pinedo, Nicolás Pérez Vázquez, Paloma Susana Valencia Laserna: Este proyecto de ley que inicio su trámite en el 2019, se le hicieron múltiples proposiciones que buscaban no solo reducir la jornada laboral, sino en específico la jornada laboral diurna, aun así todas ellas fueron desestimadas y el proyecto de ley termino su trámite convirtiéndose en la Ley 2101 del 15 de julio de 2021. Allí se modifica progresivamente la jornada laboral hasta llegar a una de 42 horas semanales.

Tramite legislativo

Mediante la Resolución 002 de 2022, de la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional del Senado de la República, luego de un análisis considerativo, se resolvió acumular dos iniciativas de origen congressional; Por un lado, el Proyecto de Ley 049 de 2022, de iniciativa de la bancada del Partido Comunes, y por el otro, el Proyecto de Ley 143 de 2022 de iniciativa del H.S. Fabián Díaz Plata.

Más adelante, la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional del Senado de la República, emite una nueva Resolución, la 003 de 2022, en la cual, realiza una nueva acumulación de proyectos de ley, integrando el Proyecto 113 de 2022 Senado, de autoría de H.S: Juan Diego Echavarría Sánchez, Alejandro Carlos Chacón, Karina Espinosa Oliver, Fabio Raúl Amin Sáleme, Claudia Pérez Giraldo, Laura Ester Fortich. H.R: María Eugenia Lopera Y Álvaro Henry Monedero, a este mismo expediente, de la siguiente forma:

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente en los títulos y objetos de los proyectos de ley 143 de 2022 acumulado al proyecto de ley 049 de 2022 y el proyecto 113 de 2022, se procederá a la acumulación de dichos proyectos toda vez que se acoge a los postulados establecidos en el artículo 150 y 151 de la Ley 5 de 1992. Lo anterior, debido a que los proyectos en comento, no cuentan con ponencias presentadas para primer debate y se refieren a un mismo tema, con un objeto y finalidad similares.

Así mismo, en el artículo 2 de la precitada Resolución, se establece:

B. Contenido

Teniendo en cuenta que la presente ponencia acumula tres proyectos de ley de contenido similares que modifican legislación vigente, es necesario para tener claro su contenido, presentar una comparación ilustrativa de las iniciativas en cuestión. A continuación, se presenta un cuadro ilustrativo del contenido de las tres iniciativas comparado con la norma vigente en el Código Sustantivo del Trabajo.

Legislación vigente: Código Sustantivo del Trabajo	Proyecto de Ley 049 de 2022 Senado	Proyecto de Ley 113 de 2022 Senado	Proyecto de Ley 143 de 2022 Senado
CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	Título: "Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones"	Título: "por medio del cual se modifican los artículos 160, 161 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo"	Título: " por medio del cual se modifica el Código Sustantivo de Trabajo y se dictan otras disposiciones"
Artículo 160. Trabajo Diurno y Nocturno.	Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene como objeto regular la jornada diurna, nocturna y su remuneración, garantizando el descanso y el pago justo en procura del cumplimiento de las recomendaciones de la OIT en cuanto al trabajo digno y decente.	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reestablecer el trabajo diurno y nocturno que fue modificado por el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y el artículo 1º de la Ley 1846 de 2017.	Artículo 1. Objeto: La presente ley tiene por objeto regular la franja horaria de las jornadas laborales, las tarifas aplicables para la respectiva remuneración, garantizando la protección de un pago justo y proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.
1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00	Artículo 2. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley	Artículo 2. Modificación Del Código Sustantivo Del Trabajo. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el	Artículo 2* Modificación Código Sustantivo del Trabajo: Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por la ley 789 de 2002 y la

<p>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>1846 de 2017, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 160. Trabajo Ordinario Y Nocturno.</p> <p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00) y las dieciocho horas (18:00).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las dieciocho horas (18:00) y las seis horas del día siguiente (6:00).</p>	<p>artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y 19 de la ley 1846 de 2017, el cual quedará así:</p> <p>“Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno.</p> <p>1. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las dieciocho horas (6:00 p.m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (6:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)”</p>	<p>ley 1846, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 160. Trabajo Diurno y Nocturno</p> <p>1. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las dieciocho horas (6:00 p.m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (6:00 p.m.) y las seis (6:00 a.m.)</p>	<p>2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.</p> <p>3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.</p> <p>4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.</p>	<p>remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.</p> <p>2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.</p> <p>3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.</p> <p>4. El trabajo que se desarrolle en turnos sucesivos, especiales o flexibles con inclusión de horas dentro de la jornada Nocturna, tendrá un recargo del 10% sobre el valor del trabajo ordinario diurno para la misma labor o similar.</p> <p>5. Los trabajadores en la modalidad de contratación de libre nombramiento y remoción, cargos de administración y confianza, que</p>	<p>un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. "</p>	<p>nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.</p> <p>2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.</p> <p>3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.</p> <p>4. Los trabajos realizados en jornadas especiales, flexibles, sucesivos con inclusión de jornada nocturna tendrán el recargo del quince (15%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno sobre el mismo trabajo.</p> <p>5. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.</p>
<p>Artículo 168. Tasas y liquidación de recargos.</p> <p>1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley.</p>	<p>Artículo 3. Remuneración Del Trabajo Nocturno Y Suplementario. Modifíquese el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990, el cual quedará así.</p> <p>Artículo 168. Tasas Y Liquidación De Recargos.</p> <p>1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se</p>	<p>Artículo 3. Modificación Del Artículo 179 Del Código Sustantivo Del Trabajo. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 1, modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:</p> <p>“Artículo 179. Trabajo dominical y festivo.</p> <p>1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con</p>	<p>Artículo 3 Modificación Código Sustantivo del Trabajo: Modifíquese el artículo 168 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por la ley 789 de 2002 y la ley 1846, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.</p> <p>1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser</p>				
<p>devenen hasta 3 SMLMV, tendrán derecho a un recargo sobre el 10% del valor del trabajo ordinario en sus horas extra laboradas.</p> <p>6. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.</p>							
<p>Artículo 179. Trabajo dominical y festivo.</p> <p>1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.</p> <p>2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p> <p>3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales</p>	<p>Artículo 4. Vigencia Y Derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 4. Vigencia Y Derogatoria: La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 4. Modificación Código Sustantivo del Trabajo: Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por la ley 789 de 2002 y la ley 1846, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 179. Remuneración:</p> <p>1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del ochenta y cinco por ciento (85%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.</p>	<p>previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.</p>	<p>C. Sobre el contenido de las iniciativas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En los tres proyectos se establece como objeto la revisión de la jornada laboral diurna y los recargos del trabajo extra de tal suerte que se garantice la remuneración justa. 2. Los tres proyectos coinciden en modificar la jornada laboral diurna establecida en el artículo 160 del C.S.T., de tal forma que se establezca una jornada de las 06:00h a las 18:00h. 3. El proyecto de ley 049 de 2022 y el 143 de 2022 proponen, modificar los recargos establecidos en el artículo 168 del C.S.T. 4. El proyecto de ley 113 de 2022, propone una modificación al artículo 179 del C.S.T., estableciendo un recargo del 100% en el trabajo dominical y festivo. <p>IV. JUSTIFICACIÓN Y CONVENIENCIA DEL PROYECTO.</p> <p>La ley 789 de 2002 tenía por objetivo generar más de 600.000 puestos de trabajo, según el gobierno nacional de la época, entre los años 2003 - 2006. En su momento, según cálculos de Fedesarrollo y la Contraloría, la creación de empleos por la reforma sería de 200.000 puestos de trabajo, muy por debajo de lo anunciado en la reforma¹.</p> <p>Los puntos que se tuvieron en cuenta para la creación de nuevos puestos de trabajo fueron la eliminación de los costos salariales al sector empresarial a través de 1) la ampliación de la jornada de trabajo diurna que aumentaba en 4 horas, pasando de 6 am - 6 pm a las 6 am -10 pm. y la reducción de los recargos dominicales y festivos, 2) la reducción de las indemnizaciones por despidos, 3) la modificación de contratos de aprendizaje, 4) créditos a pequeñas y medianas empresas, 5) Subsidios temporales para el empleo en las empresas pequeñas y medianas, y 6) Introducción regímenes especiales de aportes.</p>	<p>Artículo 5. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación.</p>	<p>¹ Boletín del Observatorio de mercado de trabajo y seguridad social No 6. Universidad Externado de Colombia. 2003.</p>

No obstante, después de 19 años de entrada en marcha la reforma laboral no ha alcanzado los objetivos propuestos. La ley 789 de 2002 se orientó a flexibilizar el mercado laboral, aumentando la duración de la jornada diurna y disminuyendo los recargos por concepto de nocturnos, dominicales, festivos y horas extras. Esta reforma que buscaba aumentar el empleo formal, puede ser vista en un principio por sectores que emplean gran cantidad de mano de obra como un gran ahorro para las empresas y una pérdida de ingresos por parte de los trabajadores. Sin embargo, el análisis del gobierno nacional no tuvo en cuenta la reestructuración sectorial que vivió la economía colombiana.

Hacia finales de la década del 90 se exacerbó la política monetaria restrictiva asociada a las altas tasas de interés, con efectos negativos en la inversión privada, el capital se abarató como producto de la reducción de aranceles y la revaluación de la moneda nacional, lo cual profundizó la sustitución de mano de obra por capital. Al mismo tiempo, el PIB se recompuso con menor participación de los sectores intensivos en trabajo como el sector industrial y el sector agrícola, y en su lugar cobraron fuerza los sectores de menor demanda de empleo como el financiero, el extractivo minero y el energético. El resultado fue la reducción de la elasticidad del empleo con respecto al PIB, lo cual implica que la creación de cada nuevo puesto de trabajo en el sector formal requiere de un mayor crecimiento del producto.²

No es posible aislar el impacto de la Ley 789 de 2002 en el mercado laboral y, por el contrario, muchos otros aspectos económicos pudieron haber incidido en las cifras de ocupación. Es decir, que los pronósticos planteados durante la discusión de la reforma laboral sólo pueden traducirse realmente en incertidumbre sobre los reales efectos de la reforma en la generación de empleo.

Además de lo anterior, varios estudios encontraron la poca correlación que existió entre los argumentos planteados en la reforma y la generación de empleo. El Observatorio de Mercado Laboral y Seguridad Social afirmaba “que el impacto ocupacional agregado estrictamente debido a la reforma laboral resulta muy inferior a lo esperado por sus promotores”³. El Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica (CIDSE) estimaba que “los resultados de la evaluación sugieren que la Ley 789 no ha contribuido a la generación de empleo, ni en el sector terciario, ni tampoco en las medianas y grandes empresas. De igual forma se encontró, que, a partir del 2003, ninguna política económica, incluyendo las políticas de la

² Impacto de la reforma laboral de la ley 789 del 2002 en la política pública de disminución del desempleo en Colombia. Peña, Damaris. Corporación Universitaria de la Costa. Facultad de Derecho, 2010.
³ Boletín del Observatorio de mercado de trabajo y seguridad social No 6. Universidad Externado de Colombia. 2003.

reforma laboral, ha creado empleo para la población vulnerable definida en este trabajo. Por el contrario, la probabilidad de encontrar algún puesto de trabajo ha disminuido”⁴. Por su parte, Alejandro Gaviria concluyó que “los resultados no sugieren un efecto sustancial de la reforma sobre la generación de empleo. Tanto la evidencia directa, basada en las respuestas de los representantes de las empresas entrevistadas, como la evidencia indirecta, basada en las diferencias sectoriales medidas a partir de las ECH, indican que los efectos sobre el empleo fueron marginales. La reforma laboral fue mencionada como un factor determinante en la generación de empleo por un porcentaje irrisorio de los encuestados. Y las diferencias sectoriales en la probabilidad de ocupación no son consistentes con lo que deberías esperarse. Con todo, los resultados son negativos, y claramente inconsistentes con la cifra de 200.000 empleos por año citada durante la discusión parlamentaria.”⁵

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, es decir, las trabajadoras y los trabajadores, poniendo de presente que en su momento la reforma laboral incorporada por la Ley 789 de 2002 supuso un quebrantamiento del principio de progresividad y prohibición de regresividad, reconocido por la Sentencia de la Corte Constitucional C-228 (2011):

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.

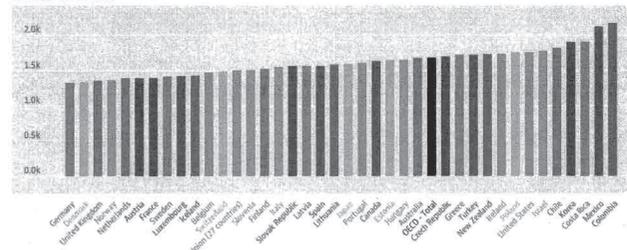
⁴ Éxitos y fracasos de la ley 789 en el área metropolitana de Cali y Yumbo: una evaluación teórica y empírica. CIDSE, Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica. Doc 98. 2007
⁵ Gaviria, Alejandro. Ley 789 DE 2002: ¿FUNCIONÓ O NO?. Documento CEDE 2004-45. 2004

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

A. Jornada laboral y productividad.

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

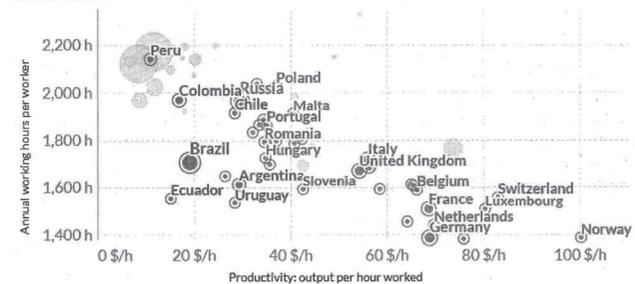
Gráfico 1. Horas anuales de trabajo en países de la OCDE. Datos de 2020.



