

Honorio Henriquez
Senador

Bogotá, agosto 29 de 2023.

Honorable Senador
IVÁN LEONIDAS NAME VÁSQUEZ
Presidente
Senado de la República
Ciudad

Asunto: Radicación del proyecto de ley estatutaria "Por medio de la cual se regula el derecho al trabajo como derecho fundamental y se dictan otras disposiciones"

Honorable presidente,

En nuestra condición de Congresistas, radicamos ante la Honorable Secretaría General del Senado de la República el proyecto de ley estatutaria **"por medio de la cual se regula el derecho al trabajo como derecho fundamental y se dictan otras disposiciones"** para que sea puesto a consideración del Honorable Senado de la República. Cumpliendo con el pleno de los requisitos contenidos en la Ley 5 de 1992, y con la finalidad de iniciar el trámite legislativo y aprobar esta iniciativa adjunto a esta comunicación encontrará el texto original del proyecto de ley en versión digital.

De los Honorables Congresistas,

Carla Verjil
Andrés Parra

Honorio Henriquez
HONORIO MIGUEL HENRIQUEZ PINEDO
Senador de la República
Autor Principal

(CARM)

Rafaela Vázquez
Paola Helguín

Enriquez

Etebarri

SENADO DE LA REPUBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

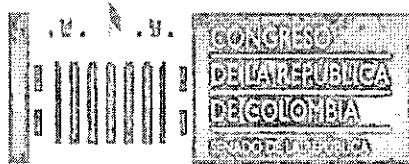
El día 29 del mes Agosto del año 2023,

se radicó en este despacho el proyecto de ley
Nº. 121 Acto Legislativo Nº. _____, con todos y

cada uno de los requisitos constitucionales y legales
por: H.S. Honorio Henríquez, Paola Holguín, Paloma Velasco,

Esteban Quintero, Andrés Guerra, M^g Fernanda Cabel, Ciro Ramírez

SECRETARIO GENERAL



Honorio Henriquez
Senador

1. TEXTO PROPUESTO PROYECTO DE LEY ESTATUTARIA _____

"POR MEDIO DE LA CUAL SE REGULA EL DERECHO AL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES.

EL CONGRESO DE COLOMBIA"

DECRETA

CAPÍTULO I

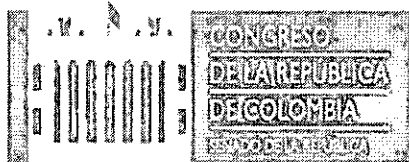
Objeto, principios, derechos y deberes

Artículo 1°. Objeto. La presente ley estatutaria tiene por objeto regular el derecho al trabajo como derecho fundamental y obligación social de obligatoria protección estatal, que surge del mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador.

Artículo 2°. Naturaleza. El trabajo es un derecho fundamental y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial supervisión y protección del Estado

Artículo 3°. Ámbito de aplicación. La presente ley se aplica a todos las personas que estén vinculadas mediante contrato de trabajo, cualquiera que sea el nombre que se dé a la relación laboral, el empleador puede ser persona natural o jurídica, de naturaleza pública o privada, y el trabajador debe ser persona natural.

Artículo 4°. Definición. El trabajo es toda actividad que desarrolla el ser humano de manera libre y voluntaria, de forma material o intelectual, de carácter permanente o transitorio, que una persona natural ejecuta de manera libre, voluntaria, y conscientemente, que se denomina trabajador y la pone al servicio de otra persona natural o jurídica, denominada empleador, cuya relación surge del mutuo acuerdo entre las partes, quienes acuerdan que el trabajador prestará personalmente el servicio, a cambio del cual percibirá una remuneración habitual, denominada salario, mediada de una subordinación cuyos límites son la dignidad humana y las condiciones justas y dignas del trabajador.



Honorio Henriquez
Senador

Artículo 5°. Principios Mínimos Fundamentales. El derecho al trabajo se regula por los siguientes principios:

5.1 Igualdad de oportunidades para los trabajadores. Todas las personas sin discriminación alguna por edad, genero, raza, clase social, ideología política o religiosa, puede acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones; de manera que pueda desarrollar plenamente su potencial; y beneficiarse de su esfuerzo en función de sus méritos.

5.2. Remuneración mínima vital y móvil. Es el ingreso que recibe el trabajador para solventar sus necesidades básicas y de su núcleo familiar, si lo tiene, que contribuyen a una vida digna. La remuneración que recibe el trabajador debe ser proporcional a la cantidad y calidad del trabajo realizado conforme a lo acordado entre las partes.

