

PROYECTO DE LEY No. _____ DE 2016
“POR EL CUAL SE BRINDAN LAS CONDICIONES DE PROTECCIÓN Y FORMALIZACIÓN A LOS
TRABAJADORES POR DÍAS, ESTACIONALES O DE TEMPORADA”

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

DECRETA

ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene por objeto establecer las condiciones esenciales para que los trabajadores cuyo servicio se remunera mediante la modalidad de jornal perciban dentro de dicha remuneración, el factor prestacional y los emolumentos de protección y de seguridad social que contempla el orden jurídico laboral. Todo ello, con el fin de que las garantías laborales se apliquen igualmente al trabajo en temporadas, estaciones del año y/o cosechas donde la demanda de producción y bienes o servicios especiales generan dinámicas propias y cuya remuneración acordada sea la modalidad de jornal del artículo 133 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 2. Modifícase el Artículo 44 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“**Artículo 44. Cláusula de no concurrencia.** La estipulación por medio de la cual un trabajador se obliga a no trabajar en determinada actividad o a no prestar sus servicios a los competidores de su empleador, una vez concluido su contrato de trabajo no produce efecto alguno máxime si la jornada y remuneración pactada es la de trabajo compartido, semana comprimida y jornal que expresamente lo permite. Sin embargo, es válida esta estipulación hasta por un año cuando se trate de trabajadores técnicos, industriales o agrícolas, esto último cuando la jornada no sea estacional o de temporada, en cuyo caso debe pactarse por el periodo de abstención, una indemnización, que en ningún caso puede ser inferior a la mitad del salario”.

ARTÍCULO 3. Modifícase el inciso 1 del Artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo y adiciónese un párrafo el cual quedará así:

“**Artículo 45. Duración.** El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental, transitorio, estacional o de temporada para la producción de bienes o servicios.

ARTÍCULO 4. Modificase el literal d) del numeral 1 del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“Artículo 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO (Subrogado por el art. 5, la Ley 50 de 1990).

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra, labor o expiración de la temporada o estación para el que fue contratado;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley.
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

ARTÍCULO 5. Modificase el numeral 1 del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo y adiciónese un párrafo, el cual quedará así:

“Artículo 132. Formas y libertad de estipulación. Modificado por el art. 18 de la Ley 50 de 1990, interpretado con autoridad por el Artículo 49 de la Ley 789 de 2002:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario o jornal en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, a destajo, por tarea o por días, por temporada o estación del año, pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

PARÁGRAFO PRIMERO: Desde la vigencia de la presente ley, se entenderá que cuando la jornada de trabajo por días, por temporada o estacional se remunere por medio del jornal diario o sueldo para periodos menores a 30 días a este se le sumarán las prestaciones, recargos y beneficios tales como: reconocimiento por trabajo nocturno, extraordinario o dominical y festivo, vacaciones en dinero, así como el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios, seguridad social y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para la remuneración de los trabajadores del párrafo anterior, el Gobierno Nacional elaborará y ordenará la utilización de un formulario digital, con casillas separadas para jornal o sueldo y otra, para cada uno de los factores de remuneración, prestaciones y de cotizaciones al sistema de seguridad social integral y sistemas de protección social que apliquen.

ARTÍCULO 6. Adiciónese un párrafo al artículo 146 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“Artículo 146. Factores para fijarlo:

1. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y empleadores y las condiciones de cada región y actividad.
2. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.
3. Las circunstancias de que algunos de los empleadores puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

Parágrafo. La previsión del numeral 1 también se aplica a las labores por días remuneradas por medio del jornal o sueldo de que trata el artículo 132 del código sustantivo del trabajo, el cual contendrá el factor prestacional y el aporte al Sistema de Seguridad Social Integral y de Protección Social.

ARTÍCULO 7. Adiciónese un párrafo al artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“**Artículo 160. Trabajo ordinario y Nocturno.** Modificado por el art. 25 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Parágrafo. A los trabajadores referidos en el CAPÍTULO VII del TÍTULO III cuya remuneración sea el jornal se le aplican las previsiones de la jornada ordinaria y nocturna.

