



KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

Bogotá, D.C. 11 de junio de 2025

Doctor

EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA

Presidente

Honorable Senado de la República

Ciudad

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


PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

Modifíquese el segundo inciso del literal a) del Artículo 9° del PROYECTO DE LEY NO. LEY 311 DE 2024 SENADO – 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON LOS PROYECTOS NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y NO. 256 DE 2023 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”, en el siguiente sentido:

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

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


11/01/2025



KARINA ESPINOSA OLIVER

SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

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

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

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

Tampoco aquellos que fueron vinculados a sabiendas de su afectación, limitación o discapacidad, siempre que tal circunstancia conste en el contrato de trabajo.

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

JUSTIFICACIÓN

Eliminar únicamente la palabra "persona" y conservar la locución "mujer gestante" aporta la precisión técnica que exige la redacción legislativa. El término "gestante" ya describe con exactitud el estado biológico protegido el embarazo y, esa condición solo puede recaer en la mujer. Incluir el vocablo "persona" introduce una amplitud conceptual innecesaria que podría prestarse a interpretaciones erróneas, pues abriría la puerta a suponer que cualquier individuo, sin distinción de sexo, puede encontrarse en estado de gestación. La consecuencia sería una ambigüedad normativa que contraría el principio de taxatividad y dificulta la aplicación uniforme de la figura de estabilidad reforzada ante los jueces y la inspección laboral.

La sustitución respeta la igualdad real de género, pues no reduce los derechos reconocidos; simplemente delimita con rigor quién se encuentra cobijado por el fuero. De este modo, se evita la inseguridad jurídica que provocaría una fórmula abierta y se



KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

garantiza que la medida siga cumpliendo su finalidad: blindar el empleo de la madre y su bebé durante el período más vulnerable, al tiempo que ofrece a los empleadores un criterio claro y objetivo para el cumplimiento de sus obligaciones.

Atentamente,

KARINA ESPINOSA OLIVER
Senadora de la República

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado - 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley No. 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”

Modifíquese el artículo 14 del proyecto de ley 311 de 2024 Senado, el cual quedará así:

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

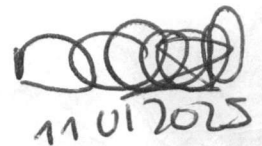
ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad de conformidad con la Ley 1920 de 2018 o la que la modifique o sustituya, el Código Sustantivo del Trabajo y los decretos reglamentarios que las desarrollen, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”.

De forma cordial,



LORENA RÍOS CUÉLLAR
Senadora de la República
Partido Colombia Justa Libres



11 01 2025

JUSTIFICACIÓN

En el sector de la vigilancia y la seguridad privada coexisten actualmente dos esquemas legales para la compensación del trabajo suplementario, cuya aplicación depende de las necesidades operativas y la programación de turnos de cada empresa, garantizando en todo caso el cumplimiento de las normas laborales y la remuneración correspondiente. Estos esquemas son: (i) El previsto en la Ley 1920 de 2018 (conocida como la “Ley del Vigilante”) y (ii) El establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, en particular en sus artículos 161 y 166.

Conforme a lo anterior, remitir de forma exclusiva al régimen contemplado en la Ley 1920 de 2018, implicaría restringir al sector a un único esquema de compensación, dejando de lado otras alternativas legales validas que en este momento se aplican y permiten organizar el trabajo de manera eficiente y continua, sin afectar los derechos del trabajador. Por lo anterior se realizan los cambios propuestos para adecuar el artículo a la Normatividad vigente o futura.



Bogotá D.C., junio de 2025.

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

PROPOSICIÓN

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

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente proposición tiene como finalidad eliminar el inciso 15 del artículo 16 “Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.”

Se propone que los empleadores no deban solamente atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las ordenes expedidas por autoridades competentes, no solo para víctimas de violencia de genero si no para víctimas de cualquier tipo de violencia. Con el fin de que la ley sea más integral y adaptada a la realidad y conforme al principio de igualdad en el trabajo.

Por los motivos anteriormente fundados se sugiere la siguiente:

II. PROPOSICIÓN

Por los motivos anteriormente mencionados, solicitamos se modifique el inciso 15 del artículo 16 del *Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”* de la siguiente manera:

“15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas **de cualquier tipo de violencia** y en contra del presunto perpetrador.”

