



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° 419

Bogotá, D. C., miércoles, 2 de abril de 2025

EDICIÓN DE 13 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

PROYECTOS DE LEY

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.

Bogotá D.C., marzo de 2025

Doctor
EFRAÍN CEPEDA SARABIA
Presidente
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ
Secretario General
SENADO DE LA REPÚBLICA
Ciudad

Asunto: Radicación Proyecto de Ley "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"

Respetado Presidente y Secretario General,

En el marco de las funciones constitucionales y legales que nos asisten en calidad de Senadores de la República, nos permitimos radicar el Proyecto de Ley "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"

En tal sentido, respetuosamente solicito proceder según el trámite previsto legal y constitucionalmente para tales efectos.

Cordialmente,

Angélica Lozano
Senadora de la República

Alejandro Carlos Chacón
Senador de la República

Fabio Ariza
Senador de la República

Olga Lucía Velásquez Nieto
Representante a la cámara
por Bogotá

JOHNAIRO ROLDÁN AVENDAÑO
Senador de la República

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Firmas Cámara de Representantes
 Proyecto de Ley "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"

Jennifer Pedraza S

PROYECTO DE LEY NÚMERO 409 DE 2025

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"

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 en jornadas de descanso obligatorio, festivas y nocturnas, así como establecer un marco normativo para la regulación del trabajo en plataformas digitales de reparto.

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 periodo 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 periodo 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 conformidad con la normatividad vigente en la materia.

Artículo 3. Jornada de trabajo diurno y nocturno diferenciada. Añádase un literal al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 161. Duración.

(...)

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 periodo comprendido entre las veinte horas (8:00 p.m.) y las veintiuna horas (9:00 p.m.). El Ministerio del Trabajo se

no se considerará trabajo nocturno el que se realiza en el periodo 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 4. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio.

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

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

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". 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. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir 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 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.

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 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.

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY.

La presente iniciativa legislativa tiene como propósito mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que desempeñan sus funciones en jornadas nocturnas, festivas y de descanso obligatorio, asegurando una compensación justa y estableciendo garantías que fortalezcan sus derechos. Asimismo, busca regular el trabajo en plataformas digitales de reparto, proporcionando un marco normativo que reconozca las particularidades de esta modalidad de trabajo, que ha surgido de relaciones económicas digitales emergentes, y se promueva condiciones de equidad y protección para quienes la ejercen.

En primer lugar, la iniciativa pretende corregir inequidades en la remuneración de los trabajadores que laboran en horarios más exigentes, como las noches y los días de descanso obligatorio. Esto es, se busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores sin afectar la sostenibilidad empresarial y la productividad del tejido empresarial colombiano, asegurando una retribución adecuada mediante el incremento progresivo de los recargos salariales, lo que permitirá mejorar la calidad de vida de los trabajadores sin afectar la sostenibilidad empresarial.

Además, el proyecto establece una diferenciación en la jornada nocturna para sectores cuya actividad se desarrolla mayoritariamente en horas de la noche, como la seguridad privada, el comercio, la hotelería, entretenimiento, entre otros. Lo anterior permite que los cambios normativos introducidos mediante el presente proyecto de ley no resulten lesivos para sectores que, por sus particularidades propias y específicas, son sensibles a este tipo de regulaciones.

Por otro lado, la regulación del trabajo en plataformas digitales de reparto responde a la necesidad de garantizar condiciones laborales dignas en un sector que ha crecido exponencialmente y que, en muchos casos, opera bajo esquemas de trabajo poco definidos. En las últimas décadas han proliferado una gran cantidad de relaciones económicas que escapan a la concepción de nuestro Código Laboral que responde a una legislación del siglo pasado. Por lo tanto, el presente proyecto establece criterios claros sobre la relación entre los trabajadores y las plataformas, asegurando que existan mecanismos de supervisión humana sobre decisiones automatizadas que puedan afectar al trabajador en sus condiciones de prestación del servicio. En términos generales, el proyecto busca armonizar la protección de los derechos laborales con la evolución tecnológica y digital del mundo del trabajo, garantizando un equilibrio entre la formalización, la competitividad del sector productivo y la sostenibilidad del empleo.