ARTÍCULO 8. Adiciónese el literal e) al numeral 1 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“**Artículo 162. Excepciones en determinadas actividades.**

1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;
- b). Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;
- c). Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;
- d). Derogado por el artículo 56 del Decreto 1393 de 1970.
- e). Los trabajadores por días cuya jornada acordada sea semanas comprimidas y/o trabajo compartido, que se rigen por las previsiones del Capítulo VII del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder lo límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente.

El empleador esta obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro”.

ARTÍCULO 9. Adiciónese el Capítulo VII - Trabajo en Temporada o Estacional en el Título III al Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 10. CONTRATO DE TRABAJO POR DÍAS, POR TEMPORADA Y/O ESTACIONAL. Surge cuando haya acuerdo verbal o escrito en el cual una persona presta sus servicios en beneficio de otra denominada empleador, en razón a que así lo requiere el servicio o con ocasión de entrada de temporada y/o estación del año. La remuneración se orientará a la modalidad acordada y si es por medio de jornal se atenderá lo previsto en la presente ley.

ARTÍCULO 11. AGREMIACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE TRABAJADORES. Por medio de sus agremiaciones, los trabajadores podrán llevar el registro censal acerca de su actividad; establecimiento de las temporadas o estaciones con el fin de aportar criterios objetivos y adecuados para el establecimiento del jornal como remuneración.

ARTÍCULO 12. DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Sin perjuicio de lo aplicable a la modalidad de obra o labor determinada, cuando la modalidad de contrato sea el servicio por días, épocas, estaciones y/o temporadas, su duración será el tiempo que dure la época cosecha o temporada. En cuanto a la remuneración cuando sea jornal, éste se entenderá en los términos del art. 5 de la presente ley esto es incluyendo el emolumento prestacional, recargos y auxilios que sean del caso.

ARTÍCULO 13. JORNADA DE TRABAJO. Sin perjuicio de la jornada ordinaria, tanto trabajador como empleador podrán pactar las jornadas laborales:

a) Semana de trabajo comprimida: que permite prestar el servicio contratado en un número de días las horas semanales con base en la jornada ordinaria, cumpliendo con la necesidad de la cosecha o de la jornada comercial que se pretenda atender.

b) Trabajo compartido: permitirá que un trabajador pueda prestar un servicio o labor a dos o más empleadores en actividades que por su naturaleza son concurrentes en la estación del año y/o temporada a fin de que al realizarlas se optimizan recursos y se facilite la producción. En este caso, si la remuneración es bajo la modalidad de jornal, no podrá ser inferior al salario mínimo diario.

ARTÍCULO 14. COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Y SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL. No obstante el tipo de remuneración sea jornal o sueldo, la base de cotización para los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral en salud se hará sobre el ingreso del trabajador y en todo caso, la base de cotización podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente. En cuanto a la cotización al sistema general de pensiones, subsidio familiar y riesgos laborales, se acudirá a la cotización mínima semanal reglamentado por el Gobierno Nacional.

Parágrafo primero. Al trabajador por días, de temporada y/o estacional, se le permitirá la cotización por días o semanas con la reglamentación que para tal fin se haya expedido.

Parágrafo segundo. El Gobierno Nacional por medio de sus Ministerios de Salud y Tecnología de la Información, creará el formulario digital y la plataforma sencilla y eficaz para que el empleador reporte por medio de mensaje de texto o llamada telefónica la afiliación de un trabajador por días, de temporada y/o estacional a fin de que la afiliación y pago sea en línea, directa e inmediata.

Parágrafo tercero. La Unidad de Gestión de Pagos Pensiones y Contribuciones Parafiscales (UGPP) hará seguimiento y evaluación a la afiliación de empleadores personas naturales, respecto de los trabajadores por días, estacionales o de temporada a su cargo y efectuará los reportes del caso a la DIAN y demás autoridades en caso de inexactitudes o irregularidades.

