



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIV - N° 565

Bogotá, D. C., lunes, 28 de abril de 2025

EDICIÓN DE 15 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariassenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 409 DE 2025 SENADO

por medio del cual se establecen medidas para la dignificación del trabajo, se modifican los recargos y la jornada laboral nocturna, se establecen medidas para la creación y formalización del empleo y se dictan otras disposiciones.

ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 424 DE 2025 SENADO

por medio de la cual se aumenta la jornada nocturna, la remuneración del trabajo dominical y festivo, y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, 28 de abril de 2025

Doctora
NADIA BLEL SCAFF
Presidenta
Comisión Séptima Constitucional Permanente

Doctor
PRAXERE JOSE OSPINO REY
Secretario General
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Senado de la República

Referencia: Informe de ponencia positiva para primer debate del Proyecto de Ley No. 409/2025 Senado "POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN MEDIDAS PARA LA DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO, SE MODIFICAN LOS RECARGOS Y LA JORNADA LABORAL NOCTURNA, SE ESTABLECEN MEDIDAS PARA LA CREACIÓN Y FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES", acumulado al Proyecto de Ley No. 424/2024 Senado "POR MEDIO DE LA CUAL SE AUMENTA LA JORNADA NOCTURNA, LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO, Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

Respetada señora Presidenta:

En cumplimiento del encargo hecho por la Honorable Mesa Directiva de la Comisión séptima del Senado de la República y de conformidad con lo establecido en el artículo 156 de la Ley 5ª de 1992, procedo a rendir informe de ponencia **POSITIVA** con modificaciones para primer debate del Proyecto de Ley 409 de 2025 Senado "Por medio de la cual se aumenta la jornada nocturna, la remuneración del trabajo dominical y festivo, y se dictan otras disposiciones" acumulado con el Proyecto de Ley 424 de 2025 Senado "Por medio del cual se establecen medidas para dignificación del trabajo, se modifican los recargos y la jornada laboral nocturna, se establecen medidas para la creación y formalización del empleo y se dictan otras disposiciones".

Cordialmente

MIGUEL ÁNGEL PINTO HERNÁNDEZ
Senador de la República
Partido Liberal Colombiano
Ponente

Recabi.
Manuel a Joaquin b.
Abril 28. 2025
hora: 2:16 pm
28 Fotos de la Carta

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY

I. TRÁMITE DE LA INICIATIVA

- El Proyecto de Ley No. 409 de 2025 Senado fue radicado el 25 de marzo de 2025, por los congresistas Angélica Lozano Correa, Alejandro Carlos Chacón, José David Name Cardozo, Jhon Jairo Roldán Avendaño, Fabio Amin Saleme, John Moisés Besaile Fayad, Julio Elias Vidal, Jaime Enrique Durán Barrera, Guido Echeverri Piedrahita, Olga Lucía Velásquez Nieto, Gloria Rodríguez Valencia, Álvaro Rueda Caballero, Catherine Juvinao Clavijo, Karyme Cotes Martínez, Olga Beatriz González Correa, Diego Caicedo Navas, Héctor Chaparro Chaparro, Hugo Archila Suarez, Jezmi Barraza Arraut, Diego Patiño Amariles, Andrés Calle Aguas, Jorge Eliécer Tamayo, Juan Sebastián Gómez Gonzales, German Rogelio Rozo Anis, Julia Miranda Londoño, Álvaro Monedero Rivera y Jennifer Pedraza Sandoval.
- El Proyecto de Ley No. 409 de 2025 Senado fue publicado en la Gaceta del Congreso No. 419 de 2025 y fue posteriormente recibido en la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República el día 02 de abril de 2025.
- La Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República designó el 9 de abril de 2025, como ponente único de esta iniciativa al Senador Miguel Ángel Pinto Hernández.
- De otro lado, el Proyecto de Ley No. 424 de 2025 Senado fue radicado el 3 de abril de 2025 por los congresistas Alejandro Carlos Chacón Camargo, Fabio Raúl Amin Saleme, Jhon Jairo Roldán Avendaño, Karina Espinoza Oliver, Laura Esther Fortich Sánchez, Jaime Enrique Durán Barrera, Claudia María Pérez Giraldo, Juan Diego Echavarría Sánchez, Jonathan Ferney Pulido Hernández, Wilmer Yesid Guerrero, Carlos Felipe Quintero, Carlos Adolfo Ardila, Silvio José Carrasquilla, Dolcey Oscar Torres Romero, Álvaro Leonel Rueda, José Octavio Cardona León, Jezmi Lizeth Barraza Arraut, Héctor David Chaparro, Hugo Alfonso Archila Suarez, German Rogelio Rozo Anis, Kelyn Johana González, Johany Alberto Palacios, Elizabeth Jay-Pang Diaz, Mónica Karina Bocanegra, Olga Beatriz González Correa, Álvaro Monedero Rivera, Luis Carlos Ochoa Tobón.
- El Proyecto de Ley No. 424 de 2025 Senado fue publicado en la Gaceta del Congreso No. 470 de 2025 con carta de adhesión publicada en la Gaceta del Congreso No. 470 de 2025 y fue posteriormente recibido en la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República el día 08 de abril de 2025.

6. La Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República decidió acumular el Proyecto de Ley No. 409 de 2025 Senado con el Proyecto de Ley No. 424 de 2025 Senado, siendo ponente único de ambas iniciativas el Senador Miguel Ángel Pinto Hernández.

Publicaciones:

Gaceta No. 419 de 2025
Gaceta No. 470 de 2025

II. OBJETO DEL PROYECTO

El Proyecto de Ley No. 409 de 2025 Senado acumulado con el Proyecto de Ley No. 424 de 2025 Senado, tiene como propósito mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en Colombia, con especial énfasis en quienes desempeñan sus funciones durante jornadas nocturnas, dominicales y festivas, así como en los días de descanso obligatorio. Se busca garantizar una compensación justa y establecer garantías que fortalezcan sus derechos, mediante el incremento progresivo de los recargos salariales, lo cual permitirá dignificar su esfuerzo sin comprometer la sostenibilidad y productividad del tejido empresarial. En ese sentido, se propone la ampliación del horario de la jornada nocturna y el aumento de la remuneración por trabajo en domingos y festivos, reconociendo las particularidades y exigencias de estas labores, y promoviendo una mayor equidad en el sistema de compensación.

El proyecto también contempla una regulación diferenciada para sectores cuya actividad se desarrolla principalmente en horarios nocturnos, como la seguridad privada, el comercio, el hotelaría y el entretenimiento, de modo que los cambios normativos no resulten desproporcionadamente gravosos para estas actividades económicas. Adicionalmente, la iniciativa incorpora disposiciones orientadas a regular el trabajo en plataformas digitales de reparto, estableciendo un marco normativo que reconozca las características propias de esta modalidad y promueva condiciones de equidad, supervisión y protección efectiva para quienes la ejercen. En conjunto, el proyecto busca armonizar la evolución tecnológica y digital del trabajo con la garantía de derechos laborales, fomentando la formalización, la competitividad y la sostenibilidad del empleo en un entorno económico cambiante.

III. JUSTIFICACIÓN DE LOS PROYECTOS ACUMULADOS

La Constitución consagra la progresividad de los derechos sociales, como el

derecho al trabajo, lo que lleva a pensar que la legislación laboral siempre avanza en la ampliación de garantías. Sin embargo, esta premisa no se ajusta en su totalidad a la realidad normativa de Colombia. No es un aspecto menor que, desde la entrada en vigencia del Código Sustantivo del Trabajo, la jornada nocturna haya estado sujeta a un recargo del 35 % sobre el valor del trabajo diurno, una disposición que, en su momento, representaba un reconocimiento significativo a las particularidades del trabajo en horarios nocturnos.

No obstante, al contrastar este escenario con la regulación vigente, se evidencia un evidente retroceso en términos de protección laboral. **Mientras que en el modelo original del Código el periodo nocturno se iniciaba a las 6:00 p.m., en la actualidad su inicio ha sido postergado hasta las 9:00 p.m., sin que ello haya implicado un incremento en el recargo salarial.** Así, aunque el porcentaje del recargo nocturno se ha mantenido inalterado, el trabajador ha perdido tres horas en las que anteriormente recibía una compensación adicional, lo que revela que, al menos en lo concerniente a la duración de la jornada nocturna y la remuneración por trabajo en domingos y festivos, la legislación laboral colombiana es hoy menos garantista que en la segunda mitad del siglo XX. Obsérvese a continuación la evolución que ha tenido el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo en lo relativo a los horarios de trabajo diurno y nocturno.

En sus inicios, el texto original del Código Sustantivo del Trabajo disponía que tanto la jornada diurna como la jornada nocturna tendrían una duración de doce (12) horas. Esto es, el trabajo diurno era el comprendido entre las 6:00 am y las 6:00 pm, mientras que el trabajo nocturno era el que corría entre las 6:00 pm y las 6:00 am.

"Decreto 2663 de 1950. Artículo 160. Trabajo Diurno Y Nocturno.

1. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 a.m.) y las dieciocho (6 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (6 p.m.) y las seis (6 a.m.)"

Luego, en el año 2002 mediante la Ley 789, se modificaron las jornadas diurnas y nocturnas. Con esta reforma, el trabajo diurno se entendió como aquél que va desde las 6:00 a.m. hasta las 10:00 p.m. Por lo tanto, el trabajo nocturno se ajustó como aquel comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.

"Artículo 160.

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)"

Posteriormente, el artículo 1 de la Ley 1846 de 2017, disposición vigente actualmente, disminuyó en una hora el inicio de la jornada nocturna. El trabajo diurno quedó establecido como aquél que inicia a las 6:00 a.m. y termina a las 9:00 p.m. Por lo tanto, el nocturno es aquél comprendido entre las 9:00 pm y las 6:00 a.m.

"Artículo 160. Trabajo Ordinario Y Nocturno.

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

La Corte Constitucional en el año 2004, mediante sentencia C – 038 de Magistrado Ponente Eduardo Montealegre, estudio una demanda de constitucionalidad que se formuló contra varios artículos de la ley 789 de 2002, sustentada esencialmente en la consideración de que las disposiciones de esta norma "disminuyen las garantías laborales y desconocen entonces conquistas históricas de los trabajadores, lo cual vulnera el derecho al trabajo (...)".¹ En esa oportunidad, a pesar de que declaró exequible el artículo 25 de la Ley 789 que modificó los horarios de trabajo diurno y nocturno, realizó la corte las siguientes consideraciones:

En primer lugar, empieza la Corte por reconocer el artículo 25 acusado se constituye como una regulación menos favorable a los trabajadores que las existentes anteriormente. A pesar de ello, entendió el órgano de cierre constitucional que el problema jurídico versa en determinar si esa constatación del carácter menos favorable de esas regulaciones implica o no su

¹ Corte Constitucional. Sentencia C 038 de 2004. M.P. Eduardo Montealegre Lynett. Expediente D-4661.

inconstitucionalidad.

