

Norma Hurtado Sánchez
Senadora de la República

PROPOSICIÓN

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.

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

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.


17.01.2020

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 VIRGUEZ 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

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".


11-01-2025

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 under the following conditions:

2. The reaction mixture was then treated with the reagent to give the intermediate product.

3. The intermediate product was then purified by the method described in the literature.

4. The final product was obtained in a yield of approximately 80%.

5. The structure of the compound was confirmed by the following spectroscopic data:

6. The compound was found to be stable under the conditions of storage.

7. The compound is soluble in the following solvents:

8. The compound is stable to the following reagents:

9. The compound is stable to the following conditions:



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

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

En calidad de Senador de la República de Colombia con sustento en lo consagrado en el numeral 4° del artículo 114 de la Ley 5ª de 1992, solicito a esta plenaria **modificar el numeral 14° del artículo 16 del proyecto de ley** número 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", así:

PROPOSICIÓN

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 **armado**, 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.

JUSTIFICACION:

Con el respeto acostumbrado por los miembros de esta célula legislativa, considero que, con la redacción propuesta, el texto es más preciso y se elimina la duplicidad de la expresión víctimas del conflicto.

Cordialmente,

Paulino Riascos R.
PAULINO RIASCOS RIASCOS
Senador de la República

[Handwritten signature]
11.01.2024

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 N.º. 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 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:

"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

....

13.

...

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 en los **que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada** ~~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.~~

Maria José Pazano

Maria F. Carrasquilla

~~11.07.2025~~
11.07.2025

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.

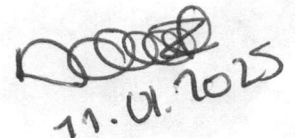
(...)

Cordialmente,



MAURICIO GIRALDO HERNÁNDEZ

Senador de la República
Partido Conservador



11.01.2025

PROPOSICIÓN Adiciónese el Literal e) del Artículo 16 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”:

1 mensaje

José Vicente Carreño Castro <jose.carreno@senado.gov.co>

11 de junio de 2025, 8:39

Para: Secretaria General <secretaria.general@senado.gov.co>, Seccion Relatoria <relatoria@senado.gov.co>

PROPOSICIÓN

Adiciónese el Literal e) del Artículo 16 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”:


Por favor considere el medio ambiente antes de imprimir este correo electrónico!

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD.

Este correo y la información contenida o adjunta al mismo es privada y confidencial y va dirigida exclusivamente a su destinatario. El Congreso de la República de Colombia- Senado de la República informa a quien pueda haber recibido este correo por error que contiene información confidencial cuyo uso, copia, reproducción o distribución está expresamente prohibida. Si no es usted el destinatario del mismo y recibe este correo por error, le rogamos lo ponga en conocimiento del emisor y proceda a su eliminación sin copiarlo, imprimirlo o utilizarlo de ningún modo.

CONFIDENTIALITY WARNING..

This message and the information contained in or attached to it are private and confidential and intended exclusively for the addressee. The Congress of the Republic of Colombia - Senate of the Republic informs to whom it may receive it in error that it contains privileged information and its use, copy, reproduction or distribution is prohibited. If you are not an intended recipient of this E-mail, please notify the sender, delete it and do not read, act upon, print, disclose, copy, retain or redistribute any portion of this E-mail.

 **Proposición CARREÑO Varias - Reforma Laboral.pdf**
428K



2022-2026

PROPOSICIÓN

Adiciónese el Literal e) del Artículo 16 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 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:

(...)

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas, **INCLUIDAS CITAS DE PSICOLOGÍA**, cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos 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.

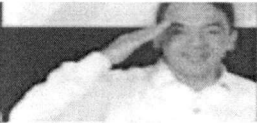
Presentada por,

JOSÉ VICENTE CARREÑO CASTRO
Senador de la República.

SUSTENTACIÓN

ES DE VITAL IMPORTANCIA REITERAR EN NUESTRA PROPOSICIÓN QUE LAS LICENCIA REMUNERADAS DEBEN INCLUIR LA CITAS DE PSICOLOGÍA, EN LA MEDIDA QUE SE DEBE AVANZAR EN LA SALUD MENTAL Y EMOCIONAL DE LOS COLOMBIANOS, PUESTO QUE TAMBIÉN ES UNA NECESIDAD LLAMADA A CUBRIR EN EL TEMA DE SALUD, SIENDO ESTE UN PASO DE SINGULAR TRASCEDENCIA PARA ENTENDER INTEGRALMENTE AL INDIVIDUO, NO SOLO DESDE EL ÁREA ESTRICTAMENTE CLÍNICO, SINO ADEMÁS DESDE EL INTERIOR DE SU SER, SIENDO DEFINITIVO ESTO PARA EL BIENESTAR DE CADA CIUDADANO.

17.01.2025



2022-2026

PROPOSICIÓN

Adiciónese el Artículo 17 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 17. Prima adicional por crecimiento económico. Adicionalmente de la prima legal contemplada, y aquellas extralegales o convencionales, pactadas entre empleadores y trabajadores, dentro del contrato de trabajo, las partes deben estipular una prima legal adicional por crecimiento económico del empleador, cuando este sea superior al cuatro por ciento (4%) respecto del ejercicio económico contable del empleador el año inmediatamente anterior.

ESTA PRIMA LEGAL ADICIONAL DEBERÁ AUMENTAR CUANDO ESTE CRECIMIENTO OSCILE ENTRE EL (4%) Y EL (8%), SIENDO IGUALMENTE VERIFICADO LO PACTADO EN CUALQUIERA DE LOS CASOS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO.

Dicha prima estará sujeta a una reducción de impuestos al empleador, que reglamentará el gobierno nacional, **EN UN PLAZO NO MAYOR A TRES (3) MESES DE EXPEDIDA LA PRESENTE LEY.**

Presentada por,

JOSÉ VICENTE CARREÑO CASTRO
Senador de la República.