ARTÍCULO 15. PRESTACIONES SOCIALES, CESANTÍAS Y VACACIONES. Las prestaciones sociales legales, así como las cesantías y auxilios reconocidos se liquidarán en proporción al tiempo laborado.

ARTÍCULO 16. TRABAJADORES CON CONDICIONES ESPECIALES. Sin perjuicio de la libertad de contratación entre las partes, el empleador observará y garantizará para con sus trabajadores por días, estacionales o de temporada, las condiciones de salud en el trabajo y de seguridad en el trabajo.

ARTÍCULO 17. SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD Y PRINCIPIO DE ESTABILIDAD. Debido a que la formalización del contrato de trabajo por días, estacional o de temporada se celebran y ejecutan en razón a esta necesidad del servicio, es pertinente que una vez terminada la temporada y/o estación el contrato termine pudiendo las partes volver a celebrarlo en la próxima temporada. En este caso, el empleador y el trabajador que decidan volver a contratar en la próxima temporada o estación están en la libertad de estipular la remuneración, jornada y demás condiciones laborales siempre con acatamiento de las garantías contenidas en la legislación laboral y las específicas de esta ley.

ARTÍCULO 18. VIGENCIAS Y DEROGATORIAS. Esta norma comienza a regir a partir de su promulgación y modifica las disposiciones expresamente referidas y aquellas que le sean contrarias de forma expresa o tácita.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Justificación

Encontramos necesario allanar, es decir, nivelar las garantías laborales que actualmente existen en nuestro orden jurídico laboral para los trabajadores asalariados – entendiendo por tal la remuneración percibida por una actividad mayor a treinta días de trabajo – llevándolas a todo trabajador cuyo servicio o labor esté o vaya a ser retribuida por días bajo la modalidad de pago denominada por el artículo 133 del código sustantivo del trabajo como “jornal”¹.

Consideramos de la mayor importancia y equidad que los emolumentos que integran el “salario”² también sean considerados y aplicados al tipo de remuneración “jornal” a fin de:

- a. Dar un trato igualitario a los trabajadores cuyo ingreso personal, su productividad laboral y su sustento familiar se derivan de los servicios personales bajo la modalidad “jornal” cuyo uso es común y generalizado en Colombia para las labores que se requieren por días, *verbi gracia* en ciertas épocas, temporadas o estaciones del año (cosechas o períodos de vacaciones).
- b. Brindar de manera íntegra el reconocimiento prestacional así como los demás emolumentos que componen el concepto de “remuneración” empleando el criterio de proporcionalidad por el tiempo laborado, tal y como ocurre hoy en día para los trabajadores asalariados.
- c. Aplicar la proporcionalidad en la cotización a los sistemas de seguridad social integral y de protección social vigentes. Así como los que lleguen a crearse en procura de la **progresividad** en cobertura y calidad de garantías ante los riesgos de vejez, muerte, enfermedad, estado cesante como razón de ser de la función social del Estado de Derecho.
- d. Propender por la formalización de una gran cantidad de colombianos laboralmente productivos y claves para la sostenibilidad del sistema social y económico de nuestro país, quienes si bien en su mayoría se encuentran en zonas rurales también están en zonas urbanas así como en diferentes escalones de la economía colombiana, y que tienen el jornal como su forma de remuneración y al trabajo por días como su actividad, siendo estos dos conceptos formas generalizadas y legítimas en los acuerdos de trabajo y oportunos para las labores a desempeñar, por ser labores circunscritas a temporadas, estaciones del año o servicios que requieran de una labor puntual no continua.

¹ ARTICULO 133. JORNAL Y SUELDO. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

² Componen el concepto de salario, las prestaciones sociales, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones, es decir, todo reconocimiento en dinero que habitualmente percibe una persona por su condición de trabajador y por la labor que desempeña. Art. 127 C.S.T.

