



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° 1430

Bogotá, D. C., viernes, 15 de agosto de 2025

EDICIÓN DE 14 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTOS DE LEY

PROYECTO DE LEY NÚMERO 178 DE 2025 CÁMARA

por medio del cual se amplía el plazo de pago de multas por comparendos de tránsito con el beneficio de reducción de pago y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., de agosto de 2025.

Doctor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Secretario General

Cámara de Representantes de la República

Ciudad

REFERENCIA: RADICACIÓN PROYECTO DE LEY.

En mi condición de miembro del Congreso de la República de Colombia y en uso del derecho consagrado en los artículos 150, 154 de la Constitución Política de Colombia y 140 de la Ley 5ª de 1992, me permito poner a disposición del Honorable Congreso de la República de Colombia el siguiente proyecto de ley; *por medio del cual se amplía el plazo de pago de multas por comparendos de tránsito con el beneficio de reducción de pago y se dictan otras disposiciones.*

Cordialmente, de los honorables Congresistas,

Gabriel Ernesto Parrado Durán
Representante a la Cámara por El Meta
Pacto Histórico - PDA

ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO
Representante a la Cámara por Nariño
Coalición Pacto Histórico

ALEJANDRO OCAMPO GIRALDO
Representante a la Cámara - Valle del Cauca
Pacto Histórico

 JUAN PABLO SALAZAR RIVERA Representante a la Cámara Cauca, Valle del Cauca y Nariño	 MARIA DEL MAR PIZARRO GARCÍA Representante a la Cámara por Bogotá
 ERMES EVELIO PETE VIVAS Representante a la Cámara por el Cauca Pacto Histórico - MAIS	 ROBERT DAZA GUEVARA Senador de la República Pacto Histórico-Polo Democrático
 EDUARD SARMIENTO HIDALGO Representante a la Cámara por Cundinamarca PACTO HISTÓRICO	 ALIRIO URIBE MUÑOZ Representante a la Cámara
 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico - Unión Patriótica	

PROYECTO DE LEY NÚMERO 178 DE 2025 CÁMARA

por medio del cual se amplía el plazo de pago de multas por comparendos de tránsito con el beneficio de reducción de pago y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de la República de Colombia

DECRETA:

Artículo 1º. Objeto. El presente proyecto tiene como objeto, otorgar más tiempo a los ciudadanos para pagar multas por comparendos de tránsito, sin perder el beneficio de reducción en el valor de estas. Con esta medida, se busca facilitar el cumplimiento de las obligaciones por parte de los infractores,

promoviendo una mayor capacidad de pago y reduciendo la carga económica. Además, se fomenta la cultura de respeto por las normas de tránsito, brindando un alivio significativo a los usuarios del sistema vial.

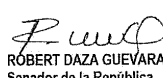
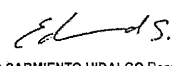
Artículo 2º. Modifíquese el artículo 136 de la Ley 769 de 2002 del código nacional de tránsito modificado por el artículo 24 de la Ley 1383 de 2010 y modificado por el artículo 205 del Decreto Nacional 019 de 2012, el cual quedará así:

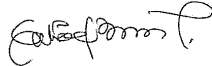
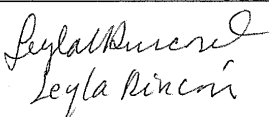
1 Cancelar el cincuenta por ciento (50%) del valor de la multa dentro de los veinte (20) días siguientes a la orden de comparendo y siempre y cuando asista en los cinco (5) días siguientes obligatoriamente a un curso sobre normas de tránsito en un Organismo de Tránsito o en un Centro de Enseñanza Automovilística o un Centro integral de atención debidamente registrados ante el RUNT. Si el curso se realiza ante un Centro de Enseñanza Automovilística o en Centro integral de atención, o en un organismo de tránsito de diferente jurisdicción donde se cometió la infracción, a este se le cancelará un veinticinco por ciento (25%) del valor a pagar y el excedente se pagará al organismo de tránsito de la jurisdicción donde se cometió la infracción.

2. Cancelar el setenta y cinco por ciento (75%) del valor de la multa, si paga dentro de los treinta días (30) siguientes a la orden de comparendo y siempre cuando asista en los veinte (20) días siguientes obligatoriamente a un curso sobre normas de tránsito en un Organismo de Tránsito, en un Centro de Enseñanza Automovilística, o un Centro integral de atención debidamente registrado ante el RUNT. Si el curso se realiza ante un Centro de Enseñanza Automovilística, o Centro integral de atención o en un organismo de tránsito de diferente jurisdicción donde se cometió la infracción, a este se le cancelará un veinticinco por ciento (25%) del valor a pagar y el excedente se pagará al Organismo de Tránsito de la jurisdicción donde se cometió la infracción.

Artículo 3º. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige desde el momento de su promulgación y deroga todas aquellas disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente, de los honorables Congresistas,

 Gabriel Ernesto Parrado Durán Representante a la Cámara por El Meta Pacto Histórico – PDA	
 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Coalición Pacto Histórico	 ERMES EVELIO PETE VIVAS Representante a la Cámara por el Cauca Pacto Histórico – MAIS
 ROBERT DAZA GUEVARA Senador de la República Pacto Histórico-Polo Democrático	 EDUARD SARMIENTO HIDALGO Representante a la Cámara por Cundinamarca PACTO HISTÓRICO

 ALIRIO URIBE MUÑOZ Representante a la Cámara	 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico - Unión Patriótica
 Leyla Rincón	

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Objeto del proyecto de ley

Con el presente proyecto de ley se pretende ampliar el plazo de pago de multas por comparendos de tránsito con el beneficio de reducción de pago, el cual actualmente está en cinco (5) días para un 50% y veinte (20) días para un 75% de reducción del pago, por lo cual se busca que este plazo sea aumentado a veinte (20) días para un 50% y treinta (30) días para un 75%, mediante la modificación al artículo 136 de la Ley 769 de 2002 del Código Nacional de Tránsito modificado por el artículo 24 de la Ley 1383 de 2010 y el artículo 205 del Decreto Nacional 019 de 2012, el cual hace referencia a la reducción de la sanción.

2. Justificación

2.1. Razones de conveniencia

El año 2023 culminó con un total de 18.952.113 vehículos registrados y activos en el Registro Único Nacional de Tránsito (RUNT), de los cuales 11.609.028 corresponden a motocicletas y 7.134.588 a otros vehículos automotores. Este indicador reviste una relevancia sustancial para analizar el impacto y alcance jurídico del presente proyecto. Asimismo, es imperativo considerar las implicaciones sociales de la normativa propuesta, dado que aproximadamente el 90% de los hogares propietarios de motocicletas en Colombia pertenecen a los estratos socioeconómicos más bajos, donde dicho vehículo constituye no solo un medio de transporte fundamental, sino también una herramienta de subsistencia y sustento laboral.

