

Proposición Modificatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el artículo 6° a la ponencia positiva mayoritaria para el cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"

ARTÍCULO 6°. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cinco (5) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:


Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cinco (5) años previsto en este artículo, para los casos de contratos vigentes este límite máximo se contabilizará a partir de la entrada en vigencia de esta ley.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cinco (5) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.


17.VI.2025

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor o se liquidará el contrato anterior y se iniciará un nuevo contrato por la nueva necesidad, especificando en cualesquiera de los dos casos de forma clara y precisa la nueva obra o labor contratada.

Parágrafo 1. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

Justificación

Teniendo en cuenta que, según la Corte Constitucional las normas laborales tienen efecto general inmediato (sentencia C-175 de 2005) se busca precisar que el conteo del término para que aplique la limitación del contrato de trabajo a término fijo sea desde el inicio de entrada en vigencia de la ley. Esto, con el propósito de evitar interpretaciones y, por lo tanto, conflictividad laboral respecto de cómo se entenderá el conteo en este tipo de contratos de los 5 años de los cuales habla esta ley y descongestionando los despachos judiciales con una disposición que puede preverse desde la ley mismo.

Por otra parte, al contrato por obra o labor se hace una precisión en el sentido de indicar que en el caso de que el empleador requiera contratar al empleado para una nueva obra o labor, deberá iniciar un nuevo contrato de trabajo debiendo liquidar el anterior, pero que, en todo caso debe precisar en este de forma clara la nueva obra o labor contratada, esto para mayor seguridad de los trabajadores quienes son contratados bajo esta modalidad.

Jaques
MOMOS DANIEL
Alfonso E. P. C.
Procurador
Fernando
Soledad Frang

MRS
Miguel Albino Echaverry Alvarado
Superior
FRANCISCO CEPEDA

Proposición Modificatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el artículo 7° a la ponencia positiva mayoritaria para el cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"


ARTÍCULO 7°. Debido proceso disciplinario laboral. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa el cual en todo caso ~~no podrá ser inferior a 5 días~~ será en un tiempo razonable. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo

Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y éstos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento


11.VI.2025

de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Parágrafo 3. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

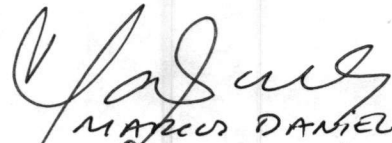
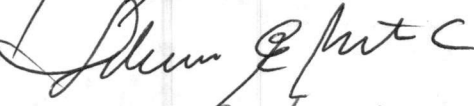
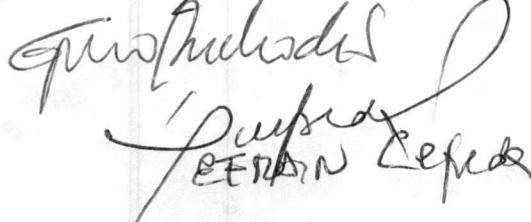
Parágrafo 5. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.



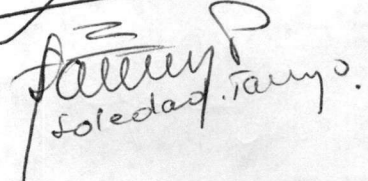
Parágrafo 6°. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores sólo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso."

Justificación

Imponer un término de 5 días como obligatorio para que el trabajador se pueda pronunciar frente los motivos del proceso, por un parte, restringe el poder de disciplina que tiene el empleador en el marco de las relaciones laborales, pues no puede ejercer la potestad de disciplinar al empleado a menos que se cumpla dicho término y, por otra parte, significaría un término de estricto cumplimiento para el trabajador.

Adicionalmente, esto podría aumentar la conflictividad laboral, pues las compañías estarían obligadas a tener que cumplir un término y en el caso de hacerlo se indicará que el proceso está viciado, lo que se busca es evitar estos conflictos y que el procedimiento funciones de la mejor manera sin generar efectos adversos.


MARCO DANIEL

Juan E. P. C.