- e. Superar la discriminación aplicada actualmente al jornal teniendo en cuenta que su periodicidad - diaria o menor a treinta días - no es un criterio suficiente o razonable para no aplicar los emolumentos con los que hoy se compone el salario. Debe tenerse en cuenta que incluso hoy se aplican criterios de proporcionalidad perfectamente válidos y aplicables.
- f. Hacer uso de las plataformas de información (tecnologías de la información) que se encuentran en todos los ámbitos de convivencia e interrelación de la vida diaria del colombiano (social, cultural y económica) las cuales deben optimizarse para acercar al empleador a la estructura administrativa del Estado máxime si la razón es la garantía en la protección social. Traducido ello en una idea simple y por ello, eficaz como es la posibilidad del reporte de afiliación en línea así como el registro de las cotizaciones por medio del teléfono celular (mensaje de texto), reporte a call center y pagos en línea bajo la modalidad de pago o deducción en el plan de datos, etc. Es decir, optar por la infinidad de servicios que el mercado digital brinda.
- g. Hacer los ajustes, alusiones y claridades en el Código Laboral a fin de positivizar con rango de ley las disposiciones y así darle la aplicabilidad a los efectos buscados.

2. Contexto

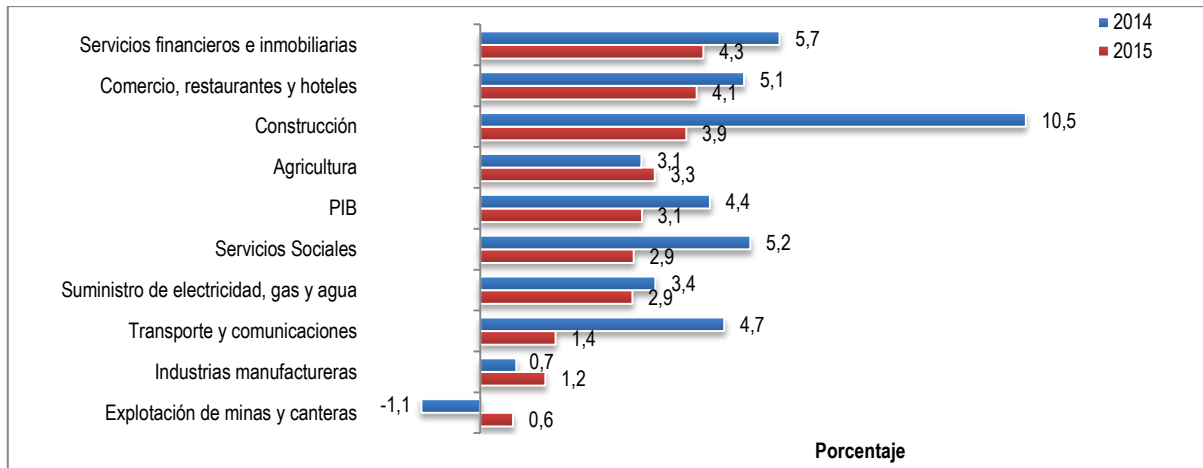
Breve y puntualmente, es de indicar que existe el lugar común en estudios, apreciaciones y descripciones sobre la estrecha relación entre empleabilidad y nivel de productividad; así como la incidencia que tienen los niveles de ingreso - con ocasión de una actividad laboral - en la productividad para luego encontrar la relación directa de estas condiciones con el estado de la economía. De manera que, es condición sine qua non, que la actividad laboral se aborde en su dimensión integral evitando sectarismos o particularidades partiendo de una visión holística de la relevancia que tiene el ingreso en el desarrollo personal y familiar del individuo así como de su dimensión como motor dinamizador del avance social y nacional cuyo entorno gira en la sostenibilidad de las condiciones de seguridad social de una nación.

En este contexto es importante describir tres escenarios clave para la presente propuesta:

Primera idea de contexto: Si la productividad tiene relación con el nivel de ingresos de la población, es importante, que los ingresos tengan el componente de protección social adecuado:

- Es de indicar que la economía colombiana está en un proceso de desaceleración. Desde el punto de vista de la oferta, en 2015, el Producto Interno Bruto (PIB) del país creció a una tasa real anual de 3,1%, la más baja desde 2009 e inferior en 1,3 puntos porcentuales a la registrada en 2014 (gráfico xx). Los nueve sectores de la economía crecieron positivamente, destacándose los de servicios financieros e inmobiliarios (4,3%), comercio (4,1%) y construcción (3,9%).

