



Publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación

En cumplimiento del Decreto 1081 de 2015 artículo 2.1.2.1.14. Publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación expedidos con firma del presidente de la República

Datos básicos					
Nombre de la entidad		MINISTERIO DEL TRABAJO			
Responsable del proceso		Angela María Caro Bohórquez - Asesora Despacho Viceministerio de Relaciones Laborales e Inspección			
Nombre del proyecto de regulación		Por el cual se adiciona la Sección 8 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, referent			
Objetivo del proyecto de regulación		Incluir la disponibilidad del trabajador portuario dentro de la jornada de trabajo			
Fecha de publicación del informe					
Descripción de la consulta					
Tiempo total de duración de la consulta:		15 días			
Fecha de inicio		10 de noviembre de 2022			
Fecha de finalización		26 de noviembre de 2022			
Enlace donde estuvo la consulta pública		https://www.mintrabajo.gov.co/web/quest/normatividad/participe-en-la-construccion-de-normatividad			
Canales o medios dispuestos para la difusión del proyecto		Página web MinTrabajo			
Canales o medios dispuestos para la recepción de comentarios		Correo electrónico acar@mintrabajo.gov.co			
Resultados de la consulta					
Número de Total de participantes		12			
Número total de comentarios recibidos		36			
Número de comentarios aceptados		9		%	
Número de comentarios no aceptadas		27		%	
Número total de artículos del proyecto		2			
Número total de artículos del proyecto con comentarios		1		%	
Número total de artículos del proyecto modificados		1		%	
Consolidado de observaciones y respuestas					
No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
1	11 de noviembre de 2022	Junta Directiva SNTT Cartagena	Se presentan observaciones al PL 189 de 2019 "Por el cual se busca la formalización portuaria y la competitividad en la actividad portuaria del país" e igualmente, se pone en consideración el Proyecto de Ley Laboral Portuaria	No aceptada	Las observaciones presentadas son valiosas en su estructura pero lastimosamente hacen referencia a otro proyecto de norma.
2	11 de noviembre de 2022	Junta Directiva SNTT Cartagena	Se solicita incluir lo dispuesto en el Decreto 2090 de 2003, actividades de alto riesgo: "Que el beneficio conferido a los trabajadores de que trata el presente decreto consiste en una prestación definida consistente en acceder al beneficio pensional a edades inferiores a las establecidas para la generalidad de los trabajadores, en atención a la reducción de vida saludable a la que se ven expuestos y a la mayor cotización pagada por los empleadores, teniendo en cuenta que el trabajador portuario realiza una actividad donde constantemente está sometido directa e indirectamente a la manipulación de productos químicos, riesgo en altura, exposición a material particulado y radiaciones ionizantes que son condiciones de trabajo poco saludables presentándose un mayor riesgo de contraer enfermedades y de tener accidentes laborales, la actividad operacional portuaria debe incluirse como actividades de alto riesgo para la salud.	No aceptada	En efecto, esta observación se presentó por el Comité Cívico del Paro de Buenaventura en las reuniones de cumplimiento al acuerdo, no obstante, dado que esta inclusión requiere de un estudio que sustente la inclusión de las actividades portuarias dentro de las actividades señaladas en el artículo 2 del Decreto 2090 de 2003, respecto de las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador, es necesario dar espera a que la Universidad Nacional presente las conclusiones a dicho estudio.
3	11 de noviembre de 2022	Luis Fernández Palacio Operador de Grúa Sociedad Portuaria de Barranquilla	Prohibir que los operadores portuarios que no tengan equipos propios, puedan prestar sus servicios en los puertos, ya que las sociedades portuarias les facilitan sus máquinas para que los operadores portuarios puedan operar y esto es ilegal/ Que el personal que opere estas máquinas deben ser contratados por las sociedades portuarias y así se formaliza al trabajador con un contrato indefinido.	No aceptada	La observación presentada es valiosa y será tomada en cuenta pero no dentro de este decreto, el cual tiene por objeto regular la jornada de trabajo de los trabajadores portuarios. Esta observación será tenida en cuenta para efectuar el plan de inspección que necesariamente debe incluir al sector portuario.
4	11 de noviembre de 2022	Luis Fernández Palacio Operador de Grúa Sociedad Portuaria de Barranquilla	Que se le de cumplimiento a la resolución 2021 del ministerio del trabajo, donde los trabajadores en misión una vez cumplan 1 año de servicio sean contratados directamente por las sociedades portuarias. Existen trabajadores en misión con más de 10 años bajo contratos de obra labor y se convirtieron en trabajadores externos permanentes y esto es ilegal.	No aceptada	La observación presentada es valiosa y será tomada en cuenta pero no dentro de este decreto, el cual tiene por objeto regular la jornada de trabajo de los trabajadores portuarios. Esta observación será tenida en cuenta para efectuar el plan de inspección que necesariamente debe incluir al sector portuario.