Efraim Cepeda


Nicolás Albeiro Echeverry Albornoz

Juan Carlos Gierke

Soledad Tamy

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 11 del texto propuesto 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.).
- 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. La modificación de la jornada nocturna de qué trata este artículo no aplica para las micro y pequeñas empresas, según se definen en el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique, a las que aplica la siguiente jornada diurna y nocturna:

- 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiuna horas (9:00 p. m.).
- 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

De usted,

Francisco Giraldo
FRANCISCO GIRALDO
MAURICIO DANIEL
Nicolás Alberto Edreros. A.
Selva...
11.01.2025
Soledad. Tanco.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Proposición Modificatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el artículo 11° a la ponencia positiva mayoritaria para el cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia":

ARTÍCULO 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 3. La modificación de la nocturna de que trata este artículo no aplica para las microempresas, según definen en el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique, a las que aplica la siguiente jornada diurna y nocturna:

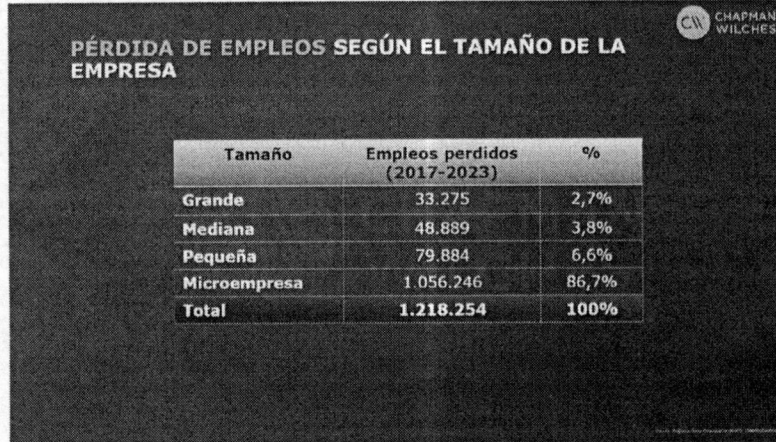
- 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y hasta las veintiún (9:00 p.m.)
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas del día del día siguiente (6:00 a.m.)

Justificación

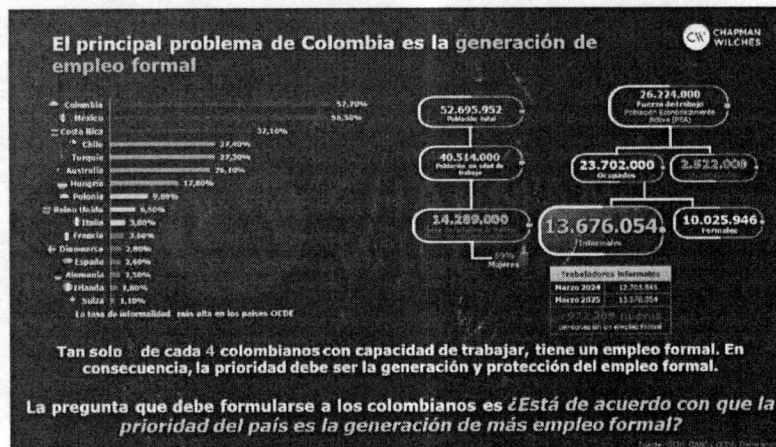
Según datos del DANE, en los últimos años el mayor porcentaje de empleos perdidos es en la micro y pequeña empresa, con más de un millón doscientos mil, lo que representa un 93,3% de los puestos que se perdieron en el período 2017-2023. La reforma laboral no puede ser ajena a esa catástrofe de mortalidad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

Francisco Giraldo
JUAN PABLO CEBALLOS
JUAN CARLOS DANIEL
NICOLÁS ALBEIRO EDUARDO A.
T.U. 205

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

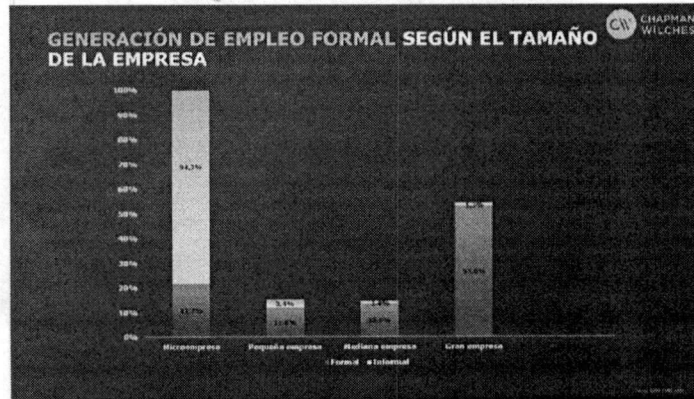


Tampoco es cierto como lo que afirma el Gobierno cuando indica que mantener el recargo igual para los trabajadores de las micro y pequeñas empresas es excluir al 80% de la fuerza laboral formal. Lo dicho demuestra un total desconocimiento de las cifras del mercado laboral por parte del Gobierno. Resulta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



