

PROPOSICIÓN

Proyecto de Ley número 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con el 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”*

De conformidad con lo dispuesto en la ley 5 de 1992, Artículos 114 y 115, respetuosamente someto consideración de la Honorable Plenaria del Senado, la siguiente proposición al texto del articulado propuesto en la ponencia para segundo debate al proyecto de ley referido:

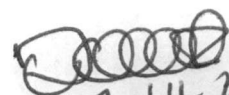
Modifíquese el artículo 9°. del texto propuesto el cual quedará así:

ARTÍCULO 9°. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sólo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.

La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente que se encuentre registrada en la empresa.

b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, tres (3) años o menos en el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez o el que haga sus veces, para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez. Una vez configurada la causal justa contenida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, reconocimiento de la pensión legal con inclusión en nómina de pensionados, no operará ni aplicará ningún fuero. Es decir, no habrá obligación de levantar fuero alguno para terminar el contrato de trabajo por el justo reconocimiento de pensión legal, sin perjuicio de las acciones que tiene todo trabajador para reclamar sus derechos si considera que hay alguna vulneración de las normas legales y constitucionales.

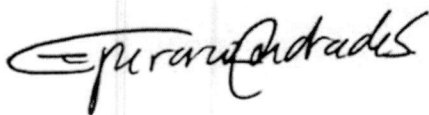

11.01.2025

c) Persona que de forma sobreviniente al contrato de trabajo presenta una **discapacidad deficiencia** de mediano o largo plazo de carácter física, mental, intelectual, sensorial, o múltiple, que le impida o dificulte significativamente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio. No se consideran aforados de salud y, por consiguiente, no son sujetos de protección, las personas, cuya disminución de la capacidad laboral sea menor y que no afecten significativamente el desempeño de sus labores de acuerdo con criterios médicos. Tampoco aquellos que fueron vinculados a sabiendas de su afectación, limitación o **situación de** discapacidad, siempre que tal circunstancia conste en el contrato de trabajo.

Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el juez o inspector del **trabajo, no obstante, tratándose del literal C, dicha autorización no será necesaria cuando se trate del acaecimiento de una justa causa o causa legal.**

JUSTIFICACIÓN: La discapacidad entendida hoy en la jurisprudencia no es individual, por ende, por técnica legislativa se adecúa la redacción. De igual forma, no resulta justo y por el contrario contraviene la jurisprudencia existente sobre la materia, tener que exigir un permiso cuando existe una justa causa de terminación contractual de alguien con una afección a la salud pues lo que se protege es la discriminación, por ende, mientras exista una justa causa o una causa legal, el contrato no se está terminando por razón de su situación de salud o situación de discapacidad, sino por el acaecimiento de algo más grave y objetivo que nada tiene que ver con su condición, y por tal motivo, ninguna discriminación existe. En este sentido, siguiendo la doctrina probable de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en ese evento no resulta necesario dicho permiso. En la actualidad, eso está claro en la jurisprudencia. Adicionalmente, se congestionará de tal forma el Ministerio del Trabajo que haría casi que inoperantes estos permisos.

De usted,



ESPERANZA ANDRADE SERRANO

Senadora de la República

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por
Bogotá

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA PONENCIA MAYORITARIA

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 9 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 9º. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sólo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.

La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente que se encuentre registrada en la empresa.

Esta protección será extensiva a las personas que presten sus servicios bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios.

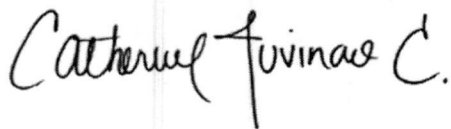
b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, tres (3) años o menos en el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez o el que haga sus veces, para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez.

Una vez configurada la causal justa contenida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, reconocimiento de la pensión legal con inclusión en nómina de pensionados, no operará ni aplicará ningún fuero. Es decir, no habrá obligación de levantar fuero alguno para terminar el contrato de trabajo por el justo reconocimiento de pensión legal, sin perjuicio de las acciones que tiene todo trabajador para reclamar sus derechos si considera que hay alguna vulneración de las normas legales y constitucionales

c) Persona que de forma sobreviniente al contrato de trabajo presenta una discapacidad de mediano o largo plazo de carácter física, mental, intelectual, sensorial, o múltiple, que le impida o dificulte significativamente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio. No se consideran aforados de salud y, por consiguiente, no son sujetos de protección, las personas cuya disminución de la capacidad laboral sea menor y que no afecten significativamente el desempeño de sus labores de acuerdo con criterios médicos. Tampoco aquellos que fueron vinculados a sabiendas de su afectación, limitación o discapacidad, siempre que tal circunstancia conste en el contrato de trabajo.

Esta protección será extensiva a las personas que presten sus servicios bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios.

Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el juez o inspector del trabajo.



CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

PROPOSICIÓN

Adiciónese un párrafo nuevo al artículo 9 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*”

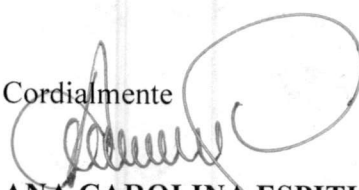
ARTÍCULO 9º. Estabilidad Laboral Reforzada

(...)

PARÁGRAFO NUEVO. En desarrollo del presente artículo, el Ministerio del Trabajo tendrá un término perentorio de treinta (30) días hábiles, contados a partir de la radicación completa de la solicitud, para pronunciarse sobre las solicitudes de autorización de despidos de trabajadores que ostenten estabilidad laboral reforzada, de conformidad con la ley y la jurisprudencia. La solicitud se considerará completa cuando incluya la justificación del despido, pruebas de la justa causa y certificados requeridos por el Ministerio del Trabajo.

Vencido este término sin pronunciamiento, el empleador deberá acudir a la vía judicial para obtener la autorización correspondiente. El empleador tendrá la carga de probar la justa causa ante el Ministerio del Trabajo y, de ser necesario, ante la autoridad judicial.