Cordialmente,

ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO
Senador de la República



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
EDIFICIO DE LA REPUBLICA



Edificio Nuevo del Congreso
Ofc 203

601 - 3823332



Bogotá, D.C. 11 de junio de 2025

Doctor

EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA

Presidente

Honorable Senado de la República

Ciudad

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

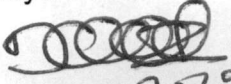
PROYECTO DE LEY NO. LEY 311 DE 2024 SENADO – 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON LOS PROYECTOS NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y NO. 256 DE 2023 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”

Modifíquese el Artículo 19°. del PROYECTO DE LEY NO. LEY 311 DE 2024 SENADO – 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON LOS PROYECTOS NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y NO. 256 DE 2023 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”, en el siguiente sentido:

ARTÍCULO 19°. Protección contra la discriminación. Adiciónese los

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

~~10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no este relacionado o influya en su~~


11 JUN 2025



KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

~~ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.~~

10. Ejecutar acciones u omisiones que afecten injustificadamente a una persona en el entorno laboral con base en aspectos de su vida personal que no guardan relación con el ejercicio de sus funciones. Se prohíbe igualmente cualquier trato desigual, exclusión o práctica que tenga como efecto limitar el acceso, permanencia, promoción o condiciones laborales de un trabajador por motivos ajenos a su desempeño, capacidad o méritos laborales.

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

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

12. Afectar negativamente las condiciones laborales de una persona trabajadora por haber sido víctima de hechos que comprometan su integridad personal o emocional, cuando tales hechos no tengan relación con su desempeño laboral.

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

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

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



KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

JUSTIFICACIÓN

Las modificaciones propuestas a los numerales 10 y 12 responden a la necesidad de establecer normas que promuevan un entorno laboral respetuoso, inclusivo y centrado en la dignidad de la persona, sin segmentar las causas de discriminación en categorías específicas. Esta formulación evita un enfoque reduccionista que podría invisibilizar otras formas de discriminación o victimización igualmente reprochables.

En el numeral 10, se opta por una redacción general que prohíbe cualquier trato desigual derivado de aspectos personales irrelevantes para el desempeño laboral, sin enumerar expresamente características como orientación sexual, identidad de género, religión, ideología o nacionalidad. Esta técnica legislativa permite una aplicación más amplia, flexible y armónica con el principio de igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política, y evita que se excluyan otras situaciones no previstas taxativamente pero igualmente discriminatorias.

En cuanto al numeral 12, se reorienta el foco normativo desde la clasificación de la violencia (por ejemplo, basada en género) hacia la protección de la persona trabajadora como sujeto de derechos, evitando que situaciones personales de afectación –como la experiencia de violencia– sean motivo de represalia o deterioro de sus condiciones laborales. Esta modificación fortalece la garantía de no re-victimización en el ámbito laboral, conforme a los principios de dignidad humana (art. 1° C.P.) y solidaridad (art. 95 C.P.).

Ambas modificaciones buscan que el derecho laboral colombiano evolucione hacia un enfoque más personalista, transversal e incluyente, que no dependa de categorías identitarias específicas sino que se sustente en el respeto integral a la persona y su dignidad, promoviendo entornos laborales libres de cualquier forma de afectación injustificada.

Atentamente,

KARINA ESPINOSA OLIVER
Senadora de la República

PROPOSICIÓN

Adiciónese los incisos primero y segundo del **artículo 29** del PL 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", **los cuales quedarán así:**


“ARTÍCULO 29. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.

Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social **y al sistema de subsidio familiar** en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva. **El trabajador independiente podrá afiliarse voluntariamente al Sistema de Subsidio Familiar, conforme lo establece la ley vigente.**

....”


Germán Alonso A


11 VI. 2025

Proposición Art 29

JUSTIFICACIÓN:

La propuesta adiciona, la afiliación obligatoria al Sistema de Subsidio Familiar, de los trabajadores de plataformas digitales de servicios de reparto, que tengan la calidad de dependientes, como parte de las obligaciones del empleador, en garantía de la igualdad material en relación con todo trabajador formal. Lo cual, a su vez, le permitirá a este tipo de trabajadores y sus familias gozar del derecho de recibir todos los beneficios que este Sistema otorga a los trabajadores con vinculación formal en Colombia.

Esta inclusión coadyuva a integrar a sectores vulnerables, como lo mencionados en el proyecto de artículo y que han sido afectados por la informalidad como los trabajadores de plataformas digitales de servicios de reparto.

Germán Blanco A.


PROPOSICIÓN

Adiciónese el inciso primero del **artículo 38** del PL 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 38. Unidad de Trabajo Especial. Créese la unidad de trabajo especial –UTE, como un mecanismo de aportes al sistema de seguridad social, destinado a cubrir los riesgos de vejez a través del sistema general de pensiones, los riesgos de salud que se derivan de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para ser aprovechada únicamente por los trabajadores, contratistas y trabajadores independientes, que generen ingresos salariales inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), porque no trabajan durante todo el mes con la intensidad de dedicación que se contempla para dicha remuneración. **Para el caso de los trabajadores dependientes, también formará parte de esta unidad de trabajo especial, la afiliación y pago de aportes al Sistema de Subsidio Familiar, con cargo al empleador.**

...”