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:

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).

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 actividad¹.

II. CONTENIDO DE LA LEY.

El artículo primero (1) del Proyecto de Ley condensa el objeto de la iniciativa.

El artículo segundo del (2) del Proyecto de Ley modifica la definición del trabajo diurno y nocturno en el Código Sustantivo del Trabajo. Además, ordena que el Gobierno Nacional podrá implementar programas dirigidos a la generación y protección de empleo.

El artículo tercero (3) del Proyecto de Ley introduce una diferenciación en el artículo 161 del Código Sustantivo para la jornada nocturna en ciertos sectores económicos con actividad mayoritariamente nocturna.

El artículo cuarto (4) del Proyecto de Ley modifica el tiempo el recargo salarial por trabajo en días de descanso obligatorio o festivos y establece los tiempos de implementación gradual.

El artículo quinto (5) establece medidas diferenciales para pequeñas y micro empresas.

El artículo sexto (6) del Proyecto de Ley determina que las modificaciones a la jornada y los recargos sólo aplicarán a nuevos contratos de trabajadores oficiales.

El artículo séptimo (7) del Proyecto de Ley crea el contrato especial de internos de medicina.

El artículo octavo (8) del Proyecto de Ley dispone la entrada en vigencia de la ley y fija un periodo de transición para la aplicación de las modificaciones a la jornada diurna.

III. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

a. Clasificación del tejido empresarial colombiano.

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 actividad¹.

¹ Decreto 957 de 2019. Artículo 2.2.1.13.2.1. "Criterio para la clasificación del tamaño empresarial. Para efectos de la clasificación del tamaño empresarial se tendrá como criterio exclusivo los ingresos por actividades ordinarias anuales de la respectiva empresa.

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 manufacturero². (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

² Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Radicado No. 2-2023-005481 de 02 de marzo de 2023. Respuesta a Solicitud de Información.

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:

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

Sector	Tamaño	Número de empresas
Servicios	Grande	2.834
	Mediana	5.293
	Pequeña	16.709
	Microempresa	701.501
	Total	726.337
Comercio	Grande	850
	Mediana	3.025
	Pequeña	18.447
	Microempresa	700.274
	Total	722.596
Manufactura	Grande	712
	Mediana	2.430
	Pequeña	9.700
	Microempresa	175.141
	Total	187.983
Construcción	Grande	213
	Mediana	1.477
	Pequeña	7.775
	Microempresa	75.946
	Total	85.411
Agrícola ganadería y caza	Grande	89
	Mediana	665
	Pequeña	3.192

	Microempresa	31.367
	Total	35.313
Otros	Grande	81
	Mediana	216
	Pequeña	631
	Microempresa	13.489
	Total	14.417
Total general		1.772.057

Fuente: RUES-Confecámaras. Cálculos: OEE-MINCIT

Por lo anterior mencionado, la redacción del artículo 5 garantiza que la reforma a la jornada de trabajo y los recargos impacte exclusivamente a las medianas y grandes empresas, protegiendo así la sostenibilidad y viabilidad económica de las micro y pequeñas empresas, que representan el 99% del tejido empresarial del país.

"De acuerdo al Registro Único Empresarial y Social- RUES de Confecámaras y tomando los ingresos para la clasificación del tamaño de empresa hay 13.106 (0,7%) empresas medianas y 56.454 empresas pequeñas (3,2%) activas al 31 de enero de 2023. Sin embargo, la mayor parte del tejido empresarial se concentra en microempresas con 1.697.718 (95,8%)³.