Cordialmente


ANA CAROLINA ESPITIA JEREZ
Senadora de la República

JUSTIFICACIÓN

La inclusión del párrafo nuevo al artículo 9 del proyecto de ley se fundamenta en los siguientes puntos:

1. **Complemento Procedimental:** El artículo 9 establece la necesidad de autorización para despedir a trabajadores con estabilidad laboral reforzada, pero no especifica el procedimiento ni los plazos. El párrafo propuesto detalla un término de 30 días hábiles para que el Ministerio del Trabajo resuelva, aportando claridad y eficiencia al proceso.
2. **Protección de Derechos:** Requerir la vía judicial en caso de inacción del Ministerio, se garantiza que los derechos fundamentales de los trabajadores no se vean vulnerados además sobreentendiendo el silencio administrativo negativo.
3. **Transparencia y Eficiencia:** Se define qué constituye una solicitud completa (justificación, pruebas y certificados), lo que reduce ambigüedades y facilita la implementación, beneficiando tanto a empleadores como a trabajadores.
4. **Equilibrio entre Agilidad y Protección:** El plazo perentorio fomenta la rapidez administrativa, mientras que la vía judicial como alternativa asegura que no haya despidos injustificados por demoras del Ministerio.
5. **Coherencia con el Artículo 9:** El párrafo se integra como un desarrollo natural del artículo, evitando duplicidades o contradicciones y reforzando su objetivo de proteger a grupos vulnerables.

En conclusión, esta adición fortalece la estabilidad laboral reforzada al establecer un procedimiento claro, equitativo y eficiente, protegiendo los derechos de los trabajadores sin imponer cargas excesivas a los empleadores

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 9 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 9. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

- a. Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.
La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente ~~que se encuentre registrada en la empresa~~ si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado;
- b. Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima **Y:**
- c. Persona que padezca una limitación física, mental, intelectual, sensorial o múltiple, o discapacidad de mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el

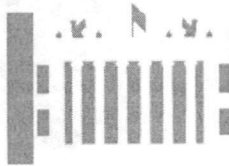


desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.

Parágrafo 1. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a), b) y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, de acuerdo con el código de procedimiento laboral o norma que lo sustituya.

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>MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá 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>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>Alfredo Mondragón Representante a la Cámara por el Valle del Cauca Coalición Pacto Histórico</p>	 <p>Iván Cepeda Castro Senador de la República PDA - Coalición del Pacto Histórico</p>
 <p>CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA Senador de la República Polo Democrático Alternativo</p>	 <p>Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico</p>
 <p>CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico</p>	 <p>FERNEY SILVA IDROBO SENADOR DE LA REPÚBLICA Pacto Histórico</p>





CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SONIA SHIRLEY BERNAL SANCHEZ
Senadora de la República

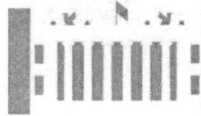


Contacto Tel: 601-3823672 601-3823670



Edificio del Congreso - CRA 7ª No. 8 - 68 Oficina 428B
aida.avella@senado.gov.co





CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA



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 c) del artículo 9° 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 9°. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sólo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

(...)

c) Se entenderá por persona con discapacidad sobreviniente aquella que, con posterioridad a la celebración del contrato de trabajo, presente una deficiencia física, mental, intelectual, sensorial o múltiple, con una pérdida de la capacidad laboral igual o superior al cinco por ciento (5 %), de carácter permanente o de largo plazo, conforme a los criterios establecidos en el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional adoptado mediante el Decreto 1507 de 2014 o la norma que lo sustituya, modifique o reglamente. Esta condición deberá incidir de manera significativa en el desempeño de las funciones propias del cargo.

Para efectos del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada por razón de discapacidad, será necesario que el empleador tenga conocimiento de dicha condición, ya sea por manifestación expresa del trabajador, por diagnóstico médico, o porque resulte notoria a través de signos evidentes.

No serán sujetos de la protección especial quienes presenten una pérdida de capacidad laboral inferior al cinco por ciento (5 %) que no afecte de forma significativa el cumplimiento de sus funciones laborales, conforme a criterios médicos técnicos. Tampoco serán beneficiarios de esta protección las personas cuya discapacidad haya sido conocida y aceptada expresamente

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA

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



Robert Daza



Robert Daza Senador



@RobertDazaG

por el empleador al momento de su vinculación laboral, siempre que dicha circunstancia conste de forma expresa en el contrato de trabajo.

(...)

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



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 una aclaración al literal c del artículo 9° 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 9°. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.

La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente que se encuentre registrada en la empresa.

b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, tres (3) años o menos en el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez o el que haga sus veces, para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez.

c) Persona que de forma sobreviniente al contrato de trabajo presenta una discapacidad de mediano o largo plazo de carácter física, mental, intelectual,


11 01 2025

Case



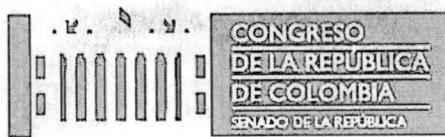
1917

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY

1917
LIBRARY

1917
LIBRARY

1917
LIBRARY



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

sensorial, o múltiple, que le impida o dificulte significativamente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.

Para efectos de esta disposición, se entenderá por discapacidad aquella condición certificada por la Junta Nacional o Regional de Calificación de Invalidez, organismos técnicos adscritos al Ministerio del Trabajo, y conforme a lo establecido en el Decreto 1507 de 2014 y demás normas que lo modifiquen o sustituyan.

No se consideran aforados de salud y, por consiguiente, no son sujetos de protección, las personas, cuya disminución de la capacidad laboral sea menor y que no afecten significativamente el desempeño de sus labores de acuerdo con criterios médicos. Tampoco aquellos que fueron vinculados a sabiendas de su afectación, limitación o discapacidad, siempre que tal circunstancia conste en el contrato de trabajo.

Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el juez o inspector del trabajo.

