



Entidad originadora:	Ministerio del Trabajo
Fecha (dd/mm/aa):	XXXXX
Proyecto de Decreto/Resolución:	<i>Por el cual se adiciona un artículo a la sección 6 del capítulo 6 del título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, referente a la jornada de trabajo de los trabajadores portuarios</i>

1.1 ANTECEDENTES

El 6 de junio de 2017 el Gobierno nacional y el Comité Cívico “para vivir con dignidad y en paz en el territorio del Distrito Especial de Buenaventura” suscribió un Acuerdo en el marco del Paro presentado en dicho municipio en el cual se indicó:

“El Comité exige que el Ministerio del Trabajo expida una reglamentación de la actividad laboral en los Puertos, previa concertación con los sindicatos, dicha reglamentación podrá proferirse mediante resolución o decreto.”

Para el cumplimiento de este punto, el Ministerio del Trabajo acordó con los miembros del Comité Cívico del Paro:

a. Una resolución que regulará la caracterización de los trabajadores de la actividad portuaria, para lo cual, el Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 532 del 26 de febrero de 2020, por medio de la cual se crea el Registro de Trabajadores Portuarios – RUTRAPORT, procedimiento que se implementará en el año 2021, según acuerdo con los miembros del Comité del Paro.

b. Un decreto que indicara que la jornada laboral comprende todo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre en disponibilidad.

Para el efecto del seguimiento de los Acuerdos suscritos con el Comité Cívico del Paro de Buenaventura se expidió el Decreto 1402 del 24 de agosto de 2017 *“Por el cual se crea un espacio de interlocución, participación y seguimiento al cumplimiento de los acuerdos del Gobierno Nacional con el Comité Ejecutivo del Paro Cívico que se denominará “Comisión de Seguimiento al Acuerdo del Paro Cívico de Buenaventura para vivir con dignidad y en paz en el territorio”, espacio del cual es participe el Ministerio del Trabajo dentro de la temática de “Productividad y Empleo”, circunstancia que exige dar cumplimiento al punto encomendado.*

De igual manera, las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, denominado “Pacto por Colombia. Pacto por la Equidad 2018 – 2022”, incluye un conjunto de pactos transversales, entre los cuales es relevante el “Pacto Región Pacífico: Diversidad para la equidad, la convivencia pacífica y el desarrollo sostenible”.

1.2. RAZONES DE OPORTUNIDAD Y CONVENIENCIA PARA LA EXPEDICIÓN DEL DECRETO.

El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo señala que la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana.

Respecto a la remuneración de la disponibilidad de los trabajadores, la Corte Suprema de Justicia, desde el año 1968 indicó que si el trabajador debe pernoctar en el sitio de trabajo o permanecer en él en espera de la asignación de labores, se debe considerar como “tiempo laborado” y por tanto, debe ser remunerado.



En efecto, una de las quejas que han presentado los trabajadores en el marco del seguimiento de los compromisos del Comité Cívico del Paro de Buenaventura ha sido las extensas jornadas de trabajo a la que están expuestos los trabajadores en los puertos, sin que se remunere la disponibilidad en puerto a la que se encuentran sujetos.

Mediante sentencia SL5584-2017 del 5 de abril de 2017, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, al referirse al tema del pago de la disponibilidad del trabajador, 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.[...]*

El artículo 28 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que “[...]el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su {empleador}, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas [...]” Es decir, el empleador debe asumir para el caso del trabajo portuario, las horas en las que el buque presente demoras, por tanto, si ha citado a los trabajadores al sitio de trabajo para ejecutar las labores propias de cargue y descargue y demás relacionadas, dichas horas deberán ser remuneradas aun cuando no se preste la labor encomendada, por causas ajenas al trabajador.

Que de igual manera, es aplicable el artículo 22 de la Ley 50 de 1990 que señala “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 amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Que del análisis realizado dada las razones expuestas y con el fin de honrar los compromisos derivados del Acuerdo suscrito el pasado 6 de junio de 2017, se hace necesario expedir un decreto reglamentario, cuyo núcleo esencial radica en el reconocimiento y pago del tiempo de disponibilidad en el cual el trabajador portuario se encuentra a órdenes del empleador..

1. AMBITO DE APLICACIÓN Y SUJETOS A QUIENES VA DIRIGIDO

El decreto va dirigido a todos los empleadores 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.



3. VIABILIDAD JURÍDICA

3.1 Análisis de las normas que otorgan la competencia para la expedición del proyecto normativo

El Presidente de la República es competente para expedir el presente decreto, teniendo en cuenta que por disposición del numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, le corresponde:

“11) Ejercer la potestad reglamentaria, mediante la expedición de los decretos, resoluciones y órdenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes.”

