



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 1 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 1. Objeto.** La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.

Esta ley propende por la armonización entre la garantía plena de los derechos laborales y la sostenibilidad del empleo, reconociendo la importancia de la productividad, la viabilidad empresarial y la generación de empleo formal como pilares del desarrollo económico y social del país.

  
11. VI. 2025

---

## JUSTIFICACIÓN

Se propone una redacción más técnica, precisa y coherente con los estándares de política pública laboral. La nueva formulación fortalece el equilibrio entre los derechos laborales y la sostenibilidad empresarial, principios fundamentales para la estabilidad y generación de empleo formal.

Atentamente,



**JONATHAN PULIDO HERNÁNDEZ**  
SENADOR

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese **el Artículo 1** de la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 S, 166 de 2023 C 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 1. Objeto. La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos ~~desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores~~ **respetando plenamente los derechos de los trabajadores** así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia

Cordialmente;

\_\_\_\_\_  
**LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA**

Senador de la República  
Congreso de Colombia

11.11.2025  
8:10 am

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 2 presentó

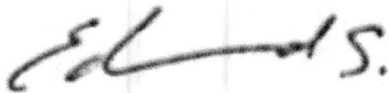
### PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

Al texto para segundo debate del Proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley no. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023C

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

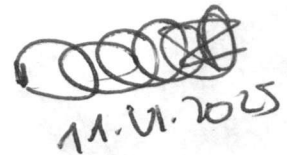
Sustitúyase el artículo 1º del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023C, el cual quedará así;

**Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores.**



**EDUARD SARMIENTO HIDALGO**

Representante a la Cámara por Cundinamarca  
PACTO HISTÓRICO



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 2 presentó

### PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA


Al texto para segundo debate del Proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley no. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023C

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

Sustitúyase el artículo 2º del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023C, el cual quedará así;

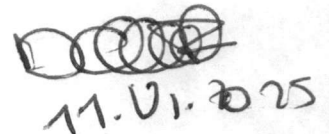
**Artículo 2. Relaciones que regula: Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:**

**"ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA. El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial. También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo"**



**EDUARD SARMIENTO HIDALGO**

Representante a la Cámara por Cundinamarca  
PACTO HISTÓRICO



11.VI.2025

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador  
**EFRAÍN CEPEDA**  
Presidente  
Senado


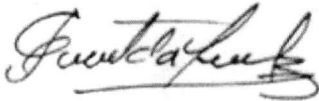
## PROPOSICIÓN


**Modifíquese el artículo 2 de la ponencia positiva 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 2. Relaciones que regula.** Modifíquese el artículo 3° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 3.** Relaciones que regula. El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial. **También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.**

Atentamente,

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

  
11.6.2025

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



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

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

**SONIA SHIRLEY BERNAL SANCHEZ**  
Senadora de la República

  
Proposición modificatoria Proyecto de Ley Bancada PH-10Junio2025

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





**SENADOR ANTONIO JOSÉ CORREA JIMÉNEZ  
PROPOSICIÓN**

Se solicita la modificación del siguiente artículo del Proyecto de Ley número 311 de 2024 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 de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adoptan una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”**

**Modifíquese el artículo 2 del proyecto de ley número 311 de 2024 de 2024 senado, 166 de 2023 cámara, acumulado con los proyectos de ley No.192 de 2023 cámara y No. 256 de 2023 cámara, el cual quedara así:**

Texto actual	Texto propuesto
<p>Artículo 2°. <i>Relaciones que regula.</i> Modifíquese el artículo 3° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>“Artículo 3°</b> <b><i>Relaciones que regula.</i></b> El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial.</p>	<p>Artículo 2°. <i>Relaciones que regula.</i> Modifíquese el artículo 3° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>“Artículo 3°</b> <b>. <i>Relaciones que regula.</i></b> El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial. <b><u>También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo”</u></b></p>

Bogotá D.C., 11 de junio de 2024

Presentada por,

**ANTONIO JOSÉ CORREA JIMÉNEZ**  
Senador de la República

11.01.2025



**SENADOR ANTONIO JOSÉ CORREA JIMÉNEZ  
PROPOSICIÓN**

Se solicita la modificación del siguiente artículo del Proyecto de Ley número 311 de 2024 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 de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adoptan una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”**

**Modifíquese el artículo 3 del proyecto de ley número 311 de 2024 de 2024 senado, 166 de 2023 cámara, acumulado con los proyectos de ley No.192 de 2023 cámara y No. 256 de 2023 cámara, el cual quedara así:**

Texto actual	Texto propuesto
<p>Artículo 3°. <b>Restricción de inaplicabilidad.</b> Modifíquese el artículo 4° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>“Artículo 4. Empleados Públicos.</b> Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten.</p>	<p>Artículo 3°. <b>Restricción de inaplicabilidad.</b> Modifíquese el artículo 4° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>“Artículo 4. Empleados Públicos.</b> Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten. <u>No obstante, en los casos en que dichos estatutos no regulen expresamente derechos mínimos del trabajador, serán aplicables los principios fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre derechos laborales ratificados por Colombia, en concordancia con el principio de favorabilidad laboral</u></p>

Bogotá D.C., 11 de junio de 2024

Presentada por,

**ANTONIO JOSÉ CORREA JIMÉNEZ**  
Senador de la República

11 VI 2025

## 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 4º. del texto propuesto el cual quedará así:

**ARTÍCULO 4º. Principios.** Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del

Trabajo, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 1º. Principios.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el diálogo social, la coordinación económica, la responsabilidad y sostenibilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen principios del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:

1. Igualdad de oportunidades;
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
3. Estabilidad en el empleo;
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
6. Aplicación de la norma más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas vigentes de trabajo. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad;
7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;

  
11.VI.2025

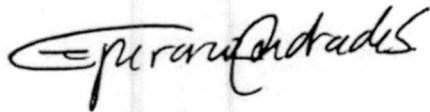
8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;
9. Protección especial a campesinos, la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

**10. La coordinación económica, la responsabilidad y sostenibilidad empresarial.**

Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucional.