Atentamente,

CIRO ALEJANDRO RAMÍREZ CORTES
SENADOR DE LA REPÚBLICA
CENTRO DEMOCRÁTICO

Correo: ciro.ramirezcortes@senado.gov.co

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **artículo 9** 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 9°. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sólo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia. La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente que se encuentre registrada en la empresa.


b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, tres (3) años o menos en el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez o el que haga sus veces, para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez. Una vez configurada la causal justa contenida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, reconocimiento de la pensión legal con inclusión en nómina de pensionados, no operará ni aplicará ningún fuero. Es decir, no habrá obligación de levantar fuero alguno para terminar el contrato de trabajo

por el justo reconocimiento de pensión legal, sin perjuicio de las acciones que tiene todo trabajador para reclamar sus derechos si considera que hay alguna vulneración de las normas legales y constitucionales.

c) Persona que de forma sobreviniente al contrato de trabajo presenta una discapacidad de mediano o largo plazo de carácter física, mental, intelectual, sensorial, o múltiple, que le impida o dificulte significativamente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio. No se consideran aforados de salud y, por consiguiente, no son sujetos de protección, las personas, cuya disminución de la capacidad laboral sea menor y que no afecten significativamente el desempeño de sus labores de acuerdo con criterios médicos. Tampoco aquellos que fueron vinculados a sabiendas de su afectación, limitación o discapacidad, siempre que tal circunstancia conste en el contrato de trabajo.

Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a, b y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante ~~el juez o inspector del trabajo~~ **la autoridad administrativa o judicial, de acuerdo con el código de procedimiento laboral o norma que lo sustituya.**

Cordialmente;



LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador 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 artículo 9 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 9º. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, sólo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.

La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente que se encuentre registrada en la empresa.

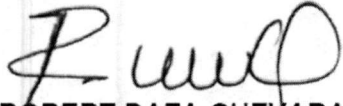
b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, tres (3) años o menos en el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez o el que haga sus veces, para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez. Una vez configurada la causal justa contenida en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, reconocimiento de la pensión legal con inclusión en nómina de pensionados, no operará ni aplicará ningún fuero. Es decir, no habrá obligación de levantar fuero alguno para terminar el contrato de trabajo por el justo reconocimiento de pensión legal, sin perjuicio de las acciones que tiene todo trabajador para reclamar sus derechos si considera que hay alguna vulneración de las normas legales y constitucionales.


c) Persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o se encuentre en condición discapacidad de

mediano o largo plazo, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio. Cuando la situación de deficiencia física, mental, intelectual, sensorial, la limitación o la condición de discapacidad sea sobreviniente, la persona trabajadora tendrá derecho a ser reubicada y a que se implementen los ajustes razonables a que haya lugar para que pueda continuar desempeñando su trabajo. ~~que de forma sobreviniente al contrato de trabajo presenta una discapacidad de mediano o largo plazo de carácter física, mental, intelectual, sensorial, o múltiple, que le impida o dificulte significativamente el desempeño de sus funciones o actividades laborales; siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio. No se consideran aforados de salud y, por consiguiente, no son sujetos de protección, las personas, cuya disminución de la capacidad laboral sea menor y que no afecten significativamente el desempeño de sus labores de acuerdo con criterios médicos. Tampoco aquellos que fueron vinculados a sabiendas de su afectación, limitación o discapacidad, siempre que tal circunstancia conste en el contrato de trabajo.~~

Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el juez o inspector del trabajo. Cuando el empleador no cumpla con este requisito, el despido se presumirá como discriminatorio y será ineficaz de pleno derecho.

 <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>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>	 <p>FERNEY SILVA IDROBO Senador de la República Colombia Humana - Pacto Histórico</p>
 <p>ROBERT DAZA GUEVARA Senador de la República Pacto Histórico</p>	 <p>WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico</p>
 <p>CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico</p>	 <p>GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico</p>
 <p>SONIA SHIRLEY BERNAL SANCHEZ Senadora de la República</p>	 <p>Imelda Daza Cotes Senadora de La República</p>



OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA
Senador de la República

Bogotá, junio de 2025

Doctor

H.S EFRAÍN CEPEDA SARABIA

Presidente Senado de la República

Cordial Saludo,


Respetuosamente me permito presentar **PROPOSICIÓN MODIFICATORIA** al inciso c del artículo 9 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 modificado

Artículo 9. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sólo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

c) Persona que de forma sobreviniente al contrato de trabajo presenta una ~~discapacidad de mediano o largo plazo de carácter~~ **deficiencia** física, mental, intelectual, sensorial, o múltiple, que le impida o dificulte significativamente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio. No se consideran aforados de salud y, por consiguiente, no son sujetos de protección, las personas cuya disminución de la capacidad laboral sea menor y que no afecten significativamente el desempeño de sus labores ~~de acuerdo con criterios médicos~~. Tampoco aquellos que fueron vinculados a sabiendas de su afectación, limitación o discapacidad, siempre que tal circunstancia conste en el contrato de trabajo.

(...)


11.06.2025

JUSTIFICACIÓN

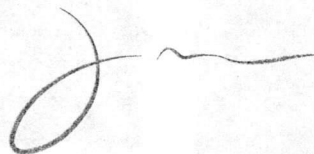
La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU (ratificada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009) plantea una concepción social y relacional de la discapacidad. No define la discapacidad como una mera condición médica, sino como el resultado de la interacción entre personas con deficiencias y barreras del entorno.

En ese sentido, el término "deficiencia" se usa para referirse a las condiciones físicas, mentales, sensoriales o intelectuales, mientras que la "discapacidad" emerge del contexto social que impide la participación plena.

Usar el término "deficiencia" en vez de "discapacidad" permite un enfoque más incluyente y armonizado con el estándar internacional, dejando la puerta abierta a una protección laboral que tenga en cuenta el contexto y no solo el diagnóstico médico.

Seguidamente, la eliminación de la de la frase "de acuerdo con criterios médicos" busca evitar una interpretación restrictiva del fuero de estabilidad laboral reforzada, que condicione la protección a dictámenes clínicos o periciales, lo cual ha sido rechazado por la Corte Constitucional.

Atentamente,



JONATHAN PULIDO HERNÁNDEZ
SENADOR

Bogotá, junio de 2025

Doctor
H.S EFRAÍN CEPEDA SARABIA
Presidente Senado de la República

Cordial Saludo,

Respetuosamente me permito presentar **PROPOSICIÓN MODIFICATORIA** al inciso c del artículo 9 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 modificado

Artículo 9. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sólo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

(...)

