

APROBADO
12.01.2025

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 16 del **Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado - 166 de 2023 Cámara, acumulado con los proyectos de ley 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:

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:

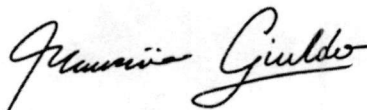
(...)

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, 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 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 **el sexo** 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** que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

Cordialmente,



MAURICIO GIRALDO HERNÁNDEZ

Senador de la República
Partido Conservador

 (...)

3
11.01.2025





KARINA ESPINOSA OLIVER
 SENADORA DE LA REPÚBLICA
 2022-2026

Bogotá, D.C. 12 de junio de 2025

APROBADO
 12 VI 2025

Doctor
EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA
 Presidente
 Honorable Senado de la República
 Ciudad

Por medio de la presente me permito presentar proposición a la Plenaria de Senado al PROYECTO DE LEY NO. 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”, informe de ponencia segundo debate, firmada por la Senadora Angelica Lozano y otros.

PROPOSICIÓN ADITIVA

PROYECTO DE LEY NO. 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”

Adiciónese un párrafo al artículo 16 del PROYECTO DE LEY NO. 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”, en el siguiente sentido:

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:



Karina Espinosa
SENADORA
#LaVozSocial

KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

APROBADO
12 VI 2025

- 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 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 174 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.
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 LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso, Segundo Piso, Oficina 208



KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

APROBADO
12-01

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 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) 175 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.”

Parágrafo 4. Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que



KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley. No obstante, la aplicación a fondo de Cesantías es obligatoria.

JUSTIFICACIÓN

El régimen vigente en Colombia sobre cesantías establece que los empleadores deben consignar estos recursos en el fondo correspondiente antes del 15 de febrero de cada año (artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo). El incumplimiento de esta obligación genera una sanción moratoria equivalente a un día de salario por cada día de retardo, independientemente de si el trabajador ha recibido efectivamente el valor correspondiente por otra vía.

Este enfoque rígido desconoce la realidad de múltiples relaciones laborales donde el empleador, muchas veces a solicitud del trabajador o por acuerdo voluntario entre las partes, realiza el pago directo y comprobado de las cesantías para fines legalmente autorizados, como educación o compra de vivienda. Sin embargo, a pesar de ello, persisten decisiones judiciales que imponen la sanción por la sola omisión de la consignación formal en el fondo, incluso si el trabajador recibió y utilizó el dinero de forma legítima.

Fundamento constitucional:

La Corte Constitucional ha sostenido reiteradamente que el derecho laboral debe interpretarse bajo criterios de justicia material, razonabilidad y equidad, tal como lo establece el artículo 53 de la Constitución. El principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades (también contenido en el artículo 21 del CST) exige que el análisis jurídico se centre en los hechos efectivamente ocurridos y no únicamente en las exigencias formales del sistema.

El artículo propuesto busca armonizar estos principios, evitando que el empleador sea sancionado si ha cumplido sustancialmente con la obligación, es decir, si pagó efectivamente las cesantías al trabajador, y este las recibió libremente y las destinó a los fines autorizados.

Protección del trabajador y límites a la excepción:

La propuesta no pretende eliminar la obligación de consignación, ni mucho menos debilitar la protección al trabajador. Por el contrario, establece condiciones estrictas para que el pago directo tenga efectos liberatorios:

- Que el empleador acredite de manera fehaciente el pago (medios probatorios suficientes).
- Que se verifique que el trabajador recibió el dinero en condiciones de libertad.
- Que los recursos hayan sido utilizados en fines legalmente permitidos, como educación, vivienda, salud, entre otros.



KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

APROBADO

En caso contrario —por ejemplo, si el trabajador no consintió libremente o si hubo coacción— sí deberá aplicarse la sanción por no consignación.

La adopción de esta norma permitirá:

- Evitar sanciones injustas cuando no existe perjuicio al trabajador.
- Reconocer la buena fe del empleador que cumple sustancialmente con sus obligaciones.
- Reducir la litigiosidad innecesaria y la congestión judicial.
- Fortalecer la seguridad jurídica en las relaciones laborales.

En otros sistemas jurídicos con principios protectores similares —como los de Uruguay, Chile y España— se reconocen mecanismos flexibles y racionales para considerar el cumplimiento sustancial de obligaciones laborales, cuando se puede probar de manera clara que no hubo afectación a los derechos del trabajador.

Atentamente,

KARINA ESPINOSA OLIVER
Senadora de la República