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

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

Gráfico 2. Horas anuales de trabajo y Productividad laboral
 La productividad laboral es medida como PIB por hora en USD. El PIB es ajustado a la inflación y a las diferencias entre los costos de vida de los diferentes países. Datos del año 2019.



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

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

B. La salud de los trabajadores en jornadas irregulares.

La Organización Mundial de la Salud alertó, en 2021, que del año 2000 al 2016 se duplicaron las muertes por accidente cerebrovascular y cardiopatía isquémica relacionadas con jornadas laborales demasiado largas, en especial las que rebasan 55 horas a la semana. De forma ilegal muchos latinoamericanos trabajan más horas de las establecidas por ley, gracias a la escasa o nula protección laboral lo que supone un riesgo para su salud y un deterioro en su calidad de vida. La corrupción, las legislaciones con escasa protección a los trabajadores y culturas laborales anacrónicas son aún parte de la vida cotidiana de las economías latinoamericanas. Esto genera condiciones laborales poco justas y que impactan directamente en el nivel de vida de los trabajadores. La delicada estabilidad de las economías latinoamericanas es usada comúnmente como una de las causas por las que no es posible el aumento de salarios y en general la mejora en las condiciones laborales.

Los cambios regulares de jornadas laborales o los turnos nocturnos están asociados a consecuencias negativas sobre la salud de los trabajadores. En comparación con los trabajadores que laboran en horario regular - diurno -, los trabajadores que realizan sus actividades en la noche suelen tener menor duración del sueño, largas siestas, y más variabilidad en el sueño. El trabajo nocturno típicamente es considerado el más nocivo para el sueño y, este a su vez, es asociado a una pobre salud⁶ y se encuentra que el tiempo de sueño promedio semanal es 37 min más corto, el punto medio del sueño es dos horas más tardío y varía una hora con respecto a los trabajadores diurnos⁷.

⁶ Akerstedt T. Shift work and disturbed sleep/wakefulness. *Occup Med (Lond)*. 2003;53(2):89-99
⁷ Impact of shift work schedules on actigraphy-based measures of sleep in Hispanic workers: results from the Hispanic Community Health Study/Study of Latinos ancillary Sleep study. Reid, K; Ramos, A; Weng, J; et al. *Sleep Research Society*. 2018. Oxford University Press.

Los cambios de jornada laboral se encuentran asociados con incrementos en las probabilidades de sufrir diabetes, obesidad, hipertensión, cáncer e incluso bajos niveles de fecundidad⁸. En adición a un mal sueño, los trabajadores con cambios rutinarios de jornada y nocturnos tienen más probabilidades de reportar síntomas depresivos, malos hábitos de salud como fumar, beber en exceso bebidas alcohólicas y abusar de la cafeína junto con un uso mayor de ayudas para dormir¹⁰. Estos efectos negativos sobre la salud de los trabajadores que laboran en jornadas irregulares son una combinación de pérdida del tiempo de sueño, la disrupción del funcionamiento del ritmo circadiano, y la alteración de los patrones de luz/oscuridad¹¹.

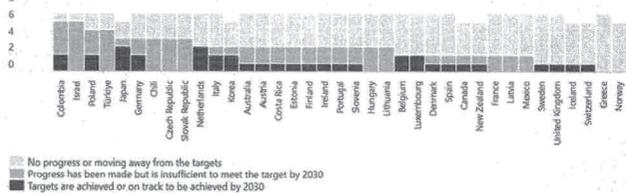
Además de los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores en jornadas irregulares, también se encuentran alteraciones no deseables en las actividades asociadas al hogar y las relaciones intrafamiliares¹². El tipo de jornada laboral en que trabaja un padre o una madre puede tener impactos significativos en el desarrollo de los hijos, y a su vez, puede re balancear los tiempos de cuidado en el hogar, y generar sobrecargas a alguno de los padres, que usualmente recae sobre las madres.

C. Hacia el trabajo decente y el crecimiento económico.

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

⁸ Kecklund G, et al. Health consequences of shift work and insufficient sleep. *BMJ*. 2016;355:i5210
⁹ Esquirol Y, et al. Shift work and cardiovascular risk factors: new knowledge from the past decade. *Arch Cardiovasc Dis*. 2011;104(12):636-668
¹⁰ Härmä M, et al. The effect of an irregular shift system on sleepiness at work in train drivers and railway traffic controllers. *J Sleep Res*. 2002;11(2):141-151.
¹¹ Nea FM, et al. Dietary and lifestyle habits and the associated health risks in shift workers. *Nutr Res Rev*. 2015;28(2):143-16
¹² Non-standard forms of employment in Latin America: Prevalence, characteristics and impact on wages. Maurizio, Roxana. International Labour Office (ILO). Geneva, 2016.

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



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

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

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

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

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

D. Derecho comparado:

(Convenio OIT 001, 1919) sobre las horas de trabajo; del 29 de octubre de 1919 en Washington Estados Unidos, en el cual se establecen de acuerdo al contexto social y económico cuáles son las empresas de industria y cuál será la duración máxima de trabajo personal. Al respecto, lo que queremos dejar claro es que Colombia ratifica este convenio en el año 1933, se refiere lo anterior a que, por aproximadamente 69 años, la legislación laboral colombiana manifestaba que una persona para el caso de las relaciones laborales en actividades de industria no podía exceder su jornada laboral de 8 horas por día y de 48 horas por semana.

Artículo 2, En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho (8) horas por día y de cuarenta y ocho (48) por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

(a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza.

(b) cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana. El exceso del tiempo previsto en el presente apartado nunca podrá ser mayor de una hora diaria.

(c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no

exceda de (8) ocho horas diarias ni de (48) cuarenta y ocho por semana. (Convenio OIT 001, 1919)

Lo anterior refiere que el Estado colombiano, en materia laboral para los trabajadores de los sectores particulares y privados, desde 1933 había establecido por un acuerdo internacional que la jornada máxima de trabajo a la semana sería de 48 horas y la jornada máxima al día no excederá de 8 horas, a excepción de los trabajos que sean clasificados como de funcionamiento necesario continuo en donde la jornada máxima a la semana no podía ser mayor a las 56 horas.

Artículo 4, Convenio OIT 001 (1919) También podrá sobrepasarse el límite de horas de trabajo establecido en el artículo 2 en los trabajos cuyo funcionamiento continuo, por razón de la naturaleza misma del trabajo, deba ser asegurado por equipos sucesivos, siempre que el promedio de horas de trabajo no exceda de cincuenta y seis (56) por semana. Este régimen no influirá en las vacaciones que puedan ser concedidas a los trabajadores, por las leyes nacionales, en compensación del día de descanso semanal.

Este convenio, como se viene diciendo, ratificado por el Estado colombiano desde hace más de 85 años, establecía cuál era la jornada máxima legal para los trabajadores, que hacían parte, inicialmente, de lo que el convenio 001 de la OIT llamaba empresas de industria, y que con los avances en la técnica laboral fue cambiando hasta entender que por un lado estaban los trabajadores del sector privado y los trabajadores oficiales del sector público. Todo ello, en síntesis, para manifestar que estas jornadas de manera general no podían ser más largas de 48 horas semanales y que existían unos casos excepcionales en los cuales la jornada podía ser más extensa.

De igual manera, este convenio manifestaba la importancia del recargo de las horas extra a la jornada ordinaria, estipulado en el numeral 2 del artículo 6 del presente convenio, ya que deberá ser una obligación de las empresas determinar por medio de reglamentos de industria o profesionales en donde se determine el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos en un 25% con relación al salario normal.

Artículo 6, Convenio OIT 001 (1919), #2. Dichos reglamentos deberán dictarse previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y deberán determinar el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser autorizadas en cada caso. La tasa del salario de dichas horas extraordinarias será aumentada, por lo menos, en un 25 % con relación al salario normal.

De este convenio debemos hacer salvedades, en lo referente a regular la jornada laboral y otras garantías, pues si bien establece un escenario que para la época era una necesidad de los trabajadores, el año 1919 era una época en la cual en todos los Estados en desarrollo venían dando pequeños avances y desarrollo industrial, momento de coyunturas y oportunidades de participación de quienes tienen ideas alternativas y contrarias al poder instaurado, además de las reivindicaciones que a nivel mundial venían haciendo los

trabajadores solicitando garantías para poder ofrecer su capacidad de trabajo en condiciones dignas y adecuadas. Este convenio hace unas cuantas salvedades al respecto de la implementación del mismo, ya que para la época era usual que Estados con mucha capacidad económica y militar ejercieran acciones de colonialismo en los continentes de África, Asia y Suramérica. Artículos como el 10 que menciona la excepcionalidad de la jornada máxima semanal para las Indias británicas, en donde se aclara que en la próxima reunión de la conferencia se establecerán los límites a la jornada máxima para ese territorio colonizado; el Estado de Japón en la época también establecía unas jornadas diferentes para los trabajadores, refiere que las personas mayores de 15 años deben laborar jornadas que no pueden exceder de las 57 horas semanales y niños menores de 15 años podrán trabajar hasta por 48 horas semanales de acuerdo como lo expresa el artículo 9. Estados como China, Persia (actual Irán) y Siam (reino de Tailandia) no aplicaron el presente convenio ya que en sus territorios implementan otras legislaciones para delimitar las jornadas laborales. Se pretendía mostrar en estas líneas que el contexto geopolítico de 1919 era un momento en el cual se generaba inquietud y solicitudes de garantías para laborar por parte de los trabajadores en diferentes Estados; a causa de ello se realizó la conferencia general de la organización internacional del trabajo en la ciudad de Washington, para poder generar un escenario de condiciones mínimas donde se establece para el momento cuáles actividades se entenderían como empresas de industria y que las mismas tendrán como jornada máxima para laborar de 48 horas.

(Convenio OIT 014, 1921) “Descanso semanal” sector industrial 1921. Convenio relativo a la aplicación del descanso semanal en las empresas industriales.

(Convenio OIT 030, 1930) “Horas de trabajo” sector Comercio y Oficinas 1930. Convenio relativo a la reglamentación de las horas de trabajo en el comercio y las oficinas.

(Convenio OIT 106, 1957) “Descanso semanal” sector Comercio y Oficinas 1957. Convenio relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas. Por medio de este convenio una gran cantidad de países regulan la jornada máxima tanto semanal como diaria.

De acuerdo con el anterior contexto, en materia de garantías y derechos para los trabajadores en Colombia, para el año 2002 se da entrada en vigencia a la Ley 789 la cual pretendía dictar normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social, además de modificar algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo. Entre estas modificaciones para el caso pertinente de esta iniciativa legislativa, se realizaron modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo en desventaja o desfavorabilidad de las garantías que ya estaban establecidas para los trabajadores, todo con el sustento de que estas cargas en la ampliación de la jornada ordinaria diurna y las correspondientes horas extras próximas que pierde el trabajador, se verían reflejadas en mayor incentiación de los empleadores a contratar trabajadores. Además, que la generación de estos empleos es un aporte para la protección social de aquellas personas que no cuentan con la capacidad de cotizar como trabajadores con contratos formales al sistema, se manifestaba la idea de generar turnos de trabajo para que más personas puedan acceder a un empleo formal. Sin embargo, la realidad es que nada de esto sucedió, el

problema de alta cifra de desempleados en Colombia nunca se logró regular gracias a estas modificaciones, por el contrario, sí se notó la desmejora por parte de los trabajadores respecto a que su jornada ordinaria diurna se extendió más. Los empleadores, en vez de generar empleo y hacer uso de los turnos de trabajo por cuenta de diferentes empleados, por el contrario generaron mayores cargas en el horario de trabajo y sin dejar de lado el desmedro que significa para un trabajador no poder contar con el recargo de las horas extra nocturnas, con la ampliación de la jornada ordinaria diurna de 6:00 a las 22:00 horas y posteriormente con la expedición de la ley 1846 de 2017, la cual manifiesta en clave de la legislación actual es benéfica para los trabajadores al implementar una jornada ordinaria diurna entre las 6:00 y las 21:00 horas. Si bien el argumento anterior no refiere directamente el tema de la jornada ordinaria diurna este convenio sí genera un precedente respecto al tiempo máximo que un trabajador debe permanecer en la empresa como jornada ordinaria y como jornada máxima semanal; el convenio 001 de la OIT fue ratificado por el Estado Colombiano desde 1933 estableciendo un escenario desde hace más de ocho décadas donde se generaban garantías para el trabajador.



Fuente: elaboración propia. Datos tomados de: [Promedio anual de horas realmente trabajadas por trabajador \(oecd.org\)](https://www.oecd.org/)

Finalmente, se debe tener en cuenta que en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos se encuentra consagrado dicho principio cuando en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) se establece que:

Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969) Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación

internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

La Organización Internacional del Trabajo manifiesta, el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

Frente a la protección social, el trabajo debe estar enmarcado en formalidades expresas en la ley, esto es, contar con una remuneración digna, unas prestaciones sociales (salud, pensión y riesgos laborales) descansos remunerados y una jornada laboral que respete tanto el tiempo de trabajo como el tiempo del trabajador. (Torres et al, 2018).

V. CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD

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

Ahora bien, nuestra normativa legal, haciendo énfasis al Decreto 2663 de 1950, el cual expide el Código Sustantivo del Trabajo que desde un principio estableció los puntos que hoy en día son materia de discusión dentro de este proyecto de Ley, el texto original dispuso en su artículo 161 lo referente al trabajo diurno y nocturno, el trabajo diurno es el comprendido

entre las seis horas (6 a. m.) y las diez y ocho (6 p. m.), y trabajo nocturno es el comprendido entre las diez y ocho horas (6 p. m.) y las seis (6 a. m.). A partir de la ley 789 de 2002 que realizó una reforma en aspectos fundamentales al Código Sustantivo del Trabajo modificando lo concerniente al trabajo diurno y nocturno, que pasó a entenderse como diurno el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.), y el Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.), esto significa que desde que comenzó a regir esta Ley le hemos aumentado a los trabajadores cuatro horas de jornada diurna laboral afectando lo referente a su ingreso salarial que incluye sus horas extras. En 2017 se expidió la Ley 1846 de la cual fueron autores los Honorables Representantes Oscar Hurtado Pérez, Harry Giovanni González, John Jairo Roldan Avendaño y German Carlosama López, esta ley redujo una hora a la jornada laboral diurna, la que hasta la fecha es la comprendida entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.), y el trabajo nocturno que comprende desde las veintiuna horas hasta las seis horas (6:00 a.m.) horas del día siguiente.