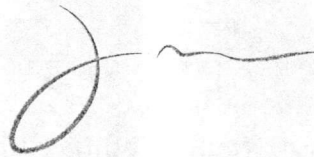
Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a y c), **siempre que la terminación del contrato tenga relación con dicha condición y no obedezca a una justa causa**, se requerirá adicionalmente de una autorización ante el juez o inspector del trabajo.

JUSTIFICACIÓN

La propuesta busca precisar el alcance del parágrafo, aclarando que la autorización judicial o administrativa es exigible sólo cuando el despido tiene una relación con la condición de embarazo o discapacidad y no está sustentado en una justa causa.

Esta precisión armoniza el artículo con la jurisprudencia constitucional, evita abusos en ambas partes por parte de empleadores y trabajadores y previene la congestión de procesos ante jueces e inspectores de trabajo por causas que no requieren control reforzado.

Atentamente,



JONATHAN PULIDO HERNÁNDEZ
SENADOR

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **artículo 10** 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 10° (este artículo viene del proyecto original, presentado por el Gobierno Nacional, garantizando así el principio de consecutividad). Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores ~~podrán~~ **deberán** tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme a lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:

- 1) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.
- 2) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
- 3) Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del equipamiento y/o el dinero.

4) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor".

Cordialmente,

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA

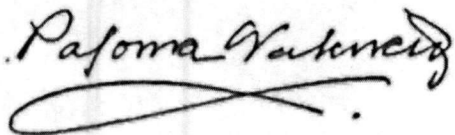
Senador de la República

PROPOSICIÓN


Adiciónese un inciso al artículo 11 del **Proyecto de Ley número 311 de 2024 Senado - 166 de 2023 Cámara - Acumulado con el 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 así:

La modificación en la jornada de trabajo diurno y nocturno establecida en este artículo no aplicará para las micro y pequeñas empresas. Para estas empresas, se continuará aplicando la jornada prevista en el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017.

Cordialmente,



PALOMA VALENCIA LASERNA
Senadora de la República


17. VI. 2025

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 11 del Proyecto de Ley número 311 de 2024 Senado - 166 de 2023 Cámara - Acumulado con el 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 así:

ARTÍCULO 11°. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

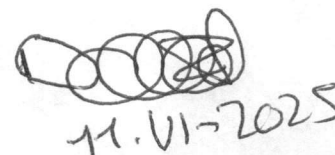
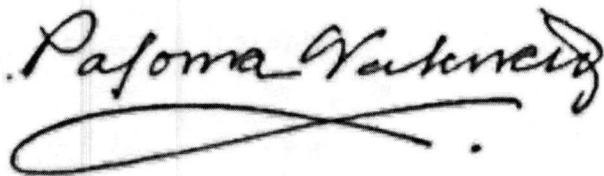
1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.). **Para el caso de las micro y pequeñas empresas, el trabajo diurno será el comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veinte horas (8:00 p. m.)**

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.). **Para el caso de las micro y pequeñas empresas, el trabajo nocturno será el comprendido entre las veinte horas (8:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a. m.)**

Parágrafo 1. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"

Parágrafo 2. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley."

Cordialmente,-



11.VI-2025

PALOMA VALENCIA LASERNA
Senadora de la República

Bogotá D.C. Junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 11 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 11°. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las **dieciocho** ~~diecinueve~~ horas (~~7~~**6**:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las ~~diecinueve~~ **dieciocho** horas (~~7~~**6**:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

JUSTIFICACIÓN

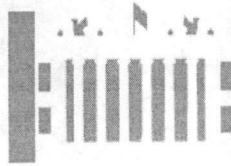
Proponemos que la jornada laboral de día no supere las 8 horas y se desarrolle entre las 6:00 a. m. y las 6:00 p. m. Porque el trabajo no puede seguir devorando la vida. El equilibrio entre tiempo laboral, descanso y vida familiar es un derecho, no un privilegio.

Establecer que la jornada laboral diurna comprenderá entre las 6am y 6pm le permite al trabajador tener más tiempo para su familia, educación y desarrollar actividades personales o de descanso. Esta franja de tiempo también tiene una explicación de tiempo para el cuidado de la salud del trabajador y es adaptar los horarios de trabajo al ciclo circadiano (que es el reloj interno natural que tiene el cuerpo humano) el cual establece que cuando hay luz (de día)

el cuerpo entiende que debe estar despierto y activo, cuando oscurece (de noche), el cuerpo produce más melatonina una hormona que da sueño.

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>JAEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la República Pacto Histórico- UP.</p>	 <p>SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA Senadora de la República Partido Comunes</p>
 <p>ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana</p>	 <p>WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico</p>



 <p>Martha Isabel Peralta Epieyú Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS</p>	 <p>Alfredo Mondragón Representante a la Cámara por el Valle del Cauca Coalición Pacto Histórico</p>
 <p>Iván Cepeda Castro Senador de la República PDA - Coalición del Pacto Histórico</p>	 <p>CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA Senador de la República Polo Democrático Alternativo</p>
 <p>Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico</p>	 <p>CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico</p>
 <p>SONIA SHIRLEY BERNAL SANCHEZ Senadora de la República</p>	 <p><small>Proposición modificatoria Proyecto de Ley Borrador PH-10 Junio 2025</small></p> <p>GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico</p>



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **artículo 11** 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 11°. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las ~~diecinueve horas (7:00 p. m.)~~ **dieciocho horas (6:00 p. m.)**.


2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las ~~diecinueve horas (7:00 p. m.)~~ **las dieciocho horas (6:00 p. m.)** y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

Parágrafo 1. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia" Parágrafo 2. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley."

Cordialmente;



LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República


11. VI. 2025



Bogotá, D.C. 10 de junio de 2025

Doctor

EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA

Presidente

Honorable Senado de la República

Ciudad

Por medio de la presente me permito presentar proposición al PROYECTO DE LEY NO. LEY 311 DE 2024 SENADO – 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON LOS PROYECTOS NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y NO. 256 DE 2023 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”, informe de ponencia segundo debate, firmada por la Senadora Angelica Lozano y otros.

