

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

NEGADO
17 01 2025

Proposición SUPRESIVA al artículo 15 de la ponencia para Segundo debate 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"

ARTÍCULO 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, ~~sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.~~

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

Parágrafo 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso-obligatorio a 80%.


11 01 2025.

78

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

Servicio Almas A


Norma Hurtado Sánchez
Senadora de la República

PROPOSICIÓN

NEGADO
17 VI 2025

Acorde con lo dispuesto en los artículos 112 a 115 de la Ley 5ª de 1992, modifíquese el artículo 15 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", el cual quedará así:

ARTÍCULO 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, ~~sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.~~
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

(...)

Atentamente,



NORMA HURTADO SÁNCHEZ
Senadora de la República

JUSTIFICACIÓN

La eliminación de la frase "sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa" en el texto del artículo 179 del proyecto de ley se justifica plenamente desde el punto de vista jurídico y técnico, dado que esta disposición ya está contenida en normas vigentes del Código Sustantivo del Trabajo, y su reiteración puede inducir a interpretaciones erróneas y consecuencias económicas no previstas por el legislador.

En primer lugar, el artículo 173 del CST establece que el trabajador tiene derecho al descanso dominical remunerado siempre que haya cumplido con su jornada laboral completa durante la semana, o haya faltado con justa causa. Este descanso se remunera con el salario ordinario correspondiente a un día de trabajo. A su vez, el artículo 174 dispone expresamente que el pago del descanso obligatorio está incluido dentro del salario que se le reconoce al trabajador, es decir, ya está incorporado en la remuneración habitual y no se requiere de un pago adicional para reconocer ese derecho.

En este sentido, la inclusión de la expresión "sin perjuicio del salario ordinario..." en el nuevo artículo 179 podría dar lugar a una interpretación equivocada en el sentido de que, además del recargo del 100% por laborar en un día de descanso obligatorio, el empleador debería pagar otro 100% adicional por concepto del salario ordinario correspondiente a ese día, configurando así un doble pago por el mismo tiempo laborado. Esto no solo es innecesario jurídicamente, sino que distorsiona el sentido de la reforma, que busca fortalecer los derechos del trabajador sin generar cargas desproporcionadas ni dobles remuneraciones injustificadas.


17.VI.2025

79

Norma Hurtado Sánchez

Senadora de la República

Adicionalmente, cuando se revisa la norma vigente —que contempla un recargo del 75% por trabajo en domingos o festivos— no contiene ninguna mención al pago del salario ordinario en esos casos, ya que este se entiende garantizado por los artículos 173 y 174. La nueva norma, que propone aumentar el recargo al 100%, no requiere incluir la frase eliminada para proteger el derecho al descanso remunerado, pues este ya está suficientemente amparado por las disposiciones mencionadas y no está siendo objeto de modificación.

En conclusión, mantener esa frase no aporta claridad ni nuevos derechos, y por el contrario, introduce un riesgo interpretativo que podría ser entendido como una obligación de pago adicional no contemplada ni en la legislación vigente ni en la intención del legislador. Su supresión asegura coherencia normativa, evita duplicidades y respeta el principio de seguridad jurídica en materia laboral.

PROPOSICIÓN 6

NEGADO
17.11.2025

Modifíquese el artículo 15° 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 que quedará así:

Artículo 15. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, se remunera con un recargo del *ciento por ciento (100%)* sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas de la siguiente manera:

Recargo del cien 100% para empresas grandes con ingresos por actividades ordinarias anuales mayores al rango superior de las medianas empresas, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 957 de 2019, el que lo modifique o sustituya.

Recargo del noventa (90%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas para empresas medianas entre 51 y 200 trabajadores de conformidad a la Ley 905 de 2004 o la que la modifique o sustituya.

Recargo del ochenta y cinco (85%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas para empresas pequeñas entre 11 y 50 trabajadores y las microempresas con planta de personal no mayor a 10 trabajadores de conformidad a la Ley 905 de 2004 o la que la modifique o sustituya.


y Los días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) en proporción a las horas laboradas, lo anterior sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

Parágrafo 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.


17.11.2025

80

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio enero de 20256, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio enero de 20267, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio enero de 20278, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

Los recargos para medianas, pequeñas y microempresas a que hace referencia el presente artículo, se dará aplicación a partir del primero de enero de 2026.

De los honorables congresistas:


ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA
Senadora de la República
Partido Político MIRA


IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ
Representante a la Cámara
Partido Político MIRA


MANUEL VIRGÜEZ PIRAQUIVE
Senador de la República
Partido Político MIRA


CARLOS EDUARDO GUEVARA V.
Senador de la República
Partido Político MIRA



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
CIRO ALEJANDRO RAMÍREZ CORTES
Senador de la República
Partido Centro Democrático

Bogotá, DC. 05 de junio 2025

H. Senador
Efraín Cepeda Sarabia
Presidente
Senado de la República
Ciudad

NEGADO
17 01 2025

Con fundamento en lo contemplado en la Ley 5 de 1992 y las normas concordantes, presento la siguiente proposición:

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un párrafo al artículo 15° 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", el cual quedará así:

ARTÍCULO 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:


"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".


17-01-2025

81

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
DEPARTMENT OF CHEMISTRY
LABORATORY OF ORGANIC CHEMISTRY
CHICAGO, ILLINOIS

1. The first step in the synthesis of the compound is the reaction of the starting material with the reagent to form the intermediate.