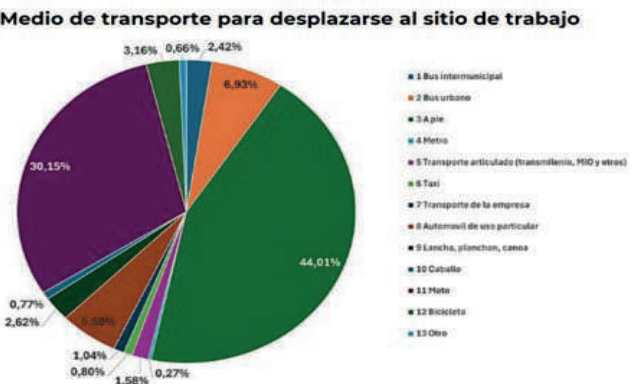
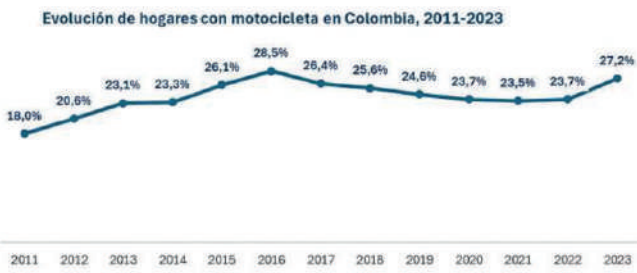
I. Motocicletas como motor de desarrollo en los hogares colombianos

Acontinuación,hablaremosdeunestudiorealizado por la Cámara de la Industria de Motocicletas de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, ANDI, del año 2024, llamado “las motocicletas en Colombia: aliadas del desarrollo del país”, el cual nos menciona datos importantes como:

El uso de la motocicleta en Colombia ha venido incrementándose de manera importante a lo largo de las últimas décadas, haciendo que variables como la producción y la comercialización de motocicletas presentarán crecimientos sin precedentes dentro del sector industrial en Colombia. Mientras en 1998 rodaban en nuestras calles menos de un millón de estos vehículos, ya en junio de 2024 superaron los 12,03 millones de motocicletas, representando más de un 62% de la flota vehicular del país.

El registro de motocicletas en el país pasó de ser de 57.528 unidades en al año 2000 a

678.660 unidades en el año 2023. La motocicleta adquiere cada vez mayor presencia en los hogares colombianos con un crecimiento entre los años 2000 y 2023 en más del 1.079,70%. Esto demuestra la preferencia de los colombianos por este medio de transporte y el crecimiento del sector con todos los subsectores adyacentes.



La motocicleta constituye un medio de transporte esencial en los hogares colombianos, siendo un pilar fundamental en la economía popular, el desarrollo y el crecimiento de los mismos. No obstante, en el ejercicio de la movilidad, los ciudadanos no están exentos de incurrir en infracciones de tránsito, las cuales deben ser asumidas, y subsanadas, por tanto, reviste especial importancia para las familias pertenecientes a los estratos socioeconómicos más vulnerables, el poder gozar de estos descuentos por pronto pago, con un rango de tiempo más amplio para este beneficio, en consideración de las limitaciones económicas que enfrentan numerosos hogares, los cuales sobreviven con ingresos equivalentes a un salario mínimo o incluso inferiores.

Hogares con Moto			
Año	Total Hogares Colombia	Hogares Con Motocicleta	%
2011	12.811.208	2.310.729	18,0%
2012	13.060.304	2.685.876	20,6%
2013	13.427.281	3.105.036	23,1%
2014	13.763.148	3.204.719	23,3%
2015	14.101.000	3.684.000	26,1%
2016	14.447.000	4.112.000	28,5%
2017	14.970.000	4.039.500	26,4%
2018	15.493.000	3.967.000	25,6%
2019	15.999.000	3.933.000	24,6%
2020	16.417.000	3.899.000	23,7%
2021	17.068.000	4.014.000	23,5%
2022	17.526.000	4.162.000	23,7%
2023	18.009.000	4.894.000	27,2%

Fuente: ECV 2011-2023,DANE, elaboración propia

La importancia social de las motocicletas es incuestionable, durante el transcurso del año 2023, de los 18.009.000 de hogares en Colombia, 4.894.000 de hogares tienen moto, de los cuales, el 44,80% de los colombianos que adquirieron motocicleta lo hicieron como una alternativa para su transporte diario, y frente a las motivaciones que tienen los usuarios a la hora de adquirir una motocicleta, es importante resaltar que el 12,90% de ellos adquieren su motocicleta para aumentar ingresos, es decir, como una alternativa para generar ingresos en sus hogares (trabajo).

Adicionalmente, el 20,90% usa su motocicleta para transportarse y trabajar, también el 4,40% lo usa como un medio de recreación y el 17,10% como un medio de transporte y de uso recreativo. Sumando estas cifras, bien puede inferirse que el 33,7% de los usuarios de motocicletas en Colombia usa su motocicleta en actividades en las que la moto es su herramienta de trabajo. (Cámara de la Industria de Motocicletas de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. (2024). Las Motocicletas en Colombia Aliadas del desarrollo del país.).



Figura 1: Registro de motocicletas 2010-2023
Fuente: Registro Único nacional de Tránsito RUNT, elaboración propia.

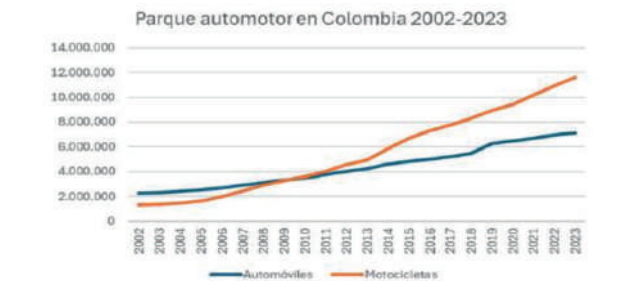
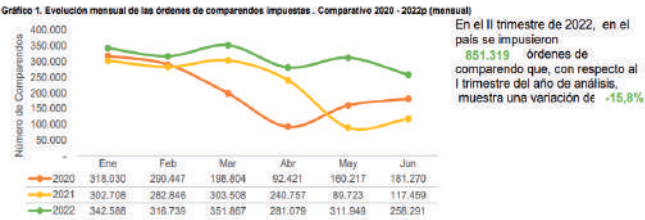


Figura 4: Parque Automotor en Colombia (Motocicletas vs Automóviles)
Fuente: Registro Único Nacional de Tránsito (RUNT), elaboración propia

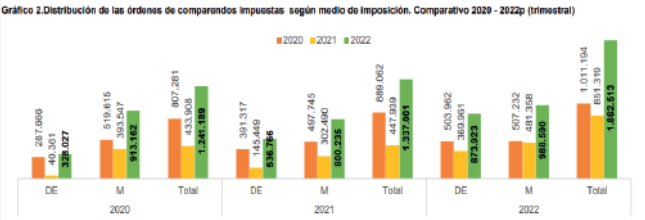
II. Boletín nacional de infracciones de tránsito.

Según el boletín estadístico nacional más reciente publicado por el Sistema Integrado de Información sobre Multas y Sanciones por Infracciones de Tránsito (Simit) y la oficina de control interno, para el primer semestre del año 2022, se evidencia la siguiente información.

Entre enero y junio de 2022 se impusieron 1.862.513 órdenes de comparendo; equivalente a una variación de 39,3% con relación al mismo periodo de 2021; cuando se registraron 1.337.001 órdenes de comparendo.



En relación con el medio de imposición de la orden de comparendo, en el primer semestre de 2022, se reporta que 53,1% del total de órdenes se impusieron de forma manual. El gráfico 2 ilustra la evolución de los comparendos según el medio de imposición para cada uno de los trimestres de análisis en los últimos tres años.



De acuerdo con el reporte realizado a la base de datos del Sistema Integrado de información sobre multas y sanciones por infracciones de tránsito (Simit), entre enero y junio de 2022, 1.675.466 órdenes de comparendo se impusieron en la jurisdicción urbana, equivalente a un 90,0% del total.