5.3 Estabilidad laboral. Es la garantía que tiene todo trabajador de permanecer o conservar su trabajo, con el pago del salario y prestaciones sociales correspondientes y a no ser despedido sin que exista una justa causa para su despido, o que se configure una causal de terminación del contrato de trabajo, en todo caso el empleador debe respetar y garantizar los beneficios que otorga el fuero sindical.

5.4 Estabilidad laboral reforzada. Es la garantía que tienen ciertos trabajadores de permanecer o conservar su trabajo y de obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales. Para terminar un contrato de trabajo en los casos de estabilidad laboral reforzada, debe mediar una autorización por parte del Ministerio del Trabajo y una justa causa para terminar el contrato de trabajo. Gozan de estabilidad laboral reforzada las siguientes personas:

- Las Mujeres en estado de embarazo y durante los siguientes 6 meses al nacimiento del bebé.
- Las personas que padezcan una enfermedad o accidente de origen laboral, durante el tiempo que perdure la incapacidad, hasta el otorgamiento de la pensión de invalidez o la vigencia de las recomendaciones del médico laboral.
- Las personas que padezcan una enfermedad o accidente de origen común, durante el tiempo que permanezcan incapacitados, hasta el otorgamiento de la pensión de invalidez o mientras tengan recomendaciones medicas laborales.
- Las personas que se encuentren próximas a pensionarse, que les falte 3 años o menos de la edad o el mínimo de semanas de cotización exigidas para pensionarse.

5.5 Irrenunciabilidad. Ningún trabajador podrá renunciar a los beneficios y mínimos establecidos en esta ley o cualquier otra ley que contenga derechos laborales.

5.6 Transacción y conciliación. Empleador y trabajador podrán transar y conciliar sobre derechos inciertos y

"Por medio de la cual se regula el derecho al trabajo como derecho fundamental y se dictan otras disposiciones" 3



Honorio Henriquez
Senador

discutibles, en ningún caso se podrá conciliar sobre la remuneración mínima vital, la afiliación y aportes cotizaciones a la seguridad social.

5.7 Favorabilidad. Todas las situaciones en donde se discutan derechos de los trabajadores, en caso de duda, se resolverán de la manera más favorable a este, aun cuando haya duda en la aplicación e interpretación de la ley o las fuentes formales del derecho, la condición más favorable se le otorgará al trabajador cuando no exista claridad en la que se debe aplicar a una situación o controversia determinada.

5.8 Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los partes del contrato laboral. Al momento de interpretar las normas y las situaciones fácticas que rodean al trabajador y al empleador, prevalecerá siempre, la realidad, los hechos probados, así se les haya dado una denominación diferente, salvo mutuo acuerdo entre las partes.

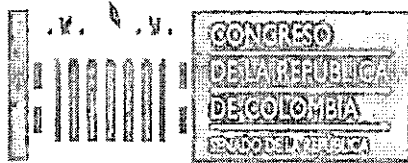
5.9 Seguridad social. Todo trabajador, tiene derecho a que su empleador lo afilie y haga aportes en su favor a los sistemas de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales, en ningún caso, salvo requisitos cumplidos para acceder a la pensión de vejez, el empleador se puede exonerar de esta obligación. En el caso de contratistas independientes o de prestación de servicios es deber del contratante verificar la afiliación y aportes al Sistema de Seguridad Social, por parte del contratista o hacerlos en su nombre.

5.10 Capacitación. Todo trabajador tiene derecho a ser capacitado por el empleador para el cabal cumplimiento de sus funciones y lograr el mejor desempeño de su oficio.

5.11 El descanso obligatorio. Es deber de todo empleador respetar los descansos obligatorios del trabajador y remunerar los tiempos de descanso, establecidos en la ley o los que de mutuo acuerdo hayan acordado entre las partes, como descanso remunerado trabajado, sin que esto implique una renuncia del trabajador a su derecho al descanso.

5.12 Protección especial a la mujer y a la maternidad. Todas las mujeres trabajadoras, gozan de especial protección, sus derechos son irrenunciables y no pueden ser sometidas a ningún tipo de discriminación en razón de su género. En el evento de que, durante el contrato de trabajo o relación laboral, la mujer quedare en embarazo, gozará de especial protección y este no puede ser motivo para dar finalizada su relación laboral o contrato de trabajo sin justa causa. Dicha protección se extenderá hasta los 6 meses de vida del menor.