2. The intermediate is then treated with the reagent to yield the final product.

3. The final product is purified by distillation and its identity is confirmed by spectroscopic methods.

4. The yield of the final product is approximately 80%.

5. The compound is stable to air and moisture.

6. The compound is soluble in most organic solvents.

7. The compound is a colorless liquid with a boiling point of 100°C.

8. The compound is used in the synthesis of other compounds.

9. The compound is a good starting material for the synthesis of other compounds.

10. The compound is a good reagent for the synthesis of other compounds.



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
CIRO ALEJANDRO RAMÍREZ CORTES
Senador de la República
Partido Centro Democrático

NEGADO
17 de 2025

Parágrafo 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo 4: Las disposiciones contenidas en el presente artículo sobre el recargo del cien por ciento (100%) por trabajo en días de descanso obligatorio no serán aplicables a las micro y pequeñas empresas, definidas conforme a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 905 de 2004 y el Decreto 957 de 2019.

En estos casos, se mantendrá vigente el recargo del setenta y cinco por ciento (75%) previsto en el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo antes de la entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

Atentamente,

CIRO ALEJANDRO RAMIREZ CORTES
SENADOR DE LA REPÚBLICA
CENTRO DEMOCRÁTICO
Correo: ciro.ramirezcortes@senado.gov.co

NEGADO
17. VI. 2025

Proposición Aditiva

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, adiciónese un párrafo 4° al artículo 15° de la ponencia positiva mayoritaria para el cuarto debate 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":

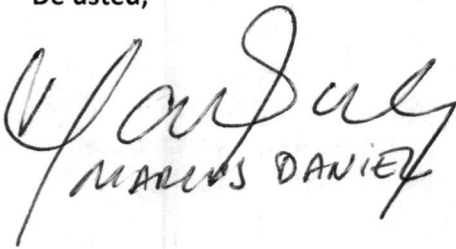
ARTÍCULO 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

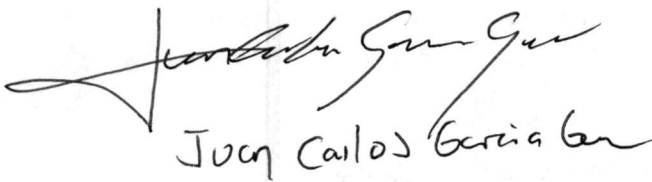
"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

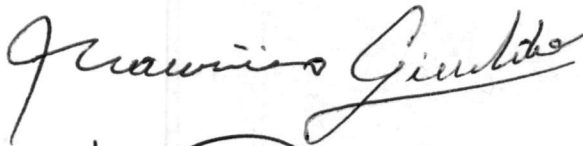
(...)

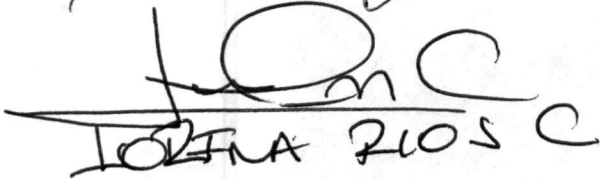
Parágrafo 4. Para las micro y pequeñas empresas, según se definen en el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique, el día de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