SUSTENTACIÓN

ANTE LO INNOVADOR DE ESTA PROPUESTA DEL CENTRO DEMOCRÁTICO, CONVIENE AÑADIR QUE ESTA PRIMA LEGAL ADICIONAL DEBE AUMENTAR DE ACUERDO CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS, O EN OTRAS PALABRAS QUE A MAYOR RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS, MAYOR SEA EL MONTO DE LA MENCIONADA PRIMA.



Bogotá, junio de 2025

Asunto: Proposición modificatoria ponencia mayoritaria PL 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 256 de 2023 Cámara

Modifíquese el literal e) del artículo 16° Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 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 se la siguiente forma:

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:

(...)

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas ~~con especialistas~~ **programadas** cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos 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.

Atentamente,


ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico-Polo Democrático

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo – Congreso: carrera 7 No 8-62 - Bogotá oficina 103
robert.guevara@senado.gov.co



Robert Daza



Robert Daza Senador



@RobertDazaG



PROPOSICIÓN 3

Modifíquese el numeral 17 y el párrafo 2 del artículo 16 del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 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", que quedará 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:

(...)


17. Las empresas que cuenten con hasta 500 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 ^{podrá} ~~deberá~~ publicar de manera semestral las vacantes específicas y adaptadas para para Personas Con Discapacidad que le corresponden en el servicio público de empleo y deberá llevar registro del proceso de selección objetiva respectivo. En caso que ningún trabajador con discapacidad certificada aplique, o no cumpla con los requisitos mínimos del cargo adaptado en el proceso de selección objetiva, podrá reportar la convocatoria como desierta en las plazas que no se lograron cubrir y solicitar la autorización de exención del requisito por 6 meses hasta la siguiente convocatoria.

En virtud de lo anterior, cuando un empleador no pueda cumplir la cuota por falta comprobada de personal capacitado o de convocatoria desierta, quedará eximido del pago de la sanción prevista en esta ley.

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. El cumplimiento de esta obligación, se armonizará y dará efectos de acceso a los beneficios establecidos en el artículo 31 de la Ley 361 de 1997.


11.01.2025



El Gobierno Nacional, coordinará con el Ministerio del Trabajo, el Servicio Público de Empleo y el SENA, para desarrollar un programa de inclusión especial que facilite y promueva la vinculación a los programas de formación y capacitación laboral para personas con discapacidad y sus cuidadores; reconocimiento de competencias y cualificaciones, así como la creación y difusión de rutas de acceso a dicha oferta en formatos accesibles. Estas rutas deberán incluir mecanismos de inscripción, orientación, formación e intermediación laboral.

La participación en dicho programa no podrá exigirse como requisito habilitante para optar por los empleos adaptados, la contratación dependerá de los criterios de selección objetiva que determine el empleador en el marco de su autonomía, sin perjuicio de la revisión de los mismos por parte de la inspección laboral.

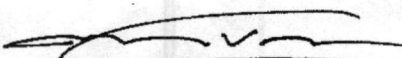
(...)

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, el cual deberá expedir la autorización de exención de la obligación. Dicha autorización podrá estar sujeta a verificación de la inspección laboral, así como los requisitos de selección objetiva para acceder a las plazas adaptadas para las personas con discapacidad.

De los honorables congresistas:

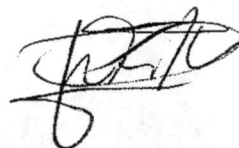

ANA PAOLA AZIMELO GARCÍA
Senadora de la República
Partido Político MIRA


IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ
Representante a la Cámara
Partido Político MIRA


MANUEL VIRGÚEZ PIRAQUIVE
Senador de la República
Partido Político MIRA


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


Carlos Abraham Jiménez



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **artículo 16** de la ponencia mayoritaria 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 cuál 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, 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 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.

El Ministerio del Trabajo establecerá los lineamientos sobre los ajustes razonables, las adecuaciones y los equipos de trabajo, garantizando que las personas con discapacidad puedan desarrollar sus actividades laborales en un entorno inclusivo y accesible.

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 LGBTQ+, 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 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~~ **de 100 0 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 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.

Cordialmente;



LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el Numeral 17 del Artículo 16 al 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"., el cual quedará así:

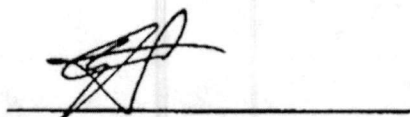
(...) 17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de 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.

En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo".(...)

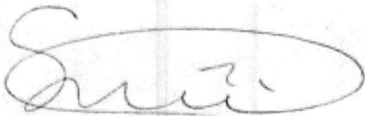
De los Congresistas,



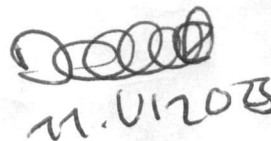
FABIAN DIAZ PLATA
Senador de la República



OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA
Senador de la República



SANDRA RAMIREZ LOBO SILVA
Senadora de la República
Partido Comunes



11.11.2023

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

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 Nó. 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.**

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, 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, 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 **100 o más** ~~hasta 500~~ trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores, **en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente.** ~~.- A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar 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 **puedan**, de forma voluntaria, ~~puedan~~ contratar **en** un número mayor **porcentaje al indicado** de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación **de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el** ~~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 **o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional,** 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 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


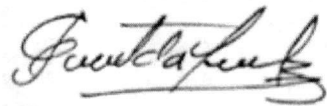
Queremos que las personas tengan permiso para atender su salud, incluyendo licencias por menstruaciones incapacitantes. Porque trabajar con dolor no debe ser una condición impuesta. El cuidado de la salud es dignidad.