5.13 El trabajador menor de edad. Los menores de edad podrán trabajar con expresa autorización de sus padres o representantes legales en labores que no impliquen un riesgo para su salud, física y mental, ni que impidan su formación académica básica, técnica, tecnológica o profesional.



Honorio Henriquez
Senador

Artículo 6. Obligaciones del Estado. El estado debe garantizar el derecho al trabajo, y gestionar las acciones de supervisión y control para lograr el pago oportuno de los salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales y el respeto y aplicación de los principios establecidos en esta ley.

Artículo 7°. Evaluación anual de la productividad en materia laboral. El Ministerio de trabajo ejecutará y divulgará evaluaciones anuales sobre la productividad en materia laboral con el fin de implementar políticas públicas tendientes a mejorar las condiciones de los trabajadores y el crecimiento de los empleadores, la disminución del desempleo y de la informalidad.

Artículo 8°. Formalización Laboral. Es deber del Estado adoptar políticas públicas dirigidas a lograr la reducción de la informalidad que incidan en el goce efectivo del derecho a trabajo en condiciones justas y dignas, promover la generación de empleo en dialogo tripartito entre empresarios, trabajadores y organizaciones sindicales.

El Estado deberá supervisar de manera eficiente y oportuna que todos los empleadores, sea cual sea su categoría o clasificación, afilien al sistema de seguridad social en salud, pensión o riesgo a todos los trabajadores y cumplan de manera adecuada la ley en materia laboral en favor del trabajador.

CAPÍTULO II

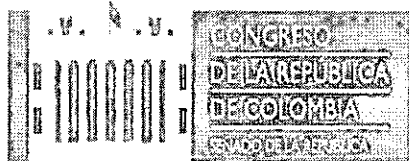
Prima Adicional por Crecimiento Económico

Artículo 9°. Prima de Crecimiento Económico o Productividad. Adicionalmente de la prima legal contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo y de aquellas primas extra legales o convencionales, pactadas entre empleadores y trabajadores, dentro del contrato de trabajo, las partes deben estipular una prima legal adicional por crecimiento económico del empleador, crecimiento económico o productividad del gremio o industria cuando esta sea superior al 4%. Dicha prima deberá constar en el contrato de trabajo escrito y en todo caso se presumirá pactada cuando el contrato de trabajo sea verbal.

El gobierno nacional reglamentará la forma como debe medirse el crecimiento económico y productividad en los empleadores para efectos de la causación de la prima de crecimiento o productividad.

Artículo 10°. Valor de la Prima de Crecimiento o Productividad Para los empleadores cuyas empresas que tengan calidad de micro y pequeñas empresas, teniendo en cuenta la clasificación de tamaño empresarial vigente, aplicará una prima diferenciada bajo los términos del presente artículo.

"Por medio de la cual se regula el derecho al trabajo como derecho fundamental y se dictan otras disposiciones" 5



Honorio Henriquez
Senador

- a) el 20% de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente para las microempresas y empleadores personas naturales.
- b) el 30% de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente para las pequeñas empresas.
- c) el 40% de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente para las grandes empresas.

Las microempresas o pequeñas empresas que se encuentren en una situación de subordinación respecto de una mediana o gran empresa, o pertenezcan a un grupo empresarial, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 260 y 261 del Código de Comercio, o la norma que los sustituya, deberán pagar la prima de productividad correspondiente a 20 días del SMLMV.

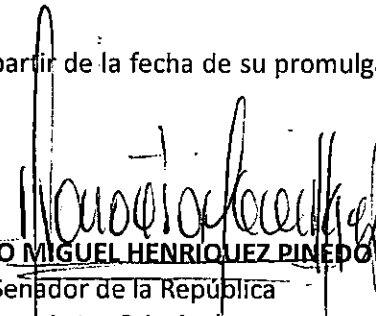
Artículo 11. Pago de la Prima de Crecimiento Económico o Productividad. La prima de crecimiento económico o productividad deberá ser cancelada por el empleador en dos pagos así: la mitad, máximo el 30 de marzo de cada año y la otra mitad a más tardar el 30 de septiembre de la misma anualidad. El empleador y trabajador de mutuo acuerdo pueden acordar diferir el pago de la prima de productividad en pagos mensuales durante el año siguiente de causación de la prima.