Sermán Blanco A




17 ul. 2025

Proposición a Artículo 38

JUSTIFICACIÓN:

La propuesta adiciona, la afiliación obligatoria al Sistema de Subsidio Familiar, de los trabajadores dependientes con ingresos salariales inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), porque no trabajan durante todo el mes con la intensidad de dedicación que se contempla para dicha remuneración, como parte de las obligaciones del empleador, en garantía de la igualdad material en relación con todo trabajador formal. Lo cual, a su vez, le permitirá a este tipo de trabajadores y sus familias gozar del derecho de recibir todos los beneficios que este Sistema otorga a los trabajadores con vinculación formal en Colombia.

Esta inclusión coadyuva a integrar a sectores vulnerables, como lo mencionados en el proyecto de artículo y que han sido afectados por la informalidad como los trabajadores de tiempo parcial que, por consiguiente, devengan menos de un salario.

Gerardo Blanco A




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 56 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 ”* que modifica el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008.


ARTÍCULO MODIFICADO

ARTÍCULO 56°. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:

“Teletrabajo. Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, mediante la cual el trabajador desempeña sus funciones fuera de las instalaciones del empleador, ~~que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto, entre el trabajador y empleador,~~ supervisión y entrega de resultados, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:


11 VI 2025

a. **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar, ~~(puede ser su domicilio u otro~~ **lugar distinto**, ~~fuera de a~~ la sede física ~~en que se ubica del empleador)~~, para ejercer su actividad **de forma regular y continúa**, ~~a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán. Acudirán~~ **ocasionalmente a las instalaciones físicas del empleador para reuniones, capacitaciones o actividades puntuales** ~~en algunas ocasiones cuando el~~ **que el** empleador lo requiera.

(...)

c. **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran ~~mínimo~~ **al menos dos (2)** ~~o tres días a la semana en su casa~~ **desde su domicilio u otro lugar autorizado** y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d. **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde ~~otro~~ **un país distinto a Colombia**. **En estos casos, el contrato se regirá por la legislación laboral colombiana, salvo disposiciones imperativas del país receptor,** ~~siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación. El teletrabajador o teletrabajadora deberá contar con estatus migratorio regular, cuando aplique, y responsabilidad del~~ **el empleador deberá garantizar la afiliación y pago de aportes al Sistema de Seguridad Social en Colombia, así como la cobertura en salud en caso de accidente o enfermedad laboral, mediante seguros internacionales o equivalentes.** ~~contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través de el Sistema de Seguridad Social Colombiano.~~

(...)



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

JUSTIFICACIÓN

Se mejora , complementa la definición de Teletrabajo para mayor comprensión y claridad

Atentamente,

JONATHAN PULIDO HERNÁNDEZ
SENADOR



Bogotá D.C., junio de 2025.

Honorable Senador
EFRAIN JOSÉ CEPEDA SARABIA
Presidente del Senado de la República de Colombia
C/C Mesa Directiva
Congreso de la Republica.
Ciudad

PROPOSICIÓN

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

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente proposición tiene como finalidad modificar el **Artículo 66** del proyecto de ley en trámite, titulado “**Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.**”, con el fin de incluir la palabra “Sindicales” al final del título del mencionado artículo.

El contenido del artículo en mención hace referencia a:

(...)


*Las organizaciones **sindicales** y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.*

Por esta razón, se propone adicionar la palabra “Sindicales” al final del título del Artículo 66 del Proyecto de Ley en mención.

Por los motivos anteriormente fundados se sugiere la siguiente:

II. PROPOSICIÓN

Solicitamos se modifique el título del artículo 66 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:


11 01. 2025



Artículo 66. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones sindicales. Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.

(...)

Cordialmente,

ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO
Senador de la República





KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

Bogotá, D.C. 11 de junio de 2025

Doctor

EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA

Presidente

Honorable Senado de la República

Ciudad

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

Modifíquese el segundo inciso del Artículo 66°. del PROYECTO DE LEY NO. LEY 311 DE 2024 SENADO – 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON LOS PROYECTOS NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y NO. 256 DE 2023 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”, en el siguiente sentido:

ARTÍCULO 66°. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones. Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.

Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, ~~personas con diversidad sexual~~, población étnica y personas con discapacidad.