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

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

LEY	TÍTULO	JORNADA
Ley 129 de 1931	Por la cual se aprueba varias convenciones adoptadas por la conferencia internacional del trabajo, en sus 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10 y 11 sesiones.	La máxima legal es (48) horas semanales

Decreto 895 de 1934	Por la cual se aprueba una resolución de la oficina general del trabajo y la fijación de la jornada máxima de trabajo.	La máxima legal es (8) ocho horas diarias y (48) cuarenta y ocho semanales en los establecimientos industriales.
Decreto 2350 de 1944	Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo.	La máxima legal es (8) ocho horas diarias y (48) cuarenta y ocho semanales El salario de trabajo adicional diurno tiene un aumento del 25% y recargo nocturno del 50%
Decreto 2663 de 1950	Por medio del cual se expide el código Sustantivo del Trabajo.	la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y de cuarenta y ocho (48) a la semana
Decreto 2351 de 1965	Por la cual se hacen unas Reformas al Código sustantivo del trabajo	Se remuneraría con un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas el día domingo y de fiesta, exceptuando a los trabajadores que laboraban treinta y seis horas
Ley 6 de 1981	Por la cual se modifica el artículo 161 del código sustantivo del trabajo.	La máxima legal es (8) ocho horas diarias y (48) cuarenta y ocho semanales, salvo las labores insalubres o peligrosas y aclarando que los menores de 16 años tendrán una

		jornada máxima de (6) horas.
Ley 50 de 1990	El artículo 20 modifico el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo al igual que la ley anterior.	Conservo las ocho (8) horas día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana, pero agregó jornadas especiales a los menores de doce (12) años a catorce (14) años y menores de catorce (14) años a diez y seis (16) años.
Ley 789 de 2002	Por lo cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del código sustantivo del trabajo	Entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diez (10:00 p.m.), y el trabajo nocturno es el comprendido entre las diez (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).
Ley 1846 de 2017	Por lo cual se modifican los artículos 160 y 161 de código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones.	Un periodo comprendido entre las seis (6) a.m. y las nueve (9) p.m., y el trabajo nocturno entre las nueve (9) p.m. y las seis (6) a.m. El empleador y el trabajador podrá acordar que la jornada semanal sea de 48 horas y se realice mediante jornadas flexibles de trabajo distribuidas en máximo 6 días a la semana con un descanso obligatorio que podrá conceder con el domingo.

Fuente: Elaborado por la Universidad la Gran Colombia Facultad de Derecho Bogotá, D.C. 2018. Datos Congreso de la Republica.

VI. Consideraciones de los ponentes

Lo que pretende esta iniciativa legislativa no es más que generar un panorama más igualitario y beneficioso para los trabajadores. El Código Sustantivo del Trabajo (Decreto Ley 2663 de 1950) es una herramienta legal que pretende proteger las partes involucradas en un contrato laboral (trabajador - empleador). En sus inicios, esta legislación establece que la jornada diurna de trabajo era desde las 6:00 hasta las 18:00 horas y la jornada nocturna comenzaba a las 18:00 hasta las 6:00 horas, tal y como lo expresaba el artículo 160 CST antes de sufrir las modificaciones impuestas por la Ley 789 de 2002 y la Ley 1846 de 2017. Desde las acciones jurídicas se presentaron litigios en virtud de concebir desde una esfera constitucional y garantista la implementación de la Ley 789 de 2002, la cual prometía unos avances y unas soluciones en materia de empleo y progreso para los trabajadores y el sector empresarial. Vale la pena recordar, entre algunos principios que delimitan el derecho laboral, el principio de favorabilidad para los trabajadores; consiste en la obligación de optar por la situación más favorable al trabajador o pensionado en caso de duda en la aplicación de normas o interpretaciones jurídicas, al ampliar la jornada diurna hasta las 21:00 horas y desaparecer el horario nocturno de las 18:00 a las 6:00 horas, previsto en el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, antes de haber sido modificado por el artículo 25 de la Ley 789 de 2002.

Se debe entender que bajo el Código Sustantivo del Trabajo se regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, en el entendido de relaciones particulares, que se establecen de forma verbal o escrita; y que, de acuerdo a lo mencionado en el párrafo anterior, por medio de las Leyes 789 de 2002 y 1846 de 2017 se generó un escenario de desfavorabilidad para los trabajadores –como se está expresando–, al tener una jornada diurna tan extensa y haber perdido el beneficio de los recargos nocturnos hasta pasadas las 21:00 horas.

El Decreto 1042 de 1978 en su artículo 34 dispone que el trabajador del sector oficial (entendido como aquellas personas que trabajan en la construcción y sostenimiento de obras públicas y de acuerdo a la naturaleza jurídica de la entidad en las empresas industriales y comerciales del Estado) tendrá una jornada ordinaria nocturna entre las 18:00 y las 6:00 horas del día siguiente, de manera que se trata de una jornada con una duración de 12 horas; mientras que los trabajadores privados tienen una jornada nocturna desde las 21:00 hasta las 6:00 del día siguiente. En este orden de ideas, la cantidad de trabajo para los trabajadores privados en jornada diurna, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017 es desde las 6:00 hasta las 21:00 horas, es decir, de 15 horas, extendiéndose de tal manera que no tienen derecho al recargo nocturno que estaba previsto mientras que el trabajador oficial sí goza de estos recargos.

Citando al autor Rojas (2016) que, en Colombia el concepto de trabajo y relaciones laborales ha tenido una transformación a lo largo del tiempo. La sociedad contemporánea pasa de un modelo neoliberal a transformarse en un mercado globalizado. Y por ello las modificaciones en materia legislativa que regularan las relaciones entre empleador y trabajador, modificaciones que alteraron los beneficios ya adquiridos, los derechos del sector

<p>trabajador se redujeron para favorecer a los empresarios en apertura de empresas más competitivas en el ámbito internacional, generando escenarios laborales como las empresas temporales, el salario integral, el contrato a término fijo. Se buscará motivar los anteriores argumentos desde las garantías que ofrece la Constitución Política, para dejar en firme la posición del yerro y el retroceso que significó haber implementado la Ley 789 de 2002.</p> <p>El artículo 25 de la Constitución Política de Colombia expresa que el trabajo es un derecho y una obligación social; y que goza en toda medida de la protección del Estado. De acuerdo a lo que se viene manifestando, se desconoce en las normas cuestionadas tal protección al sector que necesita que le reconozcan más las garantías, es decir al sector de las y los trabajadores, ya que al considerar las horas diurnas de trabajo que en la legislación anterior tenían carácter de nocturnas, se produce una situación a toda vista que desmejora las condiciones económicas de los trabajadores por lo extenso de la jornada diurna. Por tal razón, se pretende generar el mismo panorama anterior a la expedición de la Ley 789 de 2002, para que así, desde las condiciones que existían, se originen debates, avances y una construcción de condiciones benéficas para los trabajadores.</p> <p>El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia manifiesta que el Congreso es el que debe expedir el Estatuto del Trabajo, para garantizar los siguientes mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</p> <p>El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (de ahora en adelante PIDESC) es un tratado multilateral general que reconoce Derechos económicos, sociales y culturales, además de que establece mecanismos para su protección y garantía; es decir, obligaciones jurídicas de los Estados con respecto a los derechos de los pueblos. Colombia ratificó este pacto en octubre de 1969, el cual está pendiente por firma y ratificación del protocolo facultativo, por medio del cual a quienes hayan sido violados sus derechos humanos y no consigan reparación en el ámbito nacional, tendrán la posibilidad de presentar su caso ante el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Por mencionar el dato, este pacto está firmado y ratificado por todos los Estados latinoamericanos a excepción de Cuba, y el protocolo facultativo, que es el mecanismo por medio del cual se establece el procedimiento para que las víctimas soliciten sus derechos, solo está firmado y ratificado por el Estado de Ecuador.</p> <p>El artículo 5 del PIDESC establece que: (1.) Ninguna disposición del presente Pacto podrá ser interpretada en el sentido de reconocer derecho alguno a un Estado, grupo o individuo para emprender actividades o realizar actos encaminados a la destrucción de</p>	<p>cualquiera de los derechos o libertades reconocidos en el Pacto, o a su limitación en medida mayor que la prevista en él. (2.) No podrá admitirse restricción o menoscabo de ninguno de los derechos humanos fundamentales reconocidos o vigentes en un país en virtud de leyes, convenciones, reglamentos o costumbres, a pretexto de que el presente Pacto no los reconoce o los reconoce en menor grado.</p> <p>Haber expedido la Ley 789 de 2002 significó una vulneración directa al artículo 5 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, toda vez que el artículo 160 del Código Sustantivo de Trabajo establecía unos recargos de mayor cuantía, reconociendo a los trabajadores cuando laboraban en jornada nocturna el pago de horas extras. En este orden de ideas, la medida consagrada en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 es regresiva, y aun cuando su condición ya fue aceptada por la Corte Constitucional en la Sentencia C-038 (2004), el desconocimiento del recargo nocturno no tuvo en cuenta las mayores cargas que deben asumir los trabajadores, cuya jornada laboral se extiende más allá de las 18:00 horas, esto es, los sobrecostos de transporte, riesgo en su integridad personal y disminución de la calidad de vida.</p> <p>Las disposiciones acusadas desconocen el derecho al trabajo y los principios fundamentales laborales establecidos en la Constitución y en los tratados de derechos humanos (CP artículos 1º, 25 y 53), en especial en los Convenios de la OIT, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (de ahora en adelante Protocolo de San Salvador).</p> <p>El argumento de la demanda y de la Vista Fiscal es que dichas disposiciones implican un retroceso en la protección del derecho al trabajo, puesto que consagran regulaciones menos favorables a los trabajadores que las que fueron subrogadas, mientras que los intervinientes, que defienden la constitucionalidad de esas normas, sostienen que incluso si dicho retroceso existiera estaría justificado, pues no afecta derechos adquiridos ni situaciones consolidadas, además tiene una finalidad legítima como es promover el empleo. Por consiguiente, la presente demanda remite a un debate teórico más general, y es el siguiente: ¿hasta qué punto es constitucionalmente legítimo reducir ciertas garantías de los trabajadores reconocidas por el ordenamiento con el fin de promover el empleo de quienes carecen de trabajo? (C-038, 2004)</p> <p>Así las cosas, los recargos nocturnos que se les reconocía a los trabajadores a partir de las 18:00 horas en virtud del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, antes de ser modificado por la Ley 789 de 2002, ya solo se les reconoce a partir de las 21:00 horas, de manera que no se están dando las condiciones justas en la jornada laboral flexible, que consagra el artículo 2 de la Ley 1846 de 2017.</p> <p>Isaza (2003) hace énfasis en el problema del desempleo en Colombia, porque este es un aspecto que debe ser tenido en cuenta al momento de pensar la reducción de la jornada laboral. Por ello, indica la posibilidad de reducir el costo laboral, una orientación que se daría mediante una reforma estructural que facilite el aumento significativo del valor de las horas</p>
<p>de trabajo, aumentando la demanda agregada. Todo apunta a buscar crear mejores condiciones de competitividad, apertura al mercado global, que genere alta demanda frente a la oferta. Así lo afirma, “algunas de las medidas contenidas en la Ley 789 de 2002 que reducen el costo laboral pero no el salario real puede compensar parcialmente los efectos adversos en la pobreza y la distribución del ingreso”.</p> <p>Refiere la misma sentencia de la Corte Constitucional (C-038, 2004), frente a las normas que vulneran derechos fundamentales que, a toda luz, representan condiciones de desfavorabilidad para los trabajadores en lo que tiene que ver con el reconocimiento de las horas extra después de las 18:00 horas, no tendrán derecho al recargo por trabajo nocturno, reducción de 100% al 75% el recargo por trabajo en festivos y dominicales, y modifica la forma de entender qué es trabajo ocasional y habitual, para efectos de eventuales descansos compensatorios.</p> <p>En la misma Sentencia (C-038, 2004) se expresa que, las normas acusadas representan una modificación del alcance de la garantía de las personas empleadas, en la medida en que implican ya sea una menor remuneración por el mismo trabajo, o una menor protección a la estabilidad en el empleo. Ahora bien, sin lugar a dudas la mayor remuneración y la mayor protección a la estabilidad son dos elementos esenciales que contribuyen a que las condiciones de trabajo sean justas, equitativas y satisfactorias, tal y como lo exigen la Carta (CP, artículos 25 y 53) y los tratados de derechos humanos ratificados por Colombia, y conforme a los cuales deben ser interpretados los derechos constitucionales (CP, art. 93). Por consiguiente, la Corte comparte con todos los intervinientes en este proceso la conclusión de que las regulaciones impugnadas son menos favorables a los trabajadores empleados, o que obtengan empleos, que aquellas que fueron subrogadas.</p> <p>De otro lado, correspondiendo con las líneas anteriores, la Sentencia C-019 (2004) de la Corte Constitucional declaró que el ejercicio laboral comporta una remuneración que debe ser consecuente con la cantidad y calidad del trabajo. Sin embargo, el ejercicio laboral, tal y como se encuentra actualmente regulado, no coincide con la remuneración que corresponde al tiempo trabajado.</p> <p>Para la Constitución Política de Colombia el trabajo surge como uno de los hitos fundamentales del Estado Social de Derecho, el cual es un derecho y una obligación social, que de suyo goza en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. De acuerdo con el preámbulo de la constitución, en la medida en que se pueda garantizar el acceso a un empleo en condiciones dignas y justas se complementa el Estado Social de Derecho; Asimismo, considerando que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, le corresponde al Estado promover las condiciones fácticas y jurídicas conducentes a la libertad de oportunidades laborales, al respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores, se debería garantizar a toda la población el acceso a un empleo para el cuidado y sostenimiento personal y el de la familia, y por supuesto, le compete al Estado precaver y corregir cualquier desviación política, legislativa o judicial que pueda resultar lesiva de los derechos de los trabajadores en los ámbitos privado y estatal. (C-019, 2004)</p>	<p>Las líneas anteriores expresan en el sentir de la Constitución Política de Colombia, el preámbulo donde menciona que el trabajo, la justicia, la igualdad, entre otros principios por los que se regirá la presente Constitución y el artículo 1º, definen a Colombia como un Estado Social de Derecho fundado, entre otros, en el trabajo y la solidaridad.</p> <p>La conquista de los trabajadores en torno a un horario predeterminado para la realización de sus labores, engendró a su vez el derecho al descanso diario, de suerte tal que, de una parte se fue racionalizando el número de horas de trabajo en aras de una utilización menos gravosa de la fuerza de trabajo empleada por el patrono, y por tanto, en beneficio del trabajador mismo; y de otra, esa limitación de la jornada laboral permitió la apertura de un mayor espacio para que el trabajador pudiera reparar sus fuerzas, compartir más momentos con su familia y, de ser posible, abordar actividades lúdicas en provecho de su corporeidad y de su solaz espiritual.</p> <p>Lo que nos indica la Corte Constitucional en las anteriores líneas es que la interpretación frente al descanso conviene entenderlo como la oportunidad que se le otorga al empleado para reparar sus fuerzas intelectuales y materiales, para proteger su salud física y mental, para compartir con su familia mayores y mejores espacios de encuentro fraternal, para abordar actividades idóneas a solas, esparcimiento espiritual, para incursionar más en la lectura y el conocimiento. Sin desconocer que tales propósitos requieren para su materialización de apoyos institucionales que envuelven lo económico, al igual que el aporte personal que cada cual pueda y quiera hacer en pro de sus intereses y de la familia de la cual forma parte; es por ello que el Estado debe generar un escenario de garantías para el trabajador en beneficio de su jornada máxima ordinaria. (C-019, 2004)</p> <p>De igual modo, la Corte Constitucional en la Sentencia C-257 (2008), demanda de inconstitucionalidad, considera que la Ley 789 de 2002 vulnera la Constitución Política, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, como parámetros de constitucionalidad en estricto sentido. Al igual que los artículos 2.1, 4, 5, 6.1, 6.2, 7 (literal d) y 11.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; 1 y 2 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; así como los criterios interpretativos del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales contenidos en las Observaciones Generales del Comité Económico y Social de la ONU y los Principios de Limburgo y Maastricht, como normatividad integrante el bloque de constitucionalidad en sentido amplio, toda vez que no son idóneas para el propósito supuestamente perseguido por la reforma legislativa, esto es la generación de empleo. Tampoco son necesarias, pues el legislador contaba con otras posibilidades para la estimulación del empleo; y no son proporcionales en sentido estricto debido a que afectan excesivamente los derechos de los trabajadores en contraposición con los pocos resultados en la generación de empleo.</p>