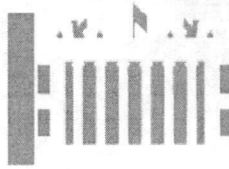
En Colombia, se estima que alrededor del 33,6% de la población está en edad de menstruar, lo que significa que aproximadamente 17,3 millones de mujeres y personas menstruantes están en la fuerza laboral. Una parte significativa de esta población puede experimentar efectos menstruales que impactan su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

 <p>AIDA AVELLA ESQUIVEL Senadora de La República Pacto Histórico -Unión Patriótica</p>	 <p>ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico</p>
---	---



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





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

Proposición modificatoria Proyecto de Ley sancionada PH-10Junio2025

GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER
Senadora de la República
Colombia Humana - Pacto Histórico

SONIA SHIRLEY BERNAL SANCHEZ
Senadora de la República



PROPOSICIÓN

Modifíquese el numeral 17 del artículo 16 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*”

ARTICULO 16.

~~17. Las empresas que cuenten con hasta 500 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 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. Las empresas deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad adicionales por cada 100 trabajadores en relación con 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”.

Este porcentaje mínimo se aplicará a todas las empresas, sin distinción por el número de trabajadores. Las empresas podrán contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido de forma voluntaria.

(...)
Cordialmente


ANA CAROLINA ESPITIA JEREZ
Senadora de la República



JUSTIFICACIÓN

La propuesta de modificación del numeral 17 del artículo 16 del Proyecto en estudio cobra sentido, ya que, al reducir la cuota de contratación de personas con discapacidad de 2 a 1 por cada 100 empleados para grandes empresas con más de 500 empleados constituye un acto de injusticia y desigualdad puesto que, no reconoce su mayor capacidad para crear empleo y promover la inclusión. Estas empresas, con más recursos y estabilidad, deben tener una responsabilidad social **proporcionalmente mayor, no menor**. Mantener o aumentar la cuota para ellas garantizaría un mercado laboral más equitativo, maximizando las oportunidades para las personas con discapacidad y alineando las expectativas con la capacidad real de las empresas grandes y por el contrario reducir su cuota limita las oportunidades de empleo para personas con discapacidad, un grupo que ya enfrenta tasas de desempleo más altas.

La norma original establece que para empresas de hasta 500 empleados: deben contratar 2 personas con discapacidad por cada 100 empleados, para empresas con más de 500 empleados: deben contratar 1 persona con discapacidad por cada 100 empleados adicionales a partir de 501. Por ejemplo, una empresa con 1000 empleados contrataría 15 personas con discapacidad bajo la cuota reducida (10 por los primeros 500 y 5 por los 500 adicionales), en lugar de 20 si se mantuviera la cuota de 2 personas con discapacidad adicionales. Esto reduce significativamente las oportunidades para un grupo ya vulnerable.

Al exigir menos a las empresas grandes se envía un mensaje equivocado, sugiriendo que la inclusión no es una prioridad, adicionalmente las empresas más pequeñas, con menos recursos, deben cumplir una cuota de 2 por cada 100 para todos sus empleados, mientras que las grandes empresas, con mayor capacidad, enfrentan una exigencia menor para sus empleados adicionales, esto favorece desproporcionadamente a las empresas con más capacidad.

En conclusión, disminuir la cuota de contratación de personas con discapacidad en empresas con más de 500 trabajadores es injusto porque desconoce la mayor capacidad de estas empresas para promover la inclusión. Esta medida limita las oportunidades laborales para un grupo vulnerable, alivia desproporcionadamente la responsabilidad de las empresas grandes y perpetúa la exclusión. En lugar de reducir la cuota, el articulado debe exigir a estas empresas una contribución proporcional a sus recursos, asegurando un mercado laboral más justo e inclusivo para todos.

Bogotá, DC. 05 de junio 2025

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

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

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese el artículo 17° 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:

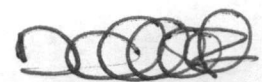
ARTÍCULO 17. Prima adicional por crecimiento económico. Adicionalmente de la prima legal contemplada, y aquellas extralegales o convencionales, pactadas entre empleadores y trabajadores, dentro del contrato de trabajo, las partes deben estipular una prima legal adicional por crecimiento económico ~~del empleador, cuando este sea superior al cuatro por ciento (4%) respecto del ejercicio económico contable del empleador el año inmediatamente anterior. que será reconocida por el empleador únicamente cuando la empresa registre un incremento anual superior al seis por ciento (6%) en su utilidad neta del año inmediatamente anterior. Esta prima no constituirá factor salarial.~~

Dicha prima estará sujeta a una reducción de impuestos al empleador, que reglamentará el gobierno nacional.

El empleador y el trabajador podrán de mutuo acuerdo diferir el pago de la prima.

Tomando en consideración la clasificación de las empresas, micro, pequeñas, medianas y grandes, se tendrá en cuenta lo siguiente:

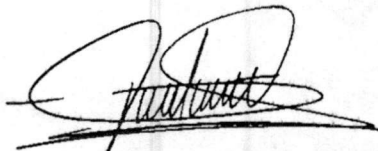
- a- El 20% de un SMLMV para las microempresas y empleadores personas naturales.
- b- El 30% de un SMLMV para las pequeñas y medianas empresas.
- c- El 40% de un SMLMV para las grandes empresas.


17 VI. 2025

El Ministerio del Trabajo en colaboración con el Gobierno nacional, reglamentarán la forma en cómo debe medirse el crecimiento económico y la productividad de los empleadores y evitar manipulaciones contables, para la causación de esta prima de crecimiento económico.

Parágrafo. El presente artículo empezará su vigencia y reglamentación el 1 de enero de 2027.

Atentamente,



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

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

*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*

MODIFÍQUESE el artículo 17 del texto propuesto para segundo debate en el Senado de la República del **Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara** el cual quedará así:

ARTÍCULO 17. Prima adicional por crecimiento económico. Adicionalmente de la prima legal contemplada, y aquellas extralegales o convencionales, pactadas entre empleadores y trabajadores, dentro del contrato de trabajo, las partes deben estipular una prima legal adicional por crecimiento económico del empleador, cuando este sea superior al cuatro por ciento (4%) respecto del ejercicio económico contable del empleador el año inmediatamente anterior.

