



Bogotá D.C., junio de 2025.

Honorable Senador  
Efraín Cepeda  
**Presidente Plenaria del Senado**  
**C/C Mesa Directiva**  
Congreso de la Republica.

## PROPOSICIÓN

*Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”*

### I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente proposición tiene como finalidad modificar el inciso 16 del artículo 16 “Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas con identidades de género diversas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.”

Se establece que el empleador debe "garantizar la protección de la vida e integridad de las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, violencia intrafamiliar o tentativa de feminicidio comprobada, así como de las personas con identidades de género diversas que se encuentren en situaciones similares". No obstante, es importante señalar que la garantía de derechos fundamentales como la vida y la integridad personal recae principalmente en el Estado, a través de sus instituciones competentes, como la Fiscalía General de la Nación, la Policía Nacional, y las comisarías de familia, entre otras. Atribuir esta responsabilidad al empleador excede sus facultades y capacidades legales y operativas. En este sentido, se sugiere reformular el inciso para aclarar que el empleador tiene la obligación de colaborar con las autoridades competentes y de adoptar medidas razonables en el entorno laboral que contribuyan a la protección de las personas afectadas, sin asumir funciones que son exclusivas del Estado.

Por los motivos anteriormente fundados se sugiere la siguiente:

### II. PROPOSICIÓN

Por los motivos anteriormente mencionados, solicitamos se modifique el inciso 16 del artículo 16 del *Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”* de la siguiente manera:



*“16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas con identidades de género diversas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.”*

Cordialmente,

**ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO**  
Senador de la República



Bogotá D.C., junio de 2025.

Honorable Senador  
Efraín Cepeda  
**Presidente Plenaria del Senado**  
**C/C Mesa Directiva**  
Congreso de la Republica.

Cons Sena

## PROPOSICIÓN

*Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”*

### I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente proposición tiene como finalidad eliminar el inciso 15 del artículo 16 “Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.”

Se propone que los empleadores no deban solamente atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las ordenes expedidas por autoridades competentes, no solo para víctimas de violencia de genero si no para víctimas de cualquier tipo de violencia. Con el fin de que la ley sea más integral y adaptada a la realidad y conforme al principio de igualdad en el trabajo.

Por los motivos anteriormente fundados se sugiere la siguiente:

### II. PROPOSICIÓN

Por los motivos anteriormente mencionados, solicitamos se modifique el inciso 15 del artículo 16 del *Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”* de la siguiente manera:

“15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas **de cualquier tipo de violencia** y en contra del presunto perpetrador.”

Cordialmente,

ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO  
Senador de la República

11. 11. 2025

242



Consentida  
**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el numeral 17 del artículo 16 del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los proyectos de ley No. 192 de 2023 Cámara y No 256 de 2023 Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

**ARTICULO 16.**

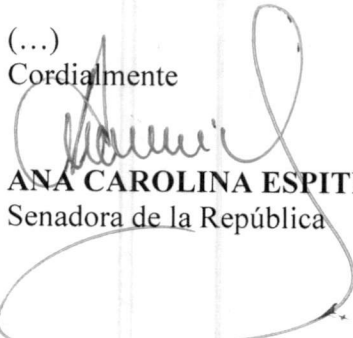
~~17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Las empresas deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad adicionales por cada 100 trabajadores en relación con el total de trabajadores de carácter permanente~~ Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen”.

Este porcentaje mínimo se aplicará a todas las empresas, sin distinción por el número de trabajadores. Las empresas podrán contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido de forma voluntaria.

(...)  
Cordialmente

  
**ANA CAROLINA ESPITIA JEREZ**  
Senadora de la República



## JUSTIFICACIÓN

La propuesta de modificación del numeral 17 del artículo 16 del Proyecto en estudio cobra sentido, ya que, al reducir la cuota de contratación de personas con discapacidad de 2 a 1 por cada 100 empleados para grandes empresas con más de 500 empleados constituye un acto de injusticia y desigualdad puesto que, no reconoce su mayor capacidad para crear empleo y promover la inclusión. Estas empresas, con más recursos y estabilidad, deben tener una responsabilidad social **proporcionalmente mayor, no menor**. Mantener o aumentar la cuota para ellas garantizaría un mercado laboral más equitativo, maximizando las oportunidades para las personas con discapacidad y alineando las expectativas con la capacidad real de las empresas grandes y por el contrario reducir su cuota limita las oportunidades de empleo para personas con discapacidad, un grupo que ya enfrenta tasas de desempleo más altas.