"Un punto aparentemente compartido tanto por quienes cuestionan la constitucionalidad de los artículos 25, 26, 28 y 30 de la Ley 789 de 2002 como por aquellos intervinientes que defienden su constitucionalidad es que **esas disposiciones establecen regulaciones menos favorables a los trabajadores que las existentes anteriormente. Y efectivamente parece ser así.** El artículo 25 amplía la jornada diurna, llamada también ordinaria, hasta las 10 PM, mientras que la regulación precedente señalaba que ésta iba únicamente hasta las 6 PM. Esto significa que debido a esta reforma, las personas que laboran entre las 6 PM y las 10 PM no tendrán derecho al recargo por trabajo nocturno de que gozarían con base en la regulación derogada.
(...)"

La pregunta que surge es si esa constatación del carácter menos favorable de esas regulaciones implica o no su inconstitucionalidad². (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

En segundo lugar, puntualizó la Corte que el principio de favorabilidad en materia laboral, previsto en el artículo 53 de la Constitución Política, no tiene tal envergadura que llegue a impedir la modificación a la normatividad existente. Esto es, a pesar de que la regulación resulta menos favorable al trabajador, este principio tiene otro sentido encaminado a establecer un deber a los operadores jurídicos de aplicar, en caso de duda, la fuente formal de derecho vigente más favorable al trabajador.

"La Corte explicó entonces que el principio de favorabilidad en materia laboral previsto por el artículo 53 superior no impide la modificación de la normatividad existente, incluso si la nueva regulación resulta menos favorable al trabajador, ya que este principio tiene otro sentido, pues hace referencia al deber de los operadores jurídicos de aplicar, en caso de duda, la fuente formal de derecho vigente más favorable al trabajador, o la interpretación de esas fuentes que le sea más favorable (in dubio pro operario)"³.

En tercer lugar, el tribunal constitucional, en las consideraciones de su providencia,

² Ibidem.

³ Ibidem.

desarrolló argumentos respecto de otros límites constitucionales como los principios mínimos del trabajo previstos en el bloque de constitucionalidad, el deber de desarrollo progresivo de los derechos sociales y la prohibición prima facie de retrocesos. En este aspecto, señaló varios asuntos que revisten esencial importancia, sobre todo cuando de una iniciativa de reforma laboral como esta se trata:

- (i) **El derecho al trabajo es un derecho social y, por lo tanto, es de desarrollo progresivo.** El Estado de conformidad con los artículos 1 y 25 de la Constitución Política tiene el deber de protegerlo especialmente de manera que su contenido avance o progrese. Argumentó la corte:

"21- Los principios constitucionales del trabajo y el respeto de los derechos adquiridos no son los únicos que limitan la libertad de configuración del Legislador cuando adelanta una reforma laboral. Existe otra restricción en este campo, que es a primera vista menos obvia, pero que tiene un sustento normativo, doctrinario y jurisprudencial muy claro, y es la siguiente: la Constitución hace del trabajo no sólo un derecho fundamental sino que además éste es un principio y valor del ordenamiento, por lo cual el Estado tiene el deber de protegerlo especialmente (CP arts 1° y 25). Además, el derecho al trabajo es un derecho social, que como tal tiene unos contenidos mínimos, que son de aplicación inmediata y deben ser protegidos siempre por el Estado, pero que igualmente es, como todo derecho social, un derecho de desarrollo progresivo"⁴. (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

- (ii) **El desarrollo progresivo que debe tener el derecho al trabajo implica el reconocimiento de prestaciones y protecciones cada vez mayores o superiores.** Argumentó la corte:

"De otro lado, existen unos contenidos mínimos o esenciales de satisfacción de esos derechos que el Estado debe garantizar a todas las personas. Esto es, la progresividad hace referencia al reconocimiento de prestaciones y protecciones mayores y superiores en relación con cada uno de esos derechos sociales, pero ese mandato de progresividad no excusa el incumplimiento del deber del Estado de asegurar, tan pronto como sea posible, los contenidos mínimos de esos derechos, tal y como esta Corte ya lo había precisado

⁴ Ibidem.

con anterioridad". (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

- (iii) **Una vez alcanzado un determinado nivel de protección (en este caso en términos laborales), la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve restringida.** Para que esa restricción pueda ser constitucional se tienen que demostrar imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social. Argumentó la corte:

"Finalmente, y de particular importancia en el presente caso, el mandato de progresividad implica que una vez alcanzado un determinado nivel de protección, la amplia libertad de configuración del legislador en materia de derechos sociales se ve restringida, al menos en un aspecto: todo retroceso frente al nivel de protección alcanzado es constitucionalmente problemático puesto que precisamente contradice el mandato de progresividad. Ahora bien, como los Estados pueden enfrentar dificultades, que pueden hacer imposible el mantenimiento de un grado de protección que habla sido alcanzado, es obvio que la prohibición de los retrocesos no puede ser absoluta sino que debe ser entendida como una prohibición prima facie. Esto significa que, como esta Corte ya lo había señalado, un retroceso debe presumirse en principio inconstitucional, pero puede ser justificable, y por ello está sometido a un control judicial más severo. Para que pueda ser constitucional, las autoridades tienen que demostrar que existen imperiosas razones que hacen necesario ese paso regresivo en el desarrollo de un derecho social"⁵.

(...)

"25- El anterior análisis permite concluir que las reformas laborales que disminuyen protecciones alcanzadas por los trabajadores son constitucionalmente problemáticas por cuanto pueden afectar el principio de progresividad. Ellas podrían vulnerar la prohibición prima facie de que no existan medidas regresivas en la protección de los derechos sociales. Por ende, la libertad del Legislador al adelantar reformas laborales de este tipo dista de ser plena, pues no sólo (i) no puede desconocer derechos adquiridos, sino que además (ii) debe respetar los principios constitucionales del trabajo y (iii) las medidas deben estar justificadas, conforme al principio de proporcionalidad. Esto significa que las autoridades

⁵ Ibidem.

políticas, y en particular el Legislador, deben justificar que esas disminuciones en la protección alcanzada frente a los derechos sociales, como el derecho al trabajo, fueron cuidadosamente estudiadas y justificadas, y representan medidas adecuadas y proporcionadas para alcanzar un propósito constitucional de particular importancia."

Respecto de lo anterior, saltan a la vista preguntas que no pueden ser esquivadas: ¿Cuál fue la argumentación del legislador en el año 2002 para adelantar una reforma laboral que disminuye una protección alcanzada atentando contra el principio de progresividad de derechos sociales? Por otro lado, ¿Fueron estas modificaciones cuidadosamente estudiadas y justificadas?

Ante estos interrogantes, fueron abordados por los magistrados en las consideraciones de la mencionada Sentencia C - 038 de 2004. En ella, la corte esclareció que las motivaciones del legislador se encaminaban a aumentar el empleo, mediante fundamentaciones económicas. Se consideró que "La exposición de motivos, las ponencias y los debates en las cámaras son suficientes para mostrar que la finalidad de las medidas es clara. Estas pretenden aumentar el empleo". Está conclusión a que llegó nuestro órgano de cierre constitucional responde a una revisión del proyecto y exposición de motivos en Gaceta del Congreso No 350 del 21 de agosto de 2002, pp 17 y ss, así como de la lectura de las ponencias de trámite legislativo publicadas en las Gacetas No. 444 de 25 de octubre de 2002, No. 449 de 28 de octubre de 2003, No. 579 de 10 de diciembre de 2002 y No. 575 de 2002.

En el marco de los argumentos esbozados, tanto en la exposición de motivos del proyecto como en las ponencias de trámite legislativo, se infiere con claridad que se trata de normas cuyo objetivo es "apoyar el empleo", promover la "empleabilidad", establecer reformas que "faciliten la contratación de nuevas personas". Se indica en la sentencia que "(...) según la exposición de motivos, podrían crearse 160.000 empleados por año, para un total de 640.000 personas en el cuatrienio". Al margen de lo anterior, reconoció la corte en el fallo que la tesis básica que sustentó esa reforma laboral de 2002 fue la siguiente: "(...) un componente importante del desempleo está ligado a la rigidez del mercado laboral colombiano, que impiden un ajuste flexible entre la oferta y demanda de trabajo". Por ello, se concluye en la sentencia que la finalidad de las normas acusadas de promover el empleo y el crecimiento económico es claramente constitucional.

A pesar de que los artículos acusados de la norma fueron declarados exequibles bajo las premisas enunciadas, la sentencia tuvo tres (3) salvamentos de voto de vital contenido. En primer lugar, el salvamento y aclaración de voto del magistrado Alfredo Beltrán Sierra, indicó:

"Analizadas las normas en cuestión resulta prima facie que ellas quebrantan la Constitución Política. Se parte para dictarlas de la consideración del trabajo como una mercancía y, por ello, tanto en la exposición de motivos que acompañó el Gobierno al proyecto de ley respectivo como en la discusión correspondiente, se expresó una y otra vez que las normas contenidas en los artículos 25, 26, 28, 30 y 51 de lo que hoy es la Ley 789 de 2002, se consideraban importantes para disminuir los costos de los empleadores. Es decir, que los derechos de los trabajadores se estiman como factor de encarecimiento de la producción y, por ello, se hacía imprescindible la reforma de la legislación laboral para que el trabajo diurno se extienda de ahora en adelante por virtud de lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002, al periodo comprendido entre las 6 de la mañana y las 10 de la noche, pese a que la evidencia indica que por lo menos las cuatro últimas horas no son diurnas, sino nocturnas. Aquí, para disminuir los denominados "costos laborales", se decidió que la ley sea el instrumento para disminuir la noche parcialmente. Así, aumentan las ganancias de unos a costa del trabajo mal remunerado de los otros. Pero ello poco importa. Más, como a la Constitución no se le pueden hacer esquinces, es claro para el suscrito magistrado que de esa manera se vulneró sin lugar a dudas la Constitución Política". (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

A su vez, el salvamento de voto del Magistrado Jaime Araujo Rentería reveló que:

"1. Con este fallo se desmonta el Estado social de derecho. El Estado social de derecho se caracteriza por tener una organización del trabajo, dirigido a tutelar los derechos de los trabajadores y mitigar su estado de inferioridad ante los patronos. El Estado social de derecho busca hacer efectivos los derechos económicos y sociales de la clase obrera, por los que la clase obrera ha luchado desde su nacimiento: El derecho al descanso, a un salario digno para él y su familia, a la seguridad social, al trabajo, a la salud, a la huelga, a la educación, a la vivienda, a las pensiones de: jubilación, invalidez, muerte, etc. (...)