5	11 de noviembre de 2022	Luis Fernández Palacio Operador de Grúa Sociedad Portuaria de Barranquilla	Que las labores que hagan parte de los procesos portuarios lo realicen trabajadores con contrato indefinido y no como se vienen adelantando con trabajadores tercerarizados.	No aceptada	La observación se refiere más a "contratación directa" Esta observación será tenida en cuenta para desarrollar el plan de inspección que necesariamente debe incluir al sector portuario.
6	11 de noviembre de 2022	Luis Fernández Palacio Operador de Grúa Sociedad Portuaria de Barranquilla	Regular un sueldo mínimo diferente del trabajador portuario ya que la actividad portuaria es riesgo 5 por ser una actividad peligrosa. Estandarizar los sueldos básicos en todos los puertos en Colombia. Estandarizar las tarifas del comercio, ya que esto atenta contra la competencia leal y va en detrimento del sueldo de los trabajadores.	No aceptada	La regulación de las tarifas de comercio, no es competencia del Ministerio del Trabajo. La regulación de un salario mínimo diferencial no se encuentra prevista aún dentro del ordenamiento laboral colombiano, para acceder a ello se requiere de un estudio técnico adecuado.
7	11 de noviembre de 2022	Luis Fernández Palacio Operador de Grúa Sociedad Portuaria de Barranquilla	Tramitar ante el senado de la Republica una ley que garantice un sistema pensional diferencial al sector portuario, ya que el trabajador está expuesto a químicos, carbón, carga peligrosa, carga extrapesada y bajo un riesgo constante de sufrir accidente que conllevan a consecuencia fatales, las máquinas ocasionan al trabajador problemas de salud como columna, trastornos de sueño, manguito rotador, problemas en la piel por los químicos, problemas respiratorios por el carbón, clinker y otros productos que se cargan y descargan en los puertos.	No aceptada	En efecto, esta observación se presentó por el Comité Cívico del Paro de Buenaventura en las reuniones de cumplimiento al acuerdo, no obstante, dado que esta inclusión requiere de un estudio que sustente la inclusión de las actividades portuarias dentro de las actividades señaladas en el artículo 2 del Decreto 2090 de 2003, respecto de las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador, es necesario dar espera a que la Universidad Nacional presente las conclusiones a dicho estudio.

8	11 de noviembre de 2022	Luis Fernández Palacio Operador de Grúa Sociedad Portuaria de Barranquilla	Una jornada máxima de 8 horas , ya que se han implementado turno los de 12 horas que van en Contravía con la legislación laboral de Colombia.	No aceptada	Esta observación será tenida en cuenta para desarrollar el plan de inspección que necesariamente debe incluir al sector portuario. No obstante, debe tenerse en cuenta que el artículo 22 de la Ley 50 de 1990 dispuso que "En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplie por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras."
9	16 de noviembre de 2022	Julio Hernández	Puesto que el fundamento jurídico del proyecto de decreto es la sentencia SL5584 de 2017 de la Corte Suprema de Justicia, la cual se dio en el marco de la demanda adelantada por extrabajadores de una empresa del sector de las telecomunicaciones, considero que la regulación de la disponibilidad no debería ser sólo para el sector portuario sino para todos los sectores de la economía, con el fin de que todos tengan claridad sobre este concepto.	No aceptada	Este proyecto de decreto se expide con el fin de dar cumplimiento al acuerdo con el Comité del Paro de Buenaventura, por lo tanto solo abarca a los trabajadores del sector portuario
10	16 de noviembre de 2022	Julio Hernández	En el marco de la legislación laboral vigente, el decreto debería indicar la forma en que se debería reconocer y pagar la disponibilidad, toda vez que la sentencia en comento y las demás que han sido proferidas no aclaran cómo se debe proceder al pago	No aceptada	En el entendido que el decreto indica que "la jornada de trabajo comprenderá no sólo el tiempo durante el cual el trabajador desarrolla la actividad portuaria, sino todo aquel en el cual el trabajador se encuentre en disponibilidad en el lugar de trabajo dispuesto por el empleador", implica que la disponibilidad, al ser parte de la jornada laboral, se remunera conforme el salario ordinario devengado por el trabajador, por tanto, no hay lugar a efectuar la aclaración solicitada.
11	21 de noviembre de 2022	SINAPORTLC	Dentro del cuerpo del proyecto de decreto se solicita: 1. Adicionarle al título "(...) referente a la jornada de trabajo y disponibilidad laboral de los trabajadores portuarios" 2. Dentro del considerando 4 se solicita incluir la palabra "disponibilidad laboral". 3. Se solicita incluir dentro del artículo la frase "acorde al precedente constitucional sentencia SL5584-2017 del 5 de abril de 2017."	Aceptada	1. Se acepta, se modificará el título del decreto. 2. Se modificará el considerando, añadiendo la palabra "laboral". 3. No se acepta, la técnica normativa no permite que se haga referencia a normas o jurisprudencia dentro del texto del articulado.