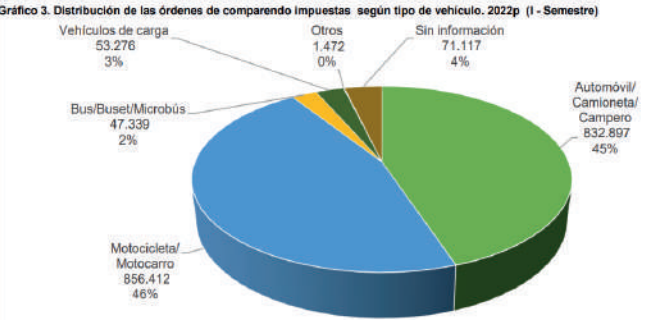
Cuadro 1. Distribución de las órdenes de comparendos impuestas según jurisdicción de la vía. Comparativo 2020 - 2022p (trimestral)

Trimestre	2020			2021			2022		
	Nacional	Urbana	Total	Nacional	Urbana	Total	Nacional	Urbana	Total
I - Trim	133.546	673.735	807.281	129.814	750.248	880.062	95.657	915.537	1.011.194
II - Trim	86.891	347.017	433.908	75.019	372.920	447.939	91.390	759.929	851.319
Ene - jun	220.437	1.020.752	1.241.189	204.833	1.132.168	1.337.001	187.047	1.675.466	1.862.513

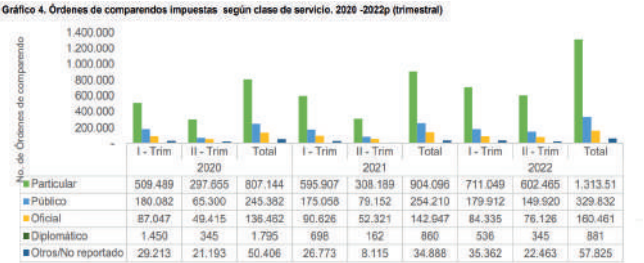
Asimismo, el 44,7% de las órdenes de comparendo fue impuesto a vehículos tipo automóvil, camioneta o campero; y un 46,0% a vehículos tipo motocicleta o motocarro.

Cuadro 2. Órdenes de comparendo impuestas según tipo de vehículo. Comparativo 2020 - 2022p (I - Semestre)

Tipo de vehículo	Casos			Variaciones 2021 - 2020		Variaciones 2022p - 2021	
	2020	2020	2022p	Absolu	%	Absolu	%
Automóvil/ Camioneta/ Campero	503.682	605.235	832.897	101.553	20,2%	227.662	37,6%
I - Trim	358.564	409.816	452.461	51.252	14,3%	42.645	10,4%
II - Trim	145.118	195.419	380.436	50.301	34,7%	185.017	94,7%
Motocicleta/ Motocarro	606.859	583.909	856.412	- 22.950	-3,8%	272.503	46,7%
I - Trim	383.830	376.154	463.112	12.324	3,4%	86.958	23,1%
II - Trim	243.029	207.755	393.300	- 35.274	-14,5%	185.545	89,3%
Bus/Buseta/ Microbús	29.562	51.453	47.339	21.891	74,1%	- 4.114	-8,0%
I - Trim	22.593	36.053	25.501	13.460	59,6%	- 10.552	-29,3%
II - Trim	6.969	15.400	21.838	8.431	121,0%	6.438	41,8%
Vehículos de carga	44.938	49.983	53.276	5.045	11,2%	3.293	6,6%
I - Trim	29.098	32.639	27.590	3.541	12,2%	- 5.049	-15,5%
II - Trim	15.840	17.344	25.686	1.504	9,5%	8.342	48,1%
Otros	2.904	3.007	1.472	103	3,5%	- 1.635	-51,0%
I - Trim	1.784	1.691	833	- 103	-5,7%	- 858	-50,7%
II - Trim	1.110	1.316	639	206	18,6%	- 677	-51,4%
Sin información	53.244	43.414	71.117	- 9.830	-18,5%	27.703	63,8%
I - Trim	31.402	32.709	41.897	1.307	4,2%	8.988	27,6%
II - Trim	21.842	10.705	29.420	- 11.137	-51,0%	18.715	174,8%
Total	1.241.189	1.337.001	1.862.513	95.812	7,7%	525.512	39,3%



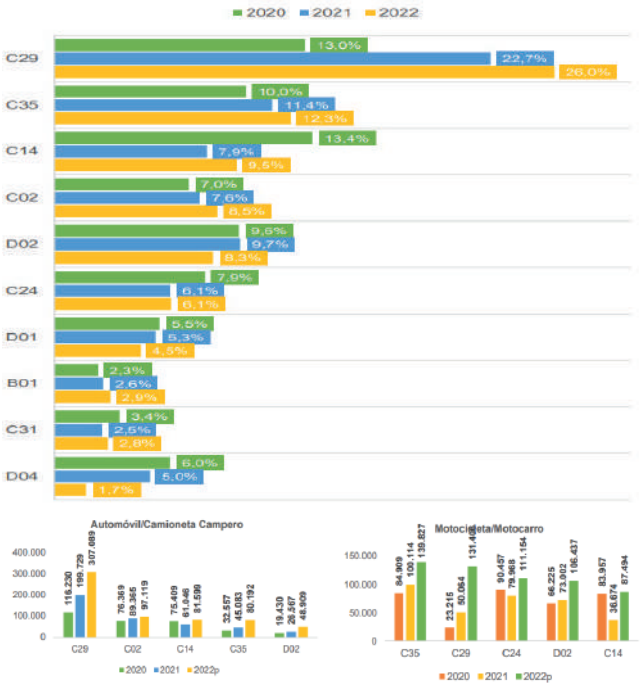
En relación con la clase de servicio del vehículo al que se le impuso la orden de comparendo, en el primer semestre según lo reportado a la base de datos del Sistema Integrado de información sobre multas y sanciones por infracciones de tránsito (Simit), 70,5% de las órdenes de comparendo se impusieron a vehículos de servicio particular, tendencia que se mantiene en cada uno de los años de análisis.

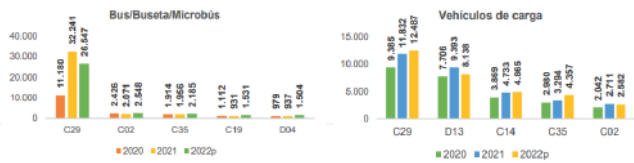


Entre enero y junio de 2022, la infracción más frecuente fue la C29 con 484.451 comparendos, equivalente al 26,0% y una variación del 59,5% es decir, 180.733 comparendos, con respecto al registro del primer semestre de 2021.

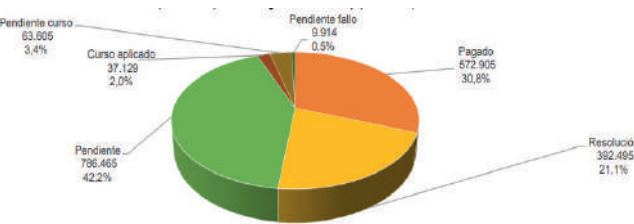
Le sigue la infracción C35 con 229.198 comparendos, equivalente al 12,3% la C14 con 176.640 comparendos, que equivalen al 9,5% del total, la C02 con un porcentaje del 8,5% que representa un total de 158.087. Finalmente, con 154.380 comparendos, es decir, 8,3% del total de comparendos que se impusieron en el primer semestre de 2022, se encuentra la D02.

Aunque no son unas de las infracciones que mayor número de órdenes de comparendos reporta, la Infracción F “Conducir bajo el influjo del alcohol o bajo los efectos de sustancias psicoactivas”, alcanza 6.059 comparendos; y registra con respecto al primer semestre de 2021, una variación 12,3% equivalentes a 851 comparendos; y la infracción C06 “No utilizar el cinturón de seguridad por parte de los ocupantes del vehículo” con 17.144 comparendos; y una variación de 59,5%, es decir, 6.397 frente al registro del periodo de enero a junio del año inmediatamente anterior.