<p>3. El propio legislador confiesa en este caso (artículo 45 parágrafo) que no sabe si logre el fin propuesto ni si el medio utilizado es adecuado y necesario. Desde el punto de vista del control de constitucionalidad, cuando el fin no es claro que se logre y el medio utilizado no es idóneo ni necesario (ya que existen otros medios para lograr el fin con menos lesión del derecho al trabajo), la norma debe ser declarada inconstitucional. <u>Esta ley, confiesa que no sabe si los trabajadores obtengan algún beneficio; sin embargo es claro que con estas disposiciones los trabajadores obtienen un perjuicio inmediato y los patronos un beneficio inmediato. Siendo en nuestro sistema constitucional el trabajo un valor, un principio y un derecho fundamental, en su protección no puede retrocederse sino que debe avanzarse permanentemente.</u> Las normas acusadas son consecuencia del neoliberalismo y de las políticas que persiguen acabar con las conquistas laborales en donde es el trabajador el que siempre tiene que hacer el esfuerzo y no el capitalista" (Negrilla y subrayado fuera del texto original).</p> <p>De igual forma, el salvamento de voto del Magistrado Jaime Córdoba Triviño fue tajante e incisivo</p> <p>"2. Por su parte, en la Sentencia C-038 de 2004 se resolvió en el numeral cuarto lo siguiente:</p> <p>"Cuarto. Declarar EXEQUIBLES, pero únicamente por los cargos estudiados, los artículos 25, 26, 28, 30 y 51 de la Ley 789 de 2002."</p> <p><i>El fundamento de esa decisión se orienta a justificar la necesidad de implementar medidas regresivas en materia de protección laboral al considerar relevante disminuir los costos de los empleadores, entre otras, introduciendo modificaciones en la ampliación del trabajo diurno, la disminución de la remuneración al trabajo dominical y de la indemnización por terminación del contrato de trabajo sin justa causa, la exclusión del contrato de aprendizaje como una modalidad del contrato de trabajo y la autorización a una jornada laboral flexible.</i></p> <p><i>Así, en el entender de la mayoría con esas medidas, se pretende promover el empleo y el crecimiento económico del Estado, fines que, si bien son claramente constitucionales, no pueden confundirse con la necesaria justificación que deben tener las medidas adoptadas para lograr esos fines.</i></p>	<p>En el presente caso, la decisión de la Corte confundió la finalidad de brindar un mayor empleo con la justificación de las medidas adoptadas para ese fin, puesto que éstas no fueron confrontadas con los valores, principios y derechos consagrados en la Constitución, ya que, de haberlo sido, habría generado la inexistencia de las normas acusadas.</p> <p><u>A mi juicio, la mera existencia de motivos para implementar las medidas de carácter regresivo cuestionadas en la demanda de inconstitucionalidad, no podían configurar una justificación constitucionalmente válida que permitieran realizar un juicio de proporcionalidad, como en efecto ocurrió, y mucho menos cuando las normas acusadas someten al trabajador a situaciones de indignidad laboral.</u></p> <p><i>En síntesis, ante la ausencia de justificación en los motivos que dieron origen a las medidas regresivas adoptadas por el legislador y que fueron avaladas por la mayoría de esta Corporación, salvo mi voto. (Negrilla y subrayado fuera del texto original).</i></p> <p>Desde la entrada en vigencia de la Ley 789 de 2002, han pasado aproximadamente 22 años, en los cuales se ha evidenciado que los resultados de la ley no fueron los esperados. En otras palabras, los argumentos económicos expuestos en su momento para sustentar el retroceso legislativo de garantía a derechos laborales fueron artificiales. La Universidad Externado⁶ de Colombia al realizar un estudio de los efectos de la Ley 789 de 2002 señaló que:</p> <p>"Así que, detrás del mito de los 650 a 700 mil nuevos empleos estimados para los próximos cuatro años, o de los 350-260 mil en un año-año y medio, está la cruda realidad de unos pocos miles de empleos adicionales generados en los primeros dos años de vigencia de la ley. A través del seguimiento a los programas previstos se infiere una cifra cercana a 40.000 nuevos puestos de trabajo".</p> <p>La intención de la norma fue loable: impulsar la empleabilidad y dinamizar el mercado laboral. Sin embargo, el resultado no fue el esperado. En lugar de generar una expansión significativa del empleo, la flexibilización laboral terminó precarizando las condiciones de los trabajadores. La ampliación de la jornada</p> <p><small>⁶ Universidad Externado de Colombia. Mitos y realidades de la Reforma Laboral Colombiana. La Ley 789 dos años después. Cuadernos de Trabajo 6. Departamento de Seguridad Social y Mercado de Trabajo. Pág. 19.</small></p>
<p>nocturna retrasó el inicio de los recargos, reduciendo los ingresos de miles de empleados que dependían de estas compensaciones para mantener su nivel de vida. Lo que se presentó como una estrategia para fortalecer la economía terminó afectando directamente el bienestar de quienes sostienen el aparato productivo.</p> <p>Más que un equilibrio entre competitividad y derechos laborales, esta reforma consolidó un modelo donde la carga del ajuste recayó sobre los trabajadores, mientras los grandes empleadores obtuvieron beneficios en reducción de costos sin traducirse en estabilidad laboral o crecimiento sostenido del empleo. La evidencia empírica, como el estudio de la Universidad Externado, demuestra que las expectativas generadas fueron sobredimensionadas y que el discurso económico que la sustentó carecía de verdadero respaldo en la realidad del país.</p> <p>En el fondo, esta flexibilización injustificada de los derechos laborales fortaleció una visión empresarial en la que recortar garantías se convierte en la respuesta predilecta a los problemas del mercado laboral, cuando en realidad el desafío está en construir políticas públicas que fomenten empleo digno y estable. La gran lección que deja la Ley 789 de 2002 es clara: sacrificar la protección de los trabajadores nunca será la solución a los problemas estructurales del empleo.</p> <p>CAMBIOS EN LA REMUNERACIÓN DEL TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA A LO LARGO DEL TIEMPO.</p> <p>Similar a lo sucedido con el injusto aumento de la jornada nocturna del artículo 160 del C.S.T., explicado en el acápite inmediatamente anterior, la remuneración del trabajo dominical y festivo actualmente es menos garantista que a mediados del siglo pasado. La primera redacción que tuvo el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, en el Decreto Ley 2663 de 1950, ordenaba que:</p> <p>"Decreto Ley 2663 de 1950. Artículo 179. Remuneración. La retribución del Trabajo en domingo o días de fiesta de que trata este Título se fija de acuerdo con las siguientes reglas:</p> <p>1a. Si el trabajador labora la jornada completa, se le paga salario doble.</p> <p>2a. Si labora parte de la jornada, se le paga doblada la parte proporcional del salario. 3a. Si con el descanso dominical remunerado coincide una fecha que la ley señale también como de descanso remunerado, el trabajador solo tiene derecho a remuneración doble si trabaja".</p>	<p>Posteriormente, mediante el Decreto 2351 de 4 de septiembre de 1965 "Por el cual se hacen reformas al Código Sustantivo del Trabajo", sin modificar específicamente el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, se ordenó en el artículo 12 que el recargo por trabajo domingo o días de fiestas sería del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. 2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior". <p>Años más tarde, la ley 50 de 1990 en su artículo 29 modificó nuevamente el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, el recargo para remunerar el trabajo en domingos o día de fiesta permaneció en el cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario:</p> <p>"Ley 50 de 1990. El artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 12 del Decreto-ley 2351 de 1965, quedará así:</p> <p>Artículo 179. Remuneración.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. 2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. 3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley". (Negrilla y subrayado fuera del texto original). <p>A la postre, el artículo 26 de la ley 789 de 2002, realizó la última modificación con que cuenta el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo. En ella, además de reducir la jornada nocturna como lo mostramos anteriormente, también redujo en</p>

un veinticinco por ciento (25%) el recargo por trabajar un domingo o festivos:

Artículo 179. Trabajo Dominical Y Festivo.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 1o. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interpretese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1o. de abril del año 2003.

Parágrafo 2o. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario. (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

SEGÚN CIFRAS DE LA OIT, COLOMBIA ES UNO DE LOS PAÍSES CON MAYOR PROMEDIO DE HORAS SEMANALES POR PERSONA EMPLEADA.

La Organización Mundial del Trabajo (OIT), en sus bases de datos reporta información relacionada con el promedio del tiempo trabajado en exceso. Este Organismo especializado de las Naciones Unidas, sintetiza información promediada por cada país relacionada con:

- a) Promedio de horas semanales por persona empleada.
- b) Porcentaje de personas empleadas en trabajan 40 o más horas por semana.

Puntualmente se indica la OIT que:

“El tiempo de trabajo adecuado es una parte crucial del trabajo decente. Representa un elemento clave de las condiciones de trabajo y tiene un gran impacto en los ingresos, el bienestar y las condiciones de vida de los trabajadores.

Algunos de los principales retos en materia de tiempo de trabajo han persistido desde los albores de la era industrial: las horas de trabajo excesivas y la necesidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores limitando las horas de trabajo y proporcionando períodos adecuados de descanso y recuperación, incluidos el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas, que están consagrados en las normas internacionales del trabajo⁸.

Una vez revisado el promedio de horas semanales por persona empleada en las bases de datos de la OIT, se encuentra que de todos los países de América del Norte y de América del Sur, Colombia reporta el MAYOR promedio de horas semanales por personas empleadas. Lastimosamente, nuestro país reporta un promedio de 44.2 horas semanales por persona empleada y un porcentaje de 23% de personas empleadas que trabajan 49 o más horas por semana.

Obsérvese el reporte de todos los países de América del Sur y América del Norte, que reportan cifras en la OIT:

PAÍS	PROMEDIO de horas semanales por persona empleada.	PORCENTAJE de personas empleadas que trabajan 49 o más horas por semana.
Colombia	44.2	23%
México	43.7	28%
Honduras	43.6	29%
El Salvador	43.2	29%
Perú	43.1	32%
Jamaica	42.7	21%
Costa Rica	42.5	22%
Haití	42.0	25%
Cuba	41.0	3%

República Dominicana	40.8	17%
Chile	40.4	10%
Aruba	39.4	No reporta.
Brasil	39.0	11%
Venezuela	38.7	6%
Ecuador	38.4	23%
Bolivia	38.0	22%
Uruguay	37.3	9%
Argentina	37.0	16%
Curazao	36.6	5%
Nicaragua	36.5	19%
Panamá	36.2	9%

Fuente: Organización Mundial del Trabajo (OIT). ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/es/topics/working-time/>

Ahora bien, respecto del total de 160 países que reportan cifras en la OIT, Colombia en la actualidad ocupa el puesto 32 como el peor país en promedio de horas semanales por persona empleada. Los 32 países que reportan aún peores cifras que Colombia son los siguientes, que serán ordenados de manera jerárquica a continuación: Bhutan, United Arab Emirates, Lesotho, Congo, Qatar, Liberia, Mauritania, Lebanon, Mongolia, Jordan, Bangladesh, Pakistan, India, Maldives, Burkina Faso, China, Macau China, Brunei Darussalam, Kenya, Senegal, Cabo Verde, Namibia, Morocco, Guyana, Malaysia, Falkland Islands (Malvinas), Myanmar, Samoa, Uganda, Tunisia, Iran y, luego Colombia.