~~Dicha prima estará sujeta a una reducción de impuestos al empleador, que reglamentará el gobierno nacional.~~

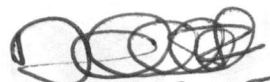
~~El empleador y el trabajador podrán de mutuo acuerdo diferir el pago de la prima.~~

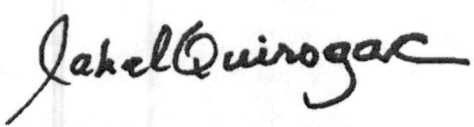

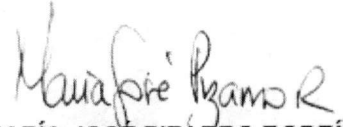
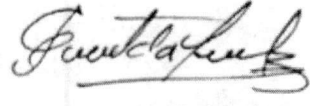
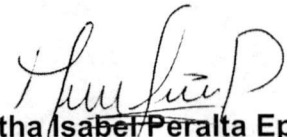
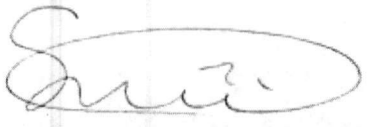
Tomando en consideración la clasificación de las empresas, micro, pequeñas, medianas y grandes, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a- El 20% de un SMLMV para las microempresas y empleadores personas naturales.
- b- El 30% de un SMLMV para las pequeñas y medianas empresas.
- c- El 40% de un SMLMV para las grandes empresas.

El Gobierno ~~n~~Nacional, reglamentará la forma en cómo debe medirse el crecimiento económico y la productividad de los empleadores, para la causación de esta prima de crecimiento económico.

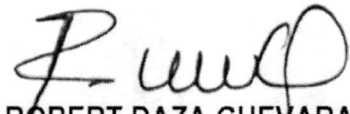
Parágrafo. El presente artículo empezará su vigencia y reglamentación el 1 de enero de 2027.


11. VI 2025

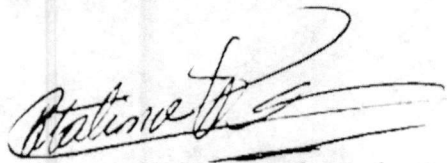
 <p>JAEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la República Pacto Histórico- UP.</p>	 <p>MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara Bogotá- Pacto Histórico</p>
 <p>ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana</p>	 <p>MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ Senadora de la República Coalición Pacto Histórico</p>
 <p>ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico</p>	 <p>Martha Isabel Peralta Epieyú Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS</p>
 <p>SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA Senadora de la República Partido Comunes</p>	 <p>CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA Senador de la República Polo Democrático Alternativo</p>



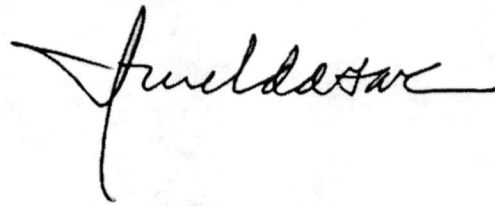
Sandra Yaneth Jaimes Cruz
Senadora de la República
PDA - Pacto Histórico



ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico



CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ
Honorable Senadora de la República
Colombia Humana-Pacto Histórico



Imelda Daza Cotes
Senadora de La República



2022-2026

PROPOSICIÓN

Adiciónese el Artículo 17 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 17. Prima adicional por crecimiento económico. Adicionalmente de la prima legal contemplada, y aquellas extralegales o convencionales, pactadas entre empleadores y trabajadores, dentro del contrato de trabajo, las partes deben estipular una prima legal adicional por crecimiento económico del empleador, cuando este sea superior al cuatro por ciento (4%) respecto del ejercicio económico contable del empleador el año inmediatamente anterior.

ESTA PRIMA LEGAL ADICIONAL DEBERÁ AUMENTAR CUANDO ESTE CRECIMIENTO OSCILE ENTRE EL (4%) Y EL (8%), SIENDO IGUALMENTE VERIFICADO LO PACTADO EN CUALQUIERA DE LOS CASOS POR EL MINISTERIO DE TRABAJO.

Dicha prima estará sujeta a una reducción de impuestos al empleador, que reglamentará el gobierno nacional, **EN UN PLAZO NO MAYOR A TRES (3) MESES DE EXPEDIDA LA PRESENTE LEY.**

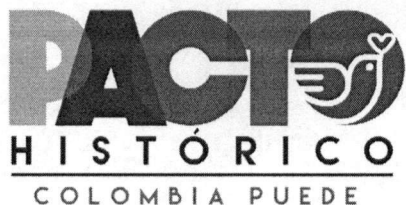
Presentada por,

JOSÉ VICENTE CARREÑO CASTRO
Senador de la República.

SUSTENTACIÓN

ANTE LO INNOVADOR DE ESTA PROPUESTA DEL CENTRO DEMOCRÁTICO, CONVIENE AÑADIR QUE ESTA PRIMA LEGAL ADICIONAL DEBE AUMENTAR DE ACUERDO CON EL CRECIMIENTO ECONÓMICO DE LAS EMPRESAS, O EN OTRAS PALABRAS QUE A MAYOR RENTABILIDAD DE LAS EMPRESAS, MAYOR SEA EL MONTO DE LA MENCIONADA PRIMA.

11 VI 2023



Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado de la República

Con sustento en la Ley 5a de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en virtud del artículo 236 de la ley 5 de 1992 presento la siguiente

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA A LA PONENCIA MAYORITARIA DEL del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 17. Prima adicional por crecimiento económico. Adicionalmente de la prima legal contemplada, y aquellas extralegales o convencionales, pactadas entre empleadores y trabajadores, dentro del contrato de trabajo, ~~las partes deben estipular~~ **los trabajadores tendrán derecho a recibir** una prima legal adicional por crecimiento económico del empleador, cuando este sea superior al cuatro por ciento (4%) respecto del ejercicio económico contable del empleador el año inmediatamente anterior.