Justificación: Lo anterior, consolida una perspectiva jurídica que promueve la viabilidad económica de las empresas sin sacrificar derechos laborales ni el desarrollo social. Su aplicación exigirá armonizar los intereses de las partes en la relación laboral, equilibrando la garantía de la continuidad empresarial con el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, la promoción de condiciones laborales dignas y la contribución al desarrollo social y ambiente del entorno empresarial.

De usted,



ESPERANZA ANDRADE SERRANO

Senadora de la República

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

### PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

Al texto para segundo debate del Proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley no. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023C

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

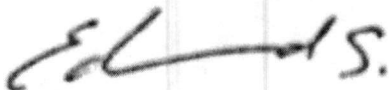
Sustitúyase el artículo ° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023C, el cual quedará así;

**Artículo 4. Principios.** Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:

1. Igualdad de oportunidades;
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
3. Estabilidad en el empleo;
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
6. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;
7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;
9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política.



**EDUARD SARMIENTO HIDALGO**

Representante a la Cámara por Cundinamarca  
PACTO HISTÓRICO



En calidad de Senador de la República de Colombia con sustento en lo consagrado en el numeral 4° del artículo 114 de la Ley 5ª de 1992, solicito a esta plenaria **modificar el numeral 9 del artículo 4 del proyecto de ley número 311 de 2024 Senado - 166 de 2023 Cámara, acumulado con los Proyectos de Ley No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", así:**

### PROPOSICIÓN

ARTÍCULO 4°. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS.

(...)"

9. Protección especial a campesinos, indígenas, negros, afrocolombianos, raizales, palenqueros, a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.


(...)"

### JUSTIFICACION:

Con el respeto acostumbrado hacia la plenaria de esta Corporación, solicito modificar la disposición previamente citada con el propósito de garantizar una protección especial no solo a los campesinos, sino también a los miembros de las comunidades indígenas, negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras. Estas poblaciones han sido históricamente olvidadas por el Estado y presentan altos índices de pobreza multidimensional. En este sentido, considero que su inclusión como sujetos de especial protección constituye una medida afirmativa en favor de sus derechos y bienestar.

Cordialmente,

  
**PAULINO RIASCOS RIASCOS**  
Senador de la República

  
11 VI. 2025

## PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese el **Numeral 10 al artículo 4** 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 cual quedará así:

Artículo 4. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: [...] 9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

**10. Garantía de derechos para campesinos, campesinas y trabajadores agrarios para la superación de la brecha urbano-rural en materia de seguridad social, teniendo en cuenta el Acto Legislativo 01 del 2023 que reconoce al campesinado como sujeto de especial protección constitucional. También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a saber:**

**a) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;**

**b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;**


**c) Abolición efectiva del trabajo infantil;**

**d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;**

**e) Entorno de trabajo seguro y saludable.**

Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, **64**, 93 y 94 de la Constitución Política.

Cordialmente;



---

**LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA**  
Senador de la República  
Congreso de Colombia

## PROPOSICIÓN

Adiciónese un nuevo numeral al artículo 4 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 4°. Principios.

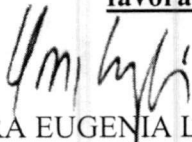
Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:


### ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS.

La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados.

Constituyen principios del derecho laboral, y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia, de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:

1. Igualdad de oportunidades.
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.
3. Estabilidad en el empleo.
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
6. Aplicación de la norma más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas vigentes de trabajo. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.
7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.
8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario.
9. Protección especial a campesinos, la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.
10. **Principio In dubio pro operario; en caso de dos o más interpretaciones sobre el alcance de una norma laboral, se aplicará la interpretación más favorable al trabajador**

  
CLARA EUGENIA LÓPEZ OBREGÓN  
Senadora de la República

  
11.01.2025



Bogotá D.C., junio de 2025.

Honorable Senador  
Efraín Cepeda  
**Presidente Plenaria del Senado**  
**C/C Mesa Directiva**  
Congreso de la Republica.

## PROPOSICIÓN

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

### I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Luego de analizar la modificación propuesta al artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo (CST), se evidencia un error de técnica legislativa, consistente en sustituir la disposición que históricamente HA DEFINIDO EL OBJETO DEL CÓDIGO por un artículo que enumera principios rectores, tal como se evidencia en el Artículo 4° de la presente reforma el cual reza así:

*“ARTÍCULO 4°. Principios. **Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:***

***ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen principios del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:*

- 1. Igualdad de oportunidades;*
- 2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;*
- 3. Estabilidad en el empleo;*
- 4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;*
- 5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;*

*11.01.2025*



6. *Aplicación de la norma más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas vigentes de trabajo. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad;*
7. *Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;*
8. *Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;*
9. *Protección especial a campesinos, la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

*(Negrilla y subrayado fuera del texto)*

Dicho error contraviene los lineamientos de orden estructural de la ley, así como las buenas prácticas de técnica legislativa, los cuales exigen que el articulado de una ley guarde correspondencia entre su contenido y su denominación siguiendo un orden lógico, jerárquico y temático. Esta modificación desconoce la coherencia normativa y jerarquización del contenido legal, que toda norma debe tener ya que se es necesario iniciar con una disposición que establezca de forma clara su finalidad y alcance, y ubicar los principios rectores en un artículo posterior, de manera independiente y ordenada.