12	22 de noviembre de 2022	Yolanda Echeverri Gómez Secretaría Técnica Paro Cívico de Buenaventura	Dentro del cuerpo del proyecto de decreto se solicita: 1. Adicionarle al título "(...) referente a la jornada de trabajo y disponibilidad laboral de los trabajadores portuarios" 2. Dentro del considerando 4 se solicita incluir la palabra "disponibilidad laboral". 3. Se solicita incluir dentro del artículo la frase "acorde al precedente constitucional sentencia SL5584-2017 del 5 de abril de 2017."	Aceptada	1. Se acepta, se modificará el título del decreto. 2. Se modificará el considerando, añadiendo la palabra "laboral". 3. No se acepta, la técnica normativa no permite que se haga referencia a normas o jurisprudencia dentro del texto del articulado.
13	25 de noviembre de 2022	Marcelo Patiño Flórez Investigador de Impacto Legal Centro de Atención Laboral Escuela Nacional Sindical	Desde la ENS apoyamos el decreto ya que dignifica las condiciones laborales de los trabajadores portuarios, aun así, consideramos de debe suprimirse la expresión «lugar de trabajo dispuesto por el empleador» para determinar que cualquiera que sea la ubicación de trabajador siempre esta atado al llamado de su empleador o aclarar que inclusive puede se puede estar en disponibilidad cuando se esta en el domicilio del trabajador.	Aceptada	Se modificará la redacción del texto, para señalar que la disponibilidad puede ser en el sitio de trabajo o en el domicilio del trabajador/a. En efecto, la Sentencia SL5584 del 5 de abril de 2017 de la Corte Suprema señaló: "Y es que a juicio de la Corte, el simple sometimiento del asalariado de estas a disponibilidad y atento al momento en que el empleador requiera de algún servicio, le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea, ello se afirma por cuanto no podía desarrollar actividad alguna de tipo personal o familiar, pues debía estar presto al llamado de su empleador y de atender algún inconveniente relacionado con los servicios prestados por la demandada" Conforme lo antes señalado, la disponibilidad necesariamente no tiene que ser en el sitio de trabajo, también podría serlo en el domicilio del trabajador/a.
14	25 de noviembre de 2022	Luis Eduardo Chávez Perdomo Vicepresidente IIDM Rama Colombia	Consideramos un gran avance en temas de mejoramiento de la calidad del trabajo y el reconocimiento de derechos de las personas que integran la Comunidad Portuaria; en desarrollo de sus actividades sería oportuno incluir, otros artículos: Artículo 2.2.1.6.8.2 "Así mismo todas las empresas velaran por el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo , para lo cual implementaran ante las ARL los riesgos laborales marítimos y portuarios, y no solo comprenderá el tiempo durante el cual el trabajador desarrolla la actividad portuaria en tierra, sino también cuando esté a bordo de la Motonave, buque, lanchas, así como cuando se encuentre sobre plataformas móviles o artefactos navales , se encuentren o no acoderados al muelle de la Terminal Portuaria, Marítima o Fluvial." Artículo 2.2.1.6.8.3 "Así mismo todas las empresas supervisaran y garantizaran que los lugares donde se desarrollara la actividad portuaria debe tener condiciones mínimas de habitabilidad y seguridad, teniendo en cuenta que la interacción del movimiento de la carga se hace tierra y también se hace en plataformas móviles o artefactos Navales o fluviales que no necesariamente están atracados al muelle de la Terminal Portuaria, Marítima o Fluvial."	No aceptada	No se incluirán dentro del texto del decreto el articulado sugerido, dado que contraviene el principio de unidad de materia. Al respecto, la Corte Constitucional ha indicado: "El principio de unidad de materia se encuentra consagrado expresamente en el artículo 158 de la Constitución Política, conforme al cual "todo proyecto de ley debe referirse a una misma materia y serán inadmisibles las disposiciones o modificaciones que no se relacionen con ella". Dicho mandato, a su vez, se complementa con el previsto en el artículo 169 del mismo ordenamiento Superior, al prescribir éste que "el título de las leyes deberá corresponder precisamente a su contenido". A partir de su regulación constitucional, la Corte ha destacado que el principio de unidad de materia se traduce en la exigencia de que en toda ley debe existir correspondencia lógica entre el título y su contenido normativo, así como también, una relación de conexidad interna entre las distintas normas que la integran. ". Sentencia C-133/12