VII. IMPACTO FISCAL

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

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

Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda.

Y en ese proceso de racionalidad legislativa la carga principal reposa en el Ministerio de Hacienda, que es el que cuenta con los datos, los equipos de funcionarios y la experticia en materia económica. Por lo tanto, en el caso de que los congresistas tramiten un proyecto incorporando estimativos erróneos sobre el impacto fiscal, sobre la materia de atender esos gastos o sobre la compatibilidad del proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo, le corresponde al Ministro de Hacienda intervenir en el proceso legislativo para ilustrar al Congreso acerca de las consecuencias económicas del proyecto. Y el Congreso habrá de recibir y valorar el concepto emitido por el Ministerio. No obstante, la carga de demostrar y convencer a los congresistas acerca de la incompatibilidad de cierto proyecto con el Marco Fiscal de Mediano Plazo recae sobre el Ministro de Hacienda.

Por otra parte, es preciso reiterar que, si el Ministro de Hacienda no participa en el curso del proyecto durante su formación en el Congreso de la República, mal puede significar que el proceso legislativo se encuentra viciado por no haber tenido en cuenta las condiciones establecidas en el art. 7° de la Ley 819 de 2003. Puesto que la carga principal en la presentación de las consecuencias fiscales de los proyectos reside en el Ministerio de Hacienda, la omisión del Ministerio en informar a los congresistas acerca de los problemas que presenta el proyecto no afecta la validez del proceso legislativo ni vicia la ley correspondiente.

artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017, el cual quedará así:	Sustantivo Del Trabajo. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y 19 de la ley 1846 de 2017, el cual quedará así:	Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 789 de 2002 y la ley 1846, el cual quedará así:	Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1846 de 2017, el cual quedará así:
Artículo 160. Trabajo Ordinario Y Nocturno.	Artículo 160. Trabajo Diurno y Nocturno.	Artículo 160. Trabajo Diurno y Nocturno.	Artículo 160. Trabajo Ordinario Y Nocturno.
1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00) y las dieciocho horas (18:00).	“Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno. 1. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las dieciocho horas (6:00 p.m.). 2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (6:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)”	1. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las dieciocho horas (6:00 p.m.). 2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (6:00 p.m.) y las seis (6:00 a.m.)	1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00) y las dieciocho horas (18:00). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las dieciocho horas (18:00) y las seis horas del día siguiente (6:00).

VIII. Pliego de modificaciones

Proyecto de Ley 049 de 2022 Senado	Proyecto de Ley 113 de 2022 Senado	Proyecto de Ley 143 de 2022 Senado	Texto propuesto	Justificación
Título: “Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones”	Título: “por medio del cual se modifican los artículos 160, 161 y 179 del Código Sustantivo del Trabajo”	Título: “ por medio del cual se modifica el Código Sustantivo de Trabajo y se dictan otras disposiciones”	Título: “Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones”	Se incorpora el título propuesto por el PL 049 de 2022, por considerarse el más holístico y, por tanto, el que recoge de mejor manera el espíritu de las iniciativas acumuladas.
Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene como objeto regular la jornada diurna, nocturna y su remuneración, garantizando el descanso y el pago justo en procura del cumplimiento de las recomendaciones de la OIT en cuanto al trabajo digno y decente.	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto reestablecer el trabajo diurno y nocturno que fue modificado por el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y el artículo 1° de la Ley 1846 de 2017.	Artículo 1. Objeto: La presente ley tiene por objeto regular la franja horaria de las jornadas laborales, las tarifas aplicables para la respectiva remuneración, garantizando la protección de un pago justo y proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.	Artículo 1. Objeto: La presente ley tiene por objeto regular la franja horaria de las jornadas laborales, las tarifas aplicables para la respectiva remuneración, garantizando la protección de un pago justo y proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.	Se selecciona el texto contenido en el artículo 1 del PL 143, dado que este, expresa de mejor forma el objeto del proyecto de ley.
Artículo 2. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. Modifíquese el	Artículo 2. Modificación Del Artículo 160 Del Código	Artículo 2. Modificación Código Sustantivo del Trabajo:	Artículo 2. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.	El contenido de las tres iniciativas en este artículo es el mismo.

Artículo 3. Remuneración Del Trabajo Nocturno Y Del Suplementario. Modifíquese el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990, el cual quedará así.	Artículo 3. Modificación Del Artículo 179 Del Código Sustantivo Del Trabajo. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 1, modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:	Artículo 3. Modificación del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 789 de 2002 y la ley 1846, el cual quedará así:	Artículo 3. Remuneración Del Trabajo Nocturno Y Del Suplementario. Modifíquese el artículo 168 de Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990, el cual quedará así.	Debido a que no existe identidad en las tres iniciativas en este artículo, se combinan los contenidos del PL.049 y el PL143, escogiendo la redacción mas garantista para los trabajadores.
Artículo 168. Tasas Y Liquidación De Recargos.	Artículo 168. Tasas Y Liquidación De Recargos.	ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.	Artículo 168. Tasas Y Liquidación De Recargos.	
1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.	“Artículo 179. Trabajo dominical y festivo. 1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.”	1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno. 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.	1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno. 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.	
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.				
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del				

<p>setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.</p> <p>4. El trabajo que se desarrolle en turnos sucesivos, especiales o flexibles con inclusión de horas dentro de la jornada Nocturna, tendrá un recargo del 10% sobre el valor del trabajo ordinario diurno para la misma labor o similar.</p> <p>5. Los trabajadores en la modalidad de contratación de libre nombramiento y remoción, cargos de administración y confianza, que devenguen hasta 3 SMLMV, tendrán derecho a un recargo sobre el 10% del valor del trabajo ordinario en sus horas extra laboradas.</p>	<p>3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.</p> <p>4. Los trabajos realizados en jornadas especiales, flexibles, sucesivos con inclusión de jornada nocturna tendrán el recargo del quince (15%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno sobre el mismo trabajo.</p> <p>5. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.</p>	<p>3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.</p> <p>4. El trabajo que se desarrolle en turnos sucesivos, especiales o flexibles con inclusión de horas dentro de la jornada Nocturna, tendrá un recargo del 15% sobre el valor del trabajo ordinario para la misma labor o similar.</p> <p>5. Los trabajadores en la modalidad de contratación de libre nombramiento y remoción, cargos de administración y confianza, que devenguen</p>	
--	--	--	--

<p>6. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.</p>			<p>3 hasta SMLMV, tendrán derecho a un recargo sobre el 10% del valor del trabajo ordinario en sus horas extra laboradas.</p> <p>6. Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.</p>	
<p>Artículo 4. Vigencia Y Derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 4. Vigencia Y Derogatoria: La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 4. Modificación Código del Trabajo: Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por la ley 789 de 2002 y la ley 1846, el cual quedará así: Artículo 179. Remuneración:</p> <p>1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con</p>	<p>Artículo 3. Modificación Del Artículo 179 Del Código Sustantivo Del Trabajo. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 1, modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:</p> <p>“Artículo 179. Trabajo</p>	<p>Existiendo identidad entre el artículo 3 del PL113 y el artículo 4 del PL143, se selecciona la redacción de este del primero, por contener una iniciativa mas garantista para los trabajadores.</p>

		<p>un recargo del ochenta y cinco por ciento (85%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.</p>	<p>dominical y festivo.</p> <p>1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. "</p>	
	<p>Artículo 5. Vigencia. La presente ley rige a partir de su promulgación.</p>	<p>Artículo 5. Derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p>	<p>Artículo 5. Existiendo identidad entre el artículo 4 del PL113 y el artículo 5 del PL 143, se escoge la redacción más clara.</p>	

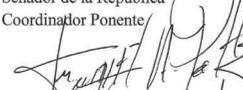
IX. CAUSALES DE IMPEDIMENTO

Conforme al artículo 3 de la ley 2003 de 2019, que modificó el artículo 291 de la ley 5 de 1992, este proyecto de ley reúne las condiciones del literal a y b, de las circunstancias en las cuales es inexistente el conflicto de intereses del artículo 286 de la ley 5 de 1992, toda vez que es un proyecto de Ley de interés general, que puede coincidir y fusionarse con los intereses del electorado.

X. VII. PROPOSICIÓN

Por las anteriores consideraciones y haciendo uso de las facultades conferidas por el artículo 153 de la Ley 5ª de 1992, se rinde Ponencia Positiva y se solicita a la Honorable Comisión Séptima Constitucional del Senado de la República dar Primer debate al **Proyecto de Ley No. 049 de 2022, acumulado con el Proyecto de Ley 113 de 2022, acumulado con el Proyecto de Ley 143 de 2022, "Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones"**.
De los ponentes,


OMAR DE JESUS RESTREPO
Senador de la República
Coordinador Ponente


MIGUEL ANGEL PINTO
Senador de la República
Ponente


FABIÁN DIAZ PLATA
Senador de la República
Ponente

HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ
Senador de la República
Ponente

JOSÉ ALFREDO MARÍN LOZANO
Senador de la República
Ponente

XI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barbagelata, H. H. (2008). Los principios de Derecho del Trabajo de segunda generación. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (1). [119859-Texto del artículo-159752-1-10-20081024.pdf](#)

C-228 de 2011. (30 de marzo de 2011). Corte Constitucional (JUAN CARLOS HENAO PEREZ, M.P). [Sentencia-228-de-2011-Corte-Constitucional-Gestor-Normativo \(funcionpublica.gov.co\)](#)

C-038 de 2004. (27 de enero de 2004). Corte Constitucional (EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT, M.P). [C-038-04 Corte Constitucional de Colombia](#)

C-019 de 2004. (20 de enero de 2004). Corte Constitucional (JAIME ARAUJO RENTERIA, M.P). [C-019-04 Corte Constitucional de Colombia](#)

C-257 de 2008. (12 de marzo de 2008). Corte Constitucional (CLARA INES VARGAS HERNANDEZ, M.P). [C-257-08 Corte Constitucional de Colombia](#)

C-1063 de 2000. (16 de agosto de 2000). Corte Constitucional (VLADIMIRIO NARANJO MESA, M.P)

Convención Americana sobre Derechos Humanos. (22 de noviembre de 1969). Pacto de San José [Convención Americana sobre Derechos Humanos \(Pacto de San José\) \(oas.org\)](#)

Convenio OIT 001. 1919 [Convenio C001 - Convenio sobre las horas de trabajo \(industria\), 1919 \(núm. 1\) \(ilo.org\)](#)

Convenio OIT. 1921 [Convenio C014 - Convenio sobre el descanso semanal \(industria\), 1921 \(núm. 14\) \(ilo.org\)](#)

Convenio OIT 030. 1930 [Convenio C030 - Convenio sobre las horas de trabajo \(comercio y oficinas\), 1930 \(núm. 30\) \(ilo.org\)](#)

Convenio OIT 106. 1957 [Convenio C106 - Convenio sobre el descanso semanal \(comercio y oficinas\), 1957 \(núm. 106\) \(ilo.org\)](#)