Country	Average hours per week per employed person	Share of employed working 49 or more hours per week
Bhutan	34.1	1%
United Arab Emirates	35.1	2%
Lesotho	35.2	0%
Congo	35.4	0%
Qatar	35.9	2%
Liberia	35.7	2%
Mauritania	35.8	0%
Lebanon	35.8	0%
Mongolia	35.8	0%
Jordan	35.8	0%
Bangladesh	35.8	0%
Pakistan	35.8	0%
India	35.8	1%
Maldives	35.8	0%
Burkina Faso	35.8	0%
China	35.8	0%
Macau China	35.8	0%
Brunei Darussalam	35.8	0%
Kenya	35.8	0%
Senegal	35.8	0%
Cabo Verde	35.8	0%

COMPLICACIONES EN LA SALUD DEL TRABAJO NOCTURNO

El trabajo nocturno representa un desafío significativo para la salud y el bienestar de los trabajadores pues altera los ritmos biológicos naturales. La exposición prolongada a horarios nocturnos interfiere con el descanso adecuado, lo que a la larga deriva en problemas físicos y psicológicos. Diversos son los autores y especialistas que han analizado las consecuencias del trabajo nocturno, especialmente en lo que respecta a sus efectos en la salud, social e incluso familiar. A continuación, se expondrán importantes posturas doctrinales y análisis especializados sobre este tema:

Se han demostrado que la alteración del ciclo de sueño tiene consecuencias negativas para la salud. Como lo señala el estudio de Sergio Ávila Darcía.

“Los efectos negativos del turno de noche sobre la salud de las personas se dan a distintos niveles. Por una parte se ve alterado el equilibrio biológico, tanto por el desfase de los ritmos corporales como por los cambios en los hábitos alimentarios. También se dan perturbaciones en la vida familiar y social. A largo plazo, la falta de sueño causa incapacidad laboral y jubilación temprana. Por otra parte, el sueño interrumpido aumenta el riesgo de mortalidad por cualquier causa en hombres. En referencia a la mortalidad por causas específicas, personas con perturbaciones graves del sueño se puede asociar con una mayor riesgo de suicidio, incluso mayor que la de síntomas depresivos.”⁷

Lo anterior pone en evidencia la importancia de adoptar medidas que minimicen el impacto del trabajo nocturno en la salud de los empleados, considerando que sus efectos negativos se manifiestan en distintos niveles.

Por otra parte, y desde una perspectiva sindical, el trabajo nocturno ha sido ampliamente cuestionado debido a sus efectos adversos en la salud, la vida familiar y las condiciones sociales de los trabajadores. Diversas organizaciones

⁷ Implicaciones Del Trabajo Nocturno y/o Trabajo Por Turnos Sobre La Salud Medicina Legal De Costa Rica - Edición Virtual, Marzo de 2016.

han manifestado su preocupación por las implicaciones que conlleva la labor en horarios nocturnos, enfatizando la necesidad de regulaciones que protejan el bienestar de quienes desempeñan sus funciones en estas condiciones. En este sentido:

"la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, así como la Confederación de Sindicatos de la República Federal Alemana, consideran el trabajo nocturno como "perjudicial para la salud y vida familiar, presentando graves desventajas sociales para el trabajador y su familia"⁸

Esta postura refleja la creciente preocupación por los efectos negativos de la nocturnidad laboral y sustenta la necesidad de medidas que compensen el impacto que genera para la salud y la vida familiar de las personas que se exponen en la jornada laboral nocturna.

En suma, la flexibilización laboral ha impuesto turnos nocturnos que alteran el ritmo biológico humano, dificultando la adaptación y afectando la salud, la calidad de vida y el bienestar social de los trabajadores.

"Parte de estas modificaciones de flexibilización corresponde a los horarios de trabajo, incluyendo turnos nocturnos, los cuales sean permanentes o no, son una condición inexcusable para millones de trabajadores en el mundo.¹ Esto puede impactar la capacidad para adaptarse de manera eficaz a las exigencias físicas, psicológicas y sociales que conllevan trabajar en la noche, debido a que el ser humano posee un reloj interno, que se encuentra en sincronía con el ritmo ambiental de luz-oscuridad. Por tanto, cuando se trabaja de noche, el sistema circadiano presenta dificultades para adaptarse de manera rápida al nuevo horario, lo que genera una desincronía entre los sistemas fisiológicos internos y las exigencias horarias externas, que en conjunto con la falta de sueño suelen ser responsables de problemas de salud, pobre calidad de vida y deterioro social en los trabajadores."⁹

El trabajo nocturno conlleva riesgos invisibles que no pueden ser ignorados, afectando la salud física, mental y social de los trabajadores, Miguel Torres y

⁸ Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores. Pag.31

⁹ Ramírez-Elizondo, Noé, Paravic-Klijn, Tatiana, & Valenzuela-Suazo, Sandra. (2013). Riesgo de los turnos nocturnos en la salud integral del profesional de enfermería. Index de Enfermería, 22(3), 152-155

Viviana Useche líderes del sistema de gestión y psicóloga de Quirón prevención Colombia, en su publicación *El trabajo por turnos y su impacto en la salud del trabajador*, destacan cómo estos efectos pueden deteriorar la calidad de vida y el bienestar laboral, evidenciando la necesidad de medidas que protejan a quienes desempeñan sus funciones en horarios nocturnos.

"Por otra parte, aquellos trabajadores que están expuestos a turnos en horario nocturno pueden aumentar el consumo de café, tabaco y sustancias excitantes para el sistema nervioso central que les permita hacer frente a las horas de mayor cansancio y baja productividad, lo cual puede desencadenar problemas de salud física."

Por otra parte, el trabajo nocturno no solo impacta la salud física de los trabajadores, sino que también genera profundas repercusiones en su vida social y familiar. La dificultad para armonizar sus horarios con los de la sociedad puede derivar en conflictos personales y un deterioro en la calidad de vida. Al respecto, se ha señalado que:

Desde un punto de vista psicosocial, el trabajo por turnos, y especialmente el nocturno, provoca una alteración en el ámbito familiar y social. Estos trabajadores constituyen una minoría y, por lo tanto, se ven forzados a ajustar su horario al del resto de la sociedad. Todo ello, puede ser una fuente importante de conflictos (problemas en la relación de pareja, escaso contacto con los hijos, incompatibilidad de horarios con los amigos o problemas para disfrutar del tiempo libre, entre otros). Se produce, en definitiva, una disminución de la calidad de vida"¹⁰

El trabajo nocturno representa un desafío tanto para la salud como para la estabilidad social y económica de los trabajadores. Es fundamental que las compensaciones económicas sean acordes con las exigencias que impone el horario nocturno. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido que este tipo de trabajo "el nocturno" debe ser remunerado de manera diferenciada para mitigar sus efectos adversos y garantizar condiciones más justas para quienes desempeñan sus funciones en la noche. En este sentido, la Recomendación sobre el Trabajo Nocturno de 1990 (núm. 178), en su Artículo 8, señala que:

¹⁰ Javier Fernández - Montalvo y Eva Pinol horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo universidad pública de navarra, Pag. 214.

"El trabajo nocturno debería generalmente dar lugar a compensaciones pecuniaras apropiadas"¹¹

De acuerdo con lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la modificación de la jornada nocturna responde a la necesidad de garantizar condiciones más justas con compensaciones pecuniaras apropiadas para los trabajadores que desempeñan sus labores en este horario.

En conclusión, y de acuerdo con los estudios anteriormente señalados la modificación que se propone en el presente proyecto de ley respecto de la jornada nocturna para que inicie a las 7:00 p.m. y finalice a las 6:00 a.m. del día siguiente, junto con un aumento en el recargo, es una medida necesaria para garantizar condiciones laborales más justas, equitativas y progresivas. En suma, esta propuesta responde a las recomendaciones internacionales en materia de trabajo nocturno y busca compensar de manera adecuada los efectos adversos que implica laborar en horarios que alteran el ritmo biológico, afectan la salud y limitan la vida social y familiar de los trabajadores. Además, al mejorar la remuneración por trabajo nocturno, se reconoce el esfuerzo adicional que este exige y se contribuye a compensar los riesgos laborales y el desgaste físico y mental de los trabajadores. La implementación de esta propuesta fortalecería la protección de los derechos laborales, alineando la legislación con principios de justicia social y bienestar para la población trabajadora del país.

Ahora bien, esta iniciativa legislativa se construye y edifica teniendo de presente la estructura de nuestro actual tejido empresarial. De conformidad con el Decreto 957 de 2019, a partir de 2020 el tamaño de las empresas se define exclusivamente a partir de los ingresos por actividades ordinarias anuales de la respectiva empresa. Además, fue expreso el Decreto en disponer que el nivel de ingresos por actividades ordinarias anuales con base en el cual se determina el tamaño empresarial variará dependiendo del sector económico en el cual la empresa desarrolle su actividad¹⁴.

De conformidad con lo anterior, los rangos establecidos para cada sector (manufacturero, comercio y servicios con la Clasificación de las Actividades Económicas -CIIU Revisión 4.) son los siguientes:

¹¹ Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex_es/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312516

"1. Para el sector manufacturero:

-Microempresa. Aquella cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean inferiores o iguales a veintitrés mil quinientos sesenta y tres Unidades de Valor Tributario (23.563 UVT).

-Pequeña Empresa. Aquella cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean superiores a veintitrés mil quinientos sesenta y tres Unidades de Valor Tributario (23.563 UVT) e inferiores o iguales a doscientos cuatro mil novecientos noventa y cinco Unidades de Valor Tributario (204.995 UVT).

Mediana Empresa. Aquella cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean superiores a doscientos cuatro mil novecientos noventa y cinco Unidades de Valor Tributario (204.995 UVT) e inferiores o iguales a un millón setecientos treinta y mil quinientos sesenta y cinco Unidades de Valor Tributario (1'736.565 UVT).

2. Para el sector servicios:

-Microempresa. Aquella cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean inferiores o iguales a treinta y dos mil novecientos ochenta y ocho Unidades de Valor Tributario (32.988 UVT).

