

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
12/01/2025

PROPOSICIÓN


Modifíquese el artículo 16 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 cual quedará así:

ARTÍCULO 16. Obligaciones especiales del empleador. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los parágrafos 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, incluyendo las familias de crianza,** 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 que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- e) Para asistir a citas médicas ~~programadas de urgencia~~ o citas médicas **de urgencia programadas cuando se notifique al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos en los que la persona trabajadora presenta ciclos menstruales incapacitantes,**




12/01/2025

dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticadas, 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 de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.

g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos y legales, incluidos los relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual, en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente 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 sus actividades laborales en un entorno inclusivo y accesible, y mantener su trabajo.

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, e incentivar y ~~propiciar~~ la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, personas con discapacidad, 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.



15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo 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 500 100 o 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 correspondan 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~~



12/11/2025

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.

JUSTIFICACIÓN

Queremos que las personas tengan permiso para atender su salud, incluyendo licencias por menstruaciones incapacitantes. Porque trabajar con dolor no debe ser una condición impuesta. El cuidado de la salud es dignidad.

En Colombia, se estima que alrededor del 33,6% de la población está en edad de menstruar, lo que significa que aproximadamente 17,3 millones de mujeres y personas menstruantes están en la fuerza laboral. Una parte significativa de esta población puede experimentar efectos menstruales que impactan su productividad y bienestar en el trabajo.

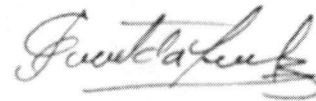
Por otra parte, el Estado debe garantizar el cumplimiento de los derechos humanos y la igualdad de oportunidades, principios consagrados en la Constitución y en convenciones internacionales como la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* de la ONU. Establecer cuotas laborales inclusivas no solo cumple con estos compromisos, sino que refleja una política pública proactiva para eliminar barreras históricas de exclusión. Esta medida fortalece el marco legal colombiano, alineándose con países que han logrado avances significativos en inclusión social y laboral.

Según el DANE, en 2024 había más de dos millones de personas con discapacidad en edad de trabajar. De ellas, solo 443 mil tienen empleo, lo que representa apenas el 20,7%. Con la aprobación de esta propuesta, hasta un millón 600 mil personas podrían recibir apoyo para tener más oportunidades de conseguir trabajo.

Atentamente,



AIDA AVELLA ESQUIVEL
Senadora de La República
Pacto Histórico -Unión Patriótica



ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA
Senadora de la República
Pacto Histórico

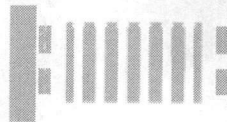


Contacto Tel: 601-3823672 601-3823670



Edificio del Congreso - CRA 7ª No. 8 - 68 Oficina 428B
aida.avella@senado.gov.co





 FERNEY SILVA IDROBO Senador de la República Pacto Histórico	 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico
 Martha Isabel Peralta Epiyú Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS	 WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico
 ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	 JAEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la República Pacto Histórico- UP.
 SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA Senadora de la República Partido Comunes	 Iván Cepeda Castro Senador de la República



	PDA - Coalición del Pacto Histórico
 CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA Senador de la República Polo Democrático Alternativo	 Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico
 CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	 <small>Proposición modificación Proyecto de Ley Bancada PH-10 Junio 2025</small> GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico
 SONIA SHIRLEY BERNAL SANCHEZ Senadora de la República	