Estas cifras evidencian que las micro y pequeñas empresas constituyen la gran mayoría del aparato productivo del país y, en muchos casos, operan con márgenes de rentabilidad ajustados y estructuras laborales más frágiles. Imponerles un aumento en los recargos salariales y nuevas limitaciones en la jornada diurna podría generar profundos efectos adversos, como la posible reducción de empleo formal, el cierre de negocios y un aumento en la informalidad laboral, afectando negativamente la economía nacional y la generación de puestos de trabajo. En contraste, las medianas y grandes empresas, tienen mayor capacidad económica para asumir estos ajustes, sin que ello implique riesgos significativos para su operatividad o el empleo que generan. Al dirigir la aplicación de la reforma únicamente a estas empresas, el proyecto de ley encuentra un equilibrio

³ Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Radicado No. 2-2023-005481 de 02 de marzo de 2023. Respuesta a Solicitud de Información. Pág 7.

entre la protección de los derechos laborales y la viabilidad empresarial, evitando afectar negativamente a los sectores más vulnerables del ecosistema productivo.

b. De la jornada diurna y nocturna y la protección de los derechos laborales y condiciones dignas de trabajo.

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 período 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 8:00 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 8:00 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.

Según la Universidad Complutense de Madrid:

"Existe un período de precalentamiento durante las primeras horas de la jornada laboral hasta alcanzar el rendimiento máximo a media jornada. A medida de este

momento los efectos de la fatiga provocan un descenso del rendimiento a medida que transcurre la jornada laboral.". Fatiga laboral: conceptos y prevención, Universidad Complutense de Madrid

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.

c. Propuesta de pago a internos

Un interno de medicina es un estudiante de sexto año, es decir el último año de pregrado de medicina. A pesar de que son estudiantes de pregrado, tienen una carga asistencial alta, ya que deben estar 7/7 días a la semana en el hospital y en jornadas de 12 horas o más.

Según el Colegio Médico Colombiano la última cifra del año 2024 arrojó que hay 7600 estudiantes de medicina cursando el internado por año El artículo propuesto ayuda de sostenimiento mensual de un salario mínimo con pago por ADRES y asigna la Cotización a salud, pensión y ARL a las Universidades, actualmente la afiliación a ARL ya es asumida por las Universidades.P

IV. IMPACTO FISCAL.

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:

"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 regiendo por la normatividad vigente.

En cuanto al artículo de internos de medicina, teniendo en cuenta que no todos los estudiantes, están vinculados durante todo el año se calcula un impacto fiscal máximo de 129.823.200.000 por año producto de multiplicar el valor del auxilio anual de 12 SMLMV por 7600 estudiantes .

V. POSIBLE CONFLICTO DE INTERÉS.

"Las obligaciones previstas en el artículo 7° 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 provisiones legislativas.

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.

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, 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:

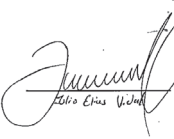
Se advierte que el presente Proyecto de Ley es de carácter general, sin embargo, en cumplimiento de la Ley 2003 de 2019, se hace la salvedad de que corresponde a la esfera privada de cada uno de los congresistas el examen del contenido de la presente iniciativa legislativa, y de otros elementos que puedan derivarse o entenderse como generadores de conflicto de interés contemplados en el artículo 286 de la Ley 5 de 1992.

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.

Cordialmente,

Cordialmente,

Angélica Lozano Senadora de la República, Alejandro Carlos Chacón Senador de la República, Olga Lucía Velásquez Nieto Representante a la cámara por Bogotá, JOHN Jairo ROLDAN AVENDANO Senador de la República, and other signatures.



 Julio Elias Vidal
 Chefe.

SENADO DE LA REPUBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 25 del mes Marzo del año 2025

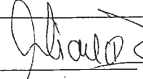
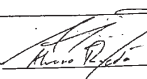
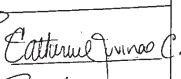
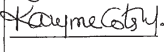
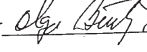
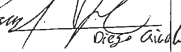
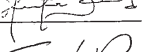
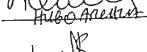
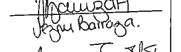
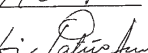
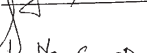

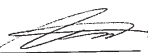
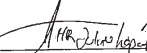

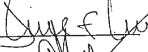




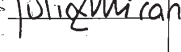
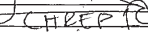
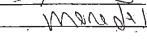
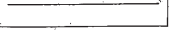
se radicó en este despacho el proyecto de ley N° 409 Acto Legislativo N° _____, con todos y cada uno de los requisitos constitucionales y legales por: H. Angelica Lozano, Alejandro Chacón, David Name, Jhon Jairo Roldán, Fabio Amin, Guido Echeverri y otros Senadores.