-Pequeña Empresa. Aquella cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean superiores a treinta y dos mil novecientos ochenta y ocho Unidades de Valor Tributario (32.988 UVT) e inferiores o iguales a ciento treinta y un mil novecientos cincuenta y uno Unidades de Valor Tributario (131.951 UVT).

-Mediana Empresa. Aquella cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean superiores a ciento treinta y un mil novecientos cincuenta y uno Unidades de Valor Tributario (131.951 UVT) e inferiores o iguales a cuatrocientos ochenta y tres mil treinta y cuatro Unidades de Valor Tributario (483.034 UVT).

3. Para el sector de comercio:

-Microempresa. Aquella cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean inferiores o iguales a cuarenta y cuatro mil setecientos sesenta y nueve Unidades de Valor Tributario (44.769 UVT).

-Pequeña Empresa. Aquella cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean superiores a cuarenta y cuatro mil setecientos sesenta y nueve Unidades de Valor Tributario (44.769 UVT) e inferiores o iguales a cuatrocientos treinta y un mil ciento noventa y seis Unidades de Valor Tributario (431.196 UVT).

-Mediana Empresa. Aquella cuyos ingresos por actividades ordinarias anuales sean superiores a cuatrocientos treinta y un mil ciento noventa y seis Unidades de

Valor Tributario (431.196 UVT) e inferiores o iguales a dos millones ciento sesenta mil seiscientos noventa y dos Unidades de Valor Tributario (2'160.692 UVT).

Se considera gran empresa aquella que tiene ingresos por actividades ordinarias anuales mayores al rango superior de las medianas empresas, en cada uno de los sectores económicos descritos anteriormente. Por otro lado, para aquella empresa cuya actividad principal no corresponda exclusivamente a uno de los anteriores sectores, los rangos a aplicar serán aquellos previstos para el sector manufacturero¹⁵. (Negrilla y subrayado fuera del texto original).

Valga la pena recordar que, antes de la entrada en vigencia del Decreto 957 de 2019, el tamaño de las empresas era determinado por la Ley 905 de 2004 de la siguiente forma:

- **Microempresa.** Activos totales excluida la vivienda por valor inferior a quinientos (500) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- **Pequeña Empresa.** Activos totales por valor entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- **Mediana Empresa.** Activos totales por valor entre cinco mil uno (5.001) a treinta mil (30.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- **Gran empresa.** Aquella que tiene activos totales mayores al rango superior de las medianas empresas.

El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo reconoce que, de conformidad con la información del Registro Único Empresarial y Social de Confecámaras, para el 31 de enero de 2023 existían 1.772.057 empresas. Una vez revisado el nivel de activos de cada una de esas empresas se encuentra que existen 6.556 grandes empresas, 22.854 medianas empresas, 95.447 pequeñas empresas y 1.647.200 microempresas.

Ahora bien, al clasificar estas empresas por sectores económicos, encontró el

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo:

JORNADA NOCTURNA EN OTROS PAÍSES Y SU EFECTO.

Tabla 1. Empresas activas al 31 de enero de 2023 por sector y tamaño

Sector	Tamaño	Número de empresas
Servicios	Grande	2.824
	Mediana	9.297
	Pequeña	16.759
	Microempresas	701.801
	Total	729.731
Comercio	Grande	899
	Mediana	3.125
	Pequeña	10.447
	Microempresas	200.274
	Total	214.745
Manufacturero	Grande	711
	Mediana	2.430
	Pequeña	6.708
	Microempresas	175.141
	Total	184.989
Construcción	Grande	213
	Mediana	1.477
	Pequeña	7.775
	Microempresas	75.946
	Total	85.411
Agricultura ganadería y caza	Grande	87
	Mediana	165
	Pequeña	1.192

Revisado el derecho comparado de países que presentan condiciones similares a Colombia, se encuentra que, en Ecuador, de conformidad con el Código del Trabajo (Codificación 2005-017), el trabajo diurno corre entre las 6 a.m. y las 7 p.m., y el trabajo nocturno corre entre las 7 p.m. y las 6 a.m., con un recargo del 25%. En ambos casos, la jornada máxima es de 8 horas diarias. A su vez, en México, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo de 1970, el trabajo diurno corre entre las 6 a.m. y las 8 p.m. Para el trabajo diurno la jornada máxima es de 8 horas. Por otro lado, el nocturno corre desde las 8 p.m. hasta las 6 a.m. Para el trabajo nocturno la jornada máxima es de 7 horas. Sin embargo, no se establece recargo por trabajo nocturno. Por lo tanto, no es novedoso en nuestro continente legislaciones con disposiciones laborales similares a las que condensa este proyecto de ley.

Por otro lado, vale la pena decir que, a lo largo de la jornada laboral el rendimiento de un trabajador no se mantiene constante, sino que sigue un patrón predecible. Al inicio, existe un periodo de precalentamiento, durante el cual el trabajador aún no alcanza su máximo desempeño. Con el paso de las horas, la productividad aumenta progresivamente hasta llegar a un pico de rendimiento a mitad de la jornada. Sin embargo, a partir de este punto, el efecto de la fatiga comienza a notarse, provocando una disminución gradual en la eficiencia y en la capacidad de mantener el ritmo de trabajo.

Este descenso del rendimiento se acentúa aún más en las horas de la noche, cuando el cansancio acumulado del día se hace más evidente. Si la jornada nocturna comienza a las 9:00 p.m., no se está reconociendo que el desgaste laboral ya ha comenzado a impactar a los trabajadores desde antes de esa hora. A las 7:00 p.m., el agotamiento ya influye en el desempeño, dificultando mantener el mismo nivel de producción que en horas previas.

Por esta razón, establecer el inicio de la jornada nocturna a partir de las 7:00 p.m. permitiría reconocer con mayor precisión el impacto de la fatiga en el trabajo, asegurando que la remuneración refleje mejor el esfuerzo adicional que implica laborar en condiciones de rendimiento decreciente.

En conclusión, la productividad laboral sigue un ciclo en el que, tras un periodo de precalentamiento, se alcanza un rendimiento máximo a media jornada, seguido de un descenso progresivo debido a la fatiga, tal como lo señala la Universidad Complutense de Madrid. Este efecto se intensifica en las horas de la noche, cuando el agotamiento acumulado afecta el desempeño del trabajador. Por ello, reconocer la jornada nocturna a partir de las 8:00 p.m. es una medida necesaria para reflejar de manera justa el esfuerzo adicional que implica laborar en condiciones de menor rendimiento.

IV. MARCO NORMATIVO

Desde la concepción misma del Estado Social de Derecho en la Constitución Política de Colombia, se dan los lineamientos principales para establecer las condiciones mínimas que debe tener en cuenta el legislador en cumplimiento de su función principal: crear normas. Por ello, cuando se somete a consideración de esta Cámara el estudio de la Reforma Laboral, todos los que ostentamos tal responsabilidad debemos ejercer y honrar los principios constitucionales como: la soberanía constitucional, la democracia participativa y pluralista, el respeto de la dignidad humana, el respeto por las condiciones dignas del trabajo y la prevalencia del interés general.

En Colombia, el derecho al trabajo se considera un derecho fundamental y se encuentra consagrado en la Constitución Política de 1991. En el contexto legal colombiano, el derecho al trabajo se entiende como un derecho de carácter fundamental y de interés general. Esto significa que se reconoce como un derecho que beneficia a la sociedad en su conjunto y no solo a los individuos de manera particular.

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 25, establece que "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado". Además, el artículo 53 de la Constitución reconoce el derecho de toda persona a trabajar, y el Estado tiene la responsabilidad de promover condiciones que permitan el ejercicio digno de esta actividad.

La Constitución Política establece en su artículo 25 "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas".

Acto seguido, en su artículo 26 se consagra que "Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social. (...)".

La Corte Constitucional se ha pronunciado en diferentes oportunidades resaltando la triple dimensión de la naturaleza jurídica del trabajo, así como en la Sentencia C-593/14 que:

"En palabras de la Corporación la "lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social."

Por otra parte, una reforma laboral debe ante todo empezar por reconocer la realidad económica del empleo hoy en día y respetar la libertad que tienen las partes para pactar diferentes modalidades dependiendo de la necesidad y los intereses de