De acuerdo con la información reportada al Sistema Integrado de Información sobre Multas y Sanciones por Infracciones de Tránsito (Simit), de las 1.862.513 órdenes de comparendo que se impusieron en el primer semestre de 2022 572.905 es decir, 30,8% fueron pagadas, un porcentaje equivalente al 42,2% que representa un total de 786.465, se encontraban en estado pendiente, al momento de realizar el cierre de la base de datos para la realización del presente análisis. Así mismo, ya se había emitido la resolución para 392.495 órdenes impuestas entre enero y junio de 2022, y que equivalen al 21,1%.



El 22 de julio de 2022 se verificó que, para los comparendos impuestos entre enero y junio del mismo año que ya contaban con resolución, el 87,3% del total, equivalente a 342.607 comparendos, correspondía a resoluciones de sanción. Por su parte, el 8,7%, es decir, 34.182 comparendos, tenía resolución de fallo absolutorio, mientras que las resoluciones de acuerdo de pago representaban el 1,2%, lo que equivale a 4.889 comparendos.

Tipo Resolución	I - Trim		II -Trim		Total	
	No.	%	No.	%	No.	%
Total	277.965	100,0%	114.530	100,0%	392.495	100,0%
Sanción	241.547	86,9%	101.060	88,2%	342.607	87,3%
Fallo Absolutorio	26.555	9,6%	7.627	6,7%	34.182	8,7%
Acuerdos de pago	3.863	1,4%	1.026	0,9%	4.889	1,2%
Declaración de caducidad (*)	67	0,0%	26	0,0%	93	0,0%
Otras	5.933	2,1%	4.791	4,2%	10.724	2,7%

Este beneficio cumple un objetivo que genera resultados positivos tanto para la ciudadanía, como para las entidades reguladoras y recaudadoras del dinero resultante del pago de multas de tránsito, teniendo en cuenta que, al aumentar el plazo de pago con los descuentos establecidos, aumenta el pago y disminuye el desgaste por parte de las entidades en los procesos de cobro coactivo, en donde es necesario gastar el recurso para la logística de este.

III. Beneficios de la ampliación de plazos para el pago de infracciones.

Es menester destacar los siguientes aspectos en los que este proyecto de ley puede impactar positivamente:

1. Cerca del 90% de los hogares que cuenta con motos como medios de transporte pertenecen a los estratos socioeconómicos más bajos de la sociedad colombiana, por lo que la ampliación de

los plazos de pago para las motocicletas impactará positivamente de forma principal a los hogares con menos ingresos económicos de la sociedad colombiana contribuyendo entonces como una medida de equidad económica que permita, por un lado una mayor posibilidad de gestión de recursos por parte de las y los infractores de estratos bajos; y por otro, una medida de justicia tributaria que a la vez favorece los comportamientos de pago de las y los infractores con menor capacidad adquisitiva toda vez que favorece la no acumulación de deudas de tránsito que impacten negativamente las economías familiares de los hogares con menos recursos.

2. La implementación de dichas medidas serviría también como estrategias de control social que prevengan la erupción de problemáticas sociales mayores asociadas a mayores dificultades financieras de las familias y por ende elevando el costo de vida de estas.

3. Medidas de recaudos flexibles con un componente diferencial basado en el impacto positivo a grandes grupos sociales - en este caso al alto porcentaje de familias de estratos bajos que usan la motocicleta- están asociadas con un mejoramiento en las relaciones que se establecen entre la sociedad civil y los diferentes actores del Estado como las autoridades de tránsito.

4. Permite un mejoramiento de la percepción de justicia social y de solidaridad por parte del Estado colombiano para con la ciudadanía, mejorando los indicadores de confianza, mejorando, entre otras cosas, la cultura de cumplimiento voluntario de las normas.

5. En términos del desarrollo de condiciones personales, es posible identificar que medidas flexibles en la aplicación de normas, que prioricen procesos de aprendizaje social, como los que se plantean en este proyecto de ley, favorecen un modelo conductual basado en la cultura ciudadana en la sociedad.

6. Favorece adicionalmente factores de salud asociados a la sobrecarga mental producida por factores financieros negativos producto de la acumulación de faltas pecuniarias o bien por las dificultades de gestión de los recursos económicos relacionados con lo concerniente a este proyecto de ley.

3. Componente legal y constitucional.

I. Ley 769 de 2002 - “por el cual se expide el Código Nacional de Tránsito y se dictan otras disposiciones”.

Artículo 135. Procedimiento. Ante la comisión de una contravención, la autoridad de tránsito debe seguir el procedimiento siguiente para imponer el comparendo:

Ordenará detener la marcha del vehículo y le extenderá al conductor la orden de comparendo en la que ordenará al infractor presentarse ante la autoridad de tránsito competente dentro de los

tres (3) días hábiles siguientes. Al conductor se le entregará copia de la orden de comparendo.

Si el contraventor no compareciere sin justa causa comprobada en este tiempo, la multa será aumentada hasta por el doble de su valor, en cuyo caso deberá presentarse dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la infracción. Texto subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-530 de 2003, bajo el entendido de que este aparte también es aplicable a los conductores de vehículos de servicio público.

La orden de comparendo deberá estar firmada por el conductor, siempre y cuando ello sea posible. Si el conductor se niega a firmar o a presentar la licencia, firmará por él un testigo. Contra el informe del agente de tránsito firmado por un testigo solamente procede la tacha de falsedad.

El Ministerio de Transporte determinará las características del formulario de comparendo único nacional, así como su sistema de reparto. En este se indicará al conductor que tendrá derecho a nombrar un apoderado si así lo desea y que, en la audiencia, para la que se le cite, se decretarán o practicarán las pruebas que solicite. El comparendo deberá además proveer el espacio para consignar la dirección del inculpado o del testigo que lo haya suscrito por este.

Parágrafo 1º. La autoridad de tránsito entregará al funcionario competente o a la entidad que aquel encargue para su recaudo, dentro de las doce (12) horas siguientes, la copia de la orden de comparendo, so pena de incurrir en causal de mala conducta. Cuando se trate de agentes de policía de carreteras, la entrega de esta copia se hará por conducto del comandante de la ruta o del comandante director del servicio.

Parágrafo 2º. Los organismos de tránsito podrán suscribir contratos o convenios con entes públicos o privados con el fin de dar aplicación a los principios de celeridad y eficiencia en el cobro de las multas.

II. Ley 2027 de 2020 - *“por medio de la cual se establece amnistía a los deudores de multas de tránsito, se posibilita la suscripción de acuerdos de pago por deudas de los derechos de tránsito a las autoridades de tránsito y se dictan otras disposiciones”*.

III. Ley 2161 de 2021 - *“por la cual se establecen medidas para promover la adquisición, renovación y no evasión del Seguro Obligatorio de accidentes de Tránsito (SOAT), se modifica la Ley 769 de 2002 y se dictan otras disposiciones”*.

4. Impacto fiscal.

El artículo 7º, de la Ley 819, de 2003, *“por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal y se dictan otras disposiciones”*, determina que en la exposición de motivos y en las ponencias de los proyectos de ley se debe hacer explícito el costo fiscal que se genera por el gasto ordenado o por el otorgamiento de beneficios tributarios, que debe ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo,

al mismo tiempo que debe señalar la fuente de financiación de dicho costo.

Ahora bien, en cumplimiento a la disposición referida, en lo que respecta a esta iniciativa en específico, se deja de manifiesto que este proyecto de ley no ordena gasto público.

5. Conflicto de intereses.

Según lo establecido en el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019, corresponde al autor del proyecto y el ponente de un proyecto de ley enunciar las posibles circunstancias en las que se podría incurrir en conflicto de interés por parte de los congresistas que participen de la discusión y votación del proyecto de ley. En ese sentido, señala el artículo 1º de la Ley 2003 de 2019 lo siguiente:

“ARTÍCULO 1º El artículo 286 de la Ley 5 de 1992 quedará así:

ARTÍCULO 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en el ejercicio de sus funciones. Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

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.”