En consecuencia, se recomienda restablecer el **artículo 1º como disposición de objeto del Código Sustantivo del Trabajo** y trasladar los principios propuestos a un **artículo 2º independiente**, garantizando así orden, coherencia y seguridad jurídica.

Por los motivos anteriormente fundados se sugiere la siguiente:

## II. PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Por los motivos anteriormente mencionados, solicitamos se modifique el artículo 4 del texto propuesto en la ponencia de cuarto debate en la Plenaria de Senado, del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara que cursa su trámite, de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 4º. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:**

**ARTÍCULO 1. OBJETO** *La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen*





*principios del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:*

- 1. Igualdad de oportunidades;*
- 2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;*
- 3. Estabilidad en el empleo;*
- 4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;*
- 5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;*
- 6. Aplicación de la norma más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas vigentes de trabajo. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad;*
- 7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;*
- 8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;*
- 9. Protección especial a campesinos, la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

Cordialmente,

**ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO**  
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 4 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 4. Principios.** Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS. La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen principios del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:

1. Igualdad de oportunidades;
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
3. Estabilidad en el empleo;
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;

  
11 JUN 2025

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
6. Aplicación de la norma más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas vigentes de trabajo. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad;
7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;
9. Protección especial a campesinos, a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

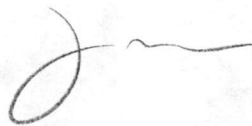
**10. Coordinación económica y sostenibilidad empresarial, como principios orientadores de la regulación del trabajo en función del interés general y el desarrollo productivo del país.**

Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política."

**JUSTIFICACIÓN**

Se propone incluir expresamente los principios de coordinación económica y sostenibilidad empresarial como parte de los principios rectores del derecho laboral. Estos principios, reconocidos por la jurisprudencia constitucional y aplicados por los jueces laborales, permiten interpretar las normas laborales con criterios de equilibrio y progresividad, garantizando tanto la protección de los derechos de los trabajadores como la viabilidad y estabilidad de las fuentes de empleo.

Atentamente,



**JONATHAN PULIDO HERNÁNDEZ**  
SENADOR

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 5 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 5.** Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

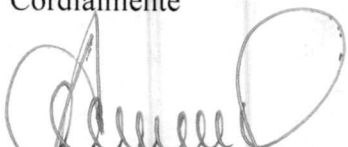
### **ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TERMINO INDEFINIDO.**


Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá ~~darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario~~ dar por terminado el contrato de común acuerdo con el empleador. En caso de no llegar a acuerdo podrá dar por terminado el contrato mediante aviso de diez (10) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador”.

Cordialmente

  
**ANA CAROLINA ESPITIA JEREZ**  
Senadora de la República

  
11.01.2025

## JUSTIFICACIÓN

La presente proposición, que busca modificar el Artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, se fundamenta en la necesidad de equilibrar la estabilidad laboral con la **garantía fundamental a la movilidad laboral**, un principio esencial en el **Estado Social de Derecho** colombiano y en el contexto de las dinámicas actuales del mercado de trabajo.

La propuesta de mantener la opción de un **preaviso de diez (10) días calendario** para la terminación unilateral del contrato por parte del trabajador, cuando no se logre un acuerdo mutuo con el empleador para un plazo diferente, busca proteger el **derecho al trabajo digno y decente** y el **libre desarrollo de la personalidad** (Artículos 25 y 16 de la Constitución Política, respectivamente).

La terminación de común acuerdo sigue siendo la vía principal y deseable, ya que permite a las partes establecer condiciones que armonicen sus intereses, garantizando los derechos del trabajador y las necesidades del empleador. Sin embargo, la exigencia de un preaviso extenso, como los treinta (30) días propuestos en otras versiones, puede generar una **barrera desproporcionada a la movilidad laboral**.

En el mercado laboral contemporáneo, caracterizado por una alta velocidad en los procesos de selección y vinculación, las ofertas de empleo suelen requerir una incorporación casi inmediata. Imponer un preaviso prolongado al trabajador que desea cambiar de empleo, aun cuando no exista causa imputable al empleador, podría traducirse en la **pérdida de oportunidades laborales significativas**. Esto no solo afecta la **autonomía de la voluntad** del trabajador y su capacidad de mejorar sus condiciones económicas, sino también su **calidad de vida** y su **bienestar mental**, al impedirle acceder a ambientes laborales más óptimos o a roles que le permitan una mayor realización profesional acorde con su capacitación y especialización.

La Corte Constitucional ha reconocido la **movilidad laboral** como un aspecto relevante del **derecho al trabajo**, que implica la posibilidad del trabajador de cambiar de empleo en busca de mejores condiciones. Un preaviso excesivo podría coartar este derecho, haciendo que el trabajador se vea forzado a permanecer en un puesto que no le satisface o que le ofrece menores beneficios, por el simple temor de perder una nueva oportunidad por no poder desvincularse a tiempo. Esto contraviene el espíritu de la **Ley 50 de 1990** y la **Ley 789 de 2002**, que, si bien buscaron flexibilizar algunas condiciones, no deben interpretarse de manera que restrinjan desproporcionadamente la libertad de decisión del trabajador.

En síntesis, la modificación propuesta busca salvaguardar el **principio de proporcionalidad**, permitiendo que la terminación unilateral por parte del trabajador se realice sin imponer cargas excesivas que atenten contra su capacidad de desarrollo

*Carolina*  
**ESPITIA**  
SENADORA



profesional y su derecho a buscar mejores condiciones de vida, sin menoscabar por ello los derechos del empleador a gestionar su reemplazo en un tiempo razonable.