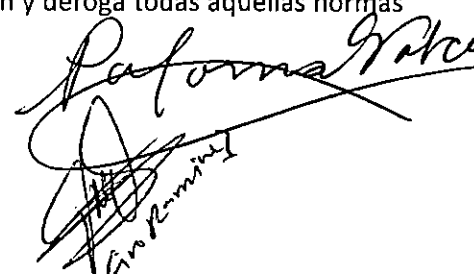
Artículo 12°. Carácter Jurídico. La prima de crecimiento económico o de productividad no constituye salario para ningún efecto y no hace parte de la base para liquidar los aportes con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, Régimen del Subsidio Familiar y contribuciones (aportes y cotizaciones) a la seguridad social establecidas por la Ley 100 de 1993 y decretos reglamentarios, adicionalmente, sobre dicha suma no se podrá aplicar gravamen o impuesto alguno.

Artículo 13° Reglamentación y actualización del Código Laboral. El gobierno nacional de manera concertada con los trabajadores, gremios empresariales, organizaciones sindicales, y empleadores, deberá reglamentar mediante ley ordinaria la presente ley y actualizar el código laboral.

Artículo 14°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas aquellas normas que le sean contrarias.

Atentamente,


HONORIO MIGUEL HENRIQUEZ PINEDO
Senador de la República
Autor Principal


Rafael Ángel


Esteban

SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 29 del mes Agosto del año 2023

se radicó en este despacho el proyecto de ley

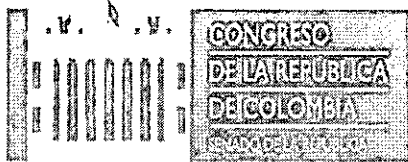
Nº. 121 Acto Legislativo Nº. _____, con todos y

cada uno de los requisitos constitucionales y legales

por: H.S. Honorio Henríquez, Pado Holguín, Paloma Velencia

Esteban Quintero, Andrés Guerra, M^{te} Fernando Cabal, Cirilamíres

SECRETARIO GENERAL



Honorio Henriquez
Senador

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Andres Pineda

Senador de la República
Coautor

Paola Holguin

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor



Honorio H. Enriquez
Senador

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

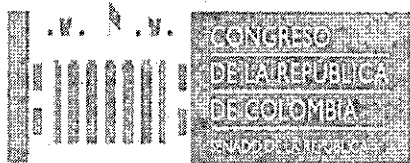
Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor



Honorio Henriquez
Senador

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Objeto del Proyecto de Ley.

El presente proyecto de ley estatutaria tiene por objeto regular el derecho al trabajo como derecho fundamental y obligación social de obligatoria protección estatal, que surge del mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, estableciendo el trabajo como un derecho fundamental y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial supervisión y protección del Estado.

2. Impacto de la Iniciativa

El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, en 1991, dispuso que el Congreso de Colombia debía expedir el estatuto del trabajo, mora en la cual se encontraba y que fue el motivo fundamental de esta ley, que pretende establecer de manera clara, precisa y axiológica cuales son los pautas, principios, irrenunciables y de obligatoria aplicación en favor de los trabajadores.

Para generar empleo, es necesario reducir la informalidad, fortalecer y aumentar las oportunidades laborales, el mercado laboral en Colombia, da cuenta de una tasa de informalidad en el 2022 del 57,8% y el desempleo se ubicó en el 13,7%. Por ello el principal reto que se debe asumir en Colombia es reducir la informalidad y ascender hacia la formalidad y la reducción del desempleo, todo esto sin desconocer los principios y postulados constitucionales que rodean el trabajo como un derecho fundamental, como un derecho y obligación social.

La mejor manera de lograr ese equilibrio es sentando el precedente, delimitando las pautas que en materia de derechos y garantías tiene el trabajador, las obligaciones que tiene el empleador, y la responsabilidad del Estado en lo que concierne a la materialización de las mismas.

La dupla trabajador y empleador es una dupla indisoluble, que al brindarle las mejores condiciones de manera paralela logra un crecimiento armónico, solido, fortalecido que permita la multiplicación de ofertas y beneficios para ambas partes.

De ahí la importancia de este proyecto, de esta iniciativa de ley estatutaria y mas que oportuna es necesaria para el crecimiento del mercado laboral en Colombia.