<p>cada una, así lo ha manifestado el órgano de cierre en reiterada jurisprudencia como, por ejemplo:</p> <p>Sentencia C-212/22 de la Corte Constitucional</p> <p><i>DERECHO AL TRABAJO-Núcleo esencial</i></p> <p>"(...) el núcleo esencial del derecho al trabajo se encuentra tanto en la facultad o libertad para seleccionar y desarrollar la labor remunerada a la que se ha dedicado una persona, que se traduce, en términos armónicos con el artículo 25 del Texto Superior, en la determinación de las distintas modalidades de trabajo que gozan de la especial protección del Estado, como en el conjunto de garantías y principios que lo integran y que fueron enunciados en el párrafo anterior. <u>Por lo demás, y en armonía con lo dispuesto en la jurisprudencia de la Corte, no hacen parte del núcleo, entre otras, (i) la facultad de ocupar un empleo determinado; (ii) la consagración legal o contractual de las distintas prestaciones, derechos y deberes que emanan de una relación de trabajo y que surgen como consecuencia de los principios y garantías que integran su núcleo esencial; (iii) la vinculación permanente y definitiva con una empresa o entidad pública, lo que incluye las alternativas de terminación de la relación, la protección al cesante y los mecanismos de reintegro; y (iv) la forma como se ejecutan o el lugar en el que se cumplen las funciones.</u> Énfasis por fuera del texto original.</p> <p>Sentencia C- 107/02 de la Corte Constitucional</p> <p>"... a pesar de que el artículo 53 de la nueva Constitución haya comprendido dentro de los principios que han de inspirar la legislación laboral el de que ésta consagre el de la "estabilidad en el empleo", pues no se trata de una estabilidad absoluta e ilimitada que solamente terminaría con la muerte, sino de una protección razonable y prudente que conduzca a la preservación de la vocación de permanencia que tiene la relación laboral, dentro de unas condiciones económicas y de mercado concretas y prácticas, así como a lograr la indemnidad del trabajador...". Énfasis por fuera del texto original.</p> <p>Sentencia C-593/14 de la Corte Constitucional</p> <p>"De igual manera, la jurisprudencia constitucional[14] ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corporación la "lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al</p>	<p>mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.". Énfasis por fuera del texto original.</p> <p>"Con base en lo expuesto, la Sala infiere dos conclusiones: La primera, no toda relación de trabajo debe ser tratada por la ley en forma igual porque la Constitución estableció una protección cualificada en favor de la vinculación laboral. La segunda, aunque la fijación de las políticas de empleo, en principio, le corresponde a los órganos políticos señalados en la Constitución y, de acuerdo con el artículo 53 de la Carta, el legislador debe expedir un nuevo Estatuto del Trabajo para garantizar la igualdad de oportunidades entre los trabajadores, la estabilidad en el trabajo y la primacía de la realidad sobre las formalidades, entre otros, eso no significa que el legislador tenga facultades para imponer un modelo preciso de vinculación al trabajo, en tanto que la protección a la relación laboral se impone. Dicho en otros términos, el legislador goza de libertad para configurar diferentes tipos de vinculación laboral, para diseñar fórmulas laborales e instrumentos contractuales que respondan a las necesidades sociales, pero no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo o para ocultar la realidad de los vínculos laborales."</p> <p>"(...) De otra parte, la jurisprudencia ha considerado que el marco de la protección estatal al trabajo no se agota con la protección al empleo dependiente sino también en la efectividad de su ejercicio independiente[17]. En este, dijo la Sentencia C-614 de 2009[18] que si la fuerza laboral se considera como un instrumento para obtener los recursos necesarios para lograr una vida digna y como un mecanismo de realización personal y profesional, es lógico concluir que son objeto de garantía superior tanto el empleo como todas las modalidades de trabajo lícito. De hecho, la Constitución de 1991 protege las diversas formas de ejercer tales actividades. A modo ilustrativo ello puede inferirse de la protección de la constitución de empresa (artículo 333) como herramienta de trabajo base del desarrollo económico, con función social; el establecimiento de una salvaguarda los derechos de los trabajadores vinculados a la empresa con un mínimo de derechos irrenunciables e intransferibles (artículos 53 y 54) y la determinación de un mínimo de condiciones laborales para los trabajadores al servicio del Estado (artículos 122 a 125)". Énfasis por fuera del texto original.</p> <p>"De lo anterior puede deducirse que la ley no está obligada a regular formas precisas o únicas de acceso al empleo, puesto que, desde el punto de vista de las fuentes de trabajo, el legislador tiene un amplio margen de libertad de configuración normativa, siempre y cuando respete los límites previstos directamente en la Constitución."</p>
<p>(...) "Bajo este presupuesto y con el fin de incentivar la oferta de puestos de trabajo, el legislador ha creado figuras que flexibilizan el clásico contrato laboral y crea nuevas modalidades de contratación y de asociación para fines productivos. Estas figuras han sido analizadas por la Corte Constitucional, quien ha admitido la creación de estas nuevas tipologías, pero ha impuesto límites encaminados a evitar los abusos de poder y garantizar la efectividad de la dignidad y la justicia en el desarrollo del mismo.</p> <p>En este orden de ideas, la Corporación ha propendido por la garantía de todas las prestaciones laborales y ha buscado evitar la suplantación de un verdadero contrato laboral".</p> <p>(...) En la Sentencia C-211 de 2000[19], la Corte empieza a analizar los fenómenos de flexibilización laboral, con ocasión del estudio de constitucionalidad de la creación las Cooperativas de Trabajo Asociado. Desde dicha providencia, la Corporación recaló la función de vigilancia que debe ejercer el Estado para evitar que estos mecanismos se conviertan en formas de desconocer los derechos de los trabajadores y para la elusión de cargas laborales por parte del empleador.</p> <p>"Ahora bien: que muchas cooperativas de trabajo asociado cometen abusos puesto que contratan trabajadores asalariados y no les pagan prestaciones sociales, es un asunto que escapa al juicio abstracto de constitucionalidad, en el que simplemente se confrontan las normas acusadas frente al ordenamiento supremo para determinar si estas se ajustan o no a sus preceptos. Sin embargo, ello no es óbice para aclarar al actor que el control y vigilancia efectiva por parte del Estado es lo que puede garantizarle, no sólo a los trabajadores sino a la comunidad en general, que esta clase de asociaciones cumplan adecuadamente los fines para el cual fueron constituidas y no se excedan en el desarrollo de sus actividades. El Departamento Administrativo de la Economía Solidaria, la Superintendencia de la Economía Solidaria y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social son los organismos encargados de ejercer tales funciones. Las cooperativas de trabajo asociado que incurran en esas prácticas deshonestas deben responder ante las autoridades correspondientes". Énfasis por fuera del texto original.</p> <p>Aunado a lo anterior, debemos tener presente siempre que la misma Constitución en su artículo 333 establece:</p> <p>"La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.</p> <p>La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.</p>	<p>La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.</p> <p>El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.</p> <p>La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación". Énfasis por fuera del texto original.</p> <p>V. IMPACTO FISCAL</p> <p>Sobre el contenido y alcance de la previsión del impacto fiscal en los proyectos de ley la Honorable Corte Constitucional en la sentencia C-315 de 2008 ha indicado:</p> <p>"Las obligaciones previstas en el artículo 7º de la Ley 819/03 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las leyes. Esto último en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las previsiones legislativas.</p> <p>El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica, empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso. Ello en tanto (i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo; y (ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático.</p> <p>Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance,</p>

la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno. Así, si el Ejecutivo considera que las cámaras han efectuado un análisis de impacto fiscal erróneo, corresponde al citado Ministerio el deber de concurrir al procedimiento legislativo, en aras de ilustrar al Congreso sobre las consecuencias económicas del proyecto.

El artículo 72 de la Ley 819/03 no puede interpretarse de modo tal que la falta de concurrencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público dentro del proceso legislativo afecte la validez constitucional del trámite respectivo.

Además, se menciona en la sentencia que:

"Así, pues, el mencionado art. 7° de la Ley 819 de 2003 se erige como una importante herramienta tanto para racionalizar el proceso legislativo como para promover la aplicación y el cumplimiento de las leyes, así como la implementación efectiva de las políticas públicas. Pero ello no significa que pueda interpretarse que este artículo constituye una barrera para que el Congreso ejerza su función legislativa o una carga de trámite que recaiga sobre el legislativo exclusivamente.

(...)

Precisamente, los obstáculos casi insuperables que se generarían para la actividad legislativa del Congreso de la República conducirían a concederle una forma de poder de veto al Ministro de Hacienda sobre las iniciativas de ley en el Parlamento. El Ministerio de Hacienda es quien cuenta con los elementos necesarios para poder efectuar estimativos de los costos fiscales, para establecer de dónde pueden surgir los recursos necesarios para asumir los costos de un proyecto y para determinar la compatibilidad de los proyectos con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. A él tendrían que acudir los congresistas o las bancadas que quieren presentar un proyecto de ley que implique gastos. De esta manera, el Ministerio decidiría qué peticiones atiende y el orden de prioridad para hacerlo. Con ello adquiriría el poder de determinar la agenda legislativa, en desmedro de la autonomía del Congreso."

Adicionalmente teniendo en cuenta que en los antecedentes se evidenció que en la ponencia de la Honorable Senadora Norma Hurtado al Proyecto del Gobierno se excluye a los trabajadores oficiales del ámbito de aplicación, con la finalidad de no generar un impacto a las finanzas públicas en medio de la actual situación fiscal, se retoma parcialmente esa consideración en el artículo 6, reconociendo que si bien el régimen de los trabajadores oficiales parte del CST se justifica que la aplicación del aumento de los recargos y limitación de la jornada diurna se aplican a las nuevas relaciones laborales de trabajadores oficiales y que las actuales se sigan rindiendo por la normatividad vigente.

VI. PLIEGO DE MODIFICACIONES

Texto PL 424 de 2025 Senado	Texto PL 409 de 2025 Senado	Texto propuesto para primer debate	Justificación
"Por medio de la cual se aumenta la jornada nocturna, la remuneración del trabajo dominical y festivo, y se dictan otras disposiciones"	"Por medio de la cual se establecen medidas para la dignificación del trabajo, se modifican los recargos y la jornada laboral nocturna, se establecen medidas para la creación y formalización del empleo y se dictan otras disposiciones"	"Por medio de la cual se establecen medidas para la dignificación del trabajo, se modifican la jornada laboral nocturna, la remuneración del trabajo dominical, festivo o de descanso obligatorio y se dictan otras disposiciones"	Se armonizan las disposiciones de los títulos conforme al contenido del pliego de modificaciones.
Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto la dignificación y protección de los trabajadores, mediante la modificación de las normas que regulan la jornada nocturna y la remuneración del trabajo dominical y festivo.	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto garantizar la dignificación y protección de los derechos laborales de los trabajadores en jornadas de descanso obligatorio, festividades nocturnas, así como establecer un marco normativo para la regulación del	1. Objeto. La presente ley tiene por objeto garantizar la dignificación y protección de los derechos laborales de los trabajadores, especialmente las jornadas dominicales, de descanso obligatorio, festividades y nocturnas.	Se ajusta redacción.

trabajo en plataformas digitales de reparto.	Artículo 2. Trabajo Diurno y Nocturno.	Artículo 2. Trabajo Diurno y Nocturno.	Se ajusta la numeración del articulado.
Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno. 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.). Parágrafo. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la	Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno. 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veinte horas (8:00 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veinte horas (8:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.). Parágrafo. El Ministerio del Trabajo implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de	Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno. 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veinte horas (8:00 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veinte horas (8:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.). Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de	En el contexto de productividad y competitividad internacional, es fundamental revisar de forma estratégica las normativas laborales. Una de las medidas que puede contribuir al equilibrio entre derechos laborales y sostenibilidad empresarial es ajustar el inicio de la jornada nocturna de las 7:00 p.m. a las 8:00 p.m. Como se observa en la comparación regional: ● México y Chile inician su jornada nocturna a las 8:00 p.m. y 10:00 p.m., respectivamente, sin recargos o con recargos reducidos. ● Brasil, incluso con un recargo del 20%, establece su jornada nocturna desde las 10:00 p.m. Colombia, por su parte, tiene uno de los horarios nocturnos más extensos (actualmente de 9 horas, con propuesta de ampliación a 11 horas desde las 7:00 p.m.), junto con un recargo del 35%, el más alto de la región. Esto la posiciona como uno de los países con mayores cargas

normatividad vigente en la materia.	conformidad con la normatividad vigente en la materia.	la normatividad vigente en la materia.	laborales nocturnas para los empleadores.
		<u>Parágrafo 2. Para los sectores de seguridad y vigilancia privada, hotelería, gastronomía, comerciales, entretenimiento y demás sectores con actividad mayoritariamente nocturna no se considerará trabajo nocturno el que se realiza en el período comprendido entre las veinte horas (8:00 p.m.) y las veintuna horas (9:00 p.m.). El Ministerio del Trabajo se encargará de supervisar la correcta aplicación de este literal en los sectores con actividad predominantemente nocturna.</u>	Por tanto, La medida no elimina el derecho al recargo nocturno, sino que ajusta su inicio a un horario más equilibrado, alineado con estándares internacionales, lo que puede permitir una mayor sostenibilidad para sectores como el comercio, la manufactura o el transporte, que operan en franjas cercanas al atardecer. Se traslada el artículo 3 del Proyecto de Ley 409 de 2025 a un parágrafo 2 del presente artículo, precisando una excepción para los sectores de seguridad, hotelería, gastronomía, comercio, entretenimiento y demás sectores cuya actividad sea predominantemente nocturna. En estos casos, se mantendrán las siguientes definiciones de jornada laboral: ● La jornada diurna comprenderá el período entre las 6:00 a. m. y las 9:00 p. m. ● La jornada nocturna abarcará el período entre las 9:00 p. m. y las 6:00 a. m. del día siguiente. El Ministerio del Trabajo será el encargado de supervisar la correcta aplicación de esta