JUSTIFICACIÓN



KARINA ESPINOSA OLIVER

SENADORA DE LA REPÚBLICA

2022-2026

Eliminar únicamente la expresión "diversidad sexual" del artículo 66 ° aporta mayor claridad conceptual y facilita la aplicación práctica de la norma. A diferencia de las categorías que permanecen mujeres, jóvenes, población étnica y personas con discapacidad, la noción de diversidad sexual no cuenta con una definición jurídica uniforme y engloba realidades muy amplias, lo que dificulta a las organizaciones sindicales y de empleadores medir, promover y fiscalizar cuotas de participación específicas. Su supresión evita, por tanto, ambigüedades que podrían derivar en inseguridad jurídica tanto para los sujetos obligados como para las autoridades encargadas de la inspección y el seguimiento.

Esta modificación no implica retroceso en materia de derechos LGBTIQ+, pues la igualdad y la no discriminación por orientación sexual o identidad de género continúan protegidas de forma transversal por la Constitución, la jurisprudencia y las normas antidiscriminatorias vigentes. Al preferir un texto más preciso y operativamente viable, el artículo mantiene intacta su finalidad de fomentar la inclusión progresiva y equilibrada dentro de las organizaciones, garantizando que toda persona cualquiera sea su orientación o identidad participe en igualdad de condiciones sin necesidad de introducir categorías cuya indeterminación pudiera complicar la ejecución de la política.

Atentamente,

KARINA ESPINOSA OLIVER

Senadora de la República

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Adiciónese un título y un bloque de artículos al “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:

Título. Inclusión y Protección de Madres Cabeza de Familia

Artículo. Inclusión Laboral Preferencial. El Gobierno nacional, a través del Ministerio del Trabajo, reglamentará mecanismos de inclusión laboral preferencial para madres cabeza de familia, así como incentivos para los empleadores que promuevan su vinculación formal.


Artículo. Cuota de Empleo Obligatoria. Toda entidad pública o empresa privada con una planta igual o superior a treinta (30) trabajadores deberá garantizar que al menos el cinco por ciento (5%) de su personal esté conformado por madres cabeza de familia, sin perjuicio de los principios de mérito, idoneidad y experiencia.

Artículo. Registro Nacional. El Servicio Público de Empleo, en coordinación con el DANE y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), consolidará un registro oficial, actualizado y verificado de madres cabeza de familia, con el fin de facilitar su priorización en procesos de empleabilidad, formación y programas de apoyo al emprendimiento.

Artículo. Incentivos Financieros. Se establecerán líneas de crédito preferenciales, garantías especiales y capital semilla a través del Fondo Nacional de Garantías, Bancóldex y el Banco Agrario, destinadas a emprendimientos e iniciativas productivas lideradas por madres cabeza de familia o empleadores que generen empleo formal para esta población.

Artículo. Programas de Formación y Emprendimiento. El SENA y demás entidades públicas de formación técnica y tecnológica deberán implementar programas gratuitos, preferenciales y permanentes de capacitación, asistencia técnica y fortalecimiento de habilidades laborales y empresariales para madres cabeza de familia, priorizando iniciativas de economía popular y solidaria.

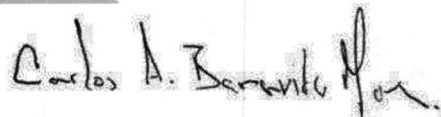
Artículo. Sello de Empresa Incluyente. Créase el “Sello de Empresa Incluyente con Madres Cabeza de Familia”, otorgado por el Ministerio del Trabajo a las empresas que cumplan con los criterios de inclusión,


11/06/25

permanencia y bienestar de esta población. Las empresas con este sello tendrán preferencia en procesos de contratación pública y reconocimiento institucional.

Artículo. Protección Laboral en el Empleo Público. Ninguna madre cabeza de familia vinculada al sector público podrá ser desvinculada sin causa legal justificada, salvo por falta disciplinaria o cumplimiento del período de prueba. Esta protección será especialmente aplicable en escenarios de reestructuración, fusión o liquidación de entidades.

Artículo. Reglamentación. El Gobierno nacional tendrá un plazo máximo de seis (6) meses, contados a partir de la promulgación de esta ley, para reglamentar los aspectos técnicos y operativos requeridos para su implementación.



Carlos A. Benavides Mora

CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA
Senador de la República
Polo Democrático Alternativo

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo nuevo. Licencia de Paternidad. Modifíquese el párrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Parágrafo. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a cuatro (4) semanas en el 2026, así: en el 2025 subirá a tres (3) semanas, en 2026 llegará a cuatro (4) semanas.


La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.

Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.

La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses".