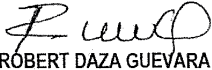
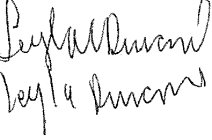
Atendiendo el anterior apartado legal, se considera que corresponderá a cada congresista evaluar el contenido del presente proyecto de ley y de otros elementos que puedan derivarse o entenderse como generadores de conflicto de interés.

6. Conclusión

Con base en los argumentos presentados en este documento, sometemos a consideración del Congreso de la República el proyecto de ley titulado: *por medio del cual se amplía el plazo de pago de multas por comparendos de tránsito con el beneficio de reducción de pago y se dictan otras disposiciones*. Esta iniciativa tiene como propósito otorgar un beneficio a la ciudadanía y, a su vez, contribuir al fortalecimiento de las entidades

encargadas de recaudar los recursos derivados de las multas de tránsito.

De las y los honorables Congresistas,

 Gabriel Ernesto Parrado Durán Representante a la Cámara por El Meta Pacto Histórico - PDA	
 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Coalición Pacto Histórico	 ERMES EVELIO PETE VIVAS Representante a la Cámara por el Cauca Pacto Histórico – MAIS
 ROBERT DAZA GUEVARA Senador de la República Pacto Histórico-Polo Democrático	 ALIRIO URIBE MUÑOZ Representante a la Cámara
 EDUARD SARMIENTO HIDALGO Representante a la Cámara por Cundinamarca PACTO HISTÓRICO	 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico - Unión Patriótica
	

5 Agosto 2025
148
#2 Gabriel Ernesto Parrado y otros

PROYECTO DE LEY NÚMERO 179 DE 2025
CÁMARA

por medio del cual se otorga un día compensatorio remunerado a los empleados de empresas públicas y privadas en Colombia y se dictan otras disposiciones.

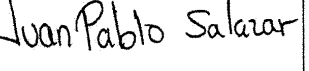
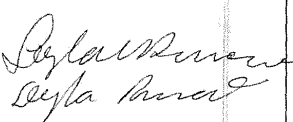
Bogotá, D. C., de agosto de 2025.
Señor
JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General
Cámara de Representantes de la República
Ciudad

REFERENCIA: RADICACIÓN PROYECTO DE LEY

En mi condición de miembro del Congreso de la República de Colombia y en uso del derecho consagrado en los artículos 150, 154 de la

Constitución Política de Colombia y 140 de la Ley 5ª de 1992, me permito poner a disposición del Honorable Congreso de la República de Colombia el siguiente proyecto de ley; *por medio del cual se otorga un día compensatorio remunerado a los empleados de empresas públicas y privadas en Colombia y se dictan otras disposiciones.*

Cordialmente, de los honorables Congresistas.

 Gabriel Ernesto Parrado Durán Representante a la Cámara por El Meta Pacto Histórico – PDA	
 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Coalición Pacto Histórico	 JUAN PABLO SALAZAR RIVERA Representante Citrep 1
 ROBERT DAZA GUEVARA Senador de la República Pacto Histórico-Polo Democrático	 ALIRIO URIBE MUÑOZ Representante a la Cámara
 ANDRÉS CANCEMANCE LÓPEZ Representante a la Cámara Departamento de Putumayo Pacto Histórico - Colombia Humana	 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico - Unión Patriótica
 EDUARD SARMIENTO HIDALGO Representante a la Cámara por Cundinamarca PACTO HISTÓRICO	

PROYECTO DE LEY NÚMERO 179 DE 2025
CÁMARA

por medio del cual se otorga un día compensatorio remunerado a los empleados de empresas públicas y privadas en Colombia y se dictan otras disposiciones.

DECRETA:

Artículo 1º. Objeto. El presente proyecto de ley tiene por objeto modificar el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, Ley 37 de 1905, Ley 57 de 1926, Ley 35 de 1939 y Ley 6ª de 1945, y así otorgar un día compensatorio remunerado con ocasión de cumpleaños a empleados de empresas públicas y privadas en Colombia.

Artículo 2º. Modifíquese al artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, Ley 37 de 1905, Ley 57 de 1926, Ley 35 de 1939 y Ley 6ª de 1945, adicionándose un artículo y dos párrafos, el cual quedará así:

Artículo 3º. Los empleados de las empresas públicas y privadas de Colombia disfrutarán de un día (1) día de permiso remunerado, por el día de su cumpleaños, el cual se disfrutará el mismo

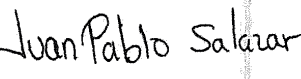
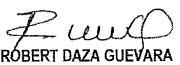
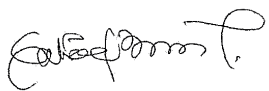
día o durante el mismo mes correspondiente al cumpleaños, previo a solicitud del empleado.

Parágrafo 1º. Este día compensatorio remunerado no podrá ser acumulado o adicionado con otras situaciones como lo son vacaciones, calamidades domésticas, licencias de diferente índole.

Parágrafo 2º. En caso de que este coincida con las situaciones mencionadas en el parágrafo anterior, se otorgará este día compensatorio remunerado después de terminada la situación que corresponda, en el mes siguiente previo a solicitud del empleado.

Artículo 3º. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su sanción y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Cordialmente,

 Gabriel Ernesto Parrado Durán Representante a la Cámara por El Meta Pacto Histórico - PDA	
 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por Nariño Coalición Pacto Histórico	 JUAN PABLO SALAZAR RIVERA Representante Citrep 1
 ROBERT DAZA GUEVARA Senador de la República Pacto Histórico-Polo Democrático	 ALIRIO URIBE MUÑOZ Representante a la Cámara
 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico - Unión Patriótica	 EDUARD SARMIENTO HIDALGO Representante a la Cámara por Cundinamarca PACTO HISTÓRICO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Objeto del proyecto.

El presente proyecto de ley tiene como propósito establecer un día compensatorio remunerado con motivo de cumpleaños para los empleados de empresas públicas y privadas en Colombia. Para ello, se propone adicionar un artículo al artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, así como a las Leyes 37 de 1905, 57 de 1926, 35 de 1939 y 6ª de 1945. Esta iniciativa busca reconocer el aniversario de vida de los trabajadores, consolidando una tradición histórica que fomenta un incentivo motivacional positivo y contribuye al bienestar general de la ciudadanía.

2. Justificación de la iniciativa.

2.1. Razones de Conveniencia.

La celebración del cumpleaños es una tradición universal con un profundo significado para las

personas, independientemente de su género, estrato social o edad. Este día especial desempeña un papel importante en la vida de cada individuo, ya que su significado varía según la perspectiva personal: para algunos representa un año más de vida, mientras que, para otros, un año menos. Sin embargo, en esencia, simboliza la evolución humana en ciclos anuales.

La historia de esta celebración nos proporciona valiosos datos sobre su antigüedad y relevancia a lo largo del tiempo. Su trascendencia radica en cómo las personas, en todo el mundo, le otorgan un significado único y personal, convirtiéndolo en un momento de reflexión, gratitud y celebración de la vida.

En un interesante artículo publicado por el periódico *El Tiempo*, se aborda la historia detrás de esta celebración tan significativa. Cito textualmente el contenido del artículo titulado: ¿Cómo empezó la costumbre de celebrar el cumpleaños?, el cual expone lo siguiente:

“Lo primero que descubrí, para mi perplejidad, y espero que también para la de ustedes, es que esa tradición, que parece moderna e inventada por los comerciantes, es casi tan vieja como el género humano. Nació entre las religiones paganas anteriores a Jesús y tuvo en sus comienzos la oposición del cristianismo, que para ello puso mucho ahínco. Y yo que creía exactamente lo contrario.