 SECRETARIO GENERAL

23

Firmas Cámara de Representantes

Proyecto de Ley "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"


		
		
		
		
		
		
		
		

SECCIÓN DE LEYES
SENADO DE LA REPÚBLICA – SECRETARÍA GENERAL – TRAMITACIÓN LEYES

Bogotá D.C., 25 de marzo de 2025

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el Proyecto de Ley No.409/25 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", me permito remitir a su despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada el día de hoy ante la Secretaría General del Senado de la República por los Honorables Senadores ANGÉLICA LOZANO CORREA, ALEJANDRO CARLOS CHACÓN, JOSÉ DAVID NAME CARDOZO, JHON JAIRO ROLDÁN AVENDAÑO, FABIO AMIN SALEME, JOHN MOISES BESAILE FAYAD, JULIO ELIAS VIDAL, JAIME ENRIQUE DURÁN BARRERA, GUIDO ECHEVERRI PIEDRAHITA,CLAUDIA PEREZ GIRALDO y los Honorables Representantes OLGA LUCÍA VELÁSQUEZ NIETO, GLORIA RODRIGUEZ VALENCIA, ALVARO RUEDA CABALLERO, CATHERINE JUVINAO CLAVIJO, KARYME COTES MARTINEZ, OLGA BEATRIZ GONZALEZ CORREA, DIEGO CAICEDO NAVAS, HECTOR CHAPARRO CHAPARRO, HUGO ARCHILA SUAREZ, JEZMI BARRAZA ARRAT, DIEGO PATIÑO AMARILES, ANDRÉS CALLE AGUAS, JORGE ELIECER TAMAYO, JUAN SEBASTIAN GOMEZ GONZALES, GERMAN ROGELIO ROZO ANIS, JULIA MIRANDA LONDOÑO, ALVARO MONEDERO RIVERA, JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL, y otras firmas ilegibles. La materia de qué trata el mencionado Proyecto de Ley es competencia de la Comisión SÉPTIMA Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones Constitucionales y Legales.



 DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
 Secretario General


PRESIDENCIA DEL H. SENADO DE LA REPÚBLICA – MARZO 25 DE 2025

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el precitado Proyecto de Ley a la Comisión SÉPTIMA Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional para que sea publicado en la Gaceta del Congreso.

CÚMPLASE

EL PRESIDENTE (E) DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA

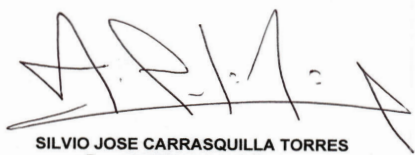

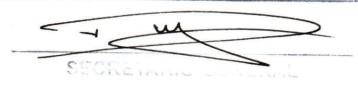

 JOSÉ ALIRIO BARRERA RODRIGUEZ
 SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA


 DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

Proyectó: Sarly Novoa
 Revisó: Dra. Ruth Luengas Peña-Jefe de Leyes

PROYECTO DE LEY NÚMERO 415 DE 2025 SENADO

por medio de la cual se modifica el Código Sustantivo de Trabajo con el fin de establecer la licencia por matrimonio o por declaración de unión marital de hecho.