JUSTIFICACIÓN

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA


11 01 2025

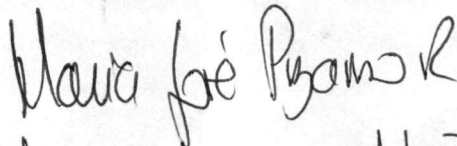
Esméralda Hernández
 Senadora P.H.

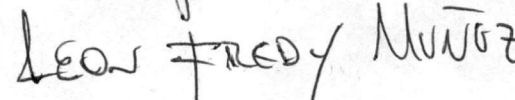
Eliminar la posibilidad de ampliar la licencia de paternidad en el marco de una reforma laboral no solo representa un retroceso en materia de igualdad de género, sino que también contradice principios constitucionales y obligaciones internacionales que Colombia ha asumido para promover una sociedad más equitativa y corresponsable en el cuidado familiar. Desde el plano constitucional, el artículo 42 reconoce a la familia como núcleo fundamental de la sociedad y exige su protección integral, mientras que el artículo 43 garantiza la igualdad entre hombres y mujeres, prohibiendo toda forma de discriminación. Al limitar el tiempo que los padres pueden dedicar al cuidado de sus hijos recién nacidos, se reproduce una visión patriarcal que atribuye el cuidado exclusivamente a las mujeres, reforzando estereotipos y reproduciendo desigualdades estructurales tanto en el ámbito familiar como en el laboral.

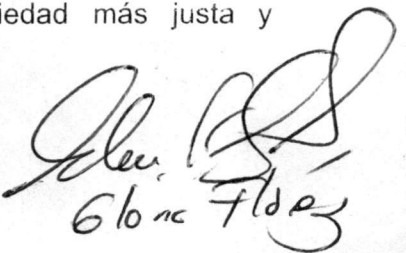
Desde el derecho internacional del trabajo, el Convenio 156 de la OIT establece que los Estados deben adoptar políticas que aseguren la igualdad de trato y oportunidades para trabajadores con responsabilidades familiares, incluidas medidas para conciliar la vida laboral y familiar de ambos progenitores. Negar o restringir la ampliación de la licencia de paternidad va en contravía de este principio, pues impide el desarrollo de una cultura de corresponsabilidad en el hogar, limita el derecho de los niños y niñas a recibir cuidado paterno en sus primeros días de vida, y excluye a los hombres de los mecanismos de protección social relacionados con el cuidado. Además, restringe el diseño de políticas públicas modernas e igualitarias, necesarias para cerrar las brechas de género en el empleo, en el acceso a oportunidades y en el uso del tiempo. Por tanto, mantener o ampliar la licencia de paternidad no solo es una medida de equidad, sino una herramienta jurídica y cultural indispensable para avanzar hacia una sociedad más justa y corresponsable.

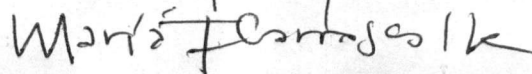
Atentamente,


 Isabel Zuleta
 Senadora

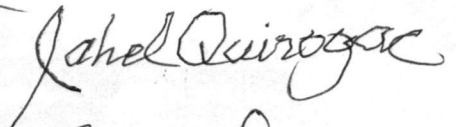

 María José Pramor

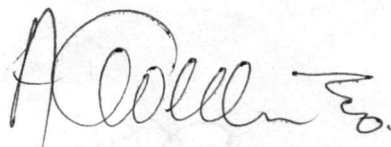

 Leon Freddy Muñoz

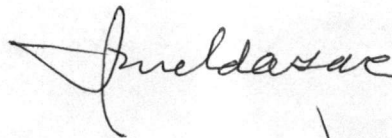

 Gloriana Flórez

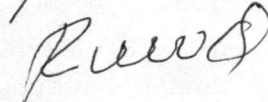

 María Fernanda Carrascal Rojas

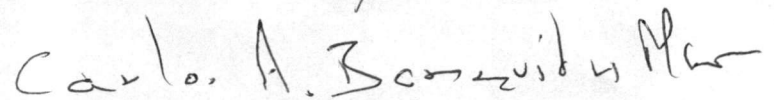
MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
 Representante a la Cámara por Bogotá

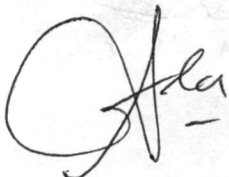

 Johel Quiroz


 A. Williams

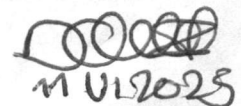

 Inelias


 Carlos A. Bonaventura


 Carlos A. Bonaventura


 Aida

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA


 Leon Freddy Muñoz