~~Dicha prima estará sujeta a una reducción de impuestos al empleador, que reglamentará el gobierno nacional.~~

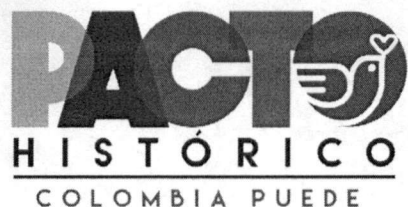
~~El empleador y el trabajador podrán de mutuo acuerdo diferir el pago de la prima.~~

Tomando en consideración la clasificación de las empresas, micro, pequeñas, medianas y grandes, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a- El 20% de un SMLMV para las microempresas y empleadores personas naturales.
- ~~b-~~ b- El 30% de un SMLMV para las pequeñas y medianas empresas.
- e- c- El 40% de un SMLMV para las grandes empresas.

~~El Gobierno nacional, en un término de seis (6) meses desde la entrada en vigencia de la presentes Ley,~~ reglamentará la forma en cómo ~~que~~ debe medirse el crecimiento


17.6.2025



económico y la productividad de los empleadores, para la causación de esta prima de crecimiento económico.

El pago de la prima será proporcional al tiempo trabajado durante el periodo de crecimiento evaluado y su pago se realizará durante el mes inmediatamente posterior al periodo de crecimiento evaluado.

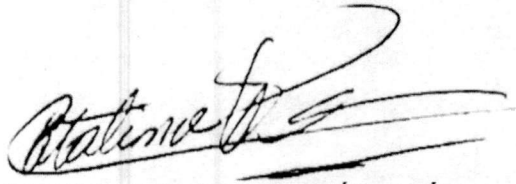
Parágrafo. El presente artículo empezará su vigencia y reglamentación el 1 de enero de 20267.

Atentamente,

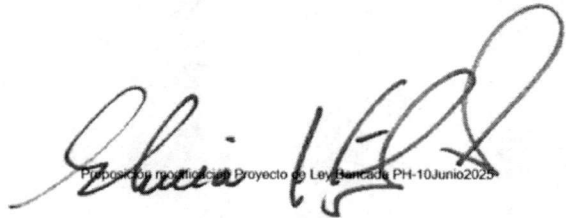
 <p>Aída Avella Esquivel Senadora Pacto Histórico - UP</p>	 <p>MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara Bogotá- Pacto Histórico</p>
 <p>ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana</p>	 <p>MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ Senadora de la República Coalición Pacto Histórico</p>
 <p>ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico</p>	 <p>JAEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la República Pacto Histórico- UP.</p>

PACTO
HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

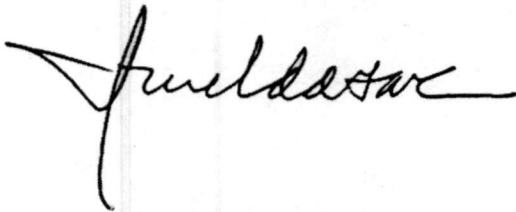
 <p>Martha Isabel Peralta Epieyú Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS</p>	 <p>SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA Senadora de la República Partido Comunes</p>
 <p>Alfredo Mondragón Representante a la Cámara por el Valle del Cauca Coalición Pacto Histórico</p>	 <p>WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico</p>
 <p>Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico</p>	 <p>CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA Senador de la República Polo Democrático Alternativo</p>
 <p>Iván Cepeda Castro Senador de la República PDA - Coalición del Pacto Histórico</p>	 <p>FERNEY SILVA IDROBO Senador de la República Colombia Humana - Pacto Histórico</p>



CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ
Honorable Senadora de la República
Colombia Humana-Pacto Histórico



GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER
Senadora de la República
Colombia Humana - Pacto Histórico



Imelda Daza Cotes
Senadora de La República

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el Artículo 17 al 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", el cual quedará así:

ARTÍCULO 17. Prima adicional por crecimiento económico. Adicionalmente de la prima legal contemplada, y aquellas extralegales o convencionales, pactadas entre empleadores y trabajadores, dentro del contrato de trabajo, las partes deben estipular una prima legal adicional por crecimiento económico del empleador, cuando este sea superior al cuatro por ciento (4%) respecto del ejercicio económico contable del empleador el año inmediatamente anterior.

~~Dicha prima estará sujeta a una reducción de impuestos al empleador, que reglamentará el gobierno nacional.~~

El empleador y el trabajador podrán de mutuo acuerdo diferir el pago de la prima **maximo en dos abonos en el año.**

Tomando en consideración la clasificación de las empresas, micro, pequeñas, medianas y grandes, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. El 20% de un SMLMV para las microempresas y empleadores personas naturales.
- b. El 30% de un SMLMV para las pequeñas y medianas empresas.
- c. El 40% de un SMLMV para las grandes empresas.

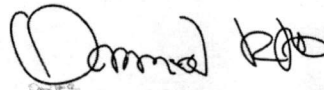
El Gobierno nacional, reglamentará la forma en cómo debe medirse el crecimiento económico y la productividad de los empleadores, para la causación de esta prima de crecimiento económico.

Parágrafo. El presente artículo empezará su vigencia y reglamentación el 1 de enero de 2027.

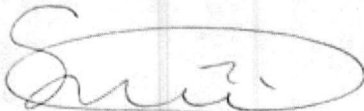
De los Congresistas,




FABIAN DIAZ PLATA
Senador de la República



OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA
Senador de la República



SANDRA RAMIREZ LOBO SILVA
Senadora de la República
Partido Comunes


11. VI. 2025

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso
Carrera 7 No. 8-68



Bogotá D.C., junio de 2025.

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


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

La presente proposición tiene como finalidad modificar el artículo 17 prima adicional por crecimiento económico, “(...) Tomando en consideración la clasificación de las empresas, micro, pequeñas, medianas y grandes, se tendrá en cuenta lo siguiente: a- El 20% de un SMLMV para las microempresas y empleadores personas naturales. b- El 30% de un SMLMV para las pequeñas y medianas empresas. c- El 40% de un SMLMV para las grandes empresas. (...)”