15	25 de noviembre de 2022	Luis Eduardo Chávez Perdomo Vicepresidente IIDM Rama Colombia	No obstante, tratándose de un Decreto Compilatorio de normas reglamentarias preexistentes, nos encontramos frente a la adición de una nueva sección que pretende incluir trabajadores portuarios, que laboran bajo condiciones bastante especiales y complejas, modalidad no incluida en las normas reglamentarias preexistentes, por lo cual requieren de CONSULTA PREVIA, para cumplir al momento de su expedición con las regulaciones vigentes sobre la materia.	No aceptada	Al parecer hay una confusión entre los conceptos de consulta y "consulta previa", para este caso en particular el concepto de consulta previa no aplica, entendida esta como un derecho fundamental de los territorios indígenas, cuando "la explotación de los recursos naturales en los territorios indígenas debe hacerse compatible con la protección que el Estado debe dispensar a la integridad social, cultural y económica de las comunidades indígenas, integridad que configura un derecho fundamental para la comunidad por estar ligada a su subsistencia como grupo humano y como cultura." (Corte Constitucional) En este sentido, este Ministerio sí esta dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.1.2.1.14 del Decreto 1273 de 2020 que indica: "Publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación expedidos con firma del presidente de la República. Con el fin de que los ciudadanos o grupos de interés participen en el proceso de producción normativa, a través de opiniones, sugerencias o propuestas alternativas, los proyectos específicos de regulación elaborados para la firma del presidente de la República, junto con la versión preliminar de la memoria justificativa, deberán publicarse en la sección normativa, o en aquella que haga sus veces, del sitio web del ministerio o departamento administrativo cabeza del sector administrativo que lidera el proyecto de reglamentación, por lo menos durante quince (15) días calendario, antes de ser remitidos a la Secretaría Jurídica de la Presidencia de la República. Los quince (15) días calendario se contarán a partir del día siguiente a la publicación del proyecto."
16	25 de noviembre de 2022	Eduardo Bejarano Hernández Project Director - Ports Project Partners of the Americas	Frente a los derechos fundamentales del trabajo que median entre la jornada de trabajo y el descanso obligatorio la Corte Constitucional, en sentencia C-103 de 2021, indicó: "(...) (i) de acuerdo con el artículo 53 Constitución, uno de los principios mínimos fundamentales del trabajo es la protección del "descanso necesario", por lo que la imposición de jornadas excesivas o que supongan la permanente disponibilidad del empleado son asuntos contrarios a sus garantías superiores. También ha dicho que (ii) una jornada permanente, indefinida e ininterrumpida, sin periodos de descanso razonable previamente estipulados, atenta contra la dignidad del trabajador, cercena su libertad, pone en peligro sus derechos a la salud y a la vida, y causa daño a su familia, por lo que resulta contraria al ordenamiento superior. Y, en línea con lo anterior, (iii) ha admitido la posibilidad de que el trabajador y el empleador puedan acordar que el día de descanso obligatorio sea el sábado, en vez del domingo". Tenemos, por ende, que la permanente disponibilidad del trabajador podría vulnerar el derecho al descanso necesario afectando derechos fundamentales como la vida, la salud, la dignidad humana, la libertad, entre otros. (...)	Aceptada	En efecto, este Ministerio, consiente de que esta disponibilidad del trabajador podría vulnerar el derecho al descanso, ha planteado ante el Comité del Paro Cívico de Buenaventura este mejoramiento en las condiciones laborales de los trabajadores portuarios.
17	25 de noviembre de 2022	Eduardo Bejarano Hernández Project Director - Ports Project Partners of the Americas	Es decir, que en la medida que esa disponibilidad sea desarrollada en el sitio de trabajo y que por ende me impida realizar cualquier otra actividad de índole personal, o familiar hará parte de la jornada laboral ordinaria de los trabajadores. En estos términos el proyecto de Decreto está acorde a lo regulado en el Código Sustantivo de Trabajo y en los pronunciamientos de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, en la medida que propende por la protección de la jornada laboral, y del descanso necesario de los trabajadores, en el caso particular del sector portuario en Colombia.	No aceptada	De acuerdo con la observación presentada por la Escuela Nacional Sindical, se modificará el texto del decreto, para incluir el pago de la disponibilidad en el sitio de trabajo, sino también en el domicilio del trabajador. En efecto, la Sentencia SL5584 del 5 de abril de 2017 de la Corte Suprema señaló: "Y es que a juicio de la Corte, el simple sometimiento del asalariado de estas a disponibilidad y atento al momento en que el empleador requiera de algún servicio, le da derecho a devengar una jornada suplementaria, así no sea llamado efectivamente a desarrollar alguna tarea, ello se afirma por cuanto no podía desarrollar actividad alguna de tipo personal o familiar, pues debía estar presto al llamado de su empleador y de atender algún inconveniente relacionado con los servicios prestados por la demandada" Conforme lo antes señalado, la disponibilidad necesariamente no tiene que ser en el sitio de trabajo, también podría serlo en el domicilio del trabajador/a.