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

PROYECTO DE LEY NO. LEY 311 DE 2024 SENADO – 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON LOS PROYECTOS NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y NO. 256 DE 2023 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”

Modifíquese el Artículo 11°. del PROYECTO DE LEY NO. LEY 311 DE 2024 SENADO – 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON LOS PROYECTOS NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y NO. 256 DE 2023 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”, en el siguiente sentido:

ARTÍCULO 11°. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

[Handwritten signature]
10.01.2025



KARINA ESPINOSA OLIVER

SENADORA DE LA REPÚBLICA

2022-2026

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

Parágrafo 1. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.

Parágrafo 2. La jornada nocturna se iniciará a las 7:00 p.m. para el régimen general. Para los sectores de turismo, seguridad privada, transporte, vigilancia y espectáculos públicos, podrá iniciarse a las 9:00 p.m., mediante pacto sectorial o acuerdo colectivo.

Los pactos deberán garantizar que los trabajadores tengan compensaciones adecuadas en jornada o salario.

Parágrafo 23. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.

JUSTIFICACIÓN

El parágrafo introduce una excepción a la regla general sin debilitar derechos adquiridos, pues exige que cualquier modificación se acompañe de compensaciones justas, ya sea en tiempo o en salario.

Algunos sectores, como el **turismo o los espectáculos públicos**, tienen picos de actividad después de las 7:00 p.m. Forzar el pago de recargos nocturnos desde esa hora encarece de forma desproporcionada la operación, incluso en actividades que son tradicionalmente vespertinas.

Sectores como la **seguridad privada y el transporte** tienen esquemas de turnos que no siempre coinciden con la jornada laboral ordinaria. La flexibilización permite un diseño más eficiente de turnos, con menor impacto económico y mayor cobertura.

Atentamente,

KARINA ESPINOSA OLIVER

Senadora de la República

PROPOSICIÓN 4

Agréguese un párrafo nuevo el artículo 11° 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 11. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

Parágrafo 1. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"

Parágrafo 2. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley."

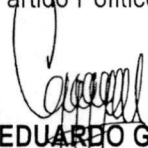
Parágrafo nuevo: Para los sectores de seguridad y vigilancia privada, hotelería, turismo, transporte, comercio, gastrobares que desarrollen el empleo en la jornada nocturna, el trabajo diurno se realizará entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veinte horas (8:00 p.m.) y el trabajo nocturno entre las veinte horas (8:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente, respetando los derechos laborales mínimos y las condiciones propias de operación de cada actividad productiva.

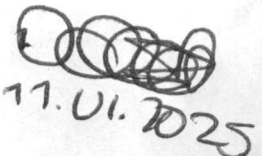
De los honorables congresistas:


ANA PAOLA ACUDEO GARCÍA
Senadora de la República
Partido Político MIRA


IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ
Representante a la Cámara
Partido Político MIRA


MANUEL VIRGÜEZ PIRAQUIVE
Senador de la República
Partido Político MIRA


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


11.01.2025

Bogotá, junio de 2025

Doctor

H.S EFRAÍN CEPEDA SARABIA

Presidente Senado de la República

Cordial Saludo,

Respetuosamente me permito presentar **PROPOSICIÓN MODIFICATORIA** al inciso c del artículo 11 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 modificado

Artículo 11. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:


"ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

Parágrafo 1. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"

Parágrafo 2. Para los sectores de seguridad y vigilancia privada, hotelería, gastronomía, comerciales, entretenimiento y demás sectores con actividad mayoritariamente nocturna, no se considerará trabajo nocturno el que se realiza en el período comprendido entre las veinte horas (8:00 p. m.) y las veintiuna horas (9:00 p. m.). El Ministerio del Trabajo se encargará de supervisar la correcta


11. UI. 2025

aplicación de este literal en los sectores con actividad predominantemente nocturna.

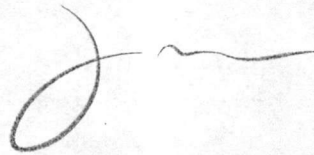
Parágrafo 2. **3.** Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.”

JUSTIFICACIÓN

La reforma laboral debe armonizar el avance en derechos laborales con la viabilidad económica de los sectores productivos. El restablecimiento del recargo nocturno desde las 7:00 p. m. (como estaba antes de la Ley 789 de 2002) representa una medida justa para los trabajadores; sin embargo, en sectores con operación estructuralmente nocturna como vigilancia, hotelería, gastronomía, bares, comercio y entretenimiento, esta medida puede derivar en sobrecostos abruptos que pongan en riesgo la sostenibilidad de los empleos formales existentes.

La excepción propuesta entre 8:00 p. m. y 9:00 p. m. busca modular la aplicación del recargo nocturno, sin eliminarlo, permitiendo una transición más equilibrada y protegiendo actividades que generan empleo juvenil, femenino y no profesional.

Atentamente,



JONATHAN PULIDO HERNÁNDEZ
SENADOR

PROPOSICIÓN 4

Agréguese un párrafo nuevo el artículo 11° 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 11. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

Parágrafo 1. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"

Parágrafo 2. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley."

Parágrafo Nuevo: Para las pequeñas empresas y microempresas el trabajo diurno se realizará entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veinte horas (8:00 p.m.) y el trabajo nocturno entre las veinte horas (8:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente.

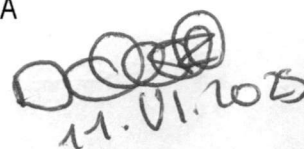
De los honorables congresistas:


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


11.VI.2025



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

Modifíquese el artículo 11° 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 11°. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.)
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.).

Parágrafo 1. Para efectos de este artículo, la jornada nocturna se entenderá iniciada a partir de las 8:00 p.m. en los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de micro y pequeñas empresas, sin distinción del sector económico.
- b) En los sectores de vigilancia y salud, independientemente del tamaño de la empresa.



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

- c) Para las medianas y grandes empresas de los demás sectores económicos, la jornada nocturna se mantendrá iniciando a las 7:00 p.m.

Parágrafo 2. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia”.

Parágrafo 3. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.

Atentamente,

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

PROPOSICIÓN

Modifíquese el numeral 1 y 2 del literal d) y el párrafo 2 del artículo 12 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*”

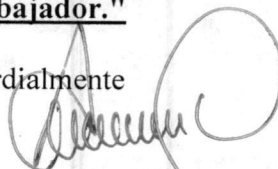
ARTÍCULO 12. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

ARTÍCULO 161. DURACIÓN. (...)