Gráfico 1. Variación real anual del PIB por sectores



Fuente: DANE.

Segunda idea de contexto: el trabajo con la remuneración bajo la modalidad de “jornal” corresponde y responde a una formalización del trabajo precaria si no posee el tratamiento de integridad de su factor prestacional, de seguridad social y de protección social.

- A pesar de que hay una recomposición de trabajos sin remuneración hacia trabajos remunerados en el país, en el último año la generación de empleo cuenta propia fue mayor que la generación de empleo asalariado. Como se observa en el cuadro, para el trimestre móvil enero-marzo de 2016, el número de trabajadores por cuenta propia aumentó 2,1% (193 mil nuevos puestos) y los empleados particulares aumentaron 0,9% (75 mil puestos) frente al mismo periodo del año anterior. **La informalidad en el mercado laboral ha aumentado en el último año alcanzando un 47,4%.**

La mayor generación de empleo cuenta propia disminuye la calidad del empleo, a pesar de que los trabajadores familiares sin remuneración se han reducido.

Gráfico 2. Población ocupada según posición ocupacional

Concepto	Número (miles)		Variación Anual	
	Ene-Mar 2015	Ene-Mar 2016	Absoluta	Porcentual (%)
Ocupados Total Nacional	21.368	21.552	184	0,9
Empleado particular	8.223	8.298	75	0,9
Empleado del gobierno	826	899	73	8,8
Patrón o empleador	893	809	-84	-9,4
Subtotal	9.941	10.005	64	0,6
Empleado doméstico	689	669	-21	-3,0
Jornalero o Peón	657	641	-17	-2,5

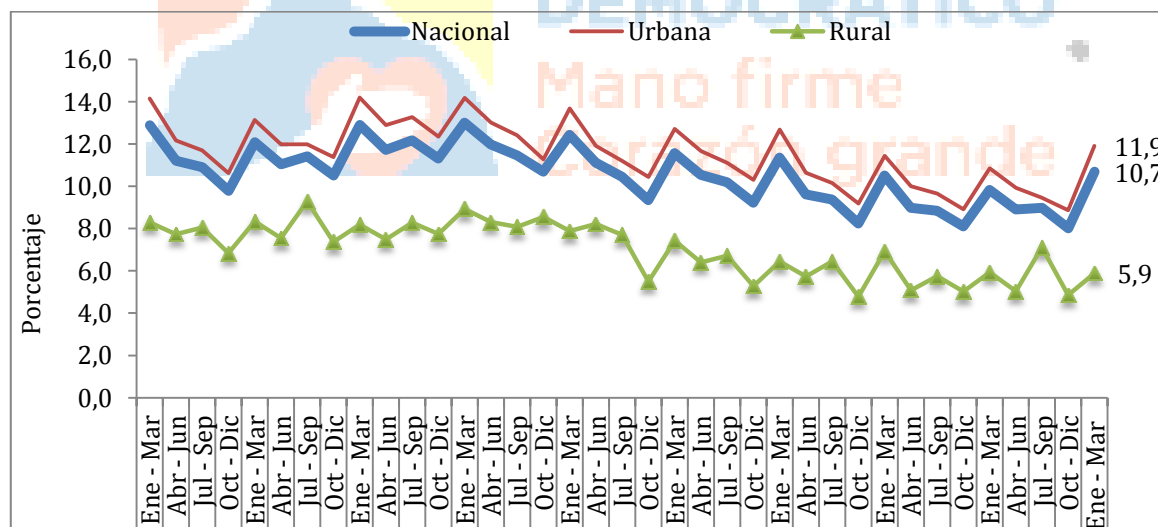
Subtotal	1.347	1.309	-37	-2,8
Cuenta propia	9.052	9.246	193	2,1
Trabajador familiar sin remuneración	893	856	-36	-4,1
Trabajador sin remuneración en otras empresas	110	116	6	5,4
Subtotal	10.055	10.219	163	1,6
Participación empleo informal (%)	47,1	47,4		

Fuente: DANE.