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

*Carolina*  
**ESPITIA**  
SENADORA



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

**AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA**

---

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Adiciónese el **Parágrafo 2 al artículo 5** 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 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: [...].


Parágrafo 1. El preaviso indicado no aplica [...]

**Parágrafo 2. La inspección del trabajo velará y promoverá que la contratación de trabajadores y trabajadoras garantice el principio de estabilidad laboral y lo dispuesto en esta norma.**

Cordialmente;

**LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA**

Senador de la República  
Congreso de Colombia

  
11-01-2025

## 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 5º. del texto propuesto el cual quedará así:

**ARTÍCULO 5º. Contrato laboral a término indefinido.** Modifíquese el artículo

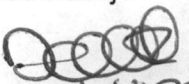
47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, sin perjuicio de la facultad de terminación del contrato sin justa causa con el pago de la respectiva indemnización.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

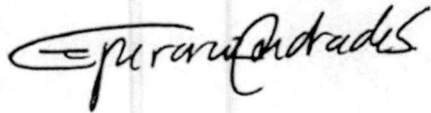
Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo.

Justificación: Tal y como está redactado el articulado genera incertidumbre y conflictividad porque podría entenderse que la facultad de terminación unilateral del contrato de trabajo

  
M. UZOLS

con el pago de la respectiva indemnización deja de existir y no es así; de hecho, la materia objeto del trabajo entendida en un sentido amplio siempre existirá, lo cual aumenta la conflictividad en las relaciones de trabajo, razón por la cual, es necesario aclarar que la terminación unilateral con el pago de la respectiva indemnización continúa existiendo y produciendo efectos en aras de evitar congestión en despachos judiciales y menor litigiosidad.

De usted,



ESPERANZA ANDRADE SERRANO

Senadora 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 5 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

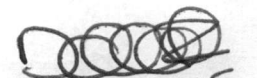
**Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido.** Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. El contrato a término indefinido constituye la regla general en el régimen laboral colombiano.**

Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

**No obstante, la omisión del preaviso no exime al trabajador o trabajadora de la posibilidad de que el empleador reclame, ante la jurisdicción competente, los perjuicios que logre demostrar como consecuencia directa de dicha omisión.**

  
11. VI. 2025

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Cra. 7 No. 8-69 Edificio Nuevo del Congreso Of. 322. Ext. 3550



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

---

(...)

### JUSTIFICACIÓN

Esta proposición busca reafirmar que el contrato a término indefinido es la forma general de vinculación laboral en Colombia, en línea con el principio de estabilidad en el empleo y las recomendaciones de la OIT. Asimismo, se reconoce que la omisión del preaviso por parte del trabajador puede causar perjuicios al empleador; por tanto, se habilita al empleador para reclamarlos, siempre que estos sean debidamente demostrados ante la autoridad judicial, sin que ello implique sanciones automáticas ni cláusulas penales en su contra.

Atentamente,

**JONATHAN PULIDO HERNÁNDEZ**  
SENADOR

---

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 6 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 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 **para atender necesidades temporales del empleador**. 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.

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

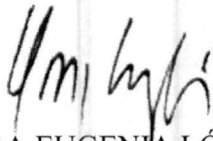
Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

  
11.01.2025

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.

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.

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.



CLARA EUGENIA LÓPEZ OBREGÓN  
Senadora de la República

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador  
**EFRAÍN CEPEDA**  
Presidente  
Senado

## PROPOSICIÓN

**Modifíquese el artículo 6 de la ponencia positiva 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 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 **cuatro** ~~cinco~~ (5 4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito **y en él deberá especificarse la necesidad temporal que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca.** 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 prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de **cuatro** ~~cinco~~ (5-4) años previsto en este artículo.

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 cuatro ~~cine~~ (5 4) 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.

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.


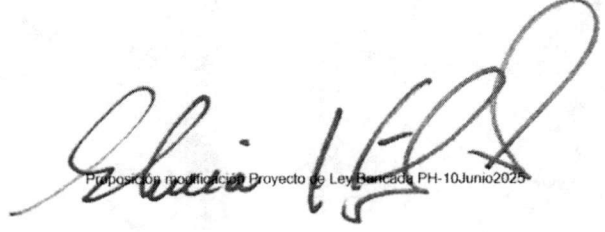
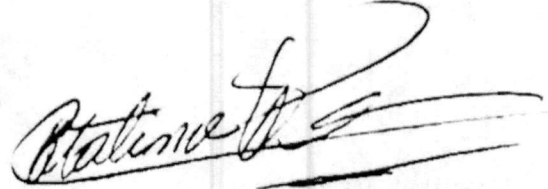
**Parágrafo.** En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.