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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



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

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

Definitivamente hay suficientes argumentos técnicos sobre los ideológicos que justifican una aplicación diferenciada del recargo nocturno para las micro y pequeñas empresas.

Proposición Modificatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el artículo 12° a la ponencia positiva mayoritaria para el cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia":

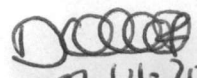
ARTÍCULO 12°. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ~~ocho (8) al día~~ cuarenta y dos (42) horas a la semana, 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~~ que 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.
 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.
- 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


11.01.2025

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."

Justificación

Se hacen dos precisiones técnicas para evitar futuros conflictos de normas:

1. En el caso de la jornada máxima, se especifica que esta debe ser medida semanalmente, tal cual como lo indicó la Ley 2101 de 2021 y no de manera diaria como lo prevé la norma, pues si la jornada semanal se divide en 5 días esto genera 8,4 horas diarias, es decir, más que la mínima semanal generándose horas extras, cuando debe cumplirse dentro de los 5 días.
2. En el caso de los turnos de trabajo se prevé que estos puedan ser o no sucesivos, para que mayores sectores económicos puedan hacer uso de estos y además que se aplique en sectores con o sin solución de continuidad, pues esta limitante afectaba la aplicación y uso de esta modalidad de jornada.

[Handwritten signature]
Liliana E. Pérez
SECRETARÍA DE TRABAJO

[Handwritten signature]
Mónica Alonso Echeverry Alonso
[Handwritten signature]
Soledad Tamy

Proposición Aditiva

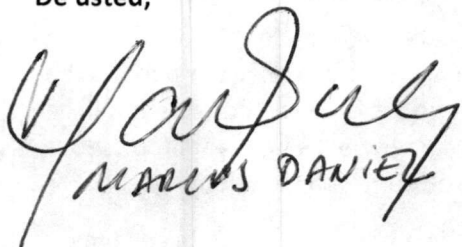
Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, adiciónese un párrafo 4° al artículo 15° de la ponencia positiva mayoritaria para el cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia":

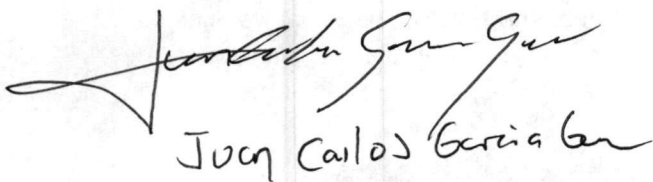
ARTÍCULO 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

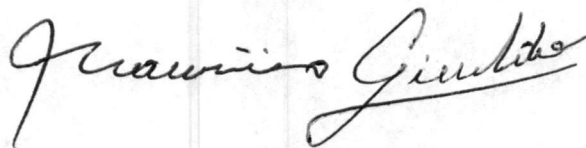
"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.
(...)

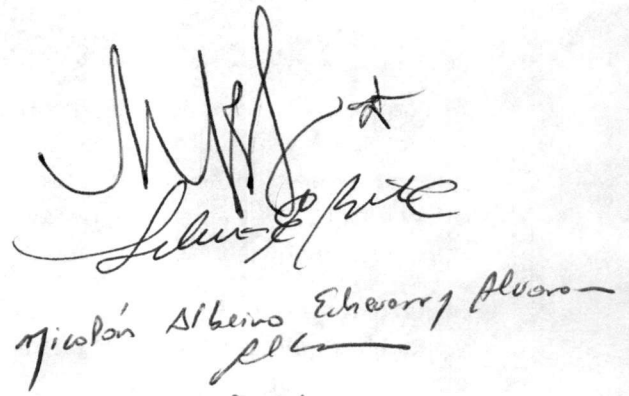
Parágrafo 4. Para las micro y pequeñas empresas, según se definen en el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique, el día de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