De usted,

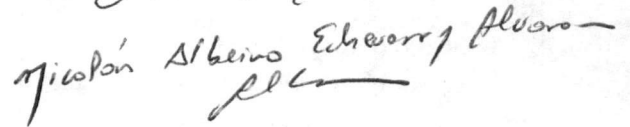

MARIUS DANIE

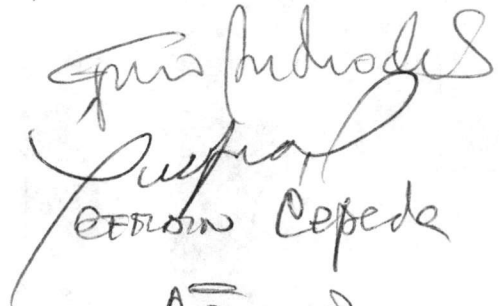

Juan Carlos García

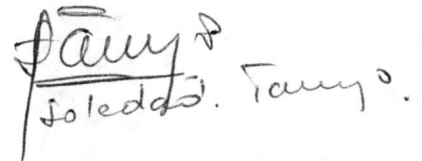

Francisco Jiménez

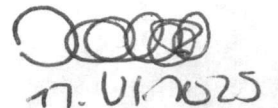

IORTNA RIOS


Wilson Alberto Echeverry Alvarado


Juan Rodríguez

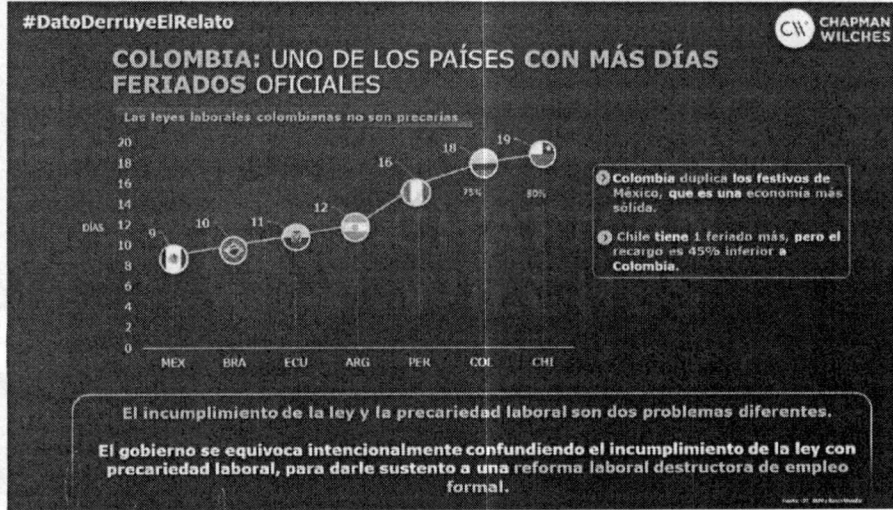

Pedro Cepeda


Soledad Tamayo


17. VI. 2025

Justificación

En consideración a que somos el país con más festivos y mejor recargo del continente, por lo que hay que mantener el equilibrio en las relaciones laborales y que no se destruyan los puestos, tal como lo demostró el estudio del Banco de la República.



Acá también debemos advertir, que no es cierto como lo afirma el presidente de la República en su reciente trino y las centrales obreras, con esta reforma no hay ningún retroceso, ni tampoco es real que se les quiten los festivos a los trabajadores. Lo cierto es que se mejora el recargo en dominical al llevarlo al 100% y el recargo por festivos se mantiene al 75%. Mantener no es quitar ni retroceder, máxime cuando viene acompañado de una mejora en los recargos por trabajo en domingos.

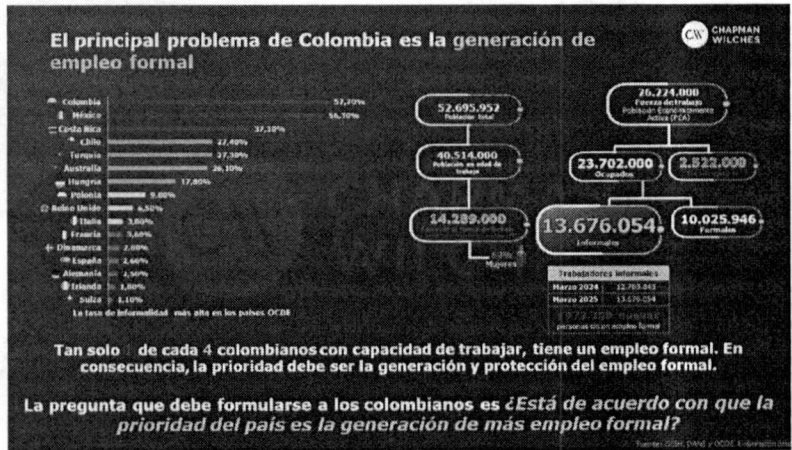
Según datos del DANE, en los últimos años el mayor porcentaje de empleos perdidos es en la micro y pequeña empresa, con más de un millón doscientos mil, lo que representa un 93,3% de los puestos que se perdieron en el período 2017-2023. La reforma laboral no puede ser ajena a esa catástrofe de mortalidad de puestos de trabajo y de micro y pequeñas empresas que se podría aumentar con el incremento de la jornada nocturna.

PÉRDIDA DE EMPLEOS SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

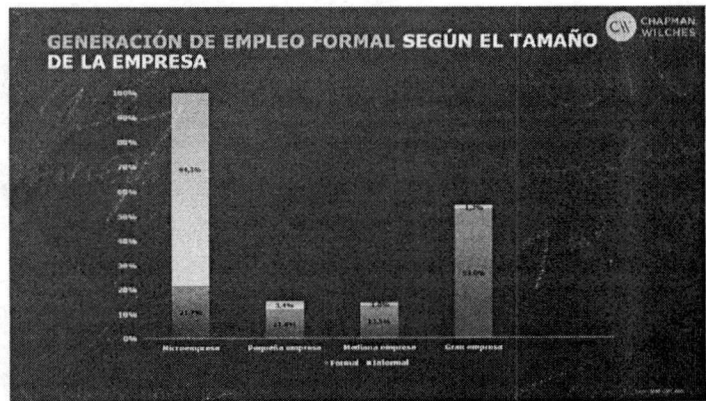
Tamaño	Empleos perdidos (2017-2023)	%
Grande	33.275	2,7%
Mediana	48.889	3,8%
Pequeña	79.884	6,6%
Microempresa	1.056.246	86,7%
Total	1.218.254	100%

Tampoco es cierto como lo que afirma el Gobierno cuando indica que mantener el recargo igual para los trabajadores de las micro y pequeñas empresas es excluir al 80% de la fuerza laboral formal.

Lo dicho demuestra un total desconocimiento de las cifras del mercado laboral por parte del Gobierno. Resulta que, en Colombia, de 40 millones de personas en capacidad de laborar, sólo 10 millones tienen empleo formal. Es a estos a quienes se les aplica el Código y este recargo.



Debemos advertir, que, de estos 10 millones de formales, la pequeña empresa solo aporta el 11.8% y la micro el 21.7%, según datos del DANE, no el 80% que incorrectamente manifiesta el Gobierno.



El mayor porcentaje de trabajadores formales con un 65% está en las grandes y medianas empresas. Por lo que reiteramos, no sería el 80% al que se le deja de aplicar la nueva norma.