Se observa una duplicidad en la denominación de los literales. En efecto, se incluye dos veces el literal “b” y el literal “c”, lo cual puede generar confusión en la interpretación y aplicación de la norma. Se debe ajustar la secuencia alfabética correspondiente de manera que la numeración quede de forma clara.


11.01.2025



Por los motivos anteriormente fundados se sugiere la siguiente:

II. PROPOSICIÓN

Por los motivos anteriormente mencionados, solicitamos se modifique el artículo 17 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” de la siguiente manera:

(...)Tomando en consideración la clasificación de las empresas, micro, pequeñas, medianas y grandes, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a- El 20% de un SMLMV para las microempresas y empleadores personas naturales.
- b- El 30% de un SMLMV para las pequeñas y medianas empresas.
- c- El 40% de un SMLMV para las grandes empresas.
- e- El 40% de un SMLMV para las grandes empresas. (...)

Cordialmente,

ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO
Senador de la República

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 17 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*”

ARTÍCULO 17.

Prima adicional por crecimiento económico. Adicionalmente de la prima legal contemplada, y aquellas extralegales o convencionales, pactadas entre empleadores y trabajadores, dentro del contrato de trabajo, las partes deben estipular una prima legal adicional por crecimiento económico del empleador, ~~cuando este sea superior al cuatro por ciento (4%) respecto del ejercicio económico contable del empleador el año inmediatamente anterior~~ **cuando las utilidades netas del empleador, certificadas por un contador público, superen el 4% respecto al ejercicio económico contable del año inmediatamente anterior. El Gobierno nacional reglamentará los detalles operativos**

Dicha prima estará sujeta a una reducción de impuestos al empleador, que reglamentará el gobierno nacional.

El empleador y el trabajador podrán de mutuo acuerdo diferir el pago de la prima.

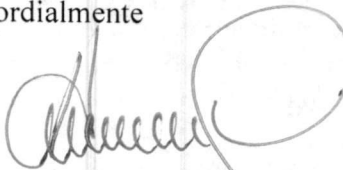
Tomando en consideración la clasificación de las empresas, micro, pequeñas, medianas y grandes, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a- El 20% de un SMLMV para las microempresas y empleadores personas naturales.
- b- El 30% de un SMLMV para las pequeñas y medianas empresas.
- c- El 40% de un SMLMV para las grandes empresas.

El Gobierno nacional, reglamentará la forma en cómo debe medirse el crecimiento económico y la productividad de los empleadores, para la causación de esta prima de crecimiento económico.

Parágrafo. El presente artículo empezará su vigencia y reglamentación el 1 de enero de 2027.

Cordialmente


ANA CAROLINA ESPITIA JEREZ
Senadora de la República


16.VI.2025

JUSTIFICACIÓN

La propuesta de modificación para el Artículo 17 del Proyecto de Ley No. 311 de 2024, que regula la "Prima Adicional por Crecimiento Económico", responde a la necesidad de superar una falencia crítica en la redacción original: la falta de claridad sobre cómo se medirá el "crecimiento económico" del empleador, estipulado como un incremento superior al 4%.

El texto original del Artículo 17 establece que los beneficios deben otorgar una prima adicional cuando su crecimiento económico exceda el 4%, pero no especifica qué indicador se utilizará para medir este crecimiento. Términos como "crecimiento económico" son amplios y pueden interpretarse de múltiples formas, por ejemplo:

Ingresos brutos: Un aumento en las ventas o facturación.

Utilidades netas: Las ganancias después de deducir costos y gastos.

Expansión física: Apertura de nuevas sucursales o incremento en activos.

Esta ambigüedad podría generar interpretaciones inconsistentes y disputas entre trabajadores y trabajadores. Por ejemplo, un empleador podría argumentar que, aunque sus ingresos crecieron más del 4%, sus utilidades no lo hicieron debido a mayores costos operativos, eximiéndose así del pago de la prima. Esto dejaría a los trabajadores en una posición vulnerable, sin una base clara para exigir el cumplimiento de la ley.

Para resolver esta falencia, se propone modificar el Artículo 17 especificando que el crecimiento económico se medirá con base en las utilidades netas certificadas del empleador, comparadas con el ejercicio económico anterior, y que dicho cálculo sea respaldado por una **certificación de un contador público**.

Aunque la modificación especifica el uso de utilidades netas, delegar al Gobierno nacional la reglamentación de los detalles operativos (como plazos, formatos de certificación o definiciones sectoriales) asegura una implementación consistente en todo el país.

En conclusión, la propuesta de modificación al Artículo 17 es fundamental para garantizar que la "Prima Adicional por Crecimiento Económico" se aplique de manera justa, transparente y sin ambigüedades. Al especificar que el crecimiento se medirá con base en las utilidades netas certificadas y requerir una reglamentación gubernamental, se protege a los trabajadores al asegurarles un beneficio verificable.



Bogotá, junio de 2025

Doctor

H.S EFRAÍN CEPEDA SARABIA

Presidente Senado de la República

Cordial Saludo,

Respetuosamente me permito presentar **PROPOSICIÓN MODIFICATORIA** al artículo 17 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”*

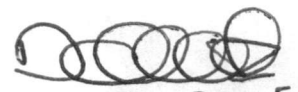
Artículo

Artículo 17 Prima adicional por crecimiento económico. Adicionalmente de la prima legal contemplada, y aquellas extralegales o convencionales, pactadas entre empleadores y trabajadores, dentro del contrato de trabajo, las partes deben estipular una prima legal adicional por crecimiento económico del empleador, cuando este sea superior al cuatro por ciento (4%) respecto del ejercicio económico contable del empleador el año inmediatamente anterior.

Dicha prima estará sujeta a una reducción de impuestos al empleador, que reglamentará el gobierno nacional.

El empleador y el trabajador podrán de mutuo acuerdo diferir el pago de la prima.

Tomando en consideración la clasificación de las empresas, micro, pequeñas, medianas y grandes, se tendrá en cuenta lo siguiente:


11.01.2025

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Cra. 7 No. 8-68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 322. Ext. 3550

- a- El 20% de un SMLMV para las microempresas y empleadores personas naturales.
b- El 30% de un SMLMV para las pequeñas y medianas empresas. c- El 40% de un SMLMV para las grandes empresas.

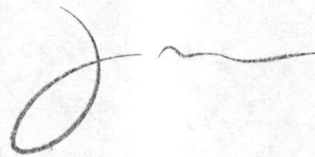
~~El Gobierno nacional, reglamentará la forma en cómo debe medirse el crecimiento económico y la productividad de los empleadores, para la causación de esta prima de crecimiento económico.~~

Parágrafo. El presente artículo empezará su vigencia y reglamentación el 1 de enero de 2027.

JUSTIFICACIÓN

La eliminación de este inciso busca evitar que un concepto tan determinante como el "crecimiento económico del empleador", que activa el pago obligatorio de una prima legal adicional, quede sujeto a una reglamentación posterior del Gobierno Nacional, sin parámetros definidos en la ley. Esta remisión amplia y ambigua genera inseguridad jurídica y traslada al Ejecutivo una facultad que debería estar expresamente determinada por el legislador, conforme al principio de reserva legal en materia laboral y prestacional.

Atentamente,



JONATHAN PULIDO HERNÁNDEZ
SENADOR



JOSE ALFREDO GNECCO
SENADOR DE LA REPÚBLICA

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 17 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”,* e inclúyase un párrafo nuevo, el cual quedará de la siguiente manera:

ARTÍCULO 17. Prima adicional por crecimiento económico. Adicionalmente de la prima legal contemplada, y aquellas extralegales o convencionales, pactadas entre empleadores y trabajadores, dentro del contrato de trabajo, las partes deben estipular una prima legal adicional por crecimiento económico del empleador, cuando este sea superior al cuatro por ciento (4%) respecto del ejercicio económico contable del empleador el año inmediatamente anterior. Dicha prima estará sujeta a una reducción de impuestos al empleador, que reglamentará el gobierno nacional. El empleador y el trabajador podrán de mutuo acuerdo diferir el pago de la prima. Tomando en consideración la clasificación de las empresas, micro, pequeñas, medianas y grandes, se tendrá en cuenta lo siguiente: a- El 20% de un SMLMV para las microempresas y empleadores personas naturales. b- El 30% de un SMLMV para las pequeñas y medianas empresas. c- El 40% de un SMLMV para las grandes empresas.

El Gobierno nacional, reglamentará la forma en cómo debe medirse el crecimiento económico y la productividad de los empleadores, para la causación de esta prima de crecimiento económico.

PARÁGRAFO 1. El Gobierno Nacional, a través de Bancoldex, creará nuevas líneas de crédito para las micro y pequeñas empresas con el fin de fomentar el desarrollo sostenible y el fortalecimiento de la competitividad. Estas líneas de crédito deberán otorgar tasas de interés más bajas, plazos más largos y periodos de gracia.

PARÁGRAFO 2. El presente artículo empezará su vigencia y reglamentación el 1 de enero de 2027.

JUSTIFICACIÓN:

Con la presente proposición se busca hacer énfasis en que el paquete de estímulos que debe elaborar y reglamentar el Gobierno Nacional debe contemplar la creación de nuevas líneas de crédito para las micro y pequeñas empresas del país. El objetivo es garantizar que el empresariado colombiano pueda seguir fortaleciendo su competitividad y productividad.

JOSE ALFREDO GNECCO
Senador de la República

11. VI. 2025

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

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"

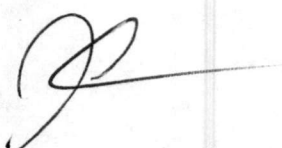
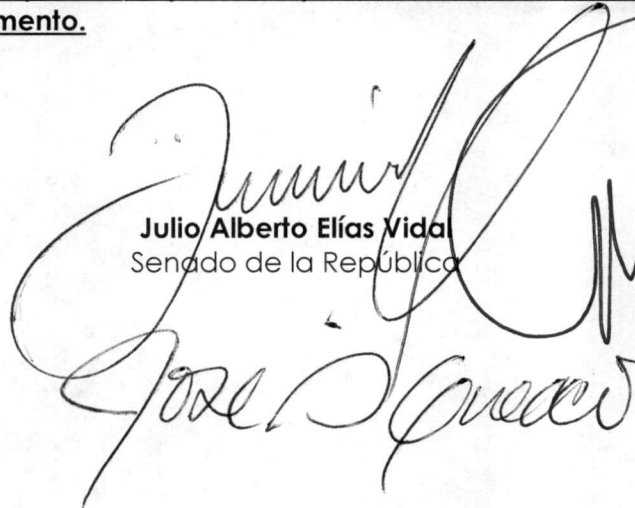
Modifíquese el artículo 17 del Proyecto No. 311 DE 2024 SENADO el cual quedará así:

ARTÍCULO 17. Prima adicional por crecimiento económico.


(sigue el texto como viene en la ponencia...)

Parágrafo 1. El Gobierno nacional, reglamentará **dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley,** la forma en cómo debe medirse el crecimiento económico y la productividad de los empleadores, para la causación de esta prima de crecimiento económico, **los indicadores de productividad y los mecanismos de verificación correspondientes.**

Parágrafo 2. El presente artículo empezará su aplicación el 1 de enero de 2027, **sin perjuicio de que los empleadores puedan aplicarlo voluntariamente desde la fecha de expedición del reglamento.**



Julio Alberto Elías Vidal
Senado de la República

Mr. Guido esp


11.01.2025

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 18 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 18°. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación **bajo ninguna circunstancia**, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes"

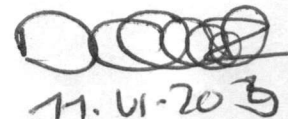
Cordialmente,



MAURICIO GIRALDO HERNÁNDEZ

Senador de la República

Partido Conservador



11. VI. 2023

Bogotá, junio de 2025.