Definición Legal. (17 de 09 de 2017). [definicionlegal.blogspot.com.co](#). Obtenido de [definicionlegal.blogspot.com.co/2015/06/jornada-laboral.html](#)

Gregorio Peces-Barba Martínez. (06 de febrero de 1998) LOS DERECHOS ECONOMICOS SOCIALES Y CULTURALES: SU GENESIS Y SU CONCEPTO. [Nº 06 Febrero 1998 \(uc3m.es\)](#)

Isaza, J. (2003). Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano. *Revista Equidad y Desarrollo*, (1), 2-32. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1127&context=eq>

OCDE (2022), Heures travaillées (indicateur). doi: 10.1787/90b614ce-fr (Consulté le 22 juin 2022)

OIT. (s.f). [Trabajo decente. \(ilo.org\)](#)

PISDESC, (03 de enero de 1976) [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales \(OHCHR\)](#)

Ramos, J. (2007). Reducción de la jornada laboral en un contexto de producción en el hogar. *Cuadernos de economía*. 7(3), 534-547. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/4510/30023_83_04.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas, C. (2016). La flexibilización laboral en Colombia. *Jurídicas. CUC*, 12(1), 17-29. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/juridicasuc/article/download/1113/pdf/77/>

Sentencia 115 de 1991. (26 de septiembre de 1991). Corte Suprema de Justicia (M.P. JAIME SANIN GREFFENSTEIN)

SU-225 de 1997. (05 de mayo de 1997). Corte Constitucional (ANTONIO BARRERA CARBONELL, M.P)

Torres López, Santisteban Araque y Mendoza Huertas (2018). *Jornada Laboral En Colombia: Análisis A Su Proceso De Transformación*. Trabajo de grado para Especialización. [Jornada_laboral_colombia_proceso.pdf \(uce.edu.co\)](#)

XII. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE

PROYECTO DE LEY NÚMERO 049 de 202 SENADO ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 113 de 2022, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY 143 DE 2022 SENADO

Título:

“Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones”

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto regular la franja horaria de las jornadas laborales, las tarifas aplicables para la respectiva remuneración, garantizando la protección de un pago justo y proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.

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

Artículo 160. Trabajo Ordinario Y Nocturno.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00) y las dieciocho horas (18:00).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las dieciocho horas (18:00) y las seis horas del día siguiente (6:00).

Artículo 3. Remuneración Del Trabajo Nocturno Y Del Suplementario. Modifíquese el artículo 168 de Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990, el cual quedará así.

Artículo 168. Tasas Y Liquidación De Recargos.

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. El trabajo que se desarrolle en turnos sucesivos, especiales o flexibles con inclusión de horas dentro de la jornada Nocturna, tendrá un recargo del 15% sobre el valor del trabajo ordinario diurno para la misma labor o similar.

5. Los trabajadores en la modalidad de contratación de libre nombramiento y remoción, cargos de administración y confianza, que devenguen hasta 3 SMLMV, tendrán derecho a un recargo sobre el 10% del valor del trabajo ordinario en sus horas extra laboradas.

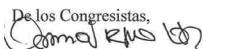
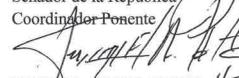
6. Cada uno de los recargos antes dichos se producen de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

Artículo 4. Modificación Del Artículo 179 Del Código Sustantivo Del Trabajo. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, numeral 1, modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

“Artículo 179. Trabajo dominical y festivo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. ”

Artículo 5. Vigencia Y Derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

De los Congresistas,

OMAR DE JESÚS RESTREPO
 Senador de la República
 Coordinador Ponente

MIGUEL ANGEL PINTO
 Senador de la República
 Ponente


FABIAN DIAZ PLATA
 Senador de la República
 Ponente

HONORIO MIGUEL HENRÍQUEZ
 Senador de la República
 Ponente

JOSÉ ALFREDO MARÍN LOZANO
 Senador de la República
 Ponente

Comisión Séptima Constitucional Permanente

La Comisión Séptima Constitucional Permanente Del Honorable Senado De La República. - Bogotá D.C., a los (29) días del mes de abril del año dos mil veintitres (2023) - En la presente fecha se autoriza la **publicación en Gaceta del Congreso de la República**, Informe de Ponencia para Primer Debate, Pliego de Modificaciones y Texto Propuesto para Primer Debate.

INFORME DE PONENCIA PARA: PRIMER DEBATE
NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: N° No. 049 de 2022, acumulado con el Proyecto de Ley 113 de 2022, acumulado con el Proyecto de Ley 143 de 2022.
TÍTULO: "Por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones".

PL 049 INICIATIVA: HH. SS Omar De Jesús Restrepo Correa, Sandra Ramírez Lobo Silva, Julian Gallo Cubillos, Imelda Daza Cotes, Pablo Catatumbo Torres Victoria Hh. Rr. German José Gomez López, Carlos Alberto Carreño Marin, Jairo Reinaldo Cala Suarez, Luis Alberto Alban Urbano, Pedro Baracutao Garcia.

PL 113/2022 INICIATIVA: HH. SS Juan Diego Echavarría Sanchez, Alejandro Carlos Chacón Camargo, Karina Espinosa Oliver, Fabio Raul Amin Saleme, Claudia María Perez Giraldo, Laura Ester Fortich Sánchez Hh. Rr Maria Eugenia Lopera Monsalve, Alvaro Henry Monedero Rivera, Flora Perdomo Andrade, Oscar Hernán Sánchez León.

PL 143/2022 INICIATIVA: H.S Fabián Díaz Plata

PONENTES:

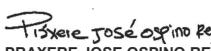
PONENTES ASIGNADOS PRIMER DEBATE	
OMAR DE JESUS RESTREPO	PONENTE COORDINADOR
FABIAN DIAZ PLATA	PONENTE
MIGUEL ANGEL PINTO	PONENTE
HONORIO HENRIQUEZ	PONENTE
JOSE ALFREDO MARIN	PONENTE

NÚMERO DE FOLIOS: CUARENTA Y DOS (42)
RECIBIDO EL DÍA: VIERNES (28) DE ABRIL DE 2023.
HORA: 9:40 A.M.

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

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

El secretario,


PRAXERE JOSE OSPINO REY
 SECRETARIO DE LA COMISIÓN SÉPTIMA

INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 225 DE 2022 SENADO, 029 DE 2021 CÁMARA

por medio de la cual se declara al trabajador bananero, al campesino platanero y a la producción bananera y platanera y a la cultura gastronómica asociada al plátano y al banano como patrimonio cultural, inmaterial, alimenticio y nutricional de la nación y se dictan otras disposiciones- Ley Manuel Rivas Palacios.

<div style="text-align: center;">  <p>PFS PEDRO FLOREZ SENADOR</p> </div> <p style="text-align: right;">Bogotá, D. C., abril 28 de 2023</p> <p>Doctor ROY LEONARDO BARRERAS MONTEALEGRE Presidente Senado de la República Ciudad</p> <p>Asunto: Informe de Ponencia para segundo debate al Proyecto de Ley No. 225 de 2022 Senado, 029 de 2021 Cámara "Por medio de la cual se declara al trabajador bananero, al campesino platanero y a la producción bananera y platanera y a la cultura gastronómica asociada al plátano y al banano como patrimonio cultural, inmaterial, alimenticio y nutricional de la nación y se dictan otras disposiciones- Ley Manuel Rivas Palacios"</p> <p>Respetado Presidente,</p> <p>En cumplimiento del encargo recibido por parte de la Honorable Mesa Directiva de la Comisión Sexta Constitucional del Senado de la República y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, procedo a rendir Informe de Ponencia positiva para segundo debate al Proyecto de Ley número 225 de 2022 Senado – 029 de 2021 Cámara.</p> <p>Cordialmente,</p> <p style="text-align: center;"> PEDRO HERNANDO FLÓREZ PORRAS Senador de la República</p>	<p style="text-align: center;">INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY No. 225 DE 2022 SENADO – 029 DE 2021 CÁMARA "Por medio de la cual se declara al trabajador bananero, al campesino platanero y a la producción bananera y platanera y a la cultura gastronómica asociada al plátano y al banano como patrimonio cultural, inmaterial, alimenticio y nutricional de la Nación y se dictan otras disposiciones- Ley Manuel Rivas Palacios"</p> <p>1. ANTECEDENTES</p> <p>El presente Proyecto de Ley fue radicado ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes el día 20 de julio de 2021 por los Honorable Representantes: John Jairo Roldan Avendaño, Julián Peinado Ramírez, Carlos Julio Bonilla Soto, Harry Giovanni González García, Hernán Gustavo Estupiñán Calvache, Silvio José Carrasquilla Torres, Kelyn Johana González Duarte, Elizabeth Jay-Pang Díaz, Jezmi Lizeth Barraza Arraut, Hernando Guida Ponce y Flora Perdomo Andrade.</p> <p>El mismo, fue entregado en reparto a la Comisión Sexta Constitucional Permanente del Senado, para rendir primer debate en esta célula legislativa, para lo cual fui designado ponente.</p> <p>2. OBJETO</p> <p>La finalidad de este proyecto de ley es declarar al trabajador bananero, al campesino platanero y la producción de banano y plátano como Patrimonio Cultural, Inmaterial, Alimenticio y Nutricional de la Nación, para salvaguardar, preservar y conservar, proteger, sostener y divulgar la identidad y el emprendimiento de los campesinos colombianos.</p> <p>3. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIA</p> <p>-Marco Normativo</p> <p>En Colombia, existen normas que han buscado generar las bases y desarrollos para el fomento y protección a los bienes culturales materiales, inmateriales, alimenticio y nutricional del país.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ley 397 de 1997, por la cual se desarrollan los artículos 70, 71 y 72 y demás artículos concordantes de la Constitución Política y se dictan normas sobre patrimonio cultural, fomentos y estímulos a la cultura, se crea el Ministerio de la Cultura y se trasladan algunas dependencias.
---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Ley 1185 de 2008, que modifica y adiciona la Ley General de Cultura (Ley 397 de 1997). • Decreto 2358 de 2019, que modifica y adiciona el artículo 2.5.2.1. del Decreto 1080 de 2015, define la lista representativa de Patrimonio Cultural Inmaterial. <p>-Jurisprudencia</p> <p>En atención al desarrollo jurisprudencial de la Corte Constitucional¹, existen un conjunto de criterios claros con relación a la protección del patrimonio cultural, que deben ser tenidos en cuenta por el legislador, en este sentido existe un deber constitucional y moral de fomentar y proteger todos aquellos actos que constituyan un valor cultural y artístico que abran la posibilidad de un conocimiento más amplio y profundo sobre las tradiciones que nos construyen como Nación. Es por esta razón que le corresponde al legislador reglamentar los mecanismos para la promoción de manifestaciones culturales alineadas con los principios del estado.</p> <p>•Sentencia C-671 de 1999. Corte Constitucional. Acción pública de inconstitucionalidad contra el artículo 63 de la Ley 397 de 1997. "la cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad" y la importancia del derecho fundamental "al acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades", esto es que "a partir de la Constitución de 1991, la cultura no es asunto secundario, ni puede constituir un privilegio del que disfruten solamente algunos colombianos, sino que ella ha de extenderse a todos, bajo el entendido de que por constituir uno de los fundamentos de la nacionalidad su promoción, desarrollo y difusión es asunto que ha de gozar de la especial atención del Estado.</p> <p>•Sentencia C-742 de 2006. Corte Constitucional. Acción pública de inconstitucionalidad contra algunos apartes del artículo 4° de la Ley 397 de 1997, en la cual se concluye que, haciendo uso de la libertad de configuración política, al legislador le corresponde reglamentar los mecanismos para la protección del patrimonio cultural de la Nación.</p> <p>•Sentencia C-120 de 2008. Corte Constitucional. Control de constitucionalidad de la Ley 1037 de 2006, aprobatoria de la Convención para la Salvaguarda del Patrimonio Cultural Inmaterial, con la cual se establece que los fines perseguidos por este tratado internacional son afines con los mandatos constitucionales toda vez que contribuyen activamente al reconocimiento de la diversidad, apoyo a la investigación y educación, integración, equidad y cooperación</p> <p><small>¹Sentencia C-671 de 1999, Sentencia C-742 de 2006, Sentencia C-120 de 2008, Sentencia C-434 de 2010, Sentencia C-111 de 2017</small></p>	<p>internacional, y se aclara el ámbito de protección de este patrimonio al decir que comprende "los usos, representaciones, expresiones, conocimientos y técnicas –junto con los instrumentos, objetos, artefactos y espacios culturales que les son inherentes– que las comunidades, los grupos y en algunos casos los individuos reconozcan como parte integrante de su patrimonio cultural".</p> <p>•Sentencia C-434 de 2010. Corte Constitucional. Acción pública de inconstitucionalidad contra los artículos 1° (parcial) y 3° (parcial) de la Ley 706 de 2001. Señala el mandato que tiene el Estado de fomentar la no discriminación en el acceso de la ciudadanía al derecho a la cultura según la normativa internacional y los principios constitucionales. Esto implica un deber en dos sentidos: admitir las diferentes expresiones culturales de una comunidad y no rechazar su reconocimiento o protección debido al grupo o las actividades que sus miembros realicen. Asimismo, esta sentencia explica el entendimiento que debe darse a una discriminación injustificada de conformidad con un juicio de igualdad. Según esto, una iniciativa legislativa que busque incluir una práctica social específica como parte del patrimonio cultural inmaterial de la nación debe ser sometida a un juicio de aceptabilidad de carácter leve cuando no busca restringir un derecho constitucional o afectar a poblaciones vulnerables. Por lo tanto, en respeto de la amplia capacidad regulatoria del Congreso, lo único que se debe tener en cuenta es que se tenga una finalidad y un medio no prohibidos por la Constitución, así como idóneos para asegurar el goce de los derechos.</p> <p>•Sentencia C-111 de 2017. Corte Constitucional. Acción pública de inconstitucionalidad contra el artículo 2 de la Ley 993 de 2015, en la que se reconocen algunas de las manifestaciones acogidas en los criterios de aceptación de una práctica como parte del patrimonio cultural inmaterial de la nación, entre las cuales se encuentran las artes populares, entendidas como las "tradiciones musicales, dancísticas, literarias, audiovisuales y plásticas que son perpetuadas por las mismas comunidades", así como los actos festivos y lúdicos que comprenden "los acontecimientos sociales y culturales periódicos, con fines de esparcimiento o que se realizan en un tiempo y un espacio con reglas definidas y excepcionales, generadoras de identidad, pertenencia y cohesión social". De igual manera, en esta sentencia se retoman los criterios observados para dotar a una práctica cultural de este estatus, tales como su: i) pertinencia; ii) representatividad; iii) relevancia; iv) naturaleza e identidad colectiva; v) vigencia; (vi) equidad; y (vii) responsabilidad.</p>
<p>4. CONSIDERACIONES DE LOS AUTORES Y EL PONENTE</p> <p>-La provincia del Magdalena</p> <p>El inmenso espacio selvático de la Provincia del Magdalena comunicó, desde la colonia, la ciudad de Santa Marta con los puertos interiores del río Magdalena, al suroeste con el contrafuerte de la Sierra Nevada de Santa Marta, que se eleva desde cero metros en el parque Tayrona hasta nieves perpetuas en los picos Simón Bolívar y Colón, y al norte siguiendo la línea costera a la península de la Guajira. Pese a su inmenso potencial la Provincia del Magdalena estuvo confinada a una agricultura de subsistencia para el consumo local y la exportación de madera de tinte. La mayor actividad económica de la región a comienzos del siglo XIX fue el contrabando, luego de la frustración de la elite emancipadora cuando intentó explorar las ventajas del tráfico naviero, pero se encontró con la crónica falta de capital en la nueva república. Fue el auge del puerto de Barranquilla, en la segunda mitad del siglo, que propició el establecimiento de una agricultura comercial para abastecer la creciente población del puerto. A ello siguió la llegada de la empresa francesa del canal de Panamá y sus veinte mil obreros, para la construcción de la vía interoceánica, lo que amplió no solo el mercado para la agricultura comercial sino para sombreros, toallas y objetos de fique elaborados en la Provincia del Magdalena. Esta ampliación produjo un auge económico y demográfico en el poblado de Ciénaga, donde convergían el café, el tabaco, el cacao y el maíz, cultivados en el interior de la Ciénaga Grande, que circulaban por el camino de la Barra de Salamanca. La agricultura comercial, que se inició en haciendas de las estribaciones de la Sierra Nevada, fue orbitando a la región de los seis ríos (Ríofrío, Córdoba, Sevilla, Tucurica, Aracataca y Fundación) que corren al occidente de la Sierra hacia la Ciénaga Grande, complementando la producción ganadera de Valledupar y de café en Villanueva.</p> <p>-El banano en el Caribe: orígenes</p> <p>En la década de 1830, Francis Pogat trajo al Caribe la variedad <i>Gros Michel</i> cuyo cultivo captaría el gusto de la población en los países más desarrollados. A finales del siglo XIX, aumentó la demanda de la fruta en Estados Unidos, y el banano, que podía recolectarse todo el año y ser transportado durante su ciclo de madurez de 21 días, reclamó una gran flota de buques refrigerados para el transporte de la fruta, por ello las pequeñas empresas no pudieron competir, con lo cual se acentuó la tendencia monopolística en el sector. El presidente Rafael Reyes (1904-1909) había concedido exención de impuestos a la producción y exportación del banano hasta 1929 y la concesión de tierras hasta 1911. La compañía adquirió en Aracataca las haciendas Santa Ana y Santísima Trinidad que, en 1920, sumaban 13.078 hectáreas.</p> <p>En esa década de 1920, la inflación de precios y la consecuente subida de salarios, mermó el margen de ganancia de los hacendados que, en ocasiones, se compensaba con un mayor pedido de la United. Para finales de la década la mano de obra escaseaba y los salarios se habían estancado alrededor de un dólar. Entonces los trabajadores bananeros comenzaron a organizarse y dirigentes locales, representantes de la clase de propietarios de plantaciones,</p>	<p>pidieron al gobierno nacional que se impusiera algún impuesto a la exportación del banano y se nacionalizaran los ferrocarriles de la Compañía.</p> <p>El banano significaba para el Departamento el 95% de sus exportaciones, pero a nivel nacional sólo representaba el 7%. Para 1921 sólo existía en la región una producción de 12.000 sacos de café.</p> <p>En 1928, 50 mil personas vivían en la zona cruzada por el ferrocarril y 30 mil trabajaban para la industria del banano, que se había beneficiado de la llegada de trabajadores de Bolívar, Atlántico y Santander, atraídos por los mejores salarios</p> <p>La huelga bananera de 1928 fue una muestra del relevante poder de la United en la región. El cese organizado por el Partido Socialista Revolucionario, representado en la región por el líder Raúl Eduardo Mahecha, logró la parálisis de 25.000 obreros bananeros. En respuesta el gobierno de Miguel Abadía Méndez envió, a mediados de noviembre, tropas al mando del general Carlos Cortés Vargas. Los trabajadores elevaron un petitorio que no fue atendido por el gerente de la empresa, alegando falta de legalidad de los representantes obreros. En las peticiones había puntos como la declaratoria de contrato colectivo entre los trabajadores del banano y la empresa, la cesación de pagos en vales a los obreros y el fin de los economatos donde la United obligaba a comprar a los obreros. Para el gobierno conservador la huelga fue vista como el inicio de una insurrección general, latente desde la derrota liberal en la guerra de los 1.000 días. La poca receptividad de la empresa a los pedidos de los obreros que habían organizado el inmenso paro, desembocó en el plan de los líderes obreros de marchar desde Ciénaga, centro de la protesta, hasta Santa Marta, marcha que fue detenida por las tropas dirigidas por el comandante militar y político del Magdalena, Cortés Vargas, que había recibido sólidos poderes con la declaratoria de turbación del orden público emitida un día antes, el cinco de diciembre de 1928, por el gobierno nacional.</p> <p>La huelga se saldó con un gran número de obreros y familiares muertos, cifra que no se pudo precisar, pero que se supone alta por la magnitud del movimiento, pues a ella se sumaron las jornadas de protestas estudiantiles el 8 de junio de 1929, que significaron el ocaso de la hegemonía conservadora que gobernaba a Colombia desde 1904 y la llegada al poder del Partido Liberal.</p> <p>La primera gran crisis económica del capitalismo por la quiebra de la bolsa de Nueva York en octubre de 1929, llevó a la United Fruit Company a bajar la compra de banano y a negociar la fusión con su mayor competidora: la Cuyamel Company, fundada por Samuel Zemurray, un comerciante de banano que se había incorporado al negocio de la fruta en 1895, en Alabama, y que en 1910 se había embarcado en una aventura militar junto a Mario Bonilla, quien había sido presidente de Honduras, un soldado de la fortuna llamado: "general" Lee Christmas y su protegido Guy "ametralladora" Molonoy, pistolero profesional, quienes se apoderaron de Honduras. La competencia ruinosa entre las empresas bananeras en medio de la Gran</p>