18	26 de noviembre de 2022	Juan C Estupiñán - Presidente SINAPORTLC Juan Carlos Valdéz García Presidente STP	En el encabezado del borrador proponemos que quede así: Jornada de trabajo y Disponibilidad Laboral. A si mismo se adicione la palabra "laboral" en todo el texto donde aparezca la palabra "disponibilidad"	Aceptada	Se modificará el título del decreto.

19	26 de noviembre de 2022	Juan C Estupiñán - Presidente SINAPORTLC Juan Carlos Valdéz García Presidente STP	<p>Proponemos que el artículo 2.2.1.6.8.1. Jornada de trabajo para los trabajadores de la actividad de la industria económica portuaria y su logística en Colombia, quede así:</p> <p>"ARTÍCULO 161. DURACION. Artículo modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones: a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto".</p> <p>Comprenderá no solo el tiempo durante el cual el trabajador desarrolla la actividad portuaria, sino todo aquel en el cual el trabajador se encuentra en disponibilidad y subordinado a la orden del empleador o patrono por escrito y/o por medio de las redes sociales con veinticuatro (24) horas de anticipación. La remuneración a estos trabajadores de la industria económica portuaria debe ser de acuerdo a la proporción de su disponibilidad diurna, nocturna, dominicales y festivos, teniendo en cuenta los porcentajes de dominicales y festivos de acuerdo a la ley o lo convencional pactado y se les pagaran los recargos a que haya lugar."</p>	No aceptada	<p>En primer lugar debe tenerse en cuenta que conforme lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo: "La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso (...)" Cualquier modificación a este artículo, deberá hacerse mediante ley, pues un decreto no tiene fuerza normativa para cambiar la jornada establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>De otro lado, en el decreto puesto a consideración ya se indica lo relativo a la remuneración de la disponibilidad. El Ministerio del Trabajo prefiere dejar en libertad a las partes para que procedan a coordinar los aspectos de la disponibilidad por lo que no se considera viable establecer los aspectos específicos señalados por los observantes. En tal sentido, serán empleador y sindicatos y trabajadores quienes acordarán como se efectuará el pago de la disponibilidad.</p>
20	26 de noviembre de 2022	SINAPORTLC	<p>Como sindicatos y parte del equipo de la mesa de productividad y empleo del comité del paro cívico para vivir con dignidad y en paz proponemos estos siguientes PARAGRAFOS:</p> <p>1. PARAGRAFO PRIMERO: Le solicitamos al MINTRABAJO que la jornada para el sector de la industria de la actividad económica portuaria y su logística en Colombia sea de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas semanales.</p>	No aceptada	<p>En primer lugar debe tenerse en cuenta que conforme lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo: "La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso (...)" Cualquier modificación a este artículo, deberá hacerse mediante ley, pues un decreto no tiene fuerza normativa para cambiar la jornada establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.</p>
21	26 de noviembre de 2022	Juan C Estupiñán - Presidente SINAPORTLC Juan Carlos Valdéz García Presidente STP	<p>Como sindicatos y parte del equipo de la mesa de productividad y empleo del comité del paro cívico para vivir con dignidad y en paz proponemos estos siguientes PARAGRAFOS:</p> <p>PARAGRAFO SEGUNDO: Que MINTRABAJO reconozca la actividad portuaria como actividad de alto riesgo para la salud y bienestar de todos los trabajadores portuarios en Colombia. (artículo 161 inciso a CST) y (decreto 2090 de 2003 inciso 2.4) y (tratados OIT y ONU donde reconocen la actividad de la industria económica portuaria y su logística como trabajo de alto riesgo.</p>	No aceptada	<p>En efecto, esta observación se presentó por el Comité Cívico del Paro de Buenaventura en las reuniones de cumplimiento al acuerdo, no obstante, dado que esta inclusión requiere de un estudio que sustente la inclusión de las actividades portuarias dentro de las actividades señaladas en el artículo 2 del Decreto 2090 de 2003, respecto de las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador, es necesario dar espera a que la Universidad Nacional presente las conclusiones a dicho estudio.</p>
22	26 de noviembre de 2022	Juan C Estupiñán - Presidente SINAPORTLC Juan Carlos Valdéz García Presidente STP	<p>Como sindicatos y parte del equipo de la mesa de productividad y empleo del comité del paro cívico para vivir con dignidad y en paz proponemos estos siguientes PARAGRAFOS:</p> <p>PARAGRAFO TERCERO: MINTRABAJO considera el sector de la industria económica portuaria y su logística en Colombia, la pensión especial de vejez por actividad de alto riesgo.</p>	No aceptada	<p>En efecto, esta observación se presentó por el Comité Cívico del Paro de Buenaventura en las reuniones de cumplimiento al acuerdo, no obstante, dado que esta inclusión requiere de un estudio que sustente la inclusión de las actividades portuarias dentro de las actividades señaladas en el artículo 2 del Decreto 2090 de 2003, respecto de las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador, es necesario dar espera a que la Universidad Nacional presente las conclusiones a dicho estudio.</p>