<p>Artículo 3. Jornada de trabajo diurno y nocturno diferenciada. Añádase un literal al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 161. Duración. (...)</p> <p>e. Para los sectores de seguridad y vigilancia privada, hotelería, gastronomía, comerciales, entretenimiento y demás sectores con actividad mayoritariamente nocturna no se considerará trabajo nocturno el que se realiza en el período comprendido entre las veinte horas (8:00 p.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.). El Ministerio del Trabajo se encargará de supervisar la correcta aplicación de este literal en los sectores con</p>	<p>disposición en los sectores mencionados. Se traslada al parágrafo 2 del artículo 2 del texto acumulado.</p>	<p>actividad predominantemente nocturna. (...)</p> <p>Artículo 3. Aumento en la remuneración del trabajo dominical y festivo. Modifíquese el numeral 1 del artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 179. Trabajo dominical y festivo. 1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. (...)</p>	<p>Artículo 4. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio. 1. El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. 2. Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p> <p>Artículo 3. Remuneración del trabajo dominical, festivo o en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio. 1. El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. 2. Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo</p> <p>Se ajusta numeración del articulado. Se actualiza el lenguaje normativo para ampliar su alcance, permitiendo que el descanso no sea necesariamente el domingo. Se aclara que, salvo pacto escrito en contrario, se presume como día de descanso obligatorio el domingo, lo que brinda mayor seguridad jurídica sin limitar la autonomía contractual. Se establece una gradualidad al texto del Proyecto de Ley 424 de 2025 Senado.</p>
<p>Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.</p> <p>Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso obligatorio sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato se presumirá como día de descanso</p>	<p>establecido en el numeral anterior.</p> <p>Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.</p> <p>Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso obligatorio sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato se</p>	<p>obligatorio el domingo.</p> <p>Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</p> <p>A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a ochenta por ciento (80%).</p> <p>A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a noventa por ciento (90%).</p> <p>A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.</p>	<p>presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.</p> <p>Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</p> <p>A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a ochenta por ciento (80%).</p> <p>A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a noventa por ciento (90%).</p> <p>A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.</p>

<p>Artículo 5. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Microempresas y empresas pequeñas. Las microempresas y las empresas pequeñas podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo, priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte.</p> <p>Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, la microempresa y la empresa pequeña deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio,</p>	<p>Artículo 4. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Microempresas y empresas pequeñas. Las microempresas y las empresas pequeñas podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo, priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte.</p> <p>Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, la microempresa y la empresa pequeña deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio,</p>	<p>Se ajusta la numeración del articulado.</p>	<p>creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.</p> <p>Parágrafo 1. Se entenderá por microempresas y las empresas pequeñas aquellas definidas en el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique.</p> <p>Parágrafo 2. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.</p> <p>Parágrafo 3. El Gobierno nacional, en</p>	<p>creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.</p> <p>Parágrafo 1. Se entenderá por microempresas y las empresas pequeñas aquellas definidas en el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique.</p> <p>Parágrafo 2. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.</p> <p>Parágrafo 3. El Gobierno nacional, en</p>
<p>cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente Ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.</p> <p>Parágrafo 4. Las microempresas de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los</p>	<p>cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente Ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.</p> <p>Parágrafo 4. Las microempresas de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los</p>		<p>diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p>Parágrafo 5. Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o que oferten las entidades de la rama ejecutiva del nivel nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.</p> <p>Parágrafo 6. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio del</p>	<p>diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p>Parágrafo 5. Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o que oferten las entidades de la rama ejecutiva del nivel nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.</p> <p>Parágrafo 6. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio del</p>

<p>Trabajo, reglamentará en un periodo de 6 meses a partir de la vigencia de esta Ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas</p> <p>Parágrafo 7. El aumento de los recargos y la limitación a la jornada diurna introducidos en los artículos 2, 3 y 4 de la presente ley se aplicarán a las microempresas y pequeñas empresas según la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo de forma diferencial, progresiva y con aplicación del principio de primacía de la realidad para evitar abuso del derecho.</p>	<p>Trabajo, reglamentará en un periodo de 6 meses a partir de la vigencia de esta Ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas</p> <p>Parágrafo 7. El aumento de los recargos y la limitación a la jornada diurna introducidos en los artículos 2, 3 y 4 de la presente ley se aplicarán a las microempresas y pequeñas empresas según la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo de forma diferencial, progresiva y con aplicación del principio de primacía de la realidad para</p>
--	--

	<p>Artículo 6. Ámbito de aplicación para los trabajadores oficiales.—El aumento de los recargos y la limitación a la jornada diurna introducidos en los artículos 2, 3 y 4 de la presente ley— serán aplicables solamente a las relaciones laborales de trabajadores oficiales que inicien— después de la entrada en vigencia— de la presente ley.</p>	<p>evitar abuso del derecho.</p> <p>Se ajusta la numeración del articulado.</p> <p>Se ha constatado que extender las disposiciones de la jornada nocturna y del recargo dominical/ de días de descanso obligatorio en conceptos solicitados a entidades de economía mixta o Empresas Sociales del Estado, así:</p> <p>En Territorio: "La reforma habilita tácitamente a los trabajadores oficiales para acceder a ciertos beneficios consagrados para los trabajadores particulares (...).</p> <p><i>Recargo nocturno (de 9:00 p.m. a 6:00 p.m.) y trabajo en días dominicales o festivos: El CST obliga al pago de recargos por trabajo nocturno del 35% y por dominicales del 75%, además de horas extras, impactará directamente el costo de la nómina de los trabajadores oficiales".</i></p> <p>Hospital Universitario del Valle: "La posibilidad de que los trabajadores oficiales accedan a beneficios adicionales del régimen laboral del sector privado podría aumentar la carga financiera de la institución,</p>
--	--	---

		<p>según el alcance que esto implique"</p> <p>Se elimina en razón a que esta disposición tiene un alto impacto fiscal que no presenta aval fiscal tácito del Ministerio de Hacienda a la propuesta contenida en el parágrafo 4 del artículo 21 de la reforma laboral impulsada por el Gobierno nacional, así:</p> <p>" (...) propone otorgar una remuneración económica mensual a los estudiantes de medicina que realicen su internado médico, financiada con recursos de la ADRES. Este artículo no se encuentra redactado en términos potestativos ni progresivos, de manera que su implementación representaría un costo anual estimado entre de \$149.466 y \$233.664 millones de pesos, a precios de 2025¹², que debería cubrir la Nación. Al respecto, sería importante articular esta propuesta con la normativa existente referente al Sistema Nacional de Residencia Médicas en Colombia (SNRM)¹³, particularmente</p>
<p>Artículo 7. Contrato especial de internos de medicina. Dentro del marco de la relación formación-servicio mediará el contrato de internos de medicina como forma especial de contratación cuya finalidad es la formación de los y las estudiantes de medicina. Este es un contrato a término fijo y la duración mínima será seis (6) meses.</p> <p>El contrato especial para la práctica formativa del interno constituye un acuerdo de voluntades suscrito entre el interno beneficiario, la institución de educación</p>		

<p>superior en la que se encuentra matriculado y el/los prestador/es de servicios de salud que se constituya como su escenario de práctica formativa.</p> <p>El contrato especial para la práctica formativa del interno contemplará las siguientes condiciones mínimas:</p> <p>5.1. Apoyo de sostenimiento educativo mensual equivalente al menos de un salario mínimo mensual legal vigente.</p> <p>5.2. Garantía de las condiciones, medios y recursos requeridos para el desarrollo formativo.</p> <p>5.3. Afiliación al Sistema General de Seguridad en Salud y al Sistema General de Riesgos Laborales a cargo de la institución de</p>	<p>con el artículo 8 de la Ley 1917 de 2018¹⁴ que señala como una de las fuentes de financiación del SNRS los recursos del PGN, los cuales ya están programados acorde las disponibilidades presupuestales en el Ministerio de Salud y Protección Social y girados a la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES) para su respectivo pago. En todo caso, se sugiere definir claramente el responsable específico de la seguridad social sobre esas remuneraciones. En el caso que sea la ADRES, se aumentaría proporcionalmente el costo de dicha cotización, con los aportes en salud, pensiones, riesgos laborales entre otros, con un impacto fiscal importante en los recursos del Sistema de Seguridad Social Integral, y los recursos disponibles en dicha entidad".</p>
--	---

¹² Cálculo a precios corrientes y estimado con supuesto de 7.672 graduados de medicina en 2023. Fuente: Observatorio Laboral para la Educación, en: <http://bi.mineducacion.gov.co/8090/0314eb1/viewdesktop.jsp?cmd=open&source=Perfil+graduados>

¹³ Ley 1917 de 2018 "Por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Residencias Médicas en Colombia, su mecanismo de financiación y se dictan otras disposiciones" y la Ley 2315 de 2023 "Por medio de la cual se modifica la Ley 1917 de 2018 y se incluye a los odontólogos que se encuentren cursando programas de especialización médico quirúrgica dentro del sistema de residencias médicas en Colombia"

¹⁴ Por medio de la cual se reglamenta el Sistema de Residencias Médicas en Colombia, su mecanismo de financiación y se dictan otras disposiciones.