Depresión, llevó al intercambio de acciones entre la United y la Cuyamel por un valor de treinta millones y medio de dólares.

El desarrollo de la industria bananera en Colombia se dio sobre la senda de ampliar la zona de cultivo y la recuperación del impacto económico de la huelga bananera y la Depresión.²

Durante la segunda mitad del siglo XX el banano fue uno de los productos agrícolas de exportación más importantes de Colombia, junto al café, las flores y, en algunos años, el algodón. Con excepción del descenso registrado en la década del setenta, el banano incrementó su participación dentro del total de exportaciones del país durante el periodo mencionado.

En efecto, mientras en los años cincuenta el valor de las exportaciones de banano representó en promedio el 2,9% del total del valor de las exportaciones colombianas, en los sesenta y ochenta llegó a ser el 3,9%, y entre 1990 y 1997 fue el 5,0%.

Para los años noventa, las exportaciones de banano representaron, en promedio, el 45% de las exportaciones agrícolas no tradicionales del país.

A partir de allí, surge la nueva zona bananera colombiana, con altas posibilidades de desarrollo, excelentes suelos para el cultivo y considerables ventajas comparativas con respecto a las zonas existentes en los países centroamericanos.

Se desarrolló entonces en el Urabá antioqueño, un potencial en la producción del banano que hoy les da sustento a miles de familias y convierte a este territorio en un foco del desarrollo de Antioquia.

Actualmente, Colombia representa el 2% de la producción mundial de banano, con un enfoque netamente comercial y es reconocido a nivel mundial como país exportador de banano de alta calidad.

En el año 2019 las exportaciones de banano sumaron US \$852,8 millones, con un total de 100,2 millones de cajas. Los principales países destino de las exportaciones en el año 2019 fueron: Bélgica con 22,7 millones de cajas, seguido por el Reino Unido con 17,7 millones de cajas, en tercer lugar, se encuentra Italia con 13,6 millones de cajas, seguido por EE. UU con 12,3 millones de cajas (Augura, 2019).

² La industria bananera y el inicio de los conflictos sociales del siglo XX. Autor: Agudelo Velásquez, Leonardo. Historiador de la Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín. Investigador y docente, Universidad Autónoma de Colombia. <https://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-258/industria-bananera-y-el-inicio-de-los-conflictos-sociales-siglo-xx>

Por su parte respecto al plátano las exportaciones en 2019 desde el Urabá, fueron de 3,75 millones de cajas por valor de 46,8 millones USD. El destino principal de plátano colombiano en el año 2019 fue EE. UU con 1,9 millones de cajas, seguido por Reino Unido con 1 millón de cajas, en tercer lugar, se encuentra Bélgica con 237 mil cajas. (Augura, 2019)

Para el año 2020, Colombia ocupó el cuarto lugar de proveedores de banano a Corea del Sur después de no hacer parte del top 10 en los años anteriores. Esto en correspondencia con los esfuerzos gubernamentales realizados y que han permitido tener un panorama positivo en las exportaciones.

Producción Mundial de Plátano

PAIS	RENDO (Tn/Ha)	PRODUCCION	% PART.
UGANDA	5,4	6.800.164	23,60
CAMERUN	13,2	6.822.133	9,70
GHANA	10,8	5.581.745	9,70
COLOMBIA	10,6	3.908.986	8,70
RWANDA	8,7	3.786.504	8,60
NIOSIA	6,1	2.665.129	8,20
PERU	11,3	3.010.391	5,00
COTE D'IVOIRE	3,7	847.705	4,30
REP. DEM. DEL CONGO	4,5	863.156	3,60
OTROS	6,7	6.961.197	19,50
TOTAL	7,2	42.226.205	100,00

- Colombia ocupa el 4 lugar en producción, rendimiento y área sembrada de Plátano a nivel mundial.
- El país con mayor rendimiento en América es Perú, presentando rendimientos promedio de 11,3Ton/Ha, en el mundo es Camerun con un 13,2 ton/ha

Fuente: Ministerio de Agricultura. El campo es de Todos. Dirección de cadenas Agrícolas y Forestales. Marzo de 2020

Respecto a la región de Urabá, en 2019, las exportaciones de banano fueron de 65.4 millones de cajas por valor de US \$538.9 millones y 35.083 las hectáreas sembradas de banano en la región, haciendo de nuestra subregión, la más representativa a nivel de producción de banano en el país (Augura, 2019)³

³ Fuentes: Augura. (2019). Coyuntura Banaera 2019. Cuervo Bernal, L. E., Hoyos Ruiz, R., Vélez Villegas, G., & De Jesús Cprtes, M. (s/f). Caracterización Sector Bananero en Colombia. Recuperado el 12 de febrero de 2021, de <https://repositorio.sena.edu.co/bitstream/handle/11404/2151/3004.pdf;jsessionid=5422510C1D5B876C056E1F143A8C36A?sequence=1>

Zonas de producción de plátano en Colombia

Zonas de producción año 2019



Fuente: Ministerio de Agricultura. El campo es de Todos. Dirección de cadenas Agrícolas Y Forestales. Marzo de 2020

La Constitución Política de Colombia, como las leyes 397 de 1997 y 1185 de 2008 determinan las especificaciones para la conformación y las manifestaciones del patrimonio cultural e inmaterial de la nación sobre los cuales recaen este tipo de prácticas que hacen parte de la historia social y económica de los colombianos.

El banano es una fruta de agradable sabor, alto contenido de vitamina y minerales y de fácil digestión. Por cada 100 gramos de banano se tienen 460 calorías. Como pocas frutas, el banano permanece aséptico dentro de su envoltura natural, jamás tiene gusano, ni corazón, ni semilla. Es un alimento altamente energético, con hidratos de carbono fácilmente asimilables.

El banano ofrece una gran variedad de elaboración de productos, transformados e industrializados, en forma de bananos pasos o bananos deshidratados o secados, cremas, pastas, pulpas, puré, compotas, mermeladas en conserva, harinas, hojuelas, frutas en jarabe, confitadas y congeladas, alimento para ganado y otros animales; Los subproductos o abonos orgánicos procedentes del vástago que incorporan a la plantación y los residuos que se generan en la cosecha, fibras y papel a base de los pseudotallos, alcohol, aguardiente, vino, cerveza, vinagre de la fermentación de la fruta (Cuervo et al., s/f)

Por otro lado, el plátano es una gran fuente de fibra, vitaminas y minerales como el potasio, calcio, magnesio y vitaminas del complejo B. Además, contiene un almidón más resistente, un tipo de carbohidrato que no es bien absorbido por el cuerpo y puede generar

muchos beneficios para la salud como el control de la glucosa, el mantenimiento del peso e incluso una disminución de los niveles de colesterol.