23	26 de noviembre de 2022	Juan C Estupiñán - Presidente SINAPORTLC Juan Carlos Valdéz García Presidente STP	<p>Como sindicatos y parte del equipo de la mesa de productividad y empleo del comité del paro cívico para vivir con dignidad y en paz proponemos estos siguientes PARAGRAFOS:</p> <p>PARAGRAFO CUARTO: MINTRABAJO no permitirá más la intermediación laboral en las actividades propias y permanentes de la industria económica portuaria y su logística en Colombia.</p>	No aceptada	<p>La observación presentada es valiosa y será tomada en cuenta pero no dentro de este decreto, el cual tiene por objeto regular la jornada de trabajo de los trabajadores portuarios. Esta observación será tenida en cuenta para efectuar el plan de inspección que necesariamente debe incluir al sector portuario.</p>
24	26 de noviembre de 2022	Juan C Estupiñán - Presidente SINAPORTLC Juan Carlos Valdéz García Presidente STP	<p>Como sindicatos y parte del equipo de la mesa de productividad y empleo del comité del paro cívico para vivir con dignidad y en paz proponemos estos siguientes PARAGRAFOS:</p> <p>PARAGRAFO QUINTO: MINTRABAJO el decreto en mención una vez aprobado se lo aplicara a todos los trabajadores de la industria económica portuaria y su logística en Colombia que desempeñen sus actividades en zonas logísticas, terrestres, marítimas y fluviales, que se ejecuten físicamente y/o a través de los diferentes medios tecnológicos que estén al servicio a la actividad portuaria.</p>	No aceptada	<p>El presente decreto tendrá aplicación para los trabajadores del sector portuario, no para los trabajadores de logística en zonas terrestres. Esta amplitud en el ámbito de aplicación no se ha conversado en las mesas de diálogo con el Comité del Paro Cívico de Buenaventura.</p>
25	26 de noviembre de 2022	Juan C Estupiñán - Presidente SINAPORTLC Juan Carlos Valdéz García Presidente STP	<p>Como sindicatos y parte del equipo de la mesa de productividad y empleo del comité del paro cívico para vivir con dignidad y en paz proponemos estos siguientes PARAGRAFOS:</p> <p>PARAGRAFO SEXTO: MINTRABAJO al contratante llámese patrono o empleador que incurra en la violación de esta norma, será sancionado con 5000 mil SMMMLV. Y si es recurrente en la misma conducta de incumplimiento a esta norma, será sancionado con la pérdida o caducidad de su licencia.</p>	No aceptada	<p>Las multas por violación en normas laborales, incluida esta infracción, se encuentran establecidas en el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo que indica: "Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para la relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente . (...)"</p>

26	26 de noviembre de 2022	Judith Segura Vaverde Coordinadora Mesa Productividad y Empleo Paco Cívico de Buenaventura	En el encabezado del borrador proponemos que quede así: JORNADA DE TRABAJO Y DISPONIBILIDAD LABORAL. Así mismo se adicione la palabra "laboral" en todo el texto donde aparezca la palabra "disponibilidad"	Aceptada	Se modificará el título del decreto y las referencias en materia de disponibilidad.
27	26 de noviembre de 2022	Judith Segura Vaverde Coordinadora Mesa Productividad y Empleo Paco Cívico de Buenaventura	Proponemos que el Artículo 2.2.1.6.6.1. Jornada de Trabajo para trabajadores del sector portuario, quede Así: La jornada laboral aplicable a todas las empresas que, mediante contrato de trabajo en cualquier tipo de modalidad, vinculen trabajadores para el desarrollo de cualquiera de las actividades propias del sector portuario, tanto marítimo como fluvial, comprenderá no sólo el tiempo durante el cual el trabajador desarrolla la actividad portuaria, sino todo aquel en el cual el trabajador se encuentre en disponibilidad y subordinado a la orden del empleador, ya sea en el domicilio del trabajador o en el lugar de trabajo dispuesto por el empleador y/o contratante, esta orden debe ser emitida por el empleador o patrono por escrito y/o por medio de las redes sociales con 24 horas de anticipación. La remuneración a estos trabajadores de la Industria económica portuaria debe ser de acuerdo a la proporción de su disponibilidad diurna, nocturna, dominicales y festivos, teniendo en cuenta los porcentajes de dominicales y festivos de acuerdo a la ley y lo que se pacte entre el trabajador y el empleador de manera individual o colectiva bajo lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y se les pagaran los recargos a que haya lugar. Teniendo en cuenta el precedente de la sentencia SL5584-2017 del 5 de abril de 2017	No aceptada	En primer lugar debe tenerse en cuenta que conforme lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo: "La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso (...)" Cualquier modificación a este artículo, deberá hacerse mediante ley, pues un decreto no tiene fuerza normativa para cambiar la jornada establecida en el Código Sustantivo del Trabajo. De otro lado, en el decreto puesto a consideración ya se indica lo relativo a la remuneración de la disponibilidad. El Ministerio del Trabajo prefiere dejar en libertad a las partes para que procedan a coordinar los aspectos de la disponibilidad por lo que no se considera viable establecer los aspectos específicos señalados por los observantes. En tal sentido, serán empleador y sindicatos y trabajadores quienes acordarán como se efectuará el pago de la disponibilidad.