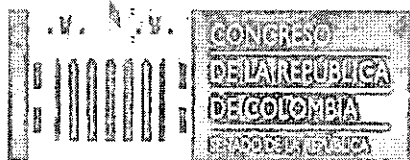
Honorio Enriquez
Senador

Uno de los aspectos queremos resaltar es la protección a la mujer y a la maternidad, como tal constituye un hecho jurídico derivado de la reproducción del ser humano, del cual emanan derechos y obligaciones, es por esto que tanto a nivel nacional como internacional por parte de la ONU y la OIT, se han desarrollado normas y recomendaciones al respecto, las cuales contienen disposiciones concretas con respecto a la ejecución de labores en el periodo de gestación debido a que a lo largo de los años las mujeres se han visto discriminadas en razón de esto por las posibles repercusiones negativas que podrían representar estas situaciones para las empresa.

Es así como a través del convenio C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) la OIT sostiene en su artículo 4° *"Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia."* Al ser este un derecho fundamental debe ser tratado en una ley estatutaria como la que se propone para debate, aprobación y sanción.

De igual manera, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 23 puntualiza que: *"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social, toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses."* Aspectos que al estar relacionados con derechos fundamentales deben ser contenidos en una ley estatutaria como la que aquí se propone.

Con ese mismo espíritu de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsa el Trabajo Decente. Este es un concepto que resalta la importancia de que los hombres y las mujeres tengan oportunidades de un trabajo que sea productivo y que les genere un ingreso que les permita vivir con dignidad, este trabajo productivo solo se logra con motivación respeto de los derechos y garantías mínimas que hasta hoy no están contempladas en ninguna ley estatutaria en Colombia.



Honorio Henríquez
Senador

3. Impacto fiscal

Para analizar este aspecto de la presente iniciativa, es necesario basarnos en los diferentes pronunciamientos de la Corte Constitucional, entre ellos la Sentencia C- 911 de 2007 en la cual puntualizó que el impacto fiscal de las normas no puede constituirse en óbice para que las corporaciones públicas ejerzan su función legislativa y normativa:

"En la realidad, aceptar que las condiciones establecidas en el art. 7° de la Ley 819 de 2003 constituyen un requisito de trámite que le incumbe cumplir única y exclusivamente al Congreso reduce desproporcionadamente la capacidad de iniciativa legislativa que reside en el Congreso de la República, con lo cual se vulnera el principio de separación de las Ramas del Poder Público, en la medida en que se lesiona seriamente la autonomía del Legislativo".

"Precisamente, los obstáculos casi insuperables que se generarían para la actividad legislativa del Congreso de la República conducirían a concederle una forma de poder de veto al ministro de Hacienda sobre las iniciativas de ley en el Parlamento"

"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" (Negrilla fuera del texto).

Así mismo la Honorable Corte Constitucional quien en la Sentencia C-625 de 2010 con ponencia del Honorable Magistrado Nilson pinilla estableció que:

"Las obligaciones previstas en el artículo 7° de la Ley 819/03 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las leyes. Esto último en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las previsiones legislativas. El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica, empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso.



Honorio Enriquez
Senador

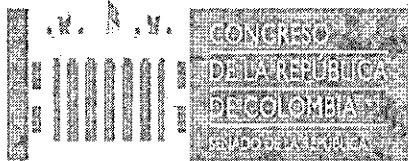
Ello en tanto (i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo; y (ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático.

Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno. Así, si el Ejecutivo considera que las cámaras han efectuado un análisis de impacto fiscal erróneo, corresponde al citado Ministerio el deber de concurrir al procedimiento legislativo, en aras de ilustrar al Congreso sobre las consecuencias económicas del proyecto. El artículo 7º de la Ley 819/03 no puede interpretarse de modo tal que la falta de concurrencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público dentro del proceso legislativo afecte la validez constitucional del trámite respectivo.

Como lo ha resaltado la Corte, si bien compete a los miembros del Congreso la responsabilidad de estimar y tomar en cuenta el esfuerzo fiscal que el proyecto bajo estudio puede implicar para el erario público, es claro que es el Poder Ejecutivo, y al interior de aquél el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el que dispone de los elementos técnicos necesarios para valorar correctamente ese impacto, y a partir de ello, llegado el caso, demostrar a los miembros del órgano legislativo la inviabilidad financiera de la propuesta que se estudia.

De allí que esta corporación haya señalado que corresponde al Gobierno el esfuerzo de llevar a los legisladores a la convicción de que el proyecto por ellos propuesto no debe ser aprobado, y que en caso de resultar infructuoso ese empeño, ello no constituye razón suficiente para tener por incumplido el indicado requisito, en caso de que las cámaras finalmente decidan aprobar la iniciativa cuestionada."