Pero no nos apresuremos, empecemos por el principio y vayamos por partes.

Velas, magia y demonio

Otro motivo de asombro: muchos de los hábitos que la gente observa hoy en día al celebrar un cumpleaños –como felicitar al cumplimentado, llevarle un regalo o cantarle una canción– se remontan a los primeros años de la vida en sociedad, en los inicios de la historia universal.

Varias de esas costumbres, que la gente sigue practicando provienen de los dominios de la magia, la brujería y las religiones primitivas. Por ejemplo, el acto de encender velas alrededor de una torta nació como un propósito para proteger al homenajeado de las acechanzas del demonio y garantizarle su salud y su bienestar durante un año.

Precisamente por esas razones, el cristianismo consideró durante cuatrocientos años que la celebración del cumpleaños era una ceremonia pagana y propia de hechiceros. Solo en el siglo cuarto de nuestra época, la Iglesia aceptó que se celebrara el 25 de diciembre como día del nacimiento de Cristo.

Fueron los católicos alemanes quienes inventaron una tradición que todavía se mantiene: ponerle a la torta tantas velitas como sea la cantidad de años que se festejan, pero en los primeros tiempos se agregaba una vela, más grande que las otras, a la que llamaban “luz de la vida”, que era un homenaje a Jesús.”

Rincón, D. (2017, julio 10). ¿Cómo empezó la costumbre de celebrar el cumpleaños?

2.2. Beneficios

Además de lo anteriormente mencionado como contexto histórico general de lo que es el día de cumpleaños para la humanidad con base en sus inicios, también debemos tener en cuenta los beneficios que esto puede brindar tanto para los empleados como para las diferentes organizaciones del país.

De acuerdo con múltiples investigaciones es acertado reconocer que las estrategias de compensación laboral, tanto económicas como no, ofrecen distintos aspectos positivos en términos de beneficios para las y los trabajadores que están directamente relacionados con la productividad al interior de las organizaciones empresariales y que favorecen la permanencia de las empresas en el tiempo (Jiménez y Hernández, 2010). Además, se ha evidenciado que estas estrategias fomentan el sentido de pertenencia y compromiso de los empleados, lo cual se traduce en menores índices de rotación y en un ambiente laboral más saludable, elementos clave para la sostenibilidad organizacional.

En este sentido, se reconoce que las compensaciones hacen parte de las nuevas tendencias económicas y laborales de relacionamiento con los empleados en las que se reconoce lo definido como salario emocional entendido como “... *Un conjunto de beneficios no económicos que una empresa ofrece a sus empleados para mejorar su calidad de vida y bienestar*” (Espinoza y Toscano, 2020). Estas prácticas también favorecen la construcción de una marca empleadora positiva, atrayendo y reteniendo talento de alto nivel, dado que los empleados actuales valoran cada vez más las iniciativas que priorizan su bienestar integral.

De acuerdo con Daza, Martín, Sosa y Vargas (2013), en relación con los procesos de gestión humana en función de las compensaciones laborales y el salario emocional, es necesario:

(...) Reconocer que los colaboradores manejan percepciones acerca de la justicia, la equidad y los comportamientos colaborativos organizacionales, permite comprender al ser humano que está operando en cada cargo y con base en ello, esperar que se comporte, comparando los recursos que ofrece la organización, su cultura, sus medios y sus planes, con el resultado del colaborador y las motivaciones que le invitan a pertenecer a ella y dar lo mejor de su talento (p. 67).

En este contexto, otorgar el día de cumpleaños como un beneficio adicional refuerza estas percepciones de justicia y equidad, ya que responde a una necesidad ampliamente valorada por los empleados: el reconocimiento personalizado de momentos significativos en sus vidas. Esto no solo genera mayor satisfacción, sino que también fortalece la cohesión social dentro de la organización al promover un clima de respeto y empatía.

El reconocimiento entonces de los intereses y motivaciones de las y los empleados supone un punto importante de debate a la hora de definir

los aspectos compensatorios de las organizaciones empresariales. En este sentido, datos como los presentados por Henao y Rivera (2022), sugieren que los intereses de los empleados respecto a los tipos de beneficios en la población colombiana suelen estar relacionados con la familia (20%), el desarrollo profesional (15%), entre otros. Además, estudios recientes han demostrado que los trabajadores valoran cada vez más las políticas que les permitan equilibrar sus responsabilidades laborales con su vida personal, siendo el tiempo libre uno de los factores más relevantes en la evaluación de su satisfacción laboral.

Este proyecto de ley permite entonces responder a las necesidades expresadas por las y los trabajadores colombianos con el ánimo de permitir la compensación de un día que refiere una importancia y una tradición de la sociedad colombiana como un espacio de encuentro, compartir y disfrutar de ambientes familiares, en el marco de las tradiciones de las familias colombianas. Al mismo tiempo, promueve una cultura organizacional que prioriza el bienestar, el reconocimiento y el respeto por los momentos personales, contribuyendo así al fortalecimiento de relaciones laborales sostenibles y armoniosas.

2.2.1. Teniendo en cuenta los aspectos beneficiosos que se expresaron anteriormente, vale la pena enlistar algunos beneficios específicos para la población trabajadora y para las organizaciones empresariales e institucionales que pueden darse en función de las compensaciones laborales como las que se proponen en este proyecto de ley de beneficios para los empleados:

En lo relacionado con los trabajadores, se pueden identificar cuatro grandes categorías de beneficios.

- **Mejora del bienestar personal:** Permite a los empleados descansar, espacios de recuperación, lo que contribuye a su salud física y mental.
- **Aumento de la motivación:** Sentirse valorado a través de días compensatorios aumenta la motivación y el compromiso con la empresa.
- **Mejor balance entre trabajo y vida personal:** Proporciona tiempo para atender asuntos personales, mejorar la calidad de vida y reducir el estrés.
- **Fidelización:** Fomenta la lealtad hacia la empresa, ya que los empleados sienten que su bienestar es una prioridad.

En conclusión, permite que los trabajadores generen una dinámica de bienestar integral en sus vidas que permite un individuo con mejores condiciones de salud, motivación y relacionamiento interpersonal.

2.2.2. Beneficios para la organización:

Referente a los beneficios percibidos por las organizaciones e instituciones, se hace hincapié en los siguientes aspectos positivos producidos por estrategias compensatorias como la presentada en este proyecto de ley:

- **Productividad incrementada:** la compensación como estrategia institucional permite que los empleados mejoren condiciones psicológicas y laborales para el mejoramiento de la productividad.
- **Reducción del ausentismo:** las estrategias de compensación permiten mejores condiciones de salud física y mental que sirven como estrategias de prevención organizacional frente a enfermedades laborales y por ende menor ausentismo o rotación empresarial.
- **Ambiente laboral positivo:** Fomenta una cultura organizacional que valora el bienestar del empleado, lo que puede mejorar la moral del equipo y las relaciones interpersonales.
- **Atracción y retención de talento:** Ofrecer días compensatorios puede ser un atractivo adicional para nuevos talentos y puede ayudar a retener a los empleados actuales.

Los beneficios mencionados dan una base para tener en cuenta esta iniciativa y darle la relevancia necesaria para ser implementada en las empresas públicas y privadas del país, por lo cual a nivel organizacional presentaría beneficios entre las partes interesadas.

2.3. Contexto Nacional del día Compensatorio en Empresas públicas y Privadas

En diferentes entidades del país encontramos este beneficio de día compensatorio por ocasión de cumpleaños en empresas públicas y privadas del país, otorgado de diferentes formas mediante mecanismos internos, por lo cual se evidencia la necesidad de generalizar este beneficio, ya que cada vez se hace más recurrente como factor común entre las organizaciones del país.