Finalmente, es importante destacar, que la mayor parte de informales está en la microempresa, con más un 84.50%, a diferencia de la grande empresa en la que la informalidad laboral no llega al 3%. Esto es un dato irrefutable que obliga a apoyar prioritariamente a la micro y pequeña empresa para generar una mayor formalidad. No lo haremos, como pretende el Gobierno, incrementando costos que hoy ni siquiera cumplen, lo que generaría que la informalidad siga aumentando, sin beneficiarse los trabajadores de la seguridad social y demás derechos laborales.

Definitivamente hay suficientes argumentos técnicos sobre los ideológicos que justifican una no aplicación del recargo nocturno para las micro y pequeñas empresas.

NEGADO

Proposición Aditiva

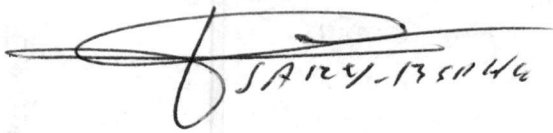
Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, adiciónese un párrafo 4° al artículo 15° de la ponencia positiva mayoritaria para el cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 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":

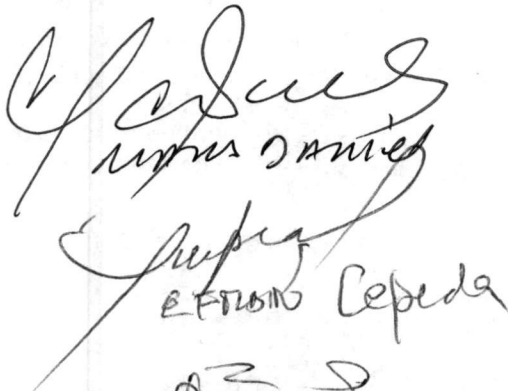
ARTÍCULO 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

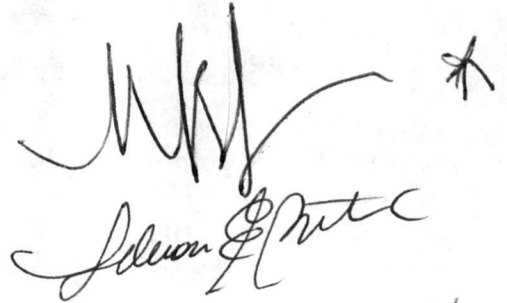
(...)

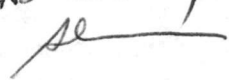
Parágrafo 4. Para las micro empresas, según se definen en el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique, el día de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

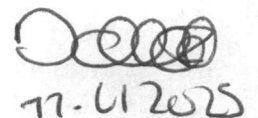

SA 124-1351146


Luis Daniel
Efraim Cepeda


Soledad Tamayo

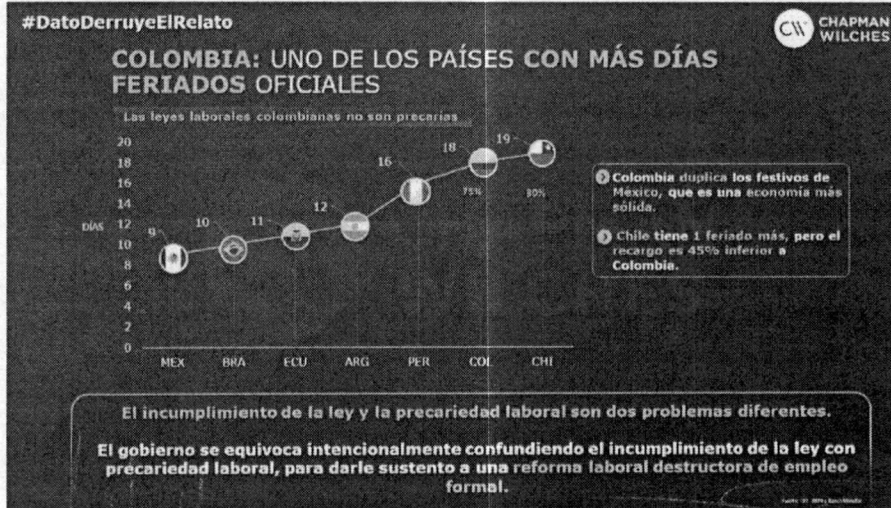


Nicolás Alberto Echeverry Alvarado



17-11-2025

Justificación

En consideración a que somos el país con más festivos y mejor recargo del continente, por lo que hay que mantener el equilibrio en las relaciones laborales y que no se destruyan los puestos, tal como lo demostró el estudio del Banco de la República.



Acá también debemos advertir, que no es cierto como lo afirma el presidente de la República en su reciente trino y las centrales obreras, con esta reforma no hay ningún retroceso, ni tampoco es real que se les quiten los festivos a los trabajadores. Lo cierto es que se mejora el recargo en dominical al llevarlo al 100% y el recargo por festivos se mantiene al 75%. Mantener no es quitar ni retroceder, máxime cuando viene acompañado de una mejora en los recargos por trabajo en domingos.

Según datos del DANE, en los últimos años el mayor porcentaje de empleos perdidos es en la micro y pequeña empresa, con más de un millón doscientos mil, lo que representa un 93,3% de los puestos que se perdieron en el período 2017-2023. La reforma laboral no puede ser ajena a esa catástrofe de mortalidad de puestos de trabajo y de micro y pequeñas empresas que se podría aumentar con el incremento de la jornada nocturna.