De ahí que, para efectos de esta iniciativa, máxime que lo que pretende es fortalecer y garantizar un derecho fundamental en favor de los ciudadanos colombianos se debe hacer prevalente la garantía del derecho al



Honorio Enriquez
Senador

trabajo por encima de limitantes o barreras económicas.

No obstante, le corresponde al gobierno nacional ajustar la aplicación de las leyes el marco fiscal de mediano plazo para que no quede en palabras las buenas propuestas que, desde el legislativo, estamos impulsando en favor de los colombianos, en caso de que se encontrare algún grado de impacto fiscal, que en nuestro concepto no lo tiene, a la presente iniciativa.

4. Conflicto de intereses

Teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5ª de 1992 y se dictan otras disposiciones, que modifica el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992, que establece la obligación al autor del proyecto presentar la descripción de las posibles circunstancias o eventos que podrán generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, siendo estos criterios guías para que los congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento. Frente al presente proyecto, se considera que no genera conflictos de interés, puesto que no trae beneficios particulares, actuales y directos, conforme a lo dispuesto en la ley, dado que, el objeto del proyecto versa sobre el mejoramiento de las condiciones laborales en nuestro país desde el punto de vista de derechos irrenunciables.

Sin embargo, si algún familiar dentro de los grados enunciados por la ley pertenece a la población que pueda impactar la presente iniciativa, el Congresista deberá presentar un conflicto de interés, frente del cual se presume su improcedencia por considerar que esta ley cobijará a toda la población objeto del mismo por igual y sus efectos regirán para el futuro.

Finalmente, se recuerda que la descripción de los posibles conflictos de intereses que se puedan presentar frente al trámite del presente proyecto de ley no exime del deber del Congresista de identificar causales adicionales.

En los términos anteriores, en nuestra condición de miembros del Congreso de la República y en uso del derecho consagrado en el artículo 152 de la Constitución Política de Colombia, reconociendo la existencia de la necesidad de la garantía del Derecho al trabajo y el deber del congreso de legislar sobre el mismo, a través de políticas públicas en beneficio de la población trabajadora colombiana, nos permitimos poner a consideración del honorable Congreso, este proyecto de ley con fundamento en los motivos ya expresados y habida cuenta de la necesidad y conveniencia pública del mismo; para que el Honorable Congreso de la República considere su texto, inicie el trámite legal y democrático pertinente, para obtener su aprobación y sea ley de la república.

ESTADO DE LA REPUBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

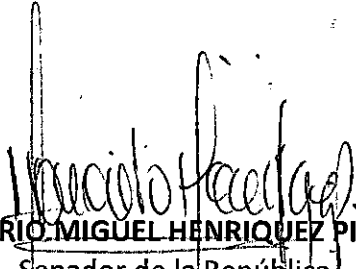
El día 29 del mes Agosto del año 2023
se radicó en este despacho el proyecto de ley
Nº. 121 Acto Legislativo Nº. _____, con todos y
cada uno de los requisitos constitucionales y legales
por: H.S. Honorio Henríquez, Paola Holguín, Paloma Valencia
Esteban Quintana, Andrés Guerra, M^{ra} Fernanda Cobos, Ciro Ramírez

SECRETARIO GENERAL

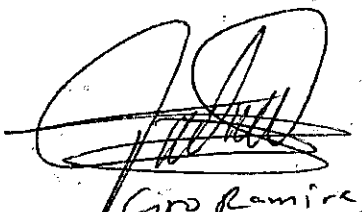


Honorio Henriquez
Senador

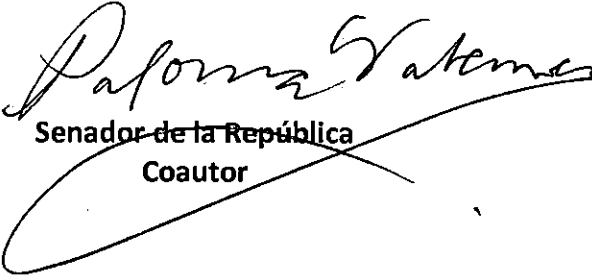
De los honorables congresistas,


HONORIO MIGUEL HENRIQUEZ PINEDO
Senador de la República
Autor principal


Senador de la República
Coautor


Senador de la República
Coautor


Senador de la República
Coautor


Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor



Honorio Henriquez
Senador

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor



Honorio Henriquez
Senador

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor

Senador de la República
Coautor