28	26 de noviembre de 2022	Judith Segura Vaverde Coordinadora Mesa Productividad y Empleo Paco Cívico de Buenaventura	Proponemos se incluyan dos parágrafos a este artículo así: Parágrafo Primero: Este artículo aplica a todos los trabajadores de la Industria Económica portuaria y su logística en Colombia que desempeñen las actividades en zonas logísticas, portuarias, marítimas, fluviales y terrestre, que se ejecuten físicamente y/o a través de los diferentes medios tecnológicos que estén al servicio de la actividad portuaria. Parágrafo Segundo: El contratante llámese patrono o empleador que incurra en la violación de esta norma, será sancionado con 5000 mil SMMLV. Y si es recurrente en la misma conducta de incumplimiento a esta norma, será sancionado con la pérdida o caducidad de sus licencias. Las autoridades administrativas del trabajo, dentro de sus funciones de control y seguimiento de las normas laborales, vigilarán el cumplimiento de esta disposición.	No aceptada	Al parágrafo primero: El presente decreto tendrá aplicación para los trabajadores del sector portuario, no para los trabajadores de logística en zonas terrestres. Esta amplitud en el ámbito de aplicación no se ha conversado en las mesas de diálogo con el Comité del Paro Cívico de Buenaventura. Al parágrafo segundo: Las multas por violación en normas laborales, incluida esta infracción, se encuentran establecidas en el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo que indica: "Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. (...)"
29	26 de noviembre de 2022	Yrleang Riascos Mesa de Productividad y Empleo	En el encabezado del borrador proponemos que quede así: JORNADA DE TRABAJO Y DISPONIBILIDAD LABORAL. Así mismo se adicione la palabra "laboral" en todo el texto donde aparezca la palabra "disponibilidad"	Aceptada	Se modificará el título del decreto y las referencias en materia de disponibilidad.
30	26 de noviembre de 2022	Yrleang Riascos Mesa de Productividad y Empleo	Proponemos que el Artículo 2.2.1.6.6.1. Jornada de Trabajo para trabajadores del sector portuario, quede Así: La jornada laboral aplicable a todas las empresas que, mediante contrato de trabajo en cualquier tipo de modalidad, vinculen trabajadores para el desarrollo de cualquiera de las actividades propias del sector portuario, tanto marítimo como fluvial, comprenderá no sólo el tiempo durante el cual el trabajador desarrolla la actividad portuaria, sino todo aquel en el cual el trabajador se encuentre en disponibilidad y subordinado a la orden del empleador, ya sea en el domicilio del trabajador o en el lugar de trabajo dispuesto por el empleador y/o contratante, esta orden debe ser emitida por el empleador o patrono por escrito y/o por medio de las redes sociales con 24 horas de anticipación. La remuneración a estos trabajadores de la Industria económica portuaria debe ser de acuerdo a la proporción de su disponibilidad diurna, nocturna, dominicales y festivos, teniendo en cuenta los porcentajes de dominicales y festivos de acuerdo a la ley y lo que se pacte entre el trabajador y el empleador de manera individual o colectiva bajo lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y se les pagaran los recargos a que haya lugar. Teniendo en cuenta el precedente de la sentencia SL5584-2017 del 5 de abril de 2017	No aceptada	En primer lugar debe tenerse en cuenta que conforme lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo: "La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso (...)" Cualquier modificación a este artículo, deberá hacerse mediante ley, pues un decreto no tiene fuerza normativa para cambiar la jornada establecida en el Código Sustantivo del Trabajo. De otro lado, en el decreto puesto a consideración ya se indica lo relativo a la remuneración de la disponibilidad. El Ministerio del Trabajo prefiere dejar en libertad a las partes para que procedan a coordinar los aspectos de la disponibilidad por lo que no se considera viable establecer los aspectos específicos señalados por los observantes. En tal sentido, serán empleador y sindicatos y trabajadores quienes acordarán como se efectuará el pago de la disponibilidad.