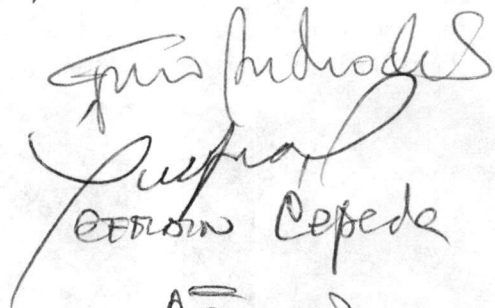
De usted,

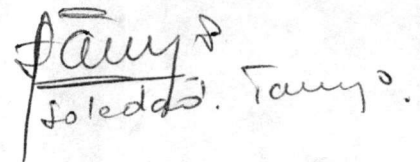

MARCO DANIE

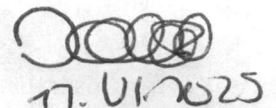

Juan Carlos García


Francisco Jiménez


Milán Alberto Echeverry Alvarado

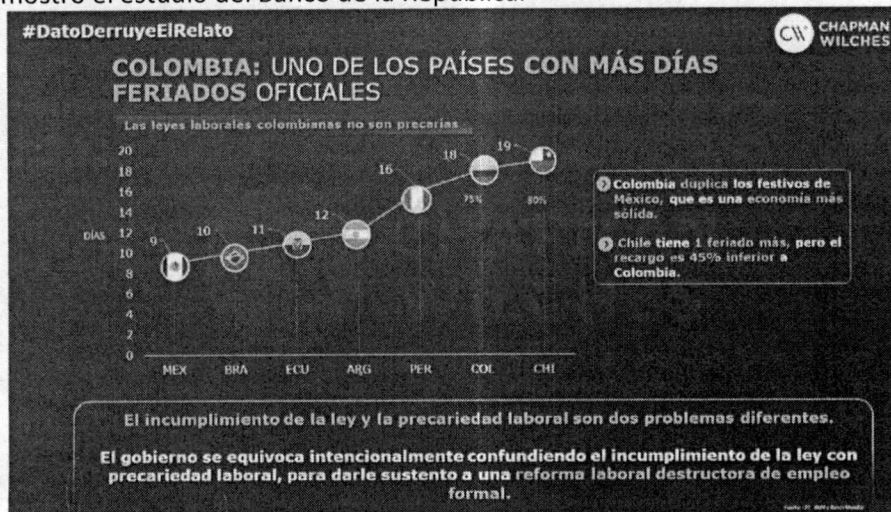

Juan Andrés Cepeda


Soledad Tamy


17. VI. 2025

Justificación

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



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

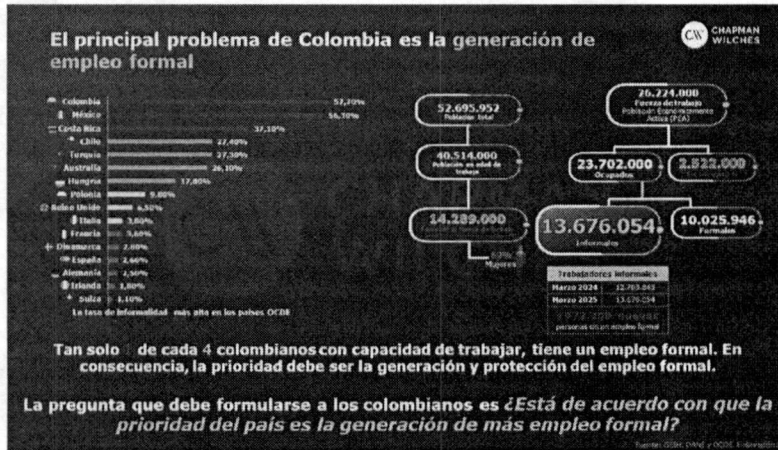
Según datos del DANE, en los últimos años el mayor porcentaje de empleos perdidos es en la micro y pequeña empresa, con más de un millón doscientos mil, lo que representa un 93,3% de los puestos que se perdieron en el período 2017-2023. La reforma laboral no puede ser ajena a esa catástrofe de mortalidad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

PÉRDIDA DE EMPLEOS SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

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

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

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



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



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

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

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

Proposición Modificatoria.