La norma original establece que para empresas de hasta 500 empleados: deben contratar 2 personas con discapacidad por cada 100 empleados, para empresas con más de 500 empleados: deben contratar 1 persona con discapacidad por cada 100 empleados adicionales a partir de 501. Por ejemplo, una empresa con 1000 empleados contrataría 15 personas con discapacidad bajo la cuota reducida (10 por los primeros 500 y 5 por los 500 adicionales), en lugar de 20 si se mantuviera la cuota de 2 personas con discapacidad adicionales. Esto reduce significativamente las oportunidades para un grupo ya vulnerable.

Al exigir menos a las empresas grandes se envía un mensaje equivocado, sugiriendo que la inclusión no es una prioridad, adicionalmente las empresas más pequeñas, con menos recursos, deben cumplir una cuota de 2 por cada 100 para todos sus empleados, mientras que las grandes empresas, con mayor capacidad, enfrentan una exigencia menor para sus empleados adicionales, esto favorece desproporcionadamente a las empresas con más capacidad.

En conclusión, disminuir la cuota de contratación de personas con discapacidad en empresas con más de 500 trabajadores es injusto porque desconoce la mayor capacidad de estas empresas para promover la inclusión. Esta medida limita las oportunidades laborales para un grupo vulnerable, alivia desproporcionadamente la responsabilidad de las empresas grandes y perpetúa la exclusión. En lugar de reducir la cuota, el articulado debe exigir a estas empresas una contribución proporcional a sus recursos, asegurando un mercado laboral más justo e inclusivo para todos.

*Constancia*

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **artículo 16** de la ponencia mayoritaria del proyecto de ley no. 311 de 2024 senado, 166 de 2023 cámara acumulado con los proyectos de ley no. 192 de 2023 cámara y no. 256 de 2023 cámara **“por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”**, el cuál quedará así:

ARTÍCULO 16. Obligaciones especiales del empleador. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los párrafos 2 y 3 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los

*93*  
*11 VI 2025*

que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.

h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo. (...)

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

**El Ministerio del Trabajo establecerá los lineamientos sobre los ajustes razonables, las adecuaciones y los equipos de trabajo, garantizando que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus actividades laborales en un entorno inclusivo y accesible.**

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas con identidades de género diversas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

17. Las empresas que cuenten con ~~hasta 500~~ **de 100 0 más** trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener

contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

(...)

Parágrafo 2. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 3. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

Cordialmente;

  
\_\_\_\_\_  
**LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA**  
Senador de la República

---

**PROPOSICIÓN Adiciónese el Literal e) del Artículo 16 del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”:**

1 mensaje

---

**José Vicente Carreño Castro** <jose.carreno@senado.gov.co>

11 de junio de 2025, 8:39

Para: Secretaria General <secretaria.general@senado.gov.co>, Seccion Relatoria <relatoria@senado.gov.co>

**PROPOSICIÓN**

Adiciónese el Literal e) del Artículo 16 del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”:

Por favor considere el medio ambiente antes de imprimir este correo electrónico!

**AVISO DE CONFIDENCIALIDAD.**

Este correo y la información contenida o adjunta al mismo es privada y confidencial y va dirigida exclusivamente a su destinatario. El Congreso de la República de Colombia- Senado de la República informa a quien pueda haber recibido este correo por error que contiene información confidencial cuyo uso, copia, reproducción o distribución está expresamente prohibida. Si no es usted el destinatario del mismo y recibe este correo por error, le rogamos lo ponga en conocimiento del emisor y proceda a su eliminación sin copiarlo, imprimirlo o utilizarlo de ningún modo.

**CONFIDENTIALITY WARNING..**

This message and the information contained in or attached to it are private and confidential and intended exclusively for the addressee. The Congress of the Republic of Colombia - Senate of the Republic informs to whom it may receive it in error that it contains privileged information and its use, copy, reproduction or distribution is prohibited. If you are not an intended recipient of this E-mail, please notify the sender, delete it and do not read, act upon, print, disclose, copy, retain or redistribute any portion of this E-mail.