2.3.1. Empresas Públicas

2.3.1.1. Concepto 041621 de 2024, Departamento Administrativo de la Función Pública.

Frente al permiso remunerado, el Decreto número 1083 de 2015, consagra:

“ARTÍCULO 2.2.5.5.17 Permiso remunerado. El empleado puede solicitar por escrito permiso remunerado hasta por tres (3) días hábiles cuando medie justa causa. Corresponde al nominador o a su delegado la facultad de autorizar o negar los permisos.

Cuando la causa del permiso sea una calamidad doméstica el empleado deberá informar inmediatamente la situación y, una vez se reincorpore al ejercicio de sus funciones, justificar ante el nominador o su delegado el motivo que la originó con los soportes necesarios para demostrarla, quien determinará si existió mérito suficiente para la ausencia laboral. De no existir mérito suficiente, se descontará los salarios por el día o días no laborados.

Conforme a la normativa citada, los empleados públicos, pueden hacer uso del derecho a obtener permisos, el cual será concedido por el nominador o

su delegado, quien evaluará si es viable autorizarlo o negarlo. Cabe señalar, que las normas no indican qué eventos constituyen una justa causa, ni tampoco el número de permisos que se pueden conceder a un empleado, dejando en cabeza del jefe del organismo o su delegado la competencia para analizar y decidir en cada caso lo pertinente.

Por lo tanto, en criterio de esta Dirección Jurídica no existe una norma que regule expresamente el permiso para los servidores públicos el día del cumpleaños. Pero se considera que el empleado podrá solicitar el día de cumpleaños mediante el permiso remunerado, situación que el nominador evaluará si es viable autorizar o negar.

De otra parte, la entidad deberá establecer una reglamentación interna en la que se regule el tema de descansos compensados, por lo que se deberá atender lo allí previsto.”

2.3.1.2. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) - Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 - Factores Psicociales - Salario Emocional

SALARIO EMOCIONAL

El salario emocional es la parte no económica utilizada como refuerzo y destinada a satisfacer necesidades personales, familiares y profesionales, con el objetivo de mejorar el rendimiento del servidor, permitiendo de esta manera elevar los niveles de satisfacción y efectividad.

Con el ánimo de reconocer el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, el ICBF establece el Salario Emocional enfocado a crear un ambiente en el que el empleado sea feliz en su trabajo, tenga un propósito y sentido de pertenencia, que su labor le facilite la posibilidad de crear, inspirarse, crecer y dar todo el potencial de sus capacidades.

DÍA DE DESCANSO POR CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS:

- *Se tiene establecido el incentivo de descanso por celebración de cumpleaños, el cual se otorga a las servidoras y los servidores públicos, teniendo en cuenta:*
- *El día de descanso se debe conceder el día en el que las servidoras y los servidores públicos cumplen años.*
- *Para las servidoras y los servidores públicos que cumplen años en fin de semana, podrán tomar su permiso el día anterior o el siguiente día hábil.*
- *El beneficio aplica para todas las servidoras y todos los servidores públicos del ICBF a nivel nacional.*
- *Para ser otorgado el día, debe comunicarlo con anticipación a su jefe inmediato a través del formato de permiso, quien debe dar la autorización.*
- *Si la servidora y el servidor no puede tomar su día de cumpleaños por necesidades del servicio que requieran de su permanencia en el Instituto, de común acuerdo con el jefe inmediato se le otorgará*

otro día siempre y cuando este no supere los 15 días calendario siguientes al día del cumpleaños.

- Si la servidora y el servidor se encuentra en vacaciones o licencia, no se le otorgará el día.
- Los días de cumpleaños no son acumulables.

2.3.1.3. Superintendencia de Notariado y Registro - Resolución número 8412 de 2019

por la cual se establecen y reglamentan las jornadas laborales flexibles de trabajo en la Superintendencia de Notariado y Registro y se dictan otras disposiciones

CAPÍTULO II – PERMISOS

Artículo 15. Permiso por Cumpleaños. Los funcionarios disfrutarán de un día (1) día de permiso remunerado, por el día de su cumpleaños, el cual se disfrutará ese mismo día, sin que se pueda modificar la fecha de su disfrute, en caso de que sea un día festivo o fin de semana se otorgará el día hábil siguiente.

2.3.1.5. Gobernación de Boyacá - Circular número 018 del 22 de marzo de 2023 de Despacho - Permiso Remunerado por Cumpleaños

En atención a lo dispuesto en el Decreto número 1901 del 26 de diciembre de 2022 de la Gobernación de Boyacá, por medio del cual, se formalizan las negociaciones del Pliego de Solicitudes Unificado por las organizaciones sindicales, ante la Administración Departamental de Boyacá, respetuosamente nos permitimos informar a todos los Rectores y Personal Administrativo, que por disposición del artículo 9° del mencionado:

Todos los servidores públicos vinculados a las Instituciones Educativas del Departamento tendrán derecho, con ocasión a su cumpleaños, a un (1) día de permiso remunerado dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la fecha del cumpleaños. En todo caso, este permiso no podrá coincidir, acumularse o ser adicionado con otra situación administrativa que se tenga extra; es decir, si salieron a vacaciones, permiso, licencias, tampoco constituirá permiso pecuniario en caso de retiro del servidor. Los jefes inmediatos de cada oficina de talento humano son responsables del cumplimiento de este.

2.3.1.5. Alcaldía de Patía - Resolución número 059 de 2022.

por medio de la cual se concede un día hábil de descanso remunerado por fecha de cumpleaños para los empleados, incluido en el plan de bienestar 2022

Que el artículo 33 de la Ley 734 de 2002 contempla, entre otros, como derecho de todo servidor público, participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura deporte y vacaciones, disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes

Que de conformidad con el párrafo 36 de la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el Decreto número 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 9009 de 2004, define que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objeto de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social y de incentivos.

Que el Plan de Bienestar Social y de incentivos del municipio de Patía, fue aprobado mediante Decreto número 005 de enero de 2022, para la vigencia anteriormente enunciada, buscando el fortalecimiento de la calidad de vida laboral de los empleados de la entidad.

Que se considera viable y pertinente conceder el estímulo de un día hábil de descanso remunerado para los servidores públicos del municipio de Patía, siempre y cuando se garantice la prestación del servicio sin interrupciones, para lo cual el servidor deberá articular con su inmediato superior, las acciones y actividades que se desarrollan en el día de su ausencia.

RESUELVE

Artículo 1°. Conceder un (1) día hábil de descanso remunerado en la fecha del cumpleaños, para los servidores públicos empleados del municipio de Patía, conforme a la parte motiva que antecede.

Parágrafo 1°. El servidor público empleado del municipio de Patía, que aspire a hacer uso del día hábil de permiso por su cumpleaños, debe concertar con el jefe inmediato para que se realicen las acciones pertinentes y se garantice la adecuada e ininterrumpida prestación del servicio al cual se encuentra vinculado.

Parágrafo 2°. Cuando la fecha del cumpleaños sea en día no hábil, el permiso se concederá para el día hábil siguiente, de manera concertada con el jefe inmediato.

Parágrafo 3°. Cuando, por razones de la necesidad del servicio, el servidor público empleado de municipio de Patía, no pueda disfrutar del día de permiso mencionado en el presente artículo, puede acordar con el jefe inmediato el día hábil que lo va a disfrutar.

Parágrafo 4°. Del beneficio en mención sólo podrá hacerse uso dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes al día del cumpleaños, sin perjuicio de lo consagrado en el párrafo quinto de la presente resolución.

Parágrafo 5°. El beneficio mencionado en el presente artículo no es acumulable con otros beneficios establecidos para los servidores públicos empleados municipio de Patía.