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el artículo 15° a la ponencia positiva mayoritaria para el cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia":

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

"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

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

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

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


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

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

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

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

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

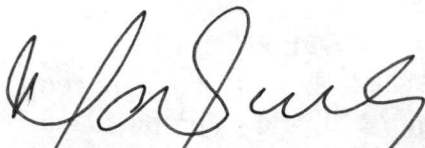
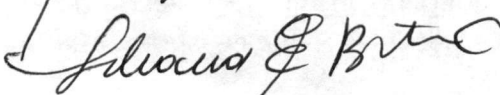
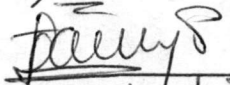

11-11-2023

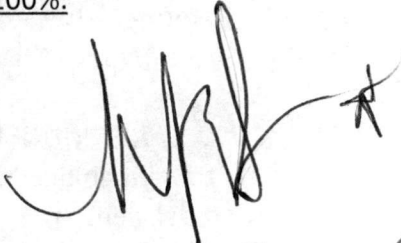
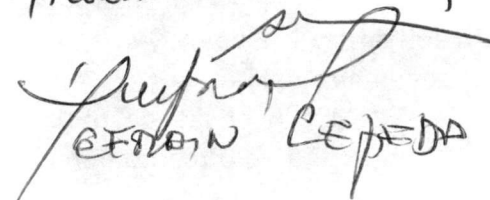
A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

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

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

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


MARCOS DANKE

Silvana E. Brite

Soledad Tamy


Nicolás Alberto Eduardo Alvares

ESTEBAN CEPEDA

Justificación

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



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

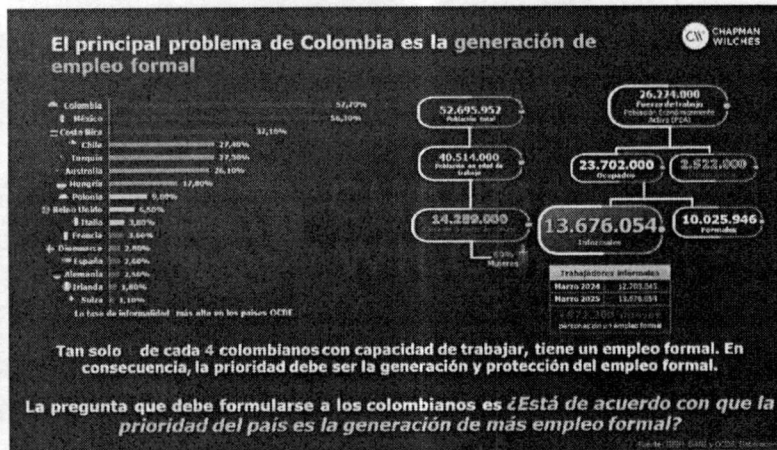
Según datos del DANE, en los últimos años el mayor porcentaje de empleos perdidos es en la micro y pequeña empresa, con más de un millón doscientos mil, lo que representa un 93,3% de los puestos que se perdieron en el período 2017-2023. La reforma laboral no puede ser ajena a esa catástrofe de mortalidad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

PÉRDIDA DE EMPLEOS SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

CW CHAPMAN WILCHES

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

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



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



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

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

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

Proposición Aditiva

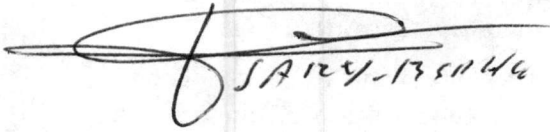
Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, adiciónese un párrafo 4° al artículo 15° de la ponencia positiva mayoritaria para el cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia":

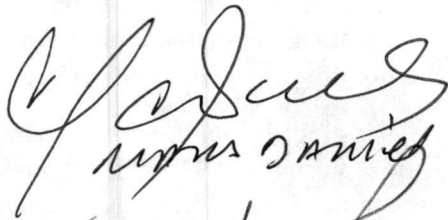
ARTÍCULO 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