Como se observa en el gráfico inmediatamente anterior, en el trimestre móvil enero-marzo de 2016, el número de desocupados a nivel nacional ascendió a 2,6 millones y la tasa de desempleo a 10,7%, 1 punto porcentual por encima de la registrada en el mismo periodo de 2015. En la zona urbana dicha tasa se ubicó en 11,9%, mientras que en la rural en 5,9%. **Y la actividad a jornal se reduce unos puntos. Pero manteniéndose como una actividad con incidencia en la tasa de ocupación ya que representa el 3% del TOTAL DE OCUPADOS A NIVEL NACIONAL.**

Tercera idea de contexto: Existe un subregistro de la tasa de desocupación e informalidad en la cual la actividad a jornal puede verse superada con el fin de darle la condición de empleo digno por tener las garantías laborales básicas.

Gráfico 3. Tasa de desempleo nacional, urbana y rural (trimestre móvil)



Fuente: DANE.

Así, bajo este contexto, la situación objeto de la iniciativa atiende una situación económica y laboral que al positivizarse en norma jurídica permitirá la estimación o tratamiento equitativo a la remuneración “jornal” reconociendo al trabajador no sólo el factor prestacional sino el derecho/deber de la cobertura en riesgos y contingencias que el Sistema de Seguridad Social atiende, que se encuentra hoy enfocada a la remuneración salarial. Ante todo, respetando la voluntad y libre acuerdo que nuestro código sustantivo del trabajo reconoce

a la configuración y acuerdo de las relaciones laborales entre el trabajador, el cual incluye poder pactar un jornal por el servicio prestado.

En tratándose de condiciones laborales de días o semanas, es pertinente que las mismas se reconozcan en proporción al tiempo laborado y que el aporte a la seguridad social y sistema de protección social en general, se corresponda con este criterio. Y que al mismo tiempo, el esfuerzo en la plataforma de Tecnologías de la Información realizada y enfatizada en la última década permita la simplificación del reporte y pago, superando las barreras geográficas que son muchas veces la razón de la omisión a la afiliación y pago a la seguridad social.

Es de anotar que aunque actualmente se cuenta con la posibilidad de la cotización por días o semanas este se encuentra reglamentado (decreto)³ pero no regulado (ley), esta opción se ha orientado y enfocado bajo el criterio de “salario” generando la idea equívoca de estar excluida la remuneración vía jornal. Con esta iniciativa pretendemos superar esta exclusión tácita y evidenciar el derecho/deber de la cotización y sobre todo, el beneficio de la cobertura tanto para empleador como trabajador a jornal.

Con base en ello, y atendiendo a la condición legal a fin de que la base de cotización parta del salario mínimo legal, con la presente iniciativa se hace pertinente que los trabajadores a jornal se vinculen al sistema pensional, riesgos laborales, subsidio familiar y tengan acceso a la protección cuando se encuentren en condición de cesantes, esto es, que se hagan beneficiarios de las garantías laborales.

Finalmente, la atención de la obligación/derecho de afiliación al Sistema de Seguridad Social y los beneficios de la cobertura deben darse dentro de una condiciones de reporte seguras y asequibles, para ello la apertura a app, call center, reportes en línea, registros automáticos y deducciones desde planes de datos ya existentes pueden marcar un gran diferencia en las metas de cobertura y cotización anhelada.

De conformidad con los anteriores motivos y habida cuenta de la necesidad y conveniencia de la iniciativa me permito poner a consideración del honorable Congreso de la República, el presente texto de proyecto de ley para que sea estudiado por esta célula legislativa que corresponda a fin de que inicie el trámite legal.

ÁLVARO URIBE VÉLEZ
Senador de la República

³ Decreto 1216 de 2013.