31	26 de noviembre de 2022	Yrleang Riascos Mesa de Productividad y Empleo	Proponemos se incluyan dos parágrafos a este artículo así: Parágrafo Primero: Este artículo aplica a todos los trabajadores de la Industria Económica portuaria y su logística en Colombia que desempeñen las actividades en zonas logísticas, portuarias, marítimas, fluviales y terrestre, que se ejecuten físicamente y/o a través de los diferentes medios tecnológicos que estén al servicio de la actividad portuaria. Parágrafo Segundo: El contratante llámese patrono o empleador que incurra en la violación de esta norma, será sancionado con 5000 mil SMMLV. Y si es recurrente en la misma conducta de incumplimiento a esta norma, será sancionado con la pérdida o caducidad de sus licencias. Las autoridades administrativas del trabajo, dentro de sus funciones de control y seguimiento de las normas laborales, vigilarán el cumplimiento de esta disposición.	No aceptada	Al parágrafo primero: El presente decreto tendrá aplicación para los trabajadores del sector portuario, no para los trabajadores de logística en zonas terrestres. Esta amplitud en el ámbito de aplicación no se ha conversado en las mesas de diálogo con el Comité del Paro Cívico de Buenaventura. Al parágrafo segundo: Las multas por violación en normas laborales, incluida esta infracción, se encuentran establecidas en el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo que indica: "Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) veces el salario mínimo mensual vigente según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente. (...)"
32	28 de noviembre de 2022	Tomás Durán Daza Presidente Unión Portuaria	La denominación del decreto debe ser disponibilidad laboral y no jornada labora	Aceptada	De acuerdo con las observaciones presentadas, se procederá a modificar el título del decreto

33	28 de noviembre de 2022	Tomás Durán Daza Presidente Unión Portuaria	Las disposiciones de este decreto se aplicarán en el sector marítimo o fluvial de la actividad portuaria y en los servicios terrestres y logísticos.	No aceptada	El presente decreto tendrá aplicación para los trabajadores del sector portuario, no para los trabajadores de logística en zonas terrestres. Esta amplitud en el ámbito de aplicación no se ha conversado en las mesas de diálogo con el Comité del Puro Cívico de Buenaventura.
34	28 de noviembre de 2022	Tomás Durán Daza Presidente Unión Portuaria	Parágrafo. La semana siguiente a la entrada en vigencia del presente decreto, los empleadores deberán comunicar al Ministerio del Trabajo el mecanismo que utilizarán para convocar a los trabajadores a laborar; asimismo deberán enviar la lista de sus trabajadores y copia de los contratos de trabajo. El empleador que utilice un mecanismo distinto al que informó al Ministerio del Trabajo y que tenga el propósito de eludir el pago de la disponibilidad, será sancionado con 100 salarios mínimos legales mensuales por cada caso.	No aceptada	En el decreto puesto a consideración ya se indica lo relativo a la remuneración de la disponibilidad. El Ministerio del Trabajo prefiere dejar en libertad a las partes para que procedan a coordinar los aspectos de la disponibilidad por lo que no se considera viable establecer los aspectos específicos señalados por los observantes. En tal sentido, serán empleador y sindicatos y/o trabajadores quienes acordarán como se efectuará el pago de la disponibilidad.
35	28 de noviembre de 2022	Tomás Durán Daza Presidente Unión Portuaria	Parágrafo. En todo caso el tiempo de disponibilidad y del trabajo efectivo no puede superar las 8 horas; tampoco el tiempo de disponibilidad en cada turno podrá superar 8 horas. El trabajador en ningún caso podrá ser llamado a disponibilidad a continuación de haber cumplido su turno; tampoco podrá ser convocado cuando se encuentre disfrutando su día de descanso obligatorio.	Aceptada	En primer lugar debe tenerse en cuenta que conforme lo dispuesto en el artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo: "La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso (...)" Cualquier modificación a este artículo, deberá hacerse mediante ley, pues un decreto no tiene fuerza normativa para cambiar la jornada establecida en el Código Sustantivo del Trabajo. Se modificará lo relativo a la obligatoriedad del día del descanso y al llamado en disponibilidad después de haber cumplido con su turno.
36	28 de noviembre de 2022	Tomás Durán Daza Presidente Unión Portuaria	La remuneración salarial para el pago de la disponibilidad se reconocerá así: A los trabajadores que tienen sueldo mensual se les pagará el valor de la hora, de acuerdo a su salario, más los recargos de ley, por cada hora de disponibilidad. A los trabajadores a destajo: Estibadores, Wincheros, operadores de montacargas hasta 2.5 ton, operadores de tractocamión y tarjadores: El valor de la hora que resulte de dividir 2 salarios mínimos mensuales dividido entre 168, más los recargos legales; por cada hora de disponibilidad.	No aceptada	En el decreto puesto a consideración ya se indica lo relativo a la remuneración de la disponibilidad. El Ministerio del Trabajo prefiere dejar en libertad a las partes para que procedan a coordinar los aspectos de la disponibilidad por lo que no se considera viable establecer los aspectos específicos señalados por los observantes. En tal sentido, serán empleador y sindicatos y/o trabajadores quienes acordarán como se efectuará el pago de la disponibilidad.