Atentamente,

 <p><b>AIDA AVELLA ESQUIVEL</b> Senadora de La República Pacto Histórico -Unión Patriótica</p>	 <p><b>ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA</b> Senadora de la República Pacto Histórico</p>
 <p><b>FERNEY SILVA IDROBO</b> SENADOR DE LA REPÚBLICA Pacto Histórico</p>	 <p><b>MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS</b> Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico</p>



 <p><b>ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ</b> Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana</p>	 <p><b>JAEL QUIROGA CARRILLO</b> Senadora de la República Pacto Histórico- UP.</p>
 <p><b>SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA</b> Senadora de la República Partido Comunes</p>	 <p><b>Martha Isabel Peralta Epieyú</b> Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS</p>
 <p><b>WILSON NEBER ARIAS CASTILLO</b> Senador de la República Coalición Pacto Histórico</p>	 <p><b>Iván Cepeda Castro</b> Senador de la República PDA - Coalición del Pacto Histórico</p>
 <p><b>CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA</b> Senador de la República Polo Democrático Alternativo</p>	 <p><b>Sandra Yaneth Jaimes Cruz</b> Senadora de la República PDA - Pacto Histórico</p>

 <p><b>SONIA SHIRLEY BERNAL SANCHEZ</b> Senadora de la República</p>	 <p><small>Proposición modificativa Proyecto de Ley Baneada PH-10 Junio 2025</small></p> <p><b>GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER</b> Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico</p>
 <p><b>CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ</b> Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico</p>	

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el Artículo 6 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 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~~ tres (3) 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:


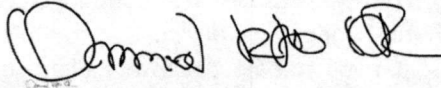
Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la ~~cuarta prórroga~~, segunda prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de ~~cinco (5) años~~ tres (3) años previsto en este artículo.

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, este 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~~ tres (3) 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.

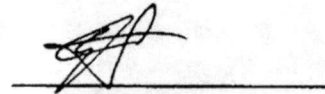
2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA. Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender. 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.

Parágrafo. 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 este sea".

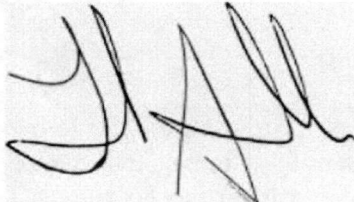
De los Congresistas,



**OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA**  
Senador de la República



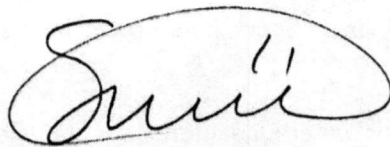
**FABIAN DIAZ PLATA**  
Senador de la República



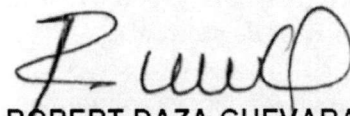
**INTI ASPRILLA REYES**  
Senador de la República



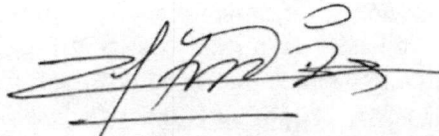
**ARIEL ÁVILA**  
Senador de la República



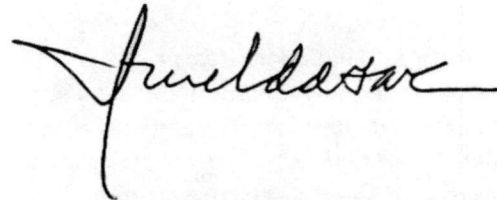
**SANDRA RAMIREZ LOBO SILVA**  
Senadora de la República



**ROBERT DAZA GUEVARA**  
Senador de la República  
Pacto Histórico



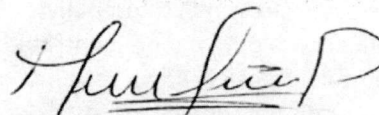
**FERNEY SILVA IDROBO**  
Senador de la República



**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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 No. 8-68

## PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese el párrafo 2 y 3 al Artículo 6 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", el cual quedará así:

**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.**

(...)

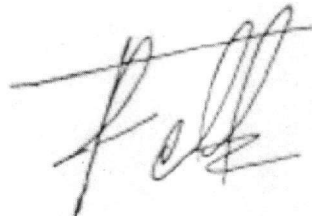
**Parágrafo 2.** Cuando los contratos a término fijo sean continuos y superen los dos (2) años, el empleador deberá solicitar autorización ante el inspector de trabajo para dar por terminado el contrato antes de superar el término máximo definido en el presente artículo, so pena de pagar al trabajador una indemnización equivalente a 180 días del salario.

**Parágrafo 3.** Los contratos de obra o labor no podrán suscribirse en el Sector Salud directa o indirectamente cuando el personal a contratar desarrolle funciones misionales permanentes o propias de la entidad.

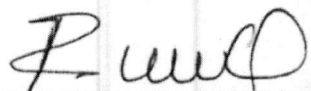
Cordialmente,



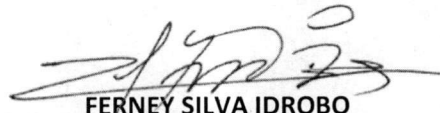
**FABIAN DIAZ PLATA**  
Senador de la República



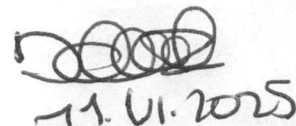
**ARIEL ÁVILA**  
Senador de la República



**ROBERT DAZA GUEVARA**  
Senador de la República  
Pacto Histórico

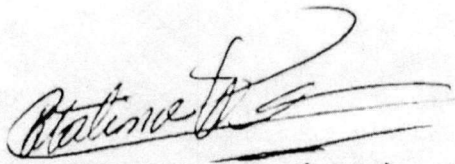


**FERNEY SILVA IDROBO**  
Senador de la República  
Pacto Histórico

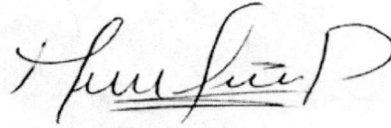


11. VI. 2025





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



**MARTHA PERALTA EPIAYU**  
Senadora de la República  
Pacto Histórico - MAIS



fabian.diaz.legislativo@gmail.com  
Carrera 7 No. 8-68  
Edificio Nuevo del Congreso  
Oficina 530B-531B

 (+57) 313 377 4142  
 fabian.diaz.comunidad

 fabian.diaz.plata  
 @FabianDiazPlata



**FABIAN  
DIAZ**

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 artículo 6° 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 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~~ **tercera** 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.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifiesta su intención de terminar el contrato, éste se entenderá

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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




Robert Daza



Robert Daza Senador



@RobertDazaG

  
11.01.