PROPOSICIÓN SUPRESIVA


Modifíquese el artículo 18 del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos 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”, propuesto para segundo debate, el cual quedará así:

“**ARTÍCULO 18°. Límites a la subordinación.** Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:


“b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.

Aquellas Las facultades de que trata este artículo no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”

Atentamente,



ALEJANDRO VEGA PÉREZ
SENADOR DE LA REPÚBLICA



11.01.2025

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 19 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 quedaría de la siguiente forma:

ARTÍCULO 19°. Protección contra la discriminación.

Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13, 14 y 15 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

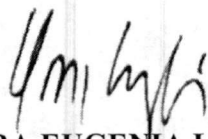
15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.”

16. Se prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo por razones sexo, género, religión, origen étnico, estado de salud, discapacidad, actividad sindical,

situación migratoria, edad, estado civil, clase social u otra característica personal o social

PARÁGRAFO:

Cuando una persona alegue haber sido despedida o afectada en su empleo por alguna de las causas descritas en los numerales 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16 se presumirá que hubo discriminación, salvo prueba en contrario, y se garantizará el restablecimiento pleno de sus derechos.



CLARA EUGENIA LÓPEZ OBREGÓN
Senadora de la República


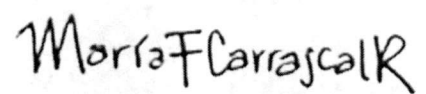
PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

*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*

MODIFÍQUESE el numeral 10 del artículo 19 del texto propuesto para segundo debate en el Senado de la República del **Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara** el cual quedará así:

ARTÍCULO 19°. Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no ~~este~~ **esté** relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, condición de discapacidad en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral”.

 JAEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la República Pacto Histórico- UP.	 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara Bogotá- Pacto Histórico
---	---

ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ
Senadora de la República
Pacto Histórico - Colombia
Humana

MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ
Senadora de la República
Coalición Pacto Histórico

ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA
Senadora de la República
Pacto Histórico

Martha Isabel Peralta Epieyú
Senadora de la República
Pacto Histórico - MAIS

SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA
Senadora de la República
Partido Comunes

Aída Avella Esquivel
Senadora Pacto Histórico UP

**WILSON NEBER ARIAS
CASTILLO**
Senador de la República
Coalición Pacto Histórico

**CARLOS ALBERTO BENAVIDES
MORA**
Senador de la República
Polo Democrático Alternativo

Sandra Yaneth Jaimes Cruz
Senadora de la República
PDA - Pacto Histórico

ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico

CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ
Honorable Senadora de la República
Colombia Humana-Pacto Histórico

FERNEY SILVA IDROBO
Senador de la República
Colombia Humana - Pacto Histórico

Imelda Daza Cotes
Senadora de La República

Proposición modificativa Proyecto de Ley Senado PH-10/Julio/2023

GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER
Senadora de la República
Colombia Humana - Pacto Histórico

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **artículo 19** de la ponencia mayoritaria 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 cuál quedará así:

ARTÍCULO 19°. Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Se prohíbe a los empleadores:

“10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no este relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La

negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental".

Cordialmente:



LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA

Senador de la República

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 19 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 19°. Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

(...)

10. **Discriminación** a las mujeres. Se prohíben **actos de** racismo y xenofobia, también cualquier forma de discriminación **por razones de sexo, raza, lengua, opinión política o filosófica**, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas **en situación de discapacidad física o cognitiva**.

12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencia basadas **en el sexo** por causas asociadas a estas circunstancias.

Cordialmente,

MAURICIO GIRALDO HERNÁNDEZ
Senador de la República
Partido Conservador

71. VI. 2025

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

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"

Modifíquese el artículo 20 del Proyecto No. 311 DE 2024 SENADO el cual quedará así:

ARTÍCULO 20°. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo ámbito laboral. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo ámbito laboral el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

(Sigue el texto como viene en la ponencia...)

Julio Alberto Elías Vidal
Senado de la República

gvidas e.p

11.VI.2025

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

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

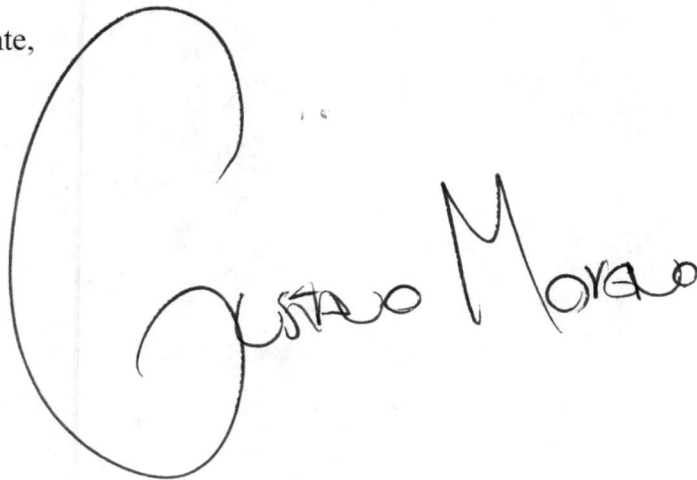
“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

Modifíquese el artículo 21 del Proyecto No. 311 DE 2024 SENADO el cual quedará así:

ARTÍCULO 21. Experiencia laboral de personas privadas de la libertad. Las actividades productivas y ocupacionales desarrolladas por ~~la población privada de la libertad~~ las personas privadas de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral ~~previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia.~~ para efectos de la inclusión en el mercado laboral y en programas y proyectos productivos de emprendimiento e inclusión social, siempre y cuando se certifique la realización de dichas actividades por parte del centro carcelario y penitenciario. En todo caso, se entenderá que por trabajos las personas privadas de la libertad y se le reconocerán dos días de redención por cada día de trabajo.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional.

Cordialmente,

Gustavo Mora

Gustavo Mora
11.01.2025