En tal sentido resulta fundamental considerar el estudio de esta iniciativa, toda vez que el sector bananero presenta fortalezas económicas y sociales que pueden ser potencializadas para generar progreso y desarrollo. De igual manera, y con el apoyo del gobierno nacional estaríamos contribuyendo a la protección de miles de familias que hacen parte histórica de la producción agropecuaria de nuestro país.

Según información del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, a marzo de 2020 presenta la siguiente caracterización de la cadena de producción de plátano.



Fuente: Ministerio de Agricultura. El campo es de Todos. Dirección de cadenas Agrícolas y Forestales. Marzo de 2020

Comportamiento de las exportaciones a febrero de 2020



Fuente: Ministerio de Agricultura. El campo es de Todos. Dirección de cadenas Agrícolas y Forestales. Marzo de 2020

Empleo

AÑO	AREA COSECHADA	EMPLEOS DIRECTOS	EMPLEOS INDIRECTOS	EMPLEOS TOTALES
2014	401.739	235.111	584.445	819.556
2015	405.910	235.102	584.847	819.949
2016	416.053	248.758	618.779	867.537
2017	415.943	248.521	618.179	866.700
2018	434.078	267.813	665.744	933.557
2019	448.596	275.953	681.456	957.409

- El empleo generado por el subsector de plátano en el país asciende alrededor de 957.409 siendo junto con el café y la panela los principales productos que generan empleos en sector agrícola del país.
- Desde el año 2014, se han incrementado en un 17% la cantidad de empleos directos e indirectos que genera el sector platanicultor colombiano.

Fuente: Ministerio de Agricultura. El campo es de Todos. Dirección de cadenas Agrícolas y Forestales. Marzo de 2020

Razones por las cuales presentamos a consideración del Congreso de la República esta iniciativa, para que sean los debates amplios y enriquecedores la principal instancia que permitan a esta corporación aportar una Ley en respaldo a miles de productores bananeros.

-Importancia de la declaratoria de patrimonio nacional inmaterial

De acuerdo con la UNESCO, el patrimonio cultural no comprende únicamente monumentos o colecciones de objetos, sino que también abarca tradiciones o expresiones que se heredan y que se transmiten de generación en generación, tales como tradiciones orales, artes del espectáculo, usos sociales, rituales, actos festivos, conocimientos y prácticas relativos a la naturaleza y el universo, y saberes y técnicas vinculados a la artesanía tradicional.

En un mundo cada vez más globalizado, es imperativo proteger y salvaguardar el patrimonio cultural inmaterial pues es la garantía de que la diversidad cultural prevalezca, de forma que se contribuya al diálogo entre culturas y el respeto hacia otros modos de vida.

"La importancia del patrimonio cultural inmaterial no estriba en la manifestación cultural en sí, sino en el acervo de conocimientos y técnicas que se transmiten de generación en generación. El valor social y económico de esta transmisión de conocimientos es pertinente para los grupos sociales tanto minoritarios como mayoritarios de un Estado, y reviste la misma importancia para los países en desarrollo que para los países desarrollados", señala la UNESCO al respecto.

El patrimonio inmaterial es contemporáneo, tradicional y vigente al mismo tiempo, es decir que no solo incluye tradiciones heredadas del pasado, o tradiciones necesariamente de regiones alejadas, sino que también lo integran usos urbanos y rurales contemporáneos que caracterizan varios grupos culturales.

Para la UNESCO, el patrimonio inmaterial tiene un sentido integrador en la medida en que muchas tradiciones pueden no provenir directamente de sus mismas regiones o población, sino que, en la globalización y expansión de las comunidades, terminaron adoptando tradiciones de otras y tomándolas por propias, el patrimonio cultural inmaterial no regionaliza, sino que integra a las regiones, contribuyendo a la cohesión social fomentando un sentimiento de ayuda y de crecimiento en las poblaciones.

Debe tener un sentido representativo de la comunidad a la cual pertenece, la comunidad es su razón de ser, sólo podrá ser patrimonio cultural en la medida en que las comunidades lo reconozcan, lo mantengan y lo transmitan a otras generaciones.

En el artículo de investigación sobre patrimonio inmaterial y su relación con la historia de los inmigrantes en Aracataca durante el siglo XX, Álvaro Ramírez Manjarrez expresa que el patrimonio cultural es lo heredado, a través de lo cual un grupo humano se valora a sí mismo en su propia identidad, en sus saberes colectivos, atributos históricos y características sociales. Al interior de este concepto subyacen dos aspectos: El de patrimonio material, que representa edificios, lugares y objetos, y el de patrimonio inmaterial, que indica manifestaciones, símbolos y representaciones entre otros, ambos construidos por las acciones individuales y colectivas del ser humano.

Al mismo tiempo que hemos tratado de aproximarnos a una definición de lo que es el patrimonio cultural, debemos detenernos a considerar cuál es la importancia del patrimonio cultural inmaterial para los ciudadanos colombianos. En esta medida, podemos iniciar señalando que el concepto está en armonía con el carácter pluriétnico y multicultural de la nación expresado en nuestra Constitución Política. Esto significa que, al reconocer y salvaguardar las manifestaciones del patrimonio cultural inmaterial, estamos dándole un espacio a la diferencia y actuando en favor de su respeto, promoviendo así la tolerancia hacia prácticas, costumbres y manifestaciones, que así no sean las nuestras, tienen un espacio en la configuración de nuestra nación (Alcaldía Mayor de Bogotá, Programa Bogotá Humana, 2014, p.41).

Sin embargo, el estudio del patrimonio cultural inmaterial se justifica porque "es una categoría que agrupa un conjunto de manifestaciones culturales que las personas consideran importantes porque le asignan un valor especial. Estas manifestaciones tienen una amplia proyección en el tiempo y se mantienen activas al evidenciar las relaciones que los grupos humanos establecen con su entorno social, físico, ambiental e histórico. Y en esta medida, el

patrimonio cultural inmaterial nos ayuda a entender quiénes somos y a qué grupo nos sentimos vinculados" (Alcaldía Mayor de Bogotá, Programa Bogotá Humana, 2014, p.21).

En Colombia, conviene destacar la existencia de la Lista Representativa de Patrimonio Cultural Inmaterial, que es un registro de información y un instrumento concertado entre las instancias públicas competentes y la comunidad, la cual está dirigida a aplicar un Plan Especial de Salvaguardia a las manifestaciones que ingresen en dicha Lista.

De acuerdo con la Ley 1185 de 2008, este Plan Especial de Salvaguardia se traduce en proyectos o acciones programáticas de política pública que perduran en el tiempo y que tienen como objetivo garantizar las manifestaciones de patrimonio material e inmaterial.

Con la normatividad actual, no es suficiente simplemente declarar como Patrimonio Inmaterial a las expresiones culturales que se quieren exaltar, sino que además es necesario salvaguardarlas e iniciar procesos de gestión para su sostenibilidad.

Como se lee en el articulado del texto propuesto para segundo debate, el Ministerio de Cultura queda autorizado para que se adelante el proceso de postulación de los saberes, conocimientos y técnicas comunitarias asociadas a la cultura culinaria del banano y plátano en la Lista Representativa de Patrimonio Cultural Inmaterial, de forma que se pueda poner en marcha el respectivo Plan de Salvaguardia.

Vale destacar como antecedente que el 26 de marzo de 2021, mediante proyecto ordenanza Nro. 04 la Asamblea Departamental de Antioquia aprobó Ordenanza "Por medio del cual se declara al trabajador bananero, al campesino platanero y a la producción bananera y platanera como patrimonio cultural, inmaterial, alimenticio y nutricional de la nación y se dictan otras disposiciones – Ley Manuel Rivas Palacios".

Se entiende por cultura alimentaria el grupo de prácticas y conocimientos, valores y creencias, técnicas y representaciones sobre qué, cuándo, cómo, con quién y por qué se come lo que se come en una determinada sociedad. La cultura alimentaria se desarrolla en el contexto de unas determinadas relaciones socio técnicas de una sociedad con su entorno y se fundamenta en el establecimiento de clasificaciones sobre las que se construye todo un edificio de normas operativas. Así, la cultura alimentaria incluiría los productos y sus técnicas de producción o elaboración, y también valores, creencias, usos, costumbres y formas de consumo que serán parte de la identidad de una región, revista de patrimonio cultural de Zaragoza.

Colombia goza de un amplio patrimonio cultural y gastronómico, que se ha convertido en un recurso turístico, el cual tiene gran interés por los altos ingresos que puede generar a las poblaciones. Es por ello que el País busca una mayor inversión para mejores destinos que si bien ofrecen al turista una experiencia enriquecedora en términos de descanso y deportes extremos u otro tipo de entretenimiento, también un turismo que le ofrezca al visitante una

experiencia enriquecedora en la medida en que pueda probar y conocer un poco e los sabores del país de acuerdo a su región.

-La producción bananera:

Según un informe de la FAO (1971 - 1986); el banano se cultiva en todas las regiones tropicales y tiene una importancia fundamental para las economías de muchos países en desarrollo. En términos de valor bruto de producción, el banano es el cuarto cultivo alimentario más importante del mundo, después del arroz, el trigo y el maíz. El banano es un alimento básico y un producto de exportación. Como alimento básico, los bananos, incluidos los plátanos y otros tipos de bananos de cocción, contribuyen a la seguridad alimentaria de millones de personas en gran parte del mundo en desarrollo y, dada su comercialización en mercados locales, proporcionan ingresos y empleo a las poblaciones rurales. Como producto de exportación, el banano contribuye de forma decisiva a las economías de muchos países de bajos ingresos y con déficit de alimentos, entre los que figuran Ecuador, Honduras, Guatemala, Camerún, Côte d'Ivoire y Filipinas. Es la fruta fresca más exportada del mundo en cuanto a volumen y valor. En esta publicación se aborda principalmente la producción destinada a la exportación, y no el cultivo de banano para el autoconsumo o para su venta en mercados locales. Actualiza estudios similares ya realizados por la FAO en 1971 y 1986, analizando los avances en la producción y el comercio mundial del banano durante el período de 1985 a 2002.

La producción de banano para la exportación se considera una actividad tecnológica y económica diferente a la producción del banano como alimento de primera necesidad. La producción destinada a la exportación se sirve únicamente de unas cuantas variedades seleccionadas por su alto rendimiento, su durabilidad en el transporte de larga distancia, su calidad y su aspecto sin taras. El volumen de bananos exportados a nivel mundial en el período de 1985 a 2002 creció a una tasa media sin precedentes del 5,3 por ciento anual, el doble que en los últimos 24 años (2,4 por ciento entre 1960 y 1984). Este aumento fue unido a cambios tecnológicos y cambios en el escenario del comercio mundial, entre los que figuran la apertura de las economías socialistas a los mercados mundiales a comienzos de los años noventa, acciones bilaterales y multilaterales para liberalizar el comercio (Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio - GATT, y la Organización Mundial del Comercio - OMC), el aumento de la conciencia ambiental (Protocolo de Montreal en 1987 y la Cumbre de la Tierra de Río de Janeiro en 1992), la creación de un Mercado Único Europeo en 1993, un período de crecimiento económico sin precedentes propiciado por las tecnologías multimedia y «la nueva economía» en el mundo desarrollado, la aplicación de políticas de ajuste estructural en los países productores de banano, y una concentración importante de comercio al por menor.

La publicación comienza con una visión general de la evolución de la producción y el comercio en los últimos 15 años, y continúa con una descripción y un análisis en profundidad de los

<p>hechos y motivos que han servido de base para estos avances. Se examina la producción y las exportaciones de banano en las principales regiones exportadoras del mundo, la evolución de las importaciones y las políticas de importación de los principales mercados, el cambio tecnológico en los niveles de producción y transporte, las preocupaciones, políticas e instrumentos sociales y en materia de medio ambiente, y la función de las empresas transnacionales en la economía mundial del banano.</p> <p>Según el Ministerio de Agricultura (2015), durante los últimos años la baja rentabilidad del banano ha estado ligada, principalmente, a la volatilidad de la tasa de cambio, las condiciones climáticas adversas que generan daños en los cultivos y la pérdida de la productividad, así como a la falta de innovación y desarrollo del sector.</p> <p>Estas circunstancias han puesto en riesgo la sostenibilidad de todo el sector, tanto de los pequeños como de los medianos productores, de forma que es preciso que el mismo Ministerio de Agricultura adelante políticas enfocadas a modificar el modelo productivo, garantizar mejores manejos fitosanitarios de las plantaciones, la adecuación de suelos, el uso adecuado de la infraestructura de riego y drenaje, entre otros.</p> <p>-El Congreso y su potestad para hacer leyes de patrimonio.</p> <p>El artículo 150 de la Constitución Política establece entre las funciones del Congreso el de hacer leyes de declaratoria de patrimonio inmaterial. En tal sentido, la Corte Constitucional en sentencia T-406 de 1992, ha dicho, este tipo de leyes se deben entender como aquellas con la finalidad de destacar hechos, lugares, instituciones o personas públicamente "para promover valores que atañen a los principios de la Constitución".</p> <p>La Corte Constitucional ha dicho que el patrimonio cultural de la Nación está bajo la protección del Estado", mandato que acarrea un compromiso dirigido a difundir, fomentar y salvaguardar las expresiones que lo integran, conforme el artículo 72 de la Constitución Política. Al respecto, la sentencia C-111 de 2017 específicamente dispuso que la Constitución no desarrolla el tipo de medida o de instrumento que puede ser utilizado para satisfacer el deber genérico de protección, pues en ello le asiste una amplia libertad de configuración normativa al Congreso de la República.</p> <p>En este sentido el Congreso de la República ha expedido aproximadamente 150 leyes que declaran tradiciones, creencias, actividades ancestrales y demás expresiones como patrimonio cultural, porque transmite distintos valores, mensajes (históricos, artísticos, estéticos, políticos, religiosos, sociales, espirituales, naturales, simbólicos, etc.) que contribuyen a darle valor a la vida de las personas. Representan la identidad de una sociedad, el vehículo para entender la diversidad de los pueblos y desarrollar una política para la paz y la comprensión mutua.</p>	<p>Con el articulado propuesto para segundo debate, se deja en claro que el Gobierno Nacional propenderá por la promoción y el fortalecimiento de la producción del banano y del plátano, atendiendo a las necesidades y las oportunidades que el sector está presentando.</p> <p>5. POSIBLE CONFLICTO DE INTERESES</p> <p>Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992, se hacen las siguientes consideraciones:</p> <p>Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en ejercicio de sus funciones.</p> <p>Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.</p> <p>a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.</p> <p>b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.</p> <p>c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.</p> <p><u>Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:</u></p> <p>a) Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores.</p> <p>De conformidad con lo anterior, se indica que esta iniciativa legislativa, se enmarca dentro de las causales de ausencia de conflicto de interés, específicamente la prevista en el literal a) Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de Ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores.", dado que tiene por propósito declarar</p>
<p>al trabajador bananero, al campesino platanero y la producción de banano y plátano como Patrimonio Cultural, Inmaterial, Alimenticio y Nutricional de la Nación.</p> <p>Sin embargo, es importante señalar, que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5 de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime a los Congresistas de identificar causales adicionales.</p>	<p>6. PROPOSICIÓN</p> <p>Por las anteriores consideraciones, solicito a los Senadores de la Plenaria del Senado de la República, dar Segundo Debate al Proyecto de Ley No. 225 de 2022 Senado – 029 de 2021 Cámara "Por medio de la cual se declara al trabajador bananero, al campesino platanero y a la producción bananera y platanera y a la cultura gastronómica asociada al plátano y al banano como patrimonio cultural, inmaterial, alimenticio y nutricional de la Nación y se dictan otras disposiciones- Ley Manuel Rivas Palacios"</p> <p>Cordialmente,</p>  <p>PEDRO HERNANDO FLOREZ PORRAS Senador de la República</p>