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~~ **tercera** prórroga automática será por un período de un (1) año.

(...)

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](mailto:robert.guevara@senado.gov.co)

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **artículo 6** 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 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)~~ **dos (2)** años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad temporal que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca. 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 prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de dos (2) años previsto en este artículo.

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, este 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 dos (2) 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. 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.

Parágrafo. 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 este sea.

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 6 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 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)~~ **seis (6) 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.~~ A partir de la cuarta prórroga, las partes podrán convenir libremente la duración de la siguiente prórroga. En ningún caso podrá superarse el término máximo de ~~cinco (5)~~ **seis (6)** años previsto en este artículo.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifiesta 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)~~ **seis (6)** 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.~~ **A partir de la cuarta prórroga automática, esta podrá realizarse por un periodo de hasta un (1) año o más, si las partes así lo acuerdan por escrito.**

(...)

## JUSTIFICACIÓN

La ampliación del término máximo del contrato a término fijo de cinco (5) a seis (6) años se propone con el fin de armonizar la protección al trabajo decente con las realidades operativas y económicas de diversos sectores productivos, especialmente aquellos que enfrentan ciclos de contratación ligados a proyectos de mediano plazo o fuentes específicas de financiación, como ocurre en sectores como la construcción, la infraestructura, la cultura, la investigación, la consultoría o el sector público vinculado por proyectos.

El límite actual de cinco años puede resultar insuficiente para algunas actividades legítimamente temporales o estacionales, que por su naturaleza requieren continuidad operativa sin consolidar una relación indefinida. Aumentar el límite a



---

seis años, sin eliminar el carácter excepcional de esta modalidad contractual, brinda mayor seguridad jurídica y flexibilidad a ambas partes, evitando litigios innecesarios por presuntas conversiones automáticas a contratos indefinidos.

Por otro lado, permitir que las prórrogas pactadas puedan ser más extensas mediante acuerdo entre trabajador y empleador fortalece el principio de autonomía de la voluntad, sin desconocer la necesidad de limitar abusos. Esta fórmula reconoce la realidad de relaciones laborales legítimas que no encajan en el contrato indefinido, pero que tampoco deben verse penalizadas o desincentivadas por formalidades excesivamente rígidas.

Atentamente,

**JONATHAN PULIDO HERNÁNDEZ**  
SENADOR

---

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

## PROPOSICIÓN 2

**Modifíquese el artículo 6 del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara** "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual que quedará así:

**ARTÍCULO 6º.** 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 vencimiento del contrato a término fijo.**

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.

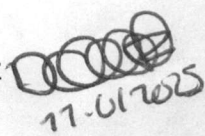
**Prórroga automática.** Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que 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. **Al superar los cinco (5) años límite del contrato fijo, se prorrogará como contrato indefinido a partir de su vencimiento.**

#### 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.

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

  
17-01-2025



entenderá celebrado a término indefinido desde la finalización de la obra o labor finalizada, siempre y cuando se mantenga el vínculo laboral subordinado, 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.

**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.

De los honorables congresistas:

  
**ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA**  
Senadora de la República  
Partido Político MIRA

  
**IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ**  
Representante a la Cámara  
Partido Político MIRA

  
**MANUEL VIRGÜEZ PIRAQUIVE**  
Senador de la República  
Partido Político MIRA

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

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador  
**EFRAÍN CEPEDA**  
Presidente  
Senado

## PROPOSICIÓN

**Modifíquese el artículo 7 del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 DE 2023 Cámara acumulado con los Proyectos de Ley No. 192 DE 2023 Cámara y N.º. 256 de 2023 Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, el cual quedará así:**

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

**Artículo 115. Procedimiento para aplicar sanciones o despido con justa causa.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, 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 idem*. 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 cinco (5) días. 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 o la decisión de terminación con justa causa del contrato y;
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 y acompañado por ~~uno (1)~~ dos (2) representantes del sindicato ~~que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y estos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principio de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.~~ **a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por un profesional del derecho, consultorio jurídico debidamente acreditado o por un representante de organización sindical registrado ante el Ministerio del Trabajo.**

**Parágrafo 3.** El trabajador o trabajadora 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.


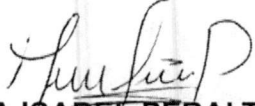
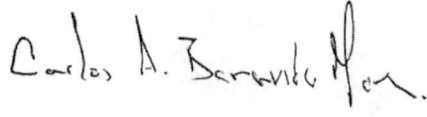
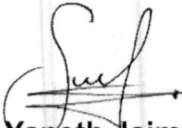
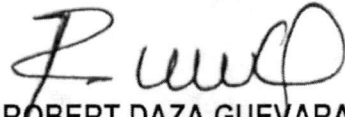
**Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

**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.

Atentamente,

 <b>AIDA AVELLA ESQUIVEL</b> Senadora de La República Pacto Histórico - Unión Patriótica	 <b>WILSON NEBER ARIAS CASTILLO</b> Senador de la República Coalición Pacto Histórico
 <b>MARTHA ISABEL PERALTA EPIENY</b> Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS	 <b>CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA</b> Senador de la República Polo Democrático Alternativo
 <b>Sandra Yaneth Jaimes Cruz</b> Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	 <b>ROBERT DAZA GUEVARA</b> Senador de la República Pacto Histórico



**Iván Cepeda Castro**  
Senador de la República  
PDA - Coalición del Pacto Histórico

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

**FERNEY SILVA IDROBO**  
Senador de la República  
Pacto Histórico

  
Proposición modificatoria Proyecto de Ley Senado PH-10/Junio2025

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

**Imelda Daza Cotes**  
Senadora 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 párrafo 2° del artículo 7° 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 7°.** Debido proceso disciplinario laboral. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

(...)