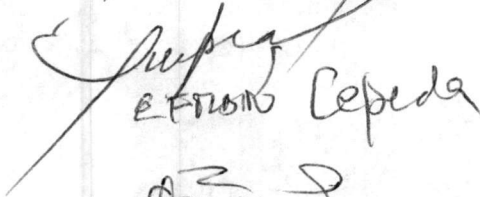
"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

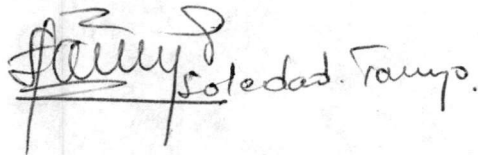
(...)

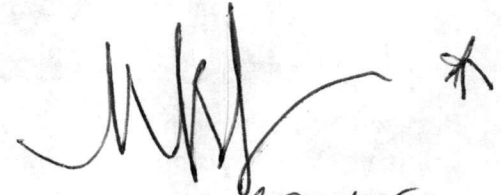
Parágrafo 4. Para las micro empresas, según se definen en el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique, el día de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

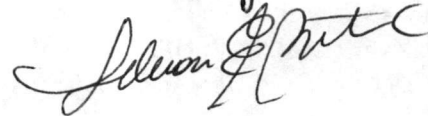

SA 124-1351146

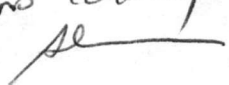

DANIEL

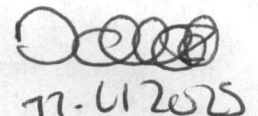

EFRAIN Cepeda


Sociedad. Trabajo.



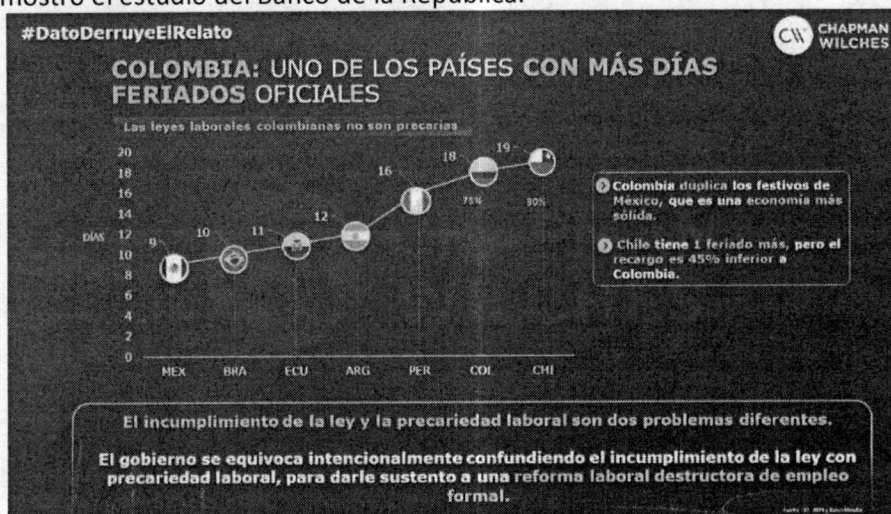


Miguel Alberto Echeverry Alvarado



11-11-2025

Justificación

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



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

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

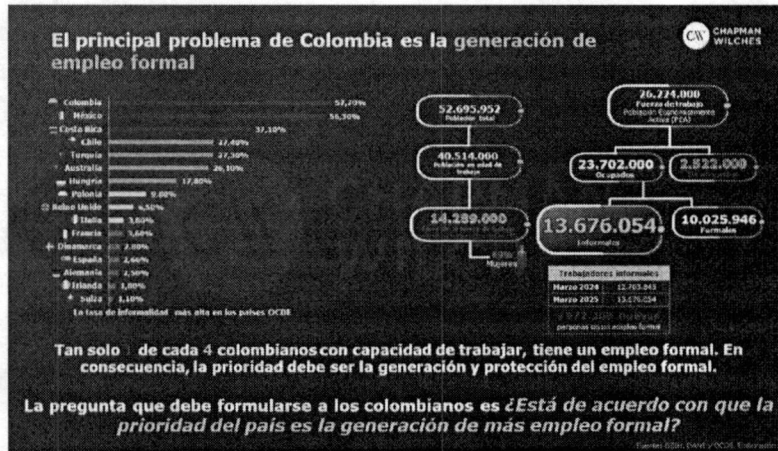
PÉRDIDA DE EMPLEOS SEGÚN EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