<p>TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 225 DE 2022 SENADO - 029 DE 2021 CÁMARA</p> <p>"Por medio de la cual se declara al trabajador bananero, al campesino platanero y a la producción bananera y platanera y a la cultura gastronómica asociada al plátano y al banano como patrimonio cultural, inmaterial, alimenticio y nutricional de la Nación y se dictan otras disposiciones- Ley Manuel Rivas Palacios"</p> <p style="text-align: center;">EL CONGRESO DE COLOMBIA</p> <p style="text-align: center;">DECRETA:</p> <p>Artículo 1º. Reconocimiento: Reconozcáse los saberes, conocimientos y técnicas comunitarias asociadas a la cultura culinaria del banano y plátano como patrimonio cultural inmaterial de la nación y autorícese al Ministerio de Cultura el proceso de postulación a la lista representativa de patrimonio cultural e inmaterial y el posterior desarrollo del Plan Especial de Salvaguardia, de acuerdo con el procedimiento vigente estipulado en la Ley 1185 de 2008 y el Decreto 1080 de 2015, modificado por el Decreto 2358 de 2019 y acorde con los principios de participación ciudadana en materia cultural.</p> <p>Artículo 2º. Declárese el 5 de diciembre de cada año, como el día nacional de la memoria y las luchas del trabajador bananero y platanero.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Cultura en coordinación con el Centro Nacional de Memoria Histórica promoverán acciones que permitan la reconstrucción de la memoria histórica de los hechos de la masacre de las bananeras sucedida el 5 de diciembre de 1928 en Ciénaga, Magdalena.</p> <p>Artículo 3º. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, de conformidad con sus funciones constitucionales y legales, contribuirá al fomento, promoción, conservación, divulgación y desarrollo de la producción bananera y platanera declarada en la presente ley, a partir de las diferentes actividades desarrolladas a su alrededor y que han hecho tradición en la cultura alimentaria de la nación.</p> <p>Parágrafo: De conformidad con sus funciones, el Instituto Colombiano Agropecuario ICA, desarrollará e implementará estrategias para que, de manera coordinada con los trabajadores bananeros y campesinos plataneros se lleven a cabo, capacitaciones y demás actividades afines que, fomenten las buenas prácticas agrícolas para la producción bananera.</p> <p>Artículo 4º. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo en coordinación con el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, a partir de la vigencia de la presente ley, diseñarán e implementarán un programa de fomento de incentivos para la generación de empleo y sostenibilidad empresarial, con el fin de promover el crecimiento económico y sostenido del sector productor de plátano y banano en los</p>	<p>departamentos donde se producen estos productos, todo dentro del marco fiscal de mediano plazo.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional privilegiará políticas con enfoque de género, con el objetivo de reivindicar el compromiso, responsabilidad y entrega de la mujer bananera.</p> <p>Artículo 5º. El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural será el encargado de propender por la promoción y fortalecimiento de la producción del banano y el plátano, en el marco de la soberanía alimentaria, a partir de las diferentes políticas, programas, proyectos y metas planteadas para el cumplimiento del respectivo Plan Nacional de Desarrollo.</p> <p>Artículo 6º. Procúrese la inclusión del banano y el plátano en los procesos que se adelanten con relación a los programas de alimentación escolar, comedores comunitarios, centro de bienestar del adulto mayor o centros día, entre otros, de acuerdo a la disponibilidad regional y local de este alimento propendiendo por el acceso a oportunidades de mercado a pequeños productores.</p> <p>El Gobierno Nacional deberá priorizar y promover propuestas que contengan el uso del banano y plátano local como alimento básico en los programas nutricionales respetando los entornos alimentarios locales, que ejecuten las entidades de orden nacional y territorial, respetando siempre el enfoque diferencial en los planes alimentarios de los diferentes programas.</p> <p>Artículo 7º. El Gobierno Nacional a través de las diferentes entidades desarrollará y ejecutará programas, proyectos e instrumentos descentralizados encaminados al fortalecimiento de la generación de valor agregado y transformación de musáceas y los subproductos derivados del banano y plátano, en los municipios y departamentos.</p> <p>Parágrafo: En los diferentes programas, proyectos e instrumentos se incluirán planes que tengan la finalidad de prevenir, mitigar y contener las plagas y enfermedades que ataquen la producción de plátano y banano.</p> <p>Artículo 8º. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación.</p> <div style="text-align: center;">  <p>PEDRO HERNANDO FLÓREZ PORRAS Senador de la República</p> </div>
<p style="text-align: center;">Comisión Sexta Constitucional Permanente</p> <p>TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE POR LA COMISION SEXTA DEL SENADO DE LA REPUBLICA, EN SESION REALIZADA EL DIA 28 DE MARZO DE 2023, DEL PROYECTO DE LEY No. 225 DE 2022 SENADO, No. 029 DE 2021 CÁMARA</p> <p>"Por medio de la cual se declara al trabajador bananero, al campesino platanero y a la producción bananera y platanera y a la cultura gastronómica asociada al plátano y al banano como patrimonio cultural, inmaterial, alimenticio y nutricional de la Nación y se dictan otras disposiciones- Ley Manuel Rivas Palacios"</p> <p style="text-align: center;">EL CONGRESO DE COLOMBIA</p> <p style="text-align: center;">DECRETA:</p> <p>Artículo 1º. Reconocimiento: Reconozcáse los saberes, conocimientos y técnicas comunitarias asociadas a la cultura culinaria del banano y plátano como patrimonio cultural inmaterial de la nación y autorícese al Ministerio de Cultura el proceso de postulación a la lista representativa de patrimonio cultural e inmaterial y el posterior desarrollo del Plan Especial de Salvaguardia, de acuerdo con el procedimiento vigente estipulado en la Ley 1185 de 2008 y el Decreto 1080 de 2015, modificado por el Decreto 2358 de 2019 y acorde con los principios de participación ciudadana en materia cultural.</p> <p>Artículo 2º. Declárese el 5 de diciembre de cada año, como el día nacional de la memoria y las luchas del trabajador bananero y platanero.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Cultura en coordinación con el Centro Nacional de Memoria Histórica promoverán acciones que permitan la reconstrucción de la memoria histórica de los hechos de la masacre de las bananeras sucedida el 5 de diciembre de 1928 en Ciénaga, Magdalena.</p> <p>Artículo 3º. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, de conformidad con sus funciones constitucionales y legales, contribuirá al fomento, promoción, conservación, divulgación y desarrollo de la producción bananera y platanera declarada en la presente ley, a partir de las diferentes actividades desarrolladas a su alrededor y que han hecho tradición en la cultura alimentaria de la nación.</p> <p>Parágrafo (nuevo): De conformidad con sus funciones, el Instituto Colombiano Agropecuario ICA, desarrollará e implementará estrategias para que, de manera coordinada con los trabajadores bananeros y campesinos plataneros se lleven a cabo, capacitaciones y demás actividades afines que, fomenten las buenas prácticas agrícolas para la producción bananera.</p>	<p>Artículo 4º. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo en coordinación con el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, a partir de la vigencia de la presente ley, diseñarán e implementarán un programa de fomento <u>de incentivos para la generación de empleo y sostenibilidad empresarial, con el fin de promover el crecimiento económico y sostenido del sector productor</u> de plátano y banano en los departamentos donde se producen estos productos, <u>todo dentro del marco fiscal de mediano plazo.</u></p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional privilegiará políticas con enfoque de género, con el objetivo de reivindicar el compromiso, responsabilidad y entrega de la mujer bananera.</p> <p>Artículo 5º. El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural será el encargado de propender por la promoción y fortalecimiento de la producción del banano y el plátano, en el marco de la soberanía alimentaria, a partir de las diferentes políticas, programas, proyectos y metas planteadas para el cumplimiento del respectivo Plan Nacional de Desarrollo.</p> <p>Artículo 6º. Procúrese la inclusión del banano y el plátano en los procesos que se adelanten con relación a los programas de alimentación escolar, comedores comunitarios, centro de bienestar del adulto mayor o centros día, entre otros, de acuerdo a la disponibilidad regional y local de este alimento propendiendo por el acceso a oportunidades de mercado a pequeños productores.</p> <p>El Gobierno Nacional deberá priorizar y promover propuestas que contengan el uso del banano y plátano local como alimento básico en los programas nutricionales respetando los entornos alimentarios locales, que ejecuten las entidades de orden nacional y territorial, respetando siempre el enfoque diferencial en los planes alimentarios de los diferentes programas.</p> <p>Artículo 7º. El Gobierno Nacional a través de las diferentes entidades desarrollará y ejecutará programas, proyectos e instrumentos descentralizados encaminados al fortalecimiento de la generación de valor agregado y transformación de musáceas y los subproductos derivados del banano y plátano, en los municipios y departamentos.</p> <p>Parágrafo (nuevo): En los diferentes programas, proyectos e instrumentos se incluirán planes que tengan la finalidad de prevenir, mitigar y contener las plagas y enfermedades que ataquen la producción de plátano y banano.</p> <p>Artículo 8º. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación.</p>

<p>Comisión Sexta Constitucional Permanente</p> <p>AUTO DE SUSTANCIACIÓN</p> <p>En los términos anteriores, fue aprobado en Primer Debate por la Comisión Sexta, en sesión ordinaria realizada el día 28 de Marzo de 2023, el Proyecto de Ley No. 225 de 2022 SENADO, No. 029 de 2021 CÁMARA "POR MEDIO DE LA CUAL SE DECLARA AL TRABAJADOR BANANERO, AL CAMPESINO PLATANERO Y A LA PRODUCCIÓN BANANERA Y PLATANERA Y A LA CULTURA GASTRONÓMICA ASOCIADA AL PLÁTANO Y AL BANANO COMO PATRIMONIO CULTURAL, INMATERIAL, ALIMENTICIO Y NUTRICIONAL DE LA NACIÓN Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES- LEY MANUEL RIVAS PALACIOS", según consta en el Acta No. 21, de la misma fecha.</p>  <p>JORGE ELIECER LAVERDE VARGAS Secretario General Comisión Sexta del Senado</p>	<p>Comisión Sexta Constitucional Permanente</p> <p>AUTO DE SUSTANCIACIÓN</p> <p>La Mesa Directiva Autoriza el Informe presentado para Segundo Debate por el Honorable Senador PEDRO HERNANDO FLÓREZ PORRAS, al Proyecto de Ley No. 225 de 2022 SENADO, No. 029 de 2021 CÁMARA "POR MEDIO DE LA CUAL SE DECLARA AL TRABAJADOR BANANERO, AL CAMPESINO PLATANERO Y A LA PRODUCCIÓN BANANERA Y PLATANERA Y A LA CULTURA GASTRONÓMICA ASOCIADA AL PLÁTANO Y AL BANANO COMO PATRIMONIO CULTURAL, INMATERIAL, ALIMENTICIO Y NUTRICIONAL DE LA NACIÓN Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES- LEY MANUEL RIVAS PALACIOS", DE ACUERDO AL ARTÍCULO 165 DE LA LEY 5ª DE 1992 "REGLAMENTO DEL CONGRESO", para que sea publicado en la Gaceta del Congreso.</p>  <p>JORGE ELIECER LAVERDE VARGAS Secretario General Comisión Sexta del Senado</p>
---	--

CONTENIDO

Gaceta número 407 - Martes, 2 de mayo de 2023

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

	Págs.
Informe de ponencia para primer debate, pliego de modificaciones y texto propuesto al Proyecto de ley número 49 de 2022 Senado acumulado con el Proyecto de ley número 113 de 2022 Senado, acumulado con el Proyecto de ley número 143 de 2022 Senado, por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se reglamenta la jornada laboral diurna y se dictan otras disposiciones.	1
Informe de ponencia para segundo debate, texto propuesto y texto aprobado en primer debate por la Comisión Sexta al Proyecto de ley número 225 de 2022 Senado, 029 de 2021 Cámara, por medio de la cual se declara al trabajador bananero, al campesino platanero y a la producción bananera y platanera y a la cultura gastronómica asociada al plátano y al banano como patrimonio cultural, inmaterial, alimenticio y nutricional de la nación y se dictan otras disposiciones- Ley Manuel Rivas Palacios.	12