**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 **ser oídos**, velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

**En todo caso para estas actuaciones se deberán tener en cuenta los siguientes principios:**

- I. **El principio de legalidad de la falta y de la sanción disciplinaria.**
- II. **El principio de publicidad.**
- III. **El derecho de defensa y especialmente el derecho de contradicción y de controversia de la prueba.**
- IV. **El principio de la doble instancia.**
- V. **La presunción de inocencia.**
- VI. **El principio de imparcialidad.**
- VII. **La prohibición de que un mismo hecho resulte sancionado más de una vez.**
- VIII. **El principio de cosa juzgada.**

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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



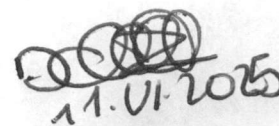
Robert Daza



Robert Daza Senador




@RobertDazaG

  
11.VI.2025

IX. La prohibición de que la apelación de la sanción de primera instancia sea reformada en una situación más agravante en la segunda instancia

(...)

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](mailto:robert.guevara@senado.gov.co)

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

### 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

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 5 de 1992, Artículos 114 y 115, respetuosamente someto consideración de la Honorable Comisión VII del Senado de la República, la siguiente proposición al texto del articulado propuesto inicialmente en la ponencia al proyecto de ley referido:

Modifíquese el artículo 7, el cual quedará así:

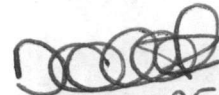
**ARTÍCULO 7°. Debido proceso disciplinario laboral.** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**“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, indubio 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 **razonable** 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.~~ 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~~ **deberá incluir una relación clara entre los hechos probados, las pruebas allegadas en lenguaje accesible.**
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

  
10-01-2025

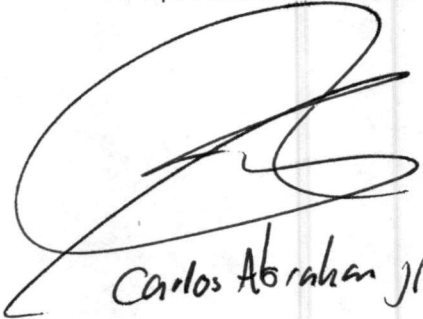
sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y éstos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

**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”.



Carlos Abraham Jimenez



**LORENA RÍOS CUÉLLAR**  
Senadora de la República  
Partido Colombia Justa Libres

## JUSTIFICACIÓN

Establecer un termino razonable permite al trabajador preparar una defensa robusta y la motivación detallada asegura que, al final del proceso, la decisión sea justa y basada en hechos, no en poder discrecional del empleador. De esta forma se espera reducir la litigiosidad al evitar decisiones apresuradas o injustas.

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

---

## RADICACIÓN PROPOSICIÓN - PROYECTO DE LEY 311-2024 (Reforma Laboral)

1 mensaje

---

Ciro Alejandro Ramirez Cortes <ciro.ramirezcortes@senado.gov.co>  
Para: Secretaría General <secretaria.general@senado.gov.co>

11 de junio de 2025, 9:15

Señores  
Secretaría General del Senado de la República  
Congreso de Colombia

Cordial saludo,

Me permito remitir la siguiente proposición al Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, "Por la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia".

Quedo atento a la confirmación de recibo y a cualquier observación adicional que se requiera para su trámite.

Atentamente,

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.

---

 **PL311\_PropNueva\_Proceso\_Disciplinario\_Laboral.docx**  
72K

**Bogotá, DC. 11 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 ELIMINACIÓN**

Elimínese el artículo 7 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 7º.** 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, indubio 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. 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.~~

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

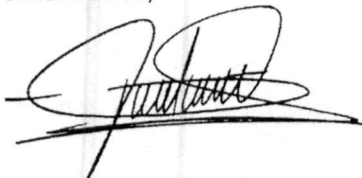
**Parágrafo 3.** ~~El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.~~

**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."~~

Atentamente,





AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

**CIRO ALEJANDRO RAMIREZ CORTES**  
SENADOR DE LA REPÚBLICA  
CENTRO DEMOCRÁTICO  
Correo: [ciro.ramirezcortes@senado.gov.co](mailto:ciro.ramirezcortes@senado.gov.co)

## 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 7°. del texto propuesto el cual quedará así:

**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, indubio 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. 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.

  
11.01.2025

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 de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento. **Sin perjuicio de que el empleador pueda tomar las decisiones a que haya lugar**

**Parágrafo 3.** El trabajador con **en situación de** 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.

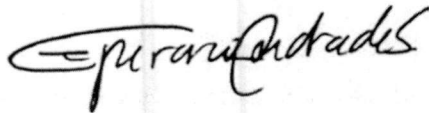
Parágrafo 6°. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores sólo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, 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: Hoy en día, de conformidad con la sentencia SL 1152 de 2023, Magistrada Ponente Marjorie Zúñiga la discapacidad se entiende a la luz de la Convención de naciones Unidas sobre personas con discapacidad y se ha entendido que la discapacidad no recae sobre la persona, sino en el entorno que impone algunas barreras de acceso al

trabajo en condiciones de igualdad. En este orden de ideas, se trata entonces no de una visión individual sino colectiva como sociedad, razón por la cual no es acertado hablar de personas con discapacidad, sino en situación de discapacidad.