PÉRDIDA DE EMPLEOS SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

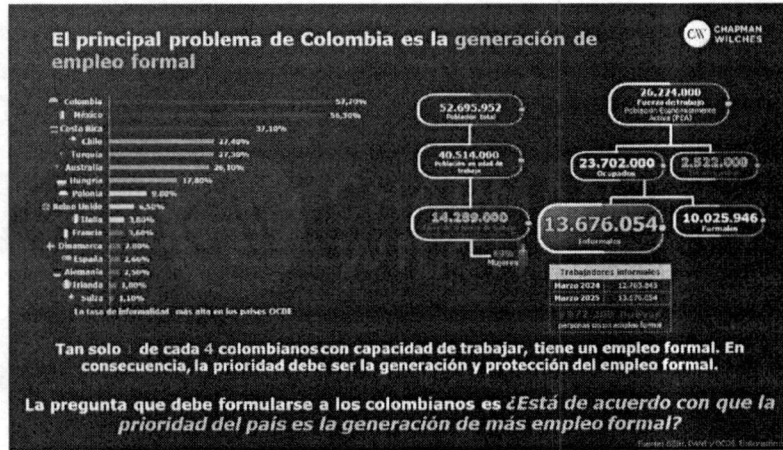
Logo: CW CHAPMAN WILCHES

Tamaño	Empleos perdidos (2017-2023)	%
Grande	33.275	2,7%
Mediana	48.889	3,8%
Pequeña	79.884	6,6%
Microempresa	1.056.246	86,7%
Total	1.218.254	100%

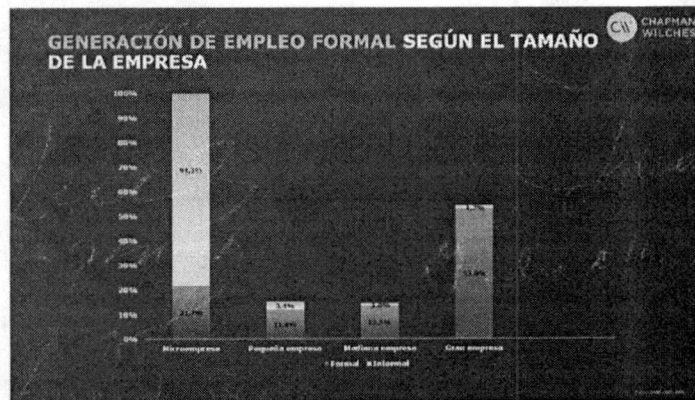
Logo: CW CHAPMAN WILCHES

Tampoco es cierto como lo que afirma el Gobierno cuando indica que mantener el recargo igual para los trabajadores de las micro y pequeñas empresas es excluir al 80% de la fuerza laboral formal. Lo dicho demuestra un total desconocimiento de las cifras del mercado laboral por parte del

Gobierno. Resulta que, en Colombia, de 40 millones de personas en capacidad de laborar, sólo 10 millones tienen empleo formal. Es a estos a quienes se les aplica el Código y este recargo.



Debemos advertir, que, de estos 10 millones de formales, la pequeña empresa solo aporta el 11.8% y la micro el 21.7%, según datos del DANE, no el 80% que incorrectamente manifiesta el Gobierno.



El mayor porcentaje de trabajadores formales con un 65% está en las grandes y medianas empresas. Por lo que reiteramos, no sería el 80% al que se le deja de aplicar la nueva norma.

Finalmente, es importante destacar, que la mayor parte de informales está en la microempresa, con más un 84.50%, a diferencia de la grande empresa en la que la informalidad laboral no llega al 3%. Esto es un dato irrefutable que obliga a apoyar prioritariamente a la micro y pequeña empresa para generar una mayor formalidad. No lo haremos, como pretende el Gobierno, incrementando costos que hoy ni siquiera cumplen, lo que generaría que la informalidad siga aumentando, sin beneficiarse los trabajadores de la seguridad social y demás derechos laborales.

Definitivamente hay suficientes argumentos técnicos sobre los ideológicos que justifican una no aplicación del recargo nocturno para las micro y pequeñas empresas.

NEGADO
17. u 2025

Proposición Modificatoria.

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el artículo 15° a la ponencia positiva mayoritaria para el cuarto debate 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 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, ~~o días de fiesta~~ se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas y los días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) en proporción a las horas laboradas, lo anterior sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal (c) de la Ley 50 de 1990.


Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio", este término no incluye los días de fiesta.

Parágrafo 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso obligatorio sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

~~transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:~~

~~A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.~~

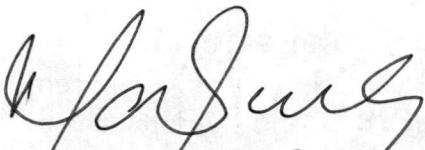
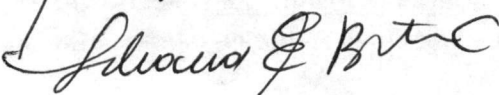
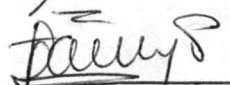

11. u 2025
BU

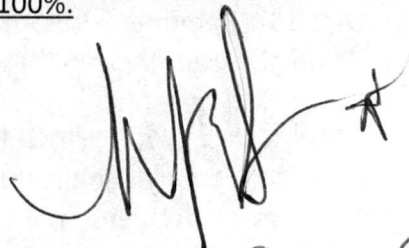
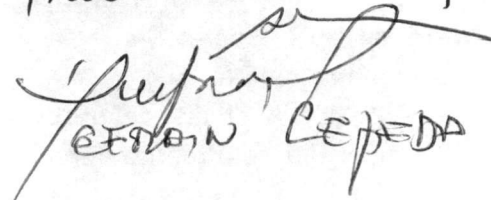
A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

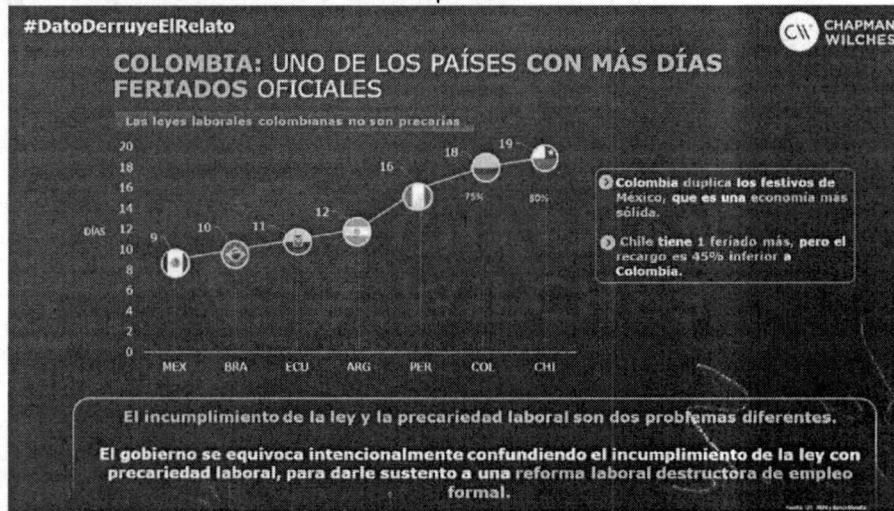
Parágrafo transitorio. El incremento del recargo del cual trata esta norma entrara en vigencia el 1° de enero de 2027. Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.


MARCO DANKE

Silvana E. Brito

Soledad Tamy


Nicolás Alberto Eduardo Alvares

ESTEBAN CEPEDA

Justificación

En consideración a que somos el país con más festivos y mejor recargo del continente, por lo que hay que mantener el equilibrio en las relaciones laborales y que no se destruyan los puestos, tal como lo demostró el estudio del Banco de la República.



Acá también debemos advertir, que no es cierto como lo afirma el presidente de la República en su reciente trino y las centrales obreras, con esta reforma no hay ningún retroceso, ni tampoco es real que se les quiten los festivos a los trabajadores. Lo cierto es que se mejora el recargo en dominical al llevarlo al 100% y el recargo por festivos se mantiene al 75%. Mantener no es quitar ni retroceder, máxime cuando viene acompañado de una mejora en los recargos por trabajo en domingos.

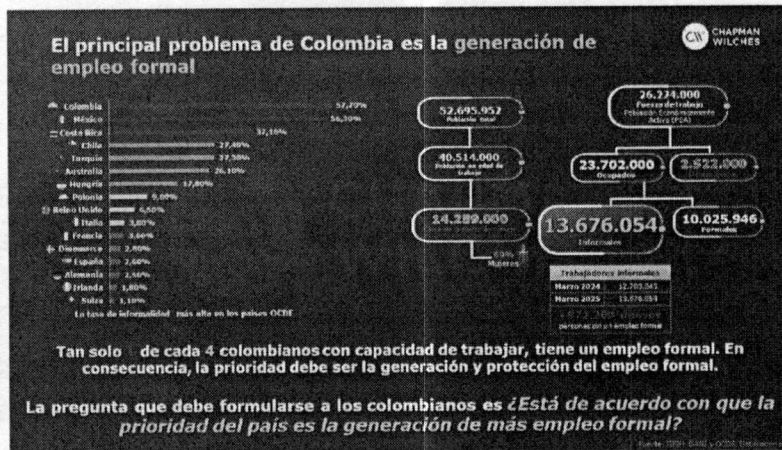
Según datos del DANE, en los últimos años el mayor porcentaje de empleos perdidos es en la micro y pequeña empresa, con más de un millón doscientos mil, lo que representa un 93,3% de los puestos que se perdieron en el período 2017-2023. La reforma laboral no puede ser ajena a esa catástrofe de mortalidad de puestos de trabajo y de micro y pequeñas empresas que se podría aumentar con el incremento de la jornada nocturna.

PÉRDIDA DE EMPLEOS SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

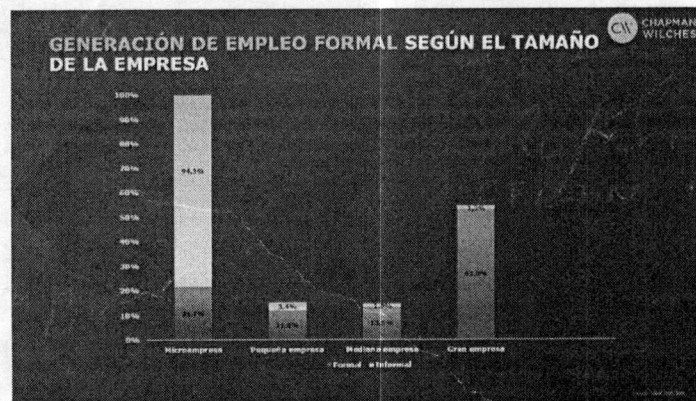
CW CHAPMAN WILCHES

Tamaño	Empleos perdidos (2017-2023)	%
Grande	33.275	2,7%
Mediana	48.889	3,8%
Pequeña	79.884	6,6%
Microempresa	1.056.246	86,7%
Total	1.218.254	100%

Tampoco es cierto como lo que afirma el Gobierno cuando indica que mantener el recargo igual para los trabajadores de las micro y pequeñas empresas es excluir al 80% de la fuerza laboral formal. Lo dicho demuestra un total desconocimiento de las cifras del mercado laboral por parte del Gobierno. Resulta que, en Colombia, de 40 millones de personas en capacidad de laborar, sólo 10 millones tienen empleo formal. Es a estos a quienes se les aplica el Código y este recargo.



Debemos advertir, que, de estos 10 millones de formales, la pequeña empresa solo aporta el 11.8% y la micro el 21.7%, según datos del DANE, no el 80% que incorrectamente manifiesta el Gobierno.



El mayor porcentaje de trabajadores formales con un 65% está en las grandes y medianas empresas. Por lo que reiteramos, no sería el 80% al que se le deja de aplicar la nueva norma.

Finalmente, es importante destacar, que la mayor parte de informales está en la microempresa, con más un 84.50%, a diferencia de la grande empresa en la que la informalidad laboral no llega al 3%. Esto es un dato irrefutable que obliga a apoyar prioritariamente a la micro y pequeña empresa para generar una mayor formalidad. No lo haremos, como pretende el Gobierno, incrementando costos que hoy ni siquiera cumplen, lo que generaría que la informalidad siga aumentando, sin beneficiarse los trabajadores de la seguridad social y demás derechos laborales.

Definitivamente hay suficientes argumentos técnicos sobre los ideológicos que justifican una no aplicación del recargo nocturno para las micro y pequeñas empresas.



Bogotá D.C., junio de 2025.

Honorable Senador
EFRAIN CEPEDA
Presidente Plenaria del Senado
C/C Mesa Directiva
Congreso de la Republica.

NEGADO
27-VI-2025

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

El objetivo de esta proposición es **eliminar la implementación gradual** establecida en el párrafo transitorio del artículo 15 del proyecto de ley, respecto al recargo del 100% por el trabajo realizado en días de descanso obligatorio, disponiendo que dicha tarifa entre a regir en su totalidad desde la vigencia de la norma.

Esta modificación se fundamenta en razones de **equidad laboral, coherencia normativa y respeto a los derechos adquiridos de los trabajadores**, quienes históricamente han reivindicado una mayor retribución por prestar sus servicios en jornadas que constitucional y legalmente corresponden al disfrute de su descanso, por tal razón, el trabajo realizado en estas jornadas debe ser retribuido en el porcentaje total establecido en esta disposición normativa de manera inmediata y proporcional a los sacrificios familiares, sociales y de bienestar que asume el trabajador, más aún en un contexto donde se avanza en la garantía de condiciones de trabajo digno y decente.

En consecuencia, se propone **eliminar la gradualidad y disponer la entrada en vigencia inmediata del recargo del 100%** desde la publicación de la ley, otorgando certeza jurídica a los empleadores y garantizando a los trabajadores una justa remuneración por su esfuerzo en jornadas excepcionales.

Por los motivos anteriormente fundados se sugiere la siguiente:

II. PROPOSICIÓN

260

Por los motivos anteriormente mencionados, solicitamos **ELIMINAR** el párrafo transitorio del Artículo 15° del texto propuesto en la ponencia de cuarto debate en la Plenaria de Senado,





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 que cursa su trámite, de la siguiente manera:

ARTÍCULO 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

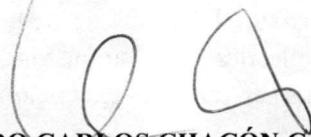
Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

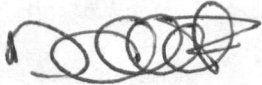
Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

Parágrafo 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera: A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%. A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%. A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo. Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

Cordialmente,


ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO
Senador de la República


11/01/2025.

NEGADO
17 U 2025

Proposición Modificatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el artículo 15° a la ponencia positiva para el cuarto debate 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 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas ~~sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.~~

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal (c) de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio", este término no incluye los días de fiesta.

Parágrafo 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso obligatorio sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo. podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

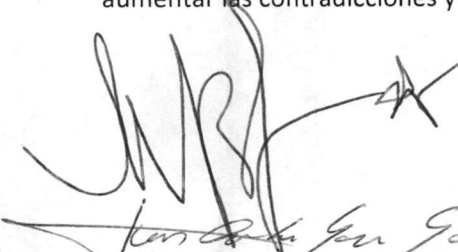
A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

Justificación

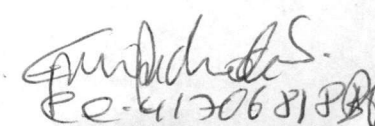
Se hace ajustes para evitar contradicciones normativas y malas interpretaciones que lleve a aumentar las contradicciones y conflictividad laboral.

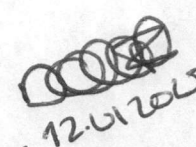

Juan Carlos G. G.



Miguel Roberto Echeverri A.


Blanca A.


E.E. 417068188


12-01-2025

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

NEGADO
17 VI 2025

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el artículo 15° a la ponencia positiva mayoritaria para el cuarto debate 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":

ART 15. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

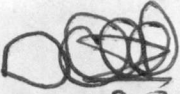
Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

Parágrafo 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.


12 VI 2025

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

En el caso de los prestadores de servicios turísticos de alojamiento y hospedaje turístico que cuenten con registro nacional de turismo activo y que sean aportantes a la contribución parafiscal al turismo, los plazos para la implementación de los reajustes a los recargos serán obligatorios, se implementarán así:

A partir del segundo año de vigencia de la ley se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.

A partir del tercer año de vigencia de la ley se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir del cuarto año de vigencia el recargo será del 100% se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.


EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA
Senador de la República

1. Justificación:

En los textos presentados por el Gobierno Nacional, el que viene aprobado de Cámara de Representantes, y de Comisión IV de Senado, se habla de manera expresa que la hotelería es un sector afectado por la reforma, y que se priorizará y protegerá, pero no se le incluye medida alguna que entienda la realidad de su operación continua las 24 horas del día incluyendo domingos y festivos donde hay un desempeño relevante del turismo.

De los 365 días de este año de operación en el sector de alojamiento y hospedaje turístico, hay 70 días entre dominicales y festivos, los cuales actualmente cuentan con recargo de 75% adicional de valor hora, más 35% si es nocturna y 25% más si hay extras. Es decir, ya 2 meses y 10 días de la toda la nómina anual, se reconocen con este diferencial durante estos días, para garantizar esparcimiento, recreación, turismo y salud a colombianos y extranjeros.

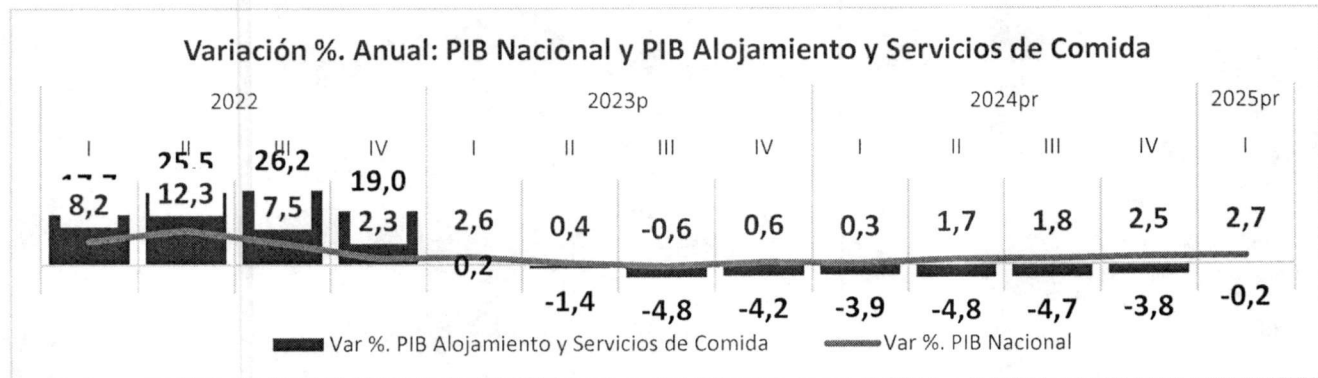
Si tomamos como base el salario promedio del sector, que es en promedio superior en un 40% al SMLMV, y le aplicamos el incremento del 75% al 100% sin contar horas extras, o cambios en jornada, el impacto es mínimo de \$ 254 mil millones de pesos. (Ambas medidas reducción de inicio de jornada a las 7 pm y recargos en 100%, impactaría mínimo al sector en \$439 mil millones asumiendo que todos devengan el salario mínimo promedio del sector).

Debido a las condiciones actuales que enfrenta el sector de alojamiento y hospedaje turístico, y considerando su importante rol como generador de empleo, es fundamental contar con plazos adecuados que permitan ajustar las operaciones y proyectar de manera realista los costos y gastos.

Condiciones actuales del alojamiento turístico:

- Según cifras **PIB Dane**, se han completado 24 meses (2 años) de valores negativos que suman pérdidas cercanas a los 3,3 billones pesos en el subsector. El subsector esta hace 6 trimestres en recesión técnica.

24 meses del sector PIB de Alojamiento y servicios de comida cayendo (Turismo)



Fuente: Cotelco con datos de Cuentas Nacionales – DANE, mayo 2025

Las fluctuaciones evidenciadas luego del periodo más complejo vivido por el sector por causa del COVID19, resaltan la necesidad de contar con plazos adecuados o diferenciales para la adaptación operativa y la proyección de costos y gastos en el sector. Es crucial considerar las particularidades del sector del hospedaje y alojamiento turístico, que requiere sensibilidad sobre la naturaleza propia del servicio brindado en dominicales y festivos, para adaptarse a las demandas del mercado y ser una alternativa de generación de empleo.

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

NEGADO

17 VI 2025

Proposición SUPRESIVA al artículo 15 de la ponencia para Segundo debate 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"

ARTÍCULO 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, ~~sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.~~

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.


Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio".

Parágrafo 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir del primero de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso-obligatorio a 80%.


11 VI 2025

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

Sarmen Alonso A.