Es pertinente detallar que ha señalado la Corte Constitucional respecto a la potestad reglamentaria prescrita en el artículo 189-11 de la Constitución Política que implica que “el Ejecutivo está revestido de la facultad para expedir decretos, resoluciones y órdenes necesarios para la cumplida ejecución de las leyes. La potestad reglamentaria, en consecuencia, tiene naturaleza “ordinaria, derivada, limitada y permanente”. Es ordinaria en razón a que es una función de la Rama Ejecutiva, sin que para su ejercicio requiera de habilitación distinta de la norma constitucional que la confiere. Tiene carácter derivado, puesto que requiere de la preexistencia de material legislativo para su ejercicio. Es limitada porque “encuentra su límite y radio de acción en la constitución y en la ley, por lo que no puede alterar o modificar el contenido y el espíritu de la ley, ni puede dirigirse a reglamentar leyes que no ejecuta la administración, así como tampoco puede reglamentar materias cuyo contenido está reservado al legislador”. Por último, “la potestad reglamentaria es permanente, habida cuenta que el Gobierno puede hacer uso de la misma tantas veces como lo considere oportuno para la cumplida ejecución de la ley de que se trate y hasta tanto ésta conserve su vigencia.” Sentencia C – 748 de 2011.

Se está ejerciendo la facultad reglamentaria para la adición de un artículo en la sección 6 al capítulo 6 del título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

3.2 Vigencia de la ley o norma reglamentada o desarrollada

El Decreto 1072 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”, está vigente

3.3. Disposiciones derogadas, subrogadas, modificadas, adicionadas o sustituidas

El presente proyecto de ley no deroga, subroga, modifica o sustituye ninguna norma a la fecha,.

No obstante, adiciona un artículo en la sección 6 al capítulo 6 del título 1, Parte 2, libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

3.4 Revisión y análisis de la jurisprudencia que tenga impacto o sea relevante para la expedición del proyecto normativo (órganos de cierre de cada jurisdicción)

Sentencia SL5584-2017 del 5 de abril de 2017 de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en la cual se refiere al tema del pago de la disponibilidad del trabajador.

3.5 Circunstancias jurídicas adicionales



No Aplica

4. IMPACTO ECONÓMICO (Si se requiere)

IMPACTO ECONÓMICO PARA EL ESTADO

No tiene impacto económico para el Estado en cuanto no genera gastos.

IMPACTO ECONÓMICO PARA LOS PARTICULARES DESTINATARIOS DE LA NORMA.

No tiene impacto económico para los particulares destinatarios de la norma.

5. VIABILIDAD O DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL (Si se requiere)

No se requiere disponibilidad presupuestal.

6. IMPACTO MEDIOAMBIENTAL O SOBRE EL PATRIMONIO CULTURAL DE LA NACIÓN (Si se requiere)

El decreto no tiene impacto alguno en el medioambiente, ni en el patrimonio cultural de la Nación.)

7. ESTUDIOS TÉCNICOS QUE SUSTENTEN EL PROYECTO NORMATIVO (Si cuenta con ellos)

ANEXOS:

Certificación de cumplimiento de requisitos de consulta, publicidad y de incorporación en la agenda regulatoria <i>(Firmada por el servidor público competente –entidad originadora)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto(s) de Ministerio de Comercio, Industria y Turismo <i>(Cuando se trate de un proyecto de reglamento técnico o de procedimientos de evaluación de conformidad)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Informe de observaciones y respuestas <i>(Análisis del informe con la evaluación de las observaciones de los ciudadanos y grupos de interés sobre el proyecto normativo)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto de Abogacía de la Competencia de la Superintendencia de Industria y Comercio <i>(Cuando los proyectos normativos tengan incidencia en la libre competencia de los mercados)</i>	<i>(Marque con una x)</i>
Concepto de aprobación nuevos trámites del Departamento Administrativo	<i>(Marque con una x)</i>



**El futuro
es de todos**

Gobierno
de Colombia

FORMATO MEMORIA JUSTIFICATIVA

de la Función Pública

(Cuando el proyecto normativo adopte o modifique un trámite)

Otro

(Cualquier otro aspecto que la entidad originadora de la norma considere relevante o de importancia) *(Marque con una x)*

LIGIA STELLA CHAVES ORTIZ

Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección

Vo. Bo.

AMANDA PARDO OLARTE

Jefe Oficina Asesora Jurídica