De igual forma, es válido aclarar que si el Sindicato no da fe del procedimiento, la empresa podrá tomar las decisiones que considere, las cuales, por supuesto, podrán ser objeto de revisión en sede judicial, pero la ausencia de "fe" no puede paralizar las decisiones provenientes de un procedimiento disciplinario.

De usted,



**ESPERANZA ANDRADE SERRANO**

**Senadora de la República**



**SENADOR ANTONIO JOSÉ CORREA JIMÉNEZ**  
**PROPOSICIÓN**

Se solicita la modificación del siguiente artículo del Proyecto de Ley número 311 de 2024 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 de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adoptan una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”**

**Modifíquese el artículo 7 en su párrafo 6 del proyecto de ley número 311 de 2024 de 2024 senado, 166 de 2023 cámara, acumulado con los proyectos de ley No.192 de 2023 cámara y No. 256 de 2023 cámara, el cual quedara así:**

Texto actual	Texto propuesto
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.”	Parágrafo 6°. <b>(ELIMINESE)</b> 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”

Bogotá D.C., 11 de junio de 2024

Presentada por,

**ANTONIO JOSÉ CORREA JIMÉNEZ**  
Senador de la República

11.01.2023

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 2 presentó

### PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

Al texto para segundo debate del Proyecto de Ley No 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

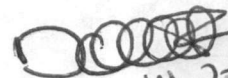
***"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"***

Sustitúyase el artículo 7° del Proyecto de Ley No 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

**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 O DESPIDO CON JUSTA CAUSA.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, 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 o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas 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. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

  
11-01-2023

**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 y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.

**Parágrafo 3.** El trabajador o trabajadora 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.** 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".

*Eduard S.*  
SARMIENTO HIDALGO

**EDUARD SARMIENTO HIDALGO**

Representante a la Cámara por Cundinamarca  
PACTO HISTÓRICO

*17. VI 2025*



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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 7 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 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, indubio 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:

(...)

**Parágrafo 7. Las disposiciones procesales previstas en este artículo se aplicarán únicamente a los procedimientos disciplinarios iniciados con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley. Su aplicación no afectará retroactivamente decisiones ejecutoriadas ni limitará las facultades del juez laboral en virtud del principio de favorabilidad, ni lo exime del deber de garantizar el pleno respeto al derecho de defensa y debido proceso en cualquier caso.**

  
11.06.2025

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

---

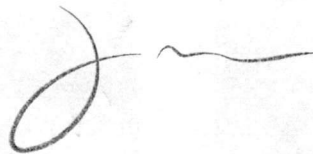
## JUSTIFICACIÓN

Esta proposición busca incluir un párrafo adicional que establezca expresamente la no aplicación retroactiva del procedimiento disciplinario contenido en el nuevo artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta previsión se sustenta en el principio de legalidad y de irretroactividad de las normas sancionatorias desfavorables, reconocido por el artículo 29 de la Constitución Política de Colombia y por la jurisprudencia reiterada de la Corte Constitucional.

Aunque las normas procesales pueden tener aplicación inmediata, en este caso el procedimiento propuesto no solo introduce etapas formales, sino que impone nuevas cargas y requisitos para el empleador, cuya omisión puede derivar en la nulidad de actuaciones o en la ineficacia de sanciones previamente aplicadas. Por tanto, para preservar la seguridad jurídica, se hace necesario dejar claro que estos requisitos solo aplican a actuaciones iniciadas con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley.

Al mismo tiempo, esta disposición no limita las facultades del juez laboral de fallar ultra o extra petita, en aplicación del principio de favorabilidad laboral. Se protege así la autonomía judicial para extender efectos en beneficio del trabajador, en armonía con el artículo 53 de la Constitución y los tratados internacionales sobre derechos laborales incorporados al bloque de constitucionalidad.

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 artículo 7 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 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, indubio 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:

(...)

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

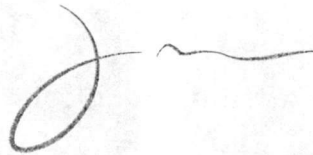
  
11. VI. 2025

---

## JUSTIFICACIÓN

La frase final "dando fe de ellos al final del procedimiento" resulta ambigua e inapropiada, pues puede interpretarse como una carga de verificación o certificación formal sobre la legalidad del proceso por parte de los representantes sindicales. Esta función le corresponde exclusivamente a la autoridad judicial o administrativa competente. Suprimir esta parte evita distorsionar el rol de los representantes sindicales y protege el equilibrio en el procedimiento disciplinario.

Atentamente,



**JONATHAN PULIDO HERNÁNDEZ**  
SENADOR



**SENADOR ANTONIO JOSÉ CORREA JIMÉNEZ  
PROPOSICIÓN**

Se solicita la modificación del siguiente artículo del Proyecto de Ley número 311 de 2024 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 de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adoptan una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”**

**Modifíquese el artículo 9 en su numeral C del proyecto de ley número 311 de 2024 de 2024 senado, 166 de 2023 cámara, acumulado con los proyectos de ley No.192 de 2023 cámara y No. 256 de 2023 cámara, el cual quedara así:**

Texto actual	Texto propuesto
(...)  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. (...)	(...)  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. <del>no</del> se consideran aforados de salud y, por consiguiente, <del>no</del> 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. (...)

Bogotá D.C., 11 de junio de 2024

Presentada por,

**ANTONIO JOSÉ CORREA JIMÉNEZ**  
Senador de la República