Artículo 2°. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición

2.3.2. Empresas privadas

2.3.2.1. Terpel Colombia



Ref. Terpel Colombia – Beneficios laborales – Día de cumpleaños <https://www.terpel.com/quienes-somos/asi-vivimos-terpel>.

2.3.2.2. Grupo Argos – Celsia – Odinsa – Suma - Infografía de Beneficios para Colaboradores



REFERENCIA: INFOGRAFÍA DE BENEFICIOS PARA COLABORADORE GRUPO ARGOS-CELSIA-ODINSA-SUMA <https://files.grupoargos.com/uploads-grupo-argos/2024/06/infografia-beneficios-grupo-argos.pdf>.

2.3.2.3. Droguerías Cruz Verde



Referencia. CRUZ VERDE COLOMBIA - ¿POR QUÉ TRABAJAR EN CRUZ VERDE? – BENEFICIOS DE COLABORADORES <https://blog.cruzverde.com.co/seccion/quienes-somos/unete-al-equipo.html>

2.3.2.4. Falabella Colombia

Beneficios que aportan al bienestar de las personas, parte de la propuesta de valor de Falabella Colombia para sus colaboradores - 24 de mayo de 2024.

En Falabella Colombia, estamos comprometidos con el bienestar de nuestros colaboradores, buscando que se desarrollen, potencien sus habilidades, aporten al logro de objetivos y tengan un balance

entre la vida personal y laboral, y lo hacemos a través de un paquete de beneficios pensado en lo que realmente importa para ellos y su bienestar.

Entre el plan de beneficios de nuestros colaboradores se destacan días libres que pueden solicitar y son 100% remunerados, como el día de su cumpleaños, fechas especiales como matrimonios, que son extras a los permitidos por ley, brindándoles de esta forma una oportunidad para aprovechar al máximo sus momentos personales.

Asimismo, entendemos la importancia de apoyar a padres y madres en su jornada laboral. Por eso, proporcionamos días extra de licencia de maternidad y paternidad, junto con una hora adicional de lactancia, para que puedan dedicar tiempo de calidad a su familia cuando más lo necesiten.

Además, contamos con otros beneficios diferenciales para nuestros colaboradores, como lo es “Falabella sabático”, que permite tomar una licencia no remunerada de hasta 3 meses, así como apoyos en momentos difíciles como permisos por fallecimiento y días adicionales por luto. También, les ofrecemos préstamos para estudios, vivienda, vacaciones y emergencias domésticas, entre otros.

En lo que respecta al bienestar y desarrollo personal, proporcionamos acceso a actividades deportivas y de bienestar, obsequios navideños para hijos/as, así como programas educativos tanto para ellos como para sus familias. Pero también, desarrollamos actividades como la fiesta de fin de año, celebraciones del Día de la Madre, del Padre y del Niño/a, así como actividades de integración en épocas importantes como Halloween y Navidad, que les permiten a nuestros colaboradores construir ambientes de trabajo amigables y divertidos, y que fomenten su bienestar. Ref. Beneficios que aportan al bienestar de las personas, parte de la propuesta de valor de Falabella Colombia para sus colaboradores. (2024, mayo 24). Falabella Colombia. <https://somosfalabella.com.co/f-social/beneficios-que-aportan-al-bienestar-de-las-personas-parte-de-la-propuesta-de-valor-de-falabella-colombia-para-sus-colaboradores/>.

Las costumbres, la cultura y la familia van de la mano con la estrecha relación que hay entre lo laboral y lo personal, teniendo en cuenta el valor que dan estas empresas públicas y privadas en Colombia a los empleados, a aquellos actores que cumplen un papel muy importante en cada organización, los que permiten el correcto funcionamiento en cada una de sus especialidades y que llevan a que estas empresas tengan una responsabilidad social con cada uno de sus colaboradores.

En el mundo empresarial actual, la competitividad y la innovación son esenciales para el éxito de cualquier organización. Sin embargo, hay un recurso que es aún más valioso: los empleados. Ellos son el motor que impulsa a las empresas hacia el logro de sus objetivos. La importancia de los empleados va más allá de su simple función en la producción de bienes y servicios; su impacto se

extiende a la cultura organizacional, la satisfacción del cliente y la capacidad de adaptación ante los cambios del mercado. Además, los empleados son la fuente de innovación. La creatividad surge del trabajo colaborativo y de la diversidad de ideas que cada individuo aporta. Las empresas que fomentan un ambiente de trabajo inclusivo y que valoran las aportaciones de sus empleados suelen ser más exitosas en la generación de nuevas soluciones y productos. Esta capacidad de innovar es crucial en un entorno en constante cambio, donde las necesidades y preferencias de los consumidores evolucionan rápidamente.

La cultura organizacional, un aspecto a menudo subestimado, también depende en gran medida de los empleados. Ellos son los portadores de los valores y principios de la empresa. Una cultura sólida puede mejorar el clima laboral y aumentar la lealtad de los empleados. Cuando los trabajadores se sienten identificados con la misión y visión de la organización, su compromiso se fortalece, lo que se traduce en una mayor retención del talento y en un ambiente laboral positivo.

Uno de los beneficios más evidentes del permiso de cumpleaños es el aumento de la moral de los empleados. Cuando una empresa permite que sus trabajadores celebren su cumpleaños, está enviando un mensaje claro: cada individuo es valorado más allá de su papel como empleado. Este tipo de reconocimiento puede fortalecer el sentido de pertenencia y lealtad hacia la organización, los empleados que se sienten valorados tienden a estar más comprometidos y motivados. Un día libre para celebrar puede resultar en un retorno significativo en términos de productividad y creatividad. Cuando los trabajadores regresan después de una celebración personal, suelen estar más renovados y dispuestos a contribuir positivamente al ambiente laboral.

El día compensatorio remunerado por ocasión de cumpleaños es una iniciativa que puede tener un impacto positivo en la moral, el compromiso y la cultura organizacional de una empresa. Al permitir que los empleados celebren su día especial, las organizaciones demuestran que valoran a sus trabajadores como individuos y no solo como recursos. A pesar de los desafíos que puede presentar su implementación, los beneficios en términos de satisfacción laboral y productividad pueden ser significativos. En un mundo laboral donde el bienestar de los empleados es cada vez más valorado, el permiso de cumpleaños se presenta como una estrategia efectiva para fomentar un ambiente de trabajo positivo y comprometido.

2.4. Componente Legal y Constitucional.

2.4.1. Constitución Política de Colombia.

Artículo 5º. *El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.*

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.

2.4.2. Ley 2191 de 2022, Por medio de la cual se regula la Desconexión Laboral - Ley de Desconexión Laboral

Artículo 1º. Objeto. *Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.*

2.4.3. Ley 1857 de 2017, Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

Artículo 1º. *Modifíquese el artículo 1º de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así:*

Artículo 1º. Objeto. *La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.*

En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.

2.4.4. Sentencia C-331-23.

DERECHO A LA DESCONEXIÓN LABORAL-
Garantía para trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo.

Los trabajadores y servidores públicos que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo, tienen derecho a la desconexión laboral, la cual no estará atada al límite de la jornada laboral, pero sin que implique afectar el contenido mínimo del derecho fundamental al descanso. Para el efecto deberán atenderse criterios de necesidad y proporcionalidad, de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y las condiciones propias de su vinculación laboral.

3. Impacto fiscal

En cumplimiento del artículo 7º de la Ley 819 de 2003, resulta pertinente manifestar que, el proyecto de ley no genera impacto fiscal alguno, en virtud de que se pretende otorgar un día compensatorio remunerado por ocasión de cumpleaños a los empleados de empresas públicas y privadas, con previo aviso del empleado. De conformidad con lo expuesto, el proyecto de ley no hace uso del presupuesto de entidades públicas o privadas