- d) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y ~~treinta (30)~~ **veinte cuatro (24)** horas a la semana
 2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y ~~cuarenta (40)~~ **treinta y cuatro (34)** horas a la semana.

Parágrafo 2°. ~~Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.~~ **Restablecimiento de la Jornada Recreativa, Cultural, Deportiva y Familiar. Deróguese el Artículo 6° de la Ley 2101 de 2021. Los empleadores públicos y privados deberán garantizar, por lo menos una vez cada seis (6) meses, una jornada en la que sus trabajadores puedan compartir con su familia en actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, organizadas por la empresa o concertadas con la caja de compensación familiar. Las actividades de que trata este artículo no afectarán la jornada laboral ordinaria ni el tiempo de descanso del trabajador y no serán compensables en dinero, salvo pacto en contrario a favor del trabajador.**

Cordialmente


ANA CAROLINA ESPITIA JEREZ
Senadora de la República

JUSTIFICACIÓN

La presente proposición, que busca modificar el Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo en lo referente a la duración de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se fundamenta en la necesidad imperante de garantizar la **protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes**, en concordancia con los principios del **interés superior del menor** (Artículo 44 de la Constitución Política y Artículo 8 del Código de la Infancia y la Adolescencia, Ley 1098 de 2006).

La reducción de las horas de trabajo para los menores de edad, tanto para el grupo de 15 a 17 años (de 30 a 24 horas semanales) como para los mayores de 17 años (de 40 a 34 horas semanales), obedece a razones fundamentales de protección:

Garantía del Derecho a la Educación: Una jornada laboral extendida compromete seriamente el tiempo que los adolescentes pueden dedicar a sus estudios, a la realización de tareas escolares y a la participación en actividades extracurriculares. Reducir el tiempo de trabajo asegura que el derecho fundamental a la educación, esencial para su desarrollo futuro y para romper ciclos de pobreza, no se vea menoscabado por la exigencia laboral. La normativa internacional, como el **Convenio 138 de la OIT sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo**, ya establece la necesidad de que el trabajo no perjudique la escolarización ni la formación profesional.

Protección de la Salud Física y Mental: Los adolescentes se encuentran en una etapa crucial de crecimiento y desarrollo. Jornadas laborales prolongadas pueden generar fatiga, estrés, problemas de salud física y mental, y afectar su bienestar integral. Limitar el tiempo de trabajo contribuye a prevenir la explotación laboral encubierta y a asegurar que su participación en el mercado de trabajo sea verdaderamente compatible con su edad y condición. La **Ley 1616 de 2013 (Ley de Salud Mental)** y otras normativas que buscan proteger la salud de los trabajadores son aún más relevantes cuando se trata de menores de edad.

Fomento del Descanso, la Recreación y el Libre Desarrollo: Un adolescente debe tener tiempo suficiente para el descanso, la recreación, el juego y la participación en actividades culturales y sociales, aspectos vitales para su desarrollo psicosocial y emocional. Reducir la jornada laboral les otorga este espacio indispensable para su crecimiento personal y para el ejercicio pleno de su derecho al libre desarrollo de la personalidad (Artículo 16 de la Constitución Política).

Consistencia con la Reducción General de la Jornada Laboral: La proposición es coherente con el espíritu general de la reforma laboral que busca una reducción progresiva de la jornada máxima legal para todos los trabajadores. Si la tendencia es hacia jornadas

más cortas para los adultos, es imperativo que los adolescentes, dada su especial condición de vulnerabilidad y su etapa de formación, también se beneficien de una disminución proporcional y aún más acentuada, consolidando una protección laboral diferencial.

En conclusión, la modificación propuesta no solo se alinea con la normatividad constitucional e internacional que protege a la infancia y la adolescencia, sino que también responde a una necesidad social de asegurar que el trabajo de los menores sea una herramienta para su desarrollo y no un obstáculo para su educación, salud y bienestar general.

Respecto del Parágrafo El Artículo 6° de la Ley 2101 de 2021 eliminó el día de la familia establecido en la Ley 1857 de 2017, argumentando la reducción de la jornada laboral. Sin embargo, el bienestar integral del trabajador va más allá de la jornada ordinaria y reconoce la importancia de los espacios de esparcimiento y fortalecimiento de los lazos familiares. Restablecer esta jornada contribuye a la calidad de vida, reduce el estrés laboral y fomenta un ambiente de trabajo más humano y productivo a largo plazo, beneficiando también la productividad al tener empleados más motivados y sanos.

Carolina
ESPITIA
SENADORA



Ana.espitia@senado.gov.co
Carrera 7 No. 8-62 Edificio Nuevo del Congreso
Oficina 707B
Telefono: (601) 3823000 Ext 3770

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

PROPOSICIÓN 5

Modifíquese el literal c) del Artículo 12 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", el cual que quedará así:

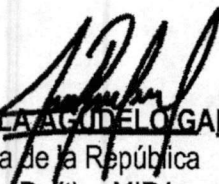
ARTÍCULO 12. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

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

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

b g) Jornada Ordinaria de Trabajo en cuatro (4) días a la semana. Puede repartirse la jornada máxima legal u ordinaria semanal ampliando la jornada diaria, por acuerdo entre las partes y con el fin exclusivo de que dicha jornada sólo se desarrolle en cuatro días a la semana y al empleado le queden tres (3) días de descanso. Esta ampliación no constituye tiempo suplementario o de horas extras, el trabajo por fuera de los días y horarios pactados en esta modalidad se considerará tiempo suplementario u horas extra.

De los honorables congresistas:



ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA
Senadora de la República
Partido Político MIRA



IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUE
Representante a la Cámara
Partido Político MIRA



MANUEL VIRGÜEZ PIRAQUIVE
Senador de la República
Partido Político MIRA



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

Constancia

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese el siguiente párrafo al artículo 12 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 12°. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

(...)

Parágrafo. Las micro empresas estarán exceptuadas de la aplicación de la reducción de la jornada laboral.

(...)