<p>Bogotá D.C., abril de 2025</p> <p>Doctor, DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ Secretario General Senado de la República Ciudad</p> <p style="text-align: right;">Referencia: radicación Proyecto de Ley</p> <p>Respetado Secretario,</p> <p>Presentamos a consideración del Senado de la República el Proyecto de Ley número <u>415/25</u> "Por medio de la cual se modifica el Código Sustantivo de Trabajo con el fin de establecer la licencia por matrimonio o por declaración de unión marital de hecho", iniciativa legislativa que cumple las disposiciones de la normatividad vigente.</p> <p>Agradezco el trámite correspondiente.</p> <p>Cordialmente,</p>  <p>SILVIO JOSE CARRASQUILLA TORRES Representante a la Cámara Partido Liberal Colombiano</p>	<p style="text-align: center;">PROYECTO DE LEY NÚMERO <u>415</u> DE 2025 SENADO</p> <p style="text-align: center;">"Por medio de la cual se modifica el Código Sustantivo de Trabajo con el fin de establecer la licencia por matrimonio o por declaración de unión marital de hecho"</p> <p style="text-align: center;">El Congreso de Colombia</p> <p style="text-align: center;">DECRETA:</p> <p>Artículo 1. Objeto, finalidad y alcance de la ley. La presente ley tiene por objeto establecer una licencia remunerada para las parejas que contraigan matrimonio o declaren su unión marital de hecho conforme a la ley. Con esta medida se busca que dichas parejas dispongan de un tiempo de calidad tras formalizar su unión y, de este modo, fortalecer su base familiar.</p> <p>Artículo 2. Licencia matrimonial en el Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Adiciónese el numeral 12 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p style="padding-left: 20px;"><i>Todo trabajador o trabajadora, sin importar la modalidad de su contratación, vinculación laboral o el tiempo de servicio, tiene derecho a una licencia remunerada de cinco (5) días hábiles cuando contraiga matrimonio o declare su unión marital de hecho con su pareja, de conformidad con lo previsto en la Ley 54 de 1990. Esta licencia podrá disfrutarse únicamente dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha del matrimonio o de la declaratoria de la unión marital de hecho, y deberá ser solicitada al empleador o la empleadora con una antelación mínima de un (1) mes.</i></p> <p style="padding-left: 20px;">Parágrafo. La licencia de matrimonio será otorgada por una única vez, bien sea en el primer matrimonio o la declaración de la unión marital de hecho, en tanto medie la misma relación laboral.</p> <p>Artículo 3. Extensión del beneficio al sector público. La licencia remunerada establecida en la presente ley será reconocida igualmente a las y los servidores públicos, en las mismas condiciones y términos establecidos en esta ley.</p> <p>Parágrafo. Cuando en las Convenciones Colectivas de trabajo, Acuerdos Colectivos, Pactos o laudos arbitrales, reglamentos de trabajo, se dispongan beneficios mayores a los establecidos en la presente ley, se entenderá que aquellos tienen prevalencia a lo instituido en esta disposición.</p>
<p>Artículo 4. Reglamentación. El Gobierno Nacional reglamentará la presente ley dentro de los seis (6) meses siguientes a su promulgación, para asegurar su adecuada implementación.</p> <p>Artículo 5. Vigencia y derogatorias. La presente ley entrará a regir a los dos (2) años siguientes a la fecha de su sanción, promulgación y publicación en el Diario Oficial. A partir de ese momento, quedarán derogadas todas las disposiciones que le sean contrarias.</p>  <p>SILVIO JOSE CARRASQUILLA TORRES Representante a la Cámara Partido Liberal Colombiano</p> <p style="text-align: center;">SENADO DE LA REPÚBLICA Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)</p> <p>El día <u>01</u> del mes <u>ABRIL</u> del año <u>2025</u> se radicó en este despacho el proyecto de ley Nº. <u>415</u> Acto Legislativo Nº. _____, con todos y cada uno de los requisitos constitucionales y legales por: <u>HR: Silvio Jose Carrasquilla Torres</u></p>  <p style="text-align: center;">SECRETARÍA GENERAL</p>	<p style="text-align: center;">EXPOSICIÓN DE MOTIVOS</p> <p>1. Objeto del proyecto de ley</p> <p>Esta iniciativa legislativa tiene por objeto conceder una licencia remunerada de cinco días hábiles al trabajador que contraiga matrimonio o declare la unión marital de hecho. Lo anterior con el objetivo de fortalecer las relaciones de pareja y familiares en cumplimiento de los estipulados planteados por el artículo 42 Constitucional, así como de los estipulados previstos en la Ley 1361 de 2009, "Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia", y la Ley 1857 de 2017, "Por medio de la cual se modifica la Ley 361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".</p> <p>2. Contenido del proyecto de ley</p> <p>El texto propuesto para primer debate en el Senado de la República a la iniciativa legislativa es integrado por cinco (5) artículos. El artículo primero establece el objeto del proyecto de ley, en el segundo artículo se establece la obligación del empleador para conceder la licencia y se precisan sus términos; el artículo tercero, extiende el beneficio para los empleados públicos, el cuarto da seis meses al gobierno para reglamentarlo y, por último, el artículo quinto estipula la entrada en vigor con la derogatoria correspondiente.</p> <p>3. Justificación del proyecto de ley</p> <p>La protección de la familia es una prioridad para el Estado colombiano, al respecto el Constituyente ha definido un marco normativo tendiente a la protección efectiva de los derechos de las personas, así como de la protección efectiva de la familia. El mencionado proyecto de ley establece medidas tendientes a garantizar un espacio fundamental para fortalecer estas relaciones de tipo familiar y afectivo entre las personas que han contraído matrimonio o han realizado la declaración en los estipulados previstos por el ordenamiento jurídico de la unión marital de hecho.</p> <p>4. Consideraciones del proyecto de ley</p>