<p>Educación Superior.</p> <p>5.4. Plan de trabajo o de práctica propio del programa de formación de acuerdo con las características de los servicios, dentro de los espacios y horarios que el prestador de servicios de salud tenga contemplados.</p> <p>5.5. La institución de educación superior definirá el hospital o clínica base del internado, entendido éste como aquel prestador de servicios de salud en el que el interno realiza la mayor parte de las rotaciones definidas en el programa académico.</p> <p>5.6. Se desarrollará bajo la responsabilidad del convenio docente asistencial entre la institución de educación superior y el prestador del</p>	<p>servicio de salud.</p> <p>El apoyo de sostenimiento educativo mensual estará a cargo de la Administradora de los Recursos del Sistema de Seguridad Social en Salud (ADRES); la cual girará el dinero al hospital o clínica base en las que ocurra la actividad de los y las internas. Lo anterior previa verificación de la suscripción y vigencia del contrato especial para la práctica formativa y constancia de matrícula al programa de medicina.</p> <p>Parágrafo 1. La dedicación del interno en dichos prestadores no podrá superar las 12 horas por turno y las 66 horas por semana, las cuales para todos los efectos deberán incluir las actividades académicas de prestación de servicios de salud e investigativas.</p>
<p>Parágrafo 2. Las universidades serán responsables de cubrir la cotización de Seguridad Social en Salud, riesgos laborales y pensiones sobre el ingreso base de cotización.</p> <p>Parágrafo 3. En caso de que la institución de educación superior no cuente con un único hospital o clínica base para el internado o requiera asignar al interno a dos o más prestadores, la Administradora de los Recursos del Sistema de Seguridad Social en Salud (ADRES) girará el valor del apoyo de sostenimiento educativo mensual a las Instituciones Prestadoras de Salud correspondiente al tiempo en el que el interno desarrolla la rotación. Lo anterior previa verificación de la suscripción y vigencia del contrato especial para la práctica</p>	<p>formativa y constancia de matrícula al programa de medicina.</p> <p>Artículo 4. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p> <p>Artículo 8°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p> <p>Parágrafo. Las restricciones a la jornada diurna dispuestas en el artículo 2 y el artículo 3 entrarán en vigencia (6) meses después de la sanción de la presente Ley.</p> <p>Artículo 5°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p> <p>Parágrafo. Las restricciones a la jornada diurna dispuestas en <u>Lo establecido en el</u> los artículos 2 y 3 entrarán en vigencia <u>a partir de los seis</u> (6) meses después <u>posteriores</u> de a la sanción de la presente ley.</p> <p>Se ajusta la numeración del articulado, redacción y técnica legislativa.</p>
<p>VII. ANÁLISIS SOBRE POSIBLE CONFLICTO DE INTERÉS</p>	
<p>Se advierte que el presente Proyecto de Ley es de carácter general. Sin embargo, en cumplimiento de la Ley 2003 de 2019, se hace la salvedad de que corresponde a la esfera privada de cada uno de los congresistas el examen del contenido de la presente iniciativa legislativa, y de otros elementos que puedan derivarse o entenderse como generadores de conflicto de interés contemplados en el artículo 286 de la Ley 5 de 1992.</p>	

A continuación, se pondrán de presente los criterios que la Ley 2003 de 2019 contempla para hacer el análisis frente a los posibles impedimentos que se puedan presentar en razón a un conflicto de interés en el ejercicio de la función congresional, entre ellas la legislativa.

"Artículo 1º. El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 quedará así:

(...)

- a. **Beneficio particular:** aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.
- b. **Beneficio actual:** aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.
- c. **Beneficio directo:** aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores.
- b) Cuando el beneficio podría o no configurarse para el congresista en el futuro.
- c) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que establezcan sanciones o disminuyan beneficios, en el cual, el congresista tiene un interés particular, actual y directo. El voto negativo no constituirá conflicto de interés cuando mantiene la normatividad vigente.
- d) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que regula un sector económico en el cual el congresista tiene un interés particular, actual

y directo, siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual.

e) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo que tratan sobre los sectores económicos de quienes fueron financiadores de su campaña siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual para el congresista. El congresista deberá hacer saber por escrito que el artículo o proyecto beneficia a financiadores de su campaña. Dicha manifestación no requerirá discusión ni votación.

f) Cuando el congresista participa en la elección de otros servidores públicos mediante el voto secreto. Se exceptúan los casos en que se presenten inhabilidades referidas al parentesco con los candidatos (...). (Subrayado y negrilla fuera de texto).

De lo anterior, y de manera meramente orientativa, se considera que para la discusión y aprobación de este Proyecto de Ley no existen circunstancias que pudieran dar lugar a un eventual conflicto de interés por parte de los Honorables Representantes, pues es una iniciativa de carácter general, impersonal y abstracta, con lo cual no se materializa una situación concreta que permita enmarcar un beneficio particular, directo ni actual. En suma, se considera que este proyecto se enmarca en lo dispuesto por el literal a del artículo primero de la Ley 2003 de 2019 sobre las hipótesis de cuando se entiende que no hay conflicto de interés. En todo caso, es pertinente aclarar que los conflictos de interés son personales y corresponde a cada Congresista evaluarlos.

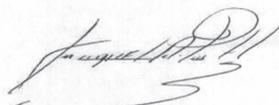
Por lo anterior, lo aquí advertido no exonera a cada uno de los congresistas de examinar minuciosamente posibles conflictos de interés para conocer y votar este proyecto, y en caso de existir algún conflicto, su responsabilidad de manifestarlo al Congreso de la República, durante el trámite de este.

VIII. PROPOSICIÓN

Considerando los argumentos expuestos y en cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley 5 de 1992, me permito presentar **ponencia positiva** y, en consecuencia, solicito a los miembros de la **Comisión Séptima del Senado de la República dar primer debate al Proyecto de Ley 409 de 2025 Senado "Por medio de la cual se aumenta la jornada nocturna, la remuneración del trabajo dominical y festivo, y se dictan otras disposiciones"** acumulado con el Proyecto

de Ley 424 de 2025 Senado "Por medio del cual se establecen medidas para dignificación del trabajo, se modifican los recargos y la jornada laboral nocturna, se establecen medidas para la creación y formalización del empleo y se dictan otras disposiciones", conforme al texto propuesto para primer debate

Cordialmente



MIGUEL ÁNGEL PINTO HERNÁNDEZ
 Senador de la República
 Partido Liberal Colombiano
 Ponente

IX. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE

Proyecto de Ley acumulado 409 de 2025 Senado acumulado con el Proyecto de Ley 424 de 2025 Senado

"Por medio de la cual se establecen medidas para la dignificación del trabajo, se modifican la jornada laboral nocturna, la remuneración del trabajo dominical, festivo o de descanso obligatorio y se dictan otras disposiciones"

El Congreso de Colombia

DECRETA

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto garantizar la dignificación y protección de los derechos laborales de los trabajadores, especialmente las jornadas dominicales, de descanso obligatorio, festivas y nocturnas.

Artículo 2. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veinte horas (8:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veinte horas (8:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

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

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

Artículo 3. Remuneración del trabajo dominical, festivo o de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

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

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

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las partes del

contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso obligatorio sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

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

A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a ochenta por ciento (80%).

A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a noventa por ciento (90%).

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

Artículo 4. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Microempresas y empresas pequeñas. Las microempresas y las empresas pequeñas podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo, priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte.

Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, la microempresa y la empresa pequeña deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.

Parágrafo 1. Se entenderá por microempresas y las empresas pequeñas aquellas definidas en el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique.

Parágrafo 2. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.

Parágrafo 3. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente Ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en período superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.

Parágrafo 4. Las microempresas de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

Parágrafo 5. Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o que oferten las entidades de la rama ejecutiva del nivel nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.

Parágrafo 6. El Gobierno nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo, reglamentará en un periodo de 6 meses a partir de la vigencia de esta Ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas

Parágrafo 7. El aumento de los recargos y la limitación a la jornada diurna introducidos en los artículos 2, 3 y 4 de la presente ley se aplicarán a las microempresas y pequeñas empresas según la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo de forma diferencial, progresiva y con aplicación del principio de primacía de la realidad para evitar abuso del derecho.

Artículo 5°. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Parágrafo. Lo establecido en el artículo 2 entrará en vigencia a partir de los seis (6) meses posteriores a la sanción de la presente ley.

Cordialmente



MIGUEL ÁNGEL PINTO HERNÁNDEZ
Senador de la República
Partido Liberal Colombiano
Ponente

Comisión Séptima Constitucional Permanente

LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., a los veinte y ocho (28) días del mes de abril del año dos mil veinticinco (2025) - En la presente fecha se autoriza la **publicación en Gaceta del Congreso de la República, informe de Ponencia para primer debate, y texto propuesto, así:**
IFORME DE PONENCIA PARA: PRIMER DEBATE

ÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: 409/2025 Senado Acumulado con el proyecto de ley 424 del 2025 Senado

TÍTULO: " POR MEDIO DEL CUAL SE ESTABLECEN MEDIDAS PARA LA DIGNIFICACIÓN DEL TRABAJO, SE MODIFICAN LOS RECARGOS Y LA JORNADA LABORAL NOCTURNA, SE ESTABLECEN MEDIDAS PARA LA CREACIÓN Y FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

NICIATIVA: H. SS. H. SS. ANGÉLICA LOZANO CORREA, ALEJANDRO CARLOS CHACÓN, JOSÉ DAVID NAME CARDOZO, JHON JAIRO ROLDÁN AVENDAÑO, FABIO AMIN SALEME, JOHN MOISES BESAILE FAYAD, JULIO ELÍAS VIDAL, JAIME ENRIQUE DURÁN BARRERA, GUIDO ECHEVERRI BIEDRAHITA, H.R. OLGA LUCÍA VELÁSQUEZ NIETO, GLORIA RODRIGUEZ VALENCIA, ALVARO RUEDA CABALLERO, CATHERINE JUVINAO CLAVIJO, KARYME COTES MARTINEZ, OLGA BEATRIZ SONZALEZ CORREA, DIEGO CAICEDO NAVAS, HECTOR CHAPARRO CHAPARRO, HUGO ARCHILA JUÁREZ, JEZMI BARRAZA ARRAUT, DIEGO PATIÑO AMARILES, ANDRÉS CALLE AGUAS, JORGE ELIÉCER TAMAYO, JUAN SEBASTIAN GOMEZ GONZALES, GERMAN ROGELIO ROZO ANIS, JULIA MIRANDA LONDOÑO, ALVARO MONEDERO RIVERA, JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL y otras firmas legibles.

ADICADO: EN SENADO: 01-04-2025 EN COMISIÓN: 02-04-2025 EN CÁMARA: XX-XX-202X

PUBLICACIONES – GACETAS

TEXTO ORIGINAL	PONENCIA 1º DEBATE SENADO	TEXTO DEFINITIVO COM VII SENADO	PONENCIA 2º DEBATE SENADO	TEXTO DEFINITIVO PLENARIA SENADO	PONENCIA 1º DEBATE CAMARA	TEXTO DEFINITIVO COM VII CAMARA	PONENCIA 2º DEBATE CAMARA	TEXTO DEFINITIVO O PLENARIA CAMARA
Art 8 418/2025								

PONENTES PRIMER DEBATE

HH.SS. PONENTES	ASIGNADO (A)	PARTIDO
MIGUEL ANGEL PINTO HERNANDEZ	UNICO PONENTE	LIBERAL

o anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5º del artículo 2º de la Ley 1431 de 2011.

ÚMERO DE FOLIOS: CINCUENTA Y SEIS (56)

RECIBIDO EL DÍA: 28 DE ABRIL DE 2025

HORA: 02: 16 PM

El secretario,


PRAXERE JOSÉ OSPINO REY
Secretario General Comisión Séptima