Cordialmente,

MAURICIO GIRALDO HERNÁNDEZ

Senador de la República
Partido Conservador

17. VI. 2023



Honorable Senador
EFRAIN CEPEDA
Presidente
Senado del Congreso de la República
Ciudad

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 su sección 5, Artículo 114, numeral 4, presento

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN
11 de junio de 2025

Al texto para segundo debate del Proyecto de Ley proyecto de Ley No 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"

Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 12, el cual quedará así:

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

De la Honorable Congresista,

Maria F Carrascal R

MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara por Bogotá

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

[Handwritten signature]
11.VI.2025

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

PROPOSICIÓN

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

“ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos

(42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

Se establecen las siguientes excepciones:

- a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.
- b) Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.
- c) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.
- Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.
- d) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
 2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

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

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

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

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

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

El **Convenio N°111 sobre no discriminación y el Convenio N°100 sobre igualdad de remuneración entre hombres y mujeres de la OIT**, reflejan el principio de: **igualdad de trato en el empleo**. Todos los trabajadores, independientemente de su empleador, merecen las mismas condiciones básicas. Crear un régimen laboral inferior para trabajadores de microempresas genera una distinción que carece de justificación objetiva razonable. Es previsible que la mayoría de trabajadores en microempresas sean personas de menores ingresos o en situación más precaria; negarles derechos que otros trabajadores disfrutan puede profundizar la brecha de trabajo decente. La propia OIT ha advertido que el predominio de micro y pequeñas empresas en la economía “genera grandes brechas de trabajo decente y condiciones laborales”, por lo que insta a mejorar las condiciones en ese sector, no a debilitarlas.

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

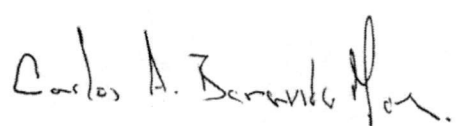
¹ Caso “Cinco Pensionistas” Vs. Perú

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

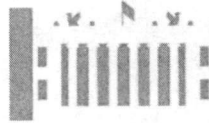
Vulneración del artículo 13 de la Constitución (derecho a la igualdad): Esta diferenciación legal basada en el tamaño del empleador podría ser considerada un trato desigual y arbitrario: dos trabajadores que realicen la misma labor en horario nocturno, uno en una empresa mediana y otro en una microempresa,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

Atentamente,


<p>MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá</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>	 <p>Clara Eugenia López Obregón Senadora del Pacto Histórico</p>
 <p>WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico</p>	 <p>CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA Senador de la República Polo Democrático Alternativo</p>

<p>Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico</p>	 <p>ROBERT DAZA GUEVARA Senador de la República Pacto Histórico</p>
 <p>CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico</p>	 <p>FERNEY SILVA IDROBO Senador de la República Pacto Histórico</p>
 <p><small>Proposición modificatoria Proyecto de Ley sancionado PH-10 Junio 2025</small></p> <p>GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico</p>	 <p>Imelda Daza Cotes Senadora de La República</p>



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

**ROBERT
DAZA** 
SENADOR CAMPESINO
ALTERNATIVO Y POPULAR

Bogotá, junio de 2025

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

Elimínese el literal B del numeral 2° del artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 12° del 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”

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

(...)

b) Jornada Ordinaria de Trabajo en cuatro (4) días a la semana. Puede repartirse la jornada máxima legal u ordinaria semanal ampliando la jornada diaria, por acuerdo entre las partes y con el fin exclusivo de que dicha jornada sólo se desarrolle en cuatro días a la semana y al empleado le queden tres (3) días de descanso. Esta ampliación no constituye tiempo suplementario o de horas extras, el trabajo por fuera de los días y horarios pactados en esta modalidad se considerará tiempo suplementario u horas extra.

(...)

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 MODIFICATIVA

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

“ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cuatro (4) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

b) Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

d) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: 1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana **y hasta las 6:00 p.m.**

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana **y hasta las 6:00 p.m.**

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

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el

mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

b) Jornada Ordinaria de Trabajo en cuatro (4) días a la semana. Puede repartirse la jornada máxima legal u ordinaria semanal ampliando la jornada diaria, por acuerdo entre las partes y con el fin exclusivo de que dicha jornada sólo se desarrolle en cuatro días a la semana y al empleado le queden tres (3) días de descanso. Esta ampliación no constituye tiempo suplementario o de horas extras, el trabajo por fuera de los días y horarios pactados en esta modalidad se considerará tiempo suplementario u horas extra.

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

Parágrafo 2°. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

Parágrafo 3°. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

Cordialmente,

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

Sustitúyase el artículo 12 del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado - 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"

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

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cuatro (4) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

Se establecen las siguientes excepciones:

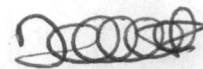
a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

b) Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

c) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

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

1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.


11. 01. 2025

2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

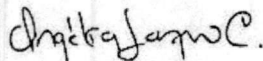
e) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda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

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

f) Jornada Ordinaria de Trabajo en cuatro (4) días a la semana. Puede repartirse la jornada máxima legal u ordinaria semanal ampliando la jornada diaria, **a solicitud del trabajador** y por acuerdo entre las partes y con el fin exclusivo de que dicha jornada sólo se desarrolle en cuatro días a la semana y al empleado le queden tres (3) días de descanso. **En este caso la Jornada Ordinaria Máxima será de diez horas y media (10.5) diarias.** Esta ampliación no constituye tiempo suplementario o de horas extras, el trabajo por fuera de los días y horarios pactados en esta modalidad se considerará tiempo suplementario u horas extra.

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

Parágrafo 2°. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.



Angélica Lozano Correa
Senadora de la República

Fwd: PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA ARTÍCULO 12 - REFORMA LABORAL - SENADORA ANGÉLICA LOZANO

1 mensaje

Secretaria General <secretaria.general@senado.gov.co>

6 de junio de 2025, 10:18

Para: Seccion Relatoria <relatoria@senado.gov.co>, Doli Adenis Rojas Zarate <dolly.rojas@senado.gov.co>

----- Forwarded message -----

De: **Angelica Lisbeth Lozano Correa** <angelica.lozano@senado.gov.co>

Date: jue, 5 jun 2025 a las 21:13

Subject: PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA ARTÍCULO 12 - REFORMA LABORAL - SENADORA ANGÉLICA LOZANO

To: Secretaria General <secretaria.general@senado.gov.co>

Por medio de la presente me permito radicar la siguiente proposición sustitutiva del **artículo 12** 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 as

--

Cordialmente:



H.S. Angélica Lozano
Senado de la República de Colombia

"La conservación es un estado de armonía entre el hombre y la tierra" Aldo Leopold.

