

**MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS**  
Representante a la Cámara - Bogotá

Bogotá D.C., mayo de 2025

Honorable Senadora  
**ANGÉLICA LISBETH LOZANO CORREA**  
Presidenta  
Comisión Cuarta Constitucional Permanente  
Senado de la República



### PROPOSICIÓN

Sustituir el Artículo 12 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 así:

**Artículo 12. Jornada Máxima Legal.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.**

**El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.**

**Se establecen las siguientes excepciones:**

- a) **El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.**
- b) **Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4)**

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



**MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS**

Representante a la Cámara - Bogotá

horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

- c) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.

Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

- d) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

e) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



## MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS

Representante a la Cámara - Bogotá

**tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.**

### JUSTIFICACIÓN

Una reforma que fraccione la aplicación del derecho del trabajo desconoce que los derechos laborales son derechos humanos, por tanto, sería inconstitucional dejar desamparadas a personas que trabajan para microempresas y pequeñas empresas ya que se les estaría excluyendo del acceso a una garantía fundamental por el tamaño de la empresa en la que laboran. Sería una medida cuanto menos mezquina, inequitativa y regresiva.

En lugar de exceptuar a las microempresas y pequeñas empresas de las normas laborales (lo cual podría incentivar la informalidad y la competencia desleal), la tendencia internacional es proveer apoyos o incentivos a estas unidades económicas sin menoscabar los derechos de sus trabajadores, tal como se hacía en la reforma laboral original.

En el **derecho internacional de los derechos humanos** (incluido el ámbito laboral) rige el principio de progresividad, según el cual los Estados deben avanzar constantemente en la efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales. Si la reforma laboral avanza en derechos para unos trabajadores y no para quienes laboran en microempresas se les estaría privando de acceder a la progresividad alcanzada.

La **Corte Interamericana de Derechos Humanos**<sup>1</sup>, ha resaltado que el desarrollo progresivo de los derechos sociales debe medirse en ampliar cobertura y equidad para toda la población, no en recortar beneficios a un grupo específico. Aplicando esa lógica, excluir a los empleados de microempresas de derechos laborales que el resto de trabajadores tienen, rompe con el imperativo de avanzar hacia una mayor cobertura universal de la protección laboral y la equidad. No se trata de un ajuste justificado, sino de un retroceso focalizado en una categoría vulnerable de trabajadores, lo cual resultaría desproporcionado.

El **Convenio N°111 sobre no discriminación y el Convenio N°100 sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres de la OIT**, reflejan el principio de: **igualdad de trato en el empleo**. Todos los trabajadores, independientemente de su empleador, merecen las mismas condiciones básicas. Crear un régimen laboral inferior para trabajadores de microempresas genera una distinción que carece de justificación objetiva razonable. Es previsible que la mayoría de trabajadores en microempresas sean personas

<sup>1</sup> Caso "Cinco Pensionistas" Vs. Perú

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



**MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS**

Representante a la Cámara - Bogotá

de menores ingresos o en situación más precaria; negarles derechos que otros trabajadores disfrutan puede profundizar la brecha de trabajo decente. La propia OIT ha advertido que el predominio de micro y pequeñas empresas en la economía "genera grandes brechas de trabajo decente y condiciones laborales", por lo que insta a mejorar las condiciones en ese sector, no a debilitarlas.

La Recomendación OIT N°204 (2015) sobre la transición de la economía informal a la formal, sugiere integrar a los trabajadores de microempresas al régimen de protección laboral, reconociendo que la informalidad (muy ligada a las microempresas) se combate extendiendo derechos y cumplimiento normativo, no creando sub regímenes que dejen poblaciones desprotegidas.

**Vulneración del artículo 25 de la Constitución (derecho al trabajo):** Privar a ciertos trabajadores de una mejor remuneración por laborar en noches o domingos implica que realicen las mismas tareas en **peores condiciones** remunerativas que otros trabajadores, lo cual atenta contra la idea de condiciones *dignas y justas*. En esencia, se estaría autorizando una **modalidad de trabajo menos protegida** (y potencialmente más precaria) para un segmento de la población trabajadora, en contravía de la obligación estatal de brindar especial protección a *todas* las modalidades de trabajo.

**Vulneración del artículo 13 de la Constitución (derecho a la igualdad):** Esta diferenciación legal basada en el tamaño del empleador podría ser considerada un trato desigual y arbitrario: dos trabajadores que realicen la misma labor en horario nocturno, uno en una empresa mediana y otro en una microempresa, recibirán un trato salarial diferente sin una justificación ligada a las circunstancias del trabajo en sí. La única diferencia es el tipo de empleador, lo cual no parece un criterio válido para negar derechos mínimos.

Atentamente,

<p><i>Maria F Carrascal Rojas</i></p> <p><b>MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS</b> Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p><i>Leon Freddy Muñoz</i></p>
---	---------------------------------

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



**MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS**  
Representante a la Cámara - Bogotá


**AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA**



**MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS**  
Representante a la Cámara - Bogotá


**AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA**