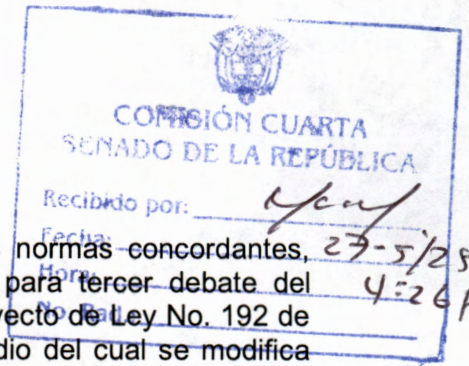


Constancia

Proposición



Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el artículo 15 de la ponencia positiva mayoritaria para tercer debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley No. 253 de 2023C "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 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 obligatorio, remunera 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.

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".

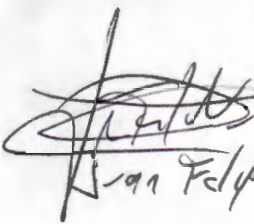
Parágrafo 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otrosí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

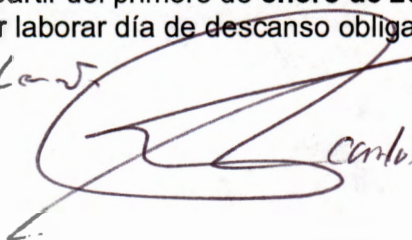
Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

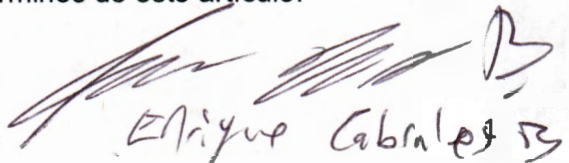
A partir del primero de ~~enero de 2026~~ ~~julio de 2025~~, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 80%.

A partir del primero de ~~enero de 2027~~ ~~julio de 2026~~, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de ~~enero de 2028~~ ~~julio de 2027~~, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.


Juan Felipe Lora


Carlos Abraham


Enrique Cabral

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

Justificación:

Todos los sectores económicos están asumiendo actualmente los efectos de la **reducción de la jornada laboral** establecida por la **Ley 2101 de 2021**, que disminuye la jornada semanal de 48 a 42 horas sin afectar el salario mensual. Esta medida representa un **incremento del 14,3% en el valor de la hora ordinaria**.

Adicionalmente, el proyecto de reforma laboral propone otras modificaciones que agravan el impacto en los costos laborales, entre ellas:

- La **ampliación del horario nocturno**, que pasaría de ser de 9:00 p. m. a 6:00 a. m., a 7:00 p. m. a 6:00 a. m., lo que implica un aumento del 22% en las horas nocturnas, generando un **incremento del 2,4% en los costos por hora trabajada**.
- El **aumento del recargo dominical y festivo del 75% al 100%**, que representa un incremento del 33% en este recargo, y un **aumento adicional del 2,8% en el valor de la hora**.

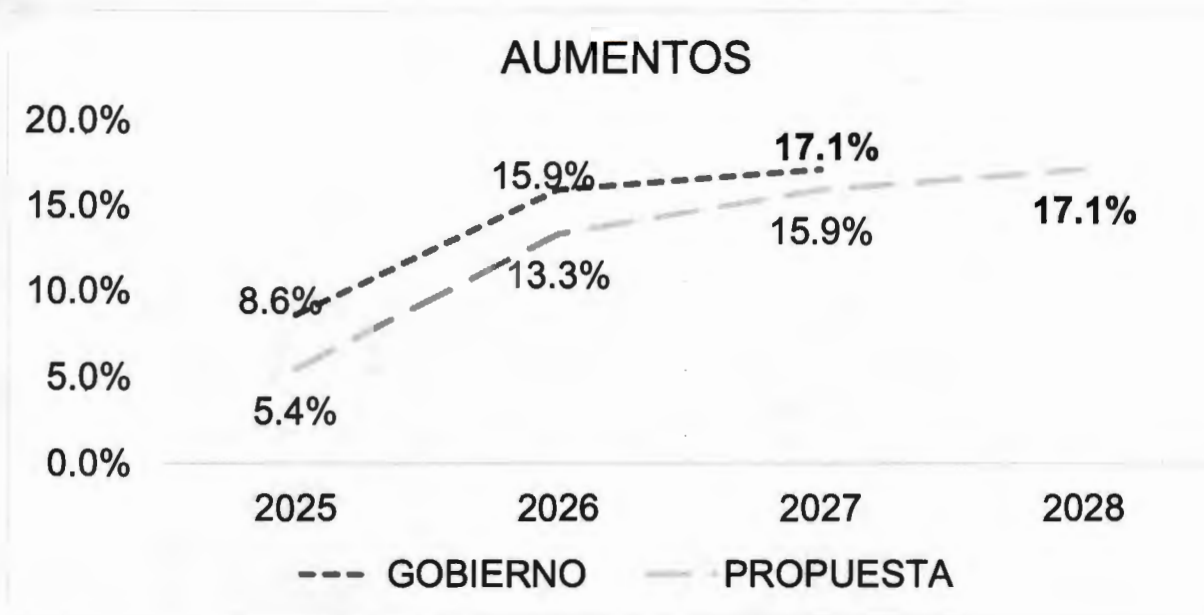
Estos impactos combinados pueden elevar de manera significativa los costos salariales, especialmente en sectores que operan **24 horas al día, 7 días a la semana** y que son **intensivos en el uso de mano de obra, horas extra y recargos**.

Por ejemplo, en sectores como la vigilancia y seguridad privada, donde la demanda es sensible al precio, **incrementos abruptos en los costos laborales** pueden traducirse en despidos, sustitución de servicios por tecnologías más económicas o eliminación de los servicios contratados. De hecho, **si se traslada el aumento de costos a los usuarios, muchos podrían optar por reducir el número de guardias o reemplazarlos por cámaras, monitoreo remoto o soluciones tecnológicas**.

A continuación, se presenta un comparativo de la aplicación de los aumentos proyectados. Este análisis parte del estudio de un **sector formal, intensivo en mano de obra**, que opera en **turnos continuos 24/7** y cuya estructura de trabajo incluye un uso frecuente de **horas extra y recargos**. Se contrasta la propuesta del gobierno con una propuesta gradual:

- **Reducción de la jornada laboral a 42 horas.**
- **Ampliación del horario nocturno aplicada progresivamente desde enero de 2026.**
- **Aumento del recargo dominical en etapas: 80% en 2026, 90% en 2027 y 100% en 2028.**

Aunque ambas propuestas llegan al mismo **incremento acumulado en el costo por hora** frente a junio de 2025, la implementación gradual permite **mitigar los impactos inmediatos** y facilita la planificación financiera de las empresas.



Esta alternativa no desconoce los objetivos de la reforma, pero promueve una **transición más sostenible**, que evite aumentos abruptos en las tarifas de los servicios y proteja a los usuarios —especialmente en sectores sensibles como el público, financiero y comercial—.

Además, permitiría **preservar el empleo formal** en un sector con alta carga regulatoria, dependencia intensiva de mano de obra y márgenes ajustados. En este contexto, **la gradualidad se convierte en una condición clave para lograr un equilibrio realista entre la mejora de condiciones laborales y la sostenibilidad del servicio.**

Finalmente, los aumentos que impactan directamente la estructura de costos de las empresas, deben realizarse al inicio del año fiscal. Solo así es posible garantizar una planeación financiera adecuada, permitir la incorporación oportuna de dichos cambios en los presupuestos anuales, y asegurar el cumplimiento efectivo de las nuevas obligaciones.