CW CHAPMAN WILCHES

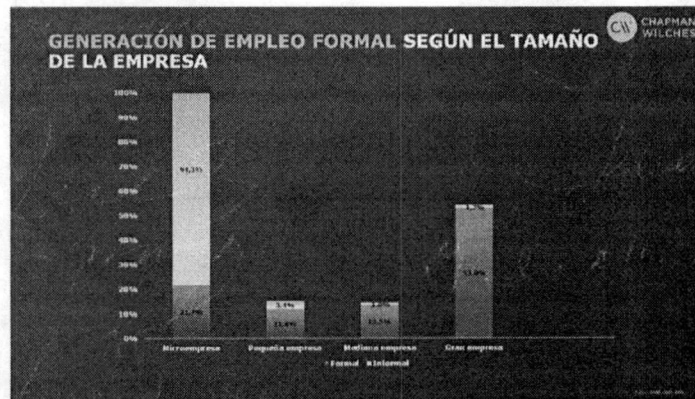
| Tamaño | Empleos perdidos (2017-2023) | % |
|--------------|------------------------------|-------|
| Grande | 33.275 | 2,7% |
| Mediana | 48.889 | 3,8% |
| Pequeña | 79.884 | 6,6% |
| Microempresa | 1.056.246 | 86,7% |
| Total | 1.218.254 | 100% |

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

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



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



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

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

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

Proposición Modificatoria_

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el artículo 17° a la ponencia positiva para el cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia":

ARTÍCULO 16. Obligaciones especiales del empleador. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los párrafos 2 y 3 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:


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

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas con especialistas cuando se informe al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender citaciones judiciales, administrativas y legales.
- h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores ~~regidos por el Código Sustantivo del Trabajo~~, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

(...)

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente


11.01.2025

de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas con identidades de género diversas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

17. ~~Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores.~~ Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

(...)

Parágrafo 2. En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

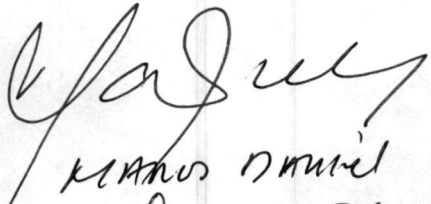
Parágrafo 3. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.”


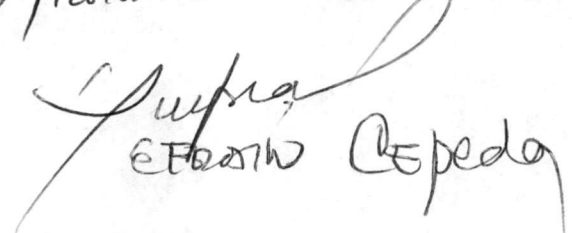
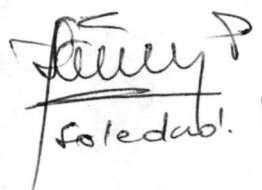
Justificación

Se hacen precisiones técnicas para efectos de evitar contradicción normativa y futuros conflictos de ley:

A través de la exigencia que las licencias médicas sean solo para citas médicas de urgencia, se busca evitar abusos y ausencias excesivas e injustificadas, previniendo así ausentismos desproporcionados derivados de controles médicos generales que podrían programarse por fuera de la jornada laboral. De igual forma, se impone un estándar más estricto, condicionando su procedencia a situaciones de mayor relevancia clínica, como aquellas relacionadas con diagnósticos como la endometriosis (Ley 2338 de 2023).

Atendiendo a las necesidades del mercado laboral, se busca un equilibrio económico entre las necesidades de las personas con discapacidad y operativa de las compañías, haciendo que haya una coordinación que permita poder incluir a estas personas pero sin afectar el desempeño de la empresa.


Daniel
Silva Espinoza


Nicolás Alberto Echeverry Alvar

Esteban Cepeda

Soledad Tamayo