No imprimas este correo a menos que sea estrictamente necesario.

Este mensaje y sus archivos adjuntos van dirigidos exclusivamente a su destinatario, los cuales pueden contener información de carácter confidencial. Teniendo en cuenta la Ley de Protección de Datos Personales (Ley 1581 de 2012) y su Decreto Reglamentario (Decreto Nacional 1377 de 2013) no está permitida su reproducción o distribución sin la autorización expresa del remitente. Si usted no es el destinatario final por favor elimínelo e informe por esta vía.

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.

--
SGE-CE- -2025
SECRETARIA GENERAL DEL SENADO
RECIBIDO: María Carolina Morales Castellar.
FECHA 06/06/2025

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 SUSTITUTIVA ART. 12.pdf**
231K

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 13 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 13°. Relación de Horas Extras.

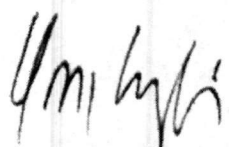
Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

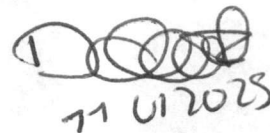
“2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. ~~Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.~~

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

~~De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo, la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar”.~~

Parágrafo. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.


CLARA EUGENIA LÓPEZ OBREGÓN
Senadora de la República


11/01/2023

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el parágrafo del Artículo 13 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 13°. Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

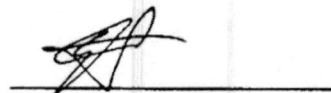
El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras: de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podría imponer las sanciones a las que haya lugar."

~~Parágrafo. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley."~~

Parágrafo. El empleador deberá solicitar autorización para el trabajo suplementario ante el Ministerio del Trabajo a través de los medios tecnológicos dispuestos por la entidad. El inspector de Trabajo realizará las visitas de verificación, de acuerdo a los criterios definidos por la entidad para el trámite. El Ministerio del Trabajo realizará jornadas de seguimiento a las empresas, en cumplimiento de la reducción de la jornada laboral y el registro del trabajo suplementario, de conformidad con el presente artículo.

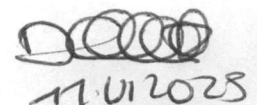
De los Congresistas,



FABIAN DIAZ PLATA
Senador de la República



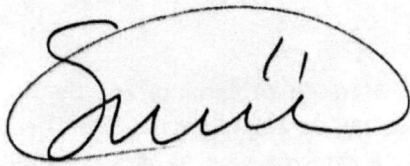
OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA
Senador de la República



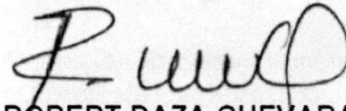
11/01/2025

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

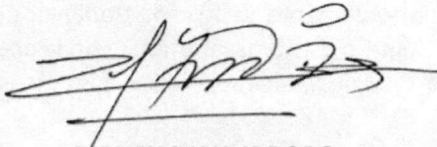
Edificio Nuevo del Congreso
Carrera 7 No. 8-68



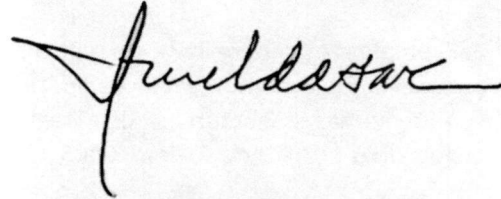
SANDRA RAMIREZ LOBO SILVA
Senadora de la República



ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico



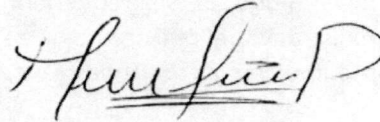
FERNEY SILVA IDROBO
Senador de la República



Imelda Daza Cotes
Senadora de La República



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



MARTHA PERALTA EPIAYU
Senadora de la República
Pacto Histórico - MAIS

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **artículo 13** 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 13°. Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

(...)“2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar, **esto sin perjuicio de las normas vigentes.**

Parágrafo. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá

imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República



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 13 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 modificado

Artículo 13. Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar”.

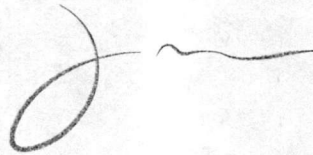
Parágrafo. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, **cuando se demuestre mediante decisión judicial o resolución motivada dentro de un procedimiento administrativo sancionatorio con plena garantía del debido proceso, se demuestre** que el empleador no remunera a sus

trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.”

JUSTIFICACIÓN

La modificación propuesta busca garantizar el respeto al debido proceso administrativo y al principio de legalidad sancionatoria, eliminando la vaguedad del término “cuando se demuestre” y reemplazándolo por fórmulas precisas que exigen que la falta de pago de horas extras se establezca mediante una decisión judicial firme o mediante una resolución administrativa motivada, proferida dentro de un procedimiento sancionatorio que respete plenamente las garantías procesales, evitando que, el Ministerio del Trabajo imponga sanciones con base en informes, denuncias o actuaciones sumarias.

Atentamente,



JONATHAN PULIDO HERNÁNDEZ
SENADOR

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **artículo 14** 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 14°. Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.


Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a nueve (9) horas diarias, solo se podrá laborar en el mismo día una hora extra.

Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”.

Cordialmente:



LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República


11-VI-2025



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 DE ARCHIVO

Elimínese el artículo 14° 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 14°. Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

~~"ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.~~

~~Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente".~~

Atentamente,

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

Constancia

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese el siguiente inciso al párrafo transitorio del artículo 15 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 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

(...)

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%".

Esta disposición no aplicará a las micro empresas, quienes podrán mantener la jornada ordinaria máxima vigente al momento de la expedición de la presente ley.

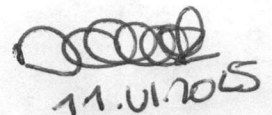
(...)

Cordialmente,



MAURICIO GIRALDO HERNÁNDEZ

Senador de la República
Partido Conservador



11.01.2025