**Proposición CARREÑO Varias - Reforma Laboral.pdf**

428K



2022-2026

*Carreño Castro*

**PROPOSICIÓN**

Adiciónese el Literal e) del Artículo 16 del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia":

**ARTÍCULO 16. Obligaciones especiales del empleador.** Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los párrafos 2 y 3 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

(...)

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, **INCLUIDAS CITAS DE PSICOLOGÍA**, cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.

Presentada por,

**JOSÉ VICENTE CARREÑO CASTRO**  
Senador de la República.

**SUSTENTACIÓN**

ES DE VITAL IMPORTANCIA REITERAR EN NUESTRA PROPOSICIÓN QUE LAS LICENCIA REMUNERADAS DEBEN INCLUIR LA CITAS DE PSICOLOGÍA, EN LA MEDIDA QUE SE DEBE AVANZAR EN LA SALUD MENTAL Y EMOCIONAL DE LOS COLOMBIANOS, PUESTO QUE TAMBIÉN ES UNA NECESIDAD LLAMADA A CUBRIR EN EL TEMA DE SALUD, SIENDO ESTE UN PASO DE SINGULAR TRASCEDENCIA PARA ENTENDER INTEGRALMENTE AL INDIVIDUO, NO SOLO DESDE EL ÁREA ESTRICTAMENTE CLÍNICO, SINO ADEMÁS DESDE EL INTERIOR DE SU SER, SIENDO DEFINITIVO ESTO PARA EL BIENESTAR DE CADA CIUDADANO.

*[Handwritten signature]*  
11.01.2025



2022-2026

**PROPOSICIÓN**

Adiciónese el Artículo 17 del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”:

**ARTÍCULO 17. Prima adicional por crecimiento económico.** Adicionalmente de la prima legal contemplada, y aquellas extralegales 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, cuando este sea superior al cuatro por ciento (4%) respecto del ejercicio económico contable del empleador el año inmediatamente anterior.

**ESTA PRIMA LEGAL ADICIONAL DEBERÁ AUMENTAR CUANDO ESTE CRECIMIENTO OSCILE ENTRE EL (4%) Y EL (8%), SIENDO IGUALMENTE VERIFICADO LO PACTADO EN CUALQUIERA DE LOS CASOS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO.**

Dicha prima estará sujeta a una reducción de impuestos al empleador, que reglamentará el gobierno nacional, **EN UN PLAZO NO MAYOR A TRES (3) MESES DE EXPEDIDA LA PRESENTE LEY.**

Presentada por,

**JOSÉ VICENTE CARREÑO CASTRO**  
Senador de la República.

**SUSTENTACIÓN**

ANTE LO INNOVADOR DE ESTA PROPUESTA DEL CENTRO DEMOCRÁTICO, CONVIENE AÑADIR QUE ESTA PRIMA LEGAL ADICIONAL DEBE AUMENTAR DE ACUERDO CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS, O EN OTRAS PALABRAS QUE A MAYOR RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS, MAYOR SEA EL MONTO DE LA MENCIONADA PRIMA.

En calidad de Senador de la República de Colombia con sustento en lo consagrado en el numeral 4° del artículo 114 de la Ley 5ª de 1992, solicito a esta plenaria **modificar el numeral 14° del artículo 16 del proyecto de ley número 311 de 2024 Senado - 166 de 2023 Cámara, acumulado con los Proyectos de Ley No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", así:**

*Paulino Riascos*

### PROPOSICIÓN

ARTÍCULO 16. Obligaciones especiales del empleador. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los párrafos 2 y 3 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

(...)

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto **armado**, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, **víctimas del conflicto armado**, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

### JUSTIFICACION:

Con el respeto acostumbrado por los miembros de esta célula legislativa, considero que, con la redacción propuesta, el texto es más preciso y se elimina la duplicidad de la expresión víctimas del conflicto.

Cordialmente,

*Paulino Riascos R.*  
**PAULINO RIASCOS RIASCOS**  
Senador de la República

*Paulino Riascos*  
11.01.2024