<p>4.1. Protección constitucional y convencional a la familia</p> <p>Dentro del marco Constitucional existen diferentes preceptos superiores que constituyen un sustento jurídico al mencionado proyecto de ley, los cuales reconocen a la familia como núcleo fundamental de la sociedad. Al respecto la Carta Constitucional en su artículo 5, establece que</p> <p>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.</p> <p>Por su parte la misma Carta Constitucional, en su artículo 42, indica que:</p> <p>La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla.</p> <p>El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable.</p> <p>La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables.</p> <p>Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes.</p> <p>Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada conforme a la ley.</p> <p>(...)</p> <p>La ley determinará lo relativo al estado civil de las personas y los consiguientes derechos y deberes.</p> <p>Protección igualmente fundamentada en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la cual expresa que: "La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado." y "Se reconoce el derecho del hombre y la mujer a contraer matrimonio y a fundar una familia si tienen la edad y las condiciones requeridas para ello por las leyes internas, en la medida en que estas no afecten al principio de no discriminación establecido en esta Convención".</p> <p>Preceptos que, de conformidad con lo dicho por la Corte Constitucional en ejercicio de su labor de intérprete de la Carta Constitucional,</p>	<p>coincide con algunos instrumentos internacionales de derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH).</p> <p>Preceptos del derecho convencional que coinciden en la protección de la familia como prioridad del derecho universal, al respecto la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) establece que:</p> <p>Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.</p> <p>En el mismo sentido la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que</p> <p>2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra o reputación.</p> <p>Protección igualmente fundamentada en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP), el cual ha establecido el "Derecho al matrimonio y a fundar una familia". Precepto superior que coincide con los planteamientos de la Carta Constitucional, enunciado normativo que ha establecido que "Todas las personas tienen derecho a su intimidad personal y familiar y a su buen nombre, y el Estado debe respetarlos y hacerlos respetar(...).</p> <p>En igual sentido la declaración ya mencionada establece que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio. } 2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio. 3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado. <p>Por su parte la convención establece medidas de protección a la familia en materia laboral, indicando que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
<ol style="list-style-type: none"> 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. <p>Estipulado normativo que coincide con la protección Constitucional planteada por el precepto Constitucional superior el cual indica que</p> <p>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 (artículo 25).</p> <p>En igual sentido el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) establece que:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. <p>En el mismo sentido la Carta Constitucional ha establecido otras garantías de protección frente a la familia como institución fundamental de la sociedad; al respecto el artículo superior 13 establece que:</p> <p>Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.</p> <p>El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.</p> <p>Por su parte la Carta Constitucional, establece que:</p> <p>Toda persona es libre. Nadie puede ser molestado en su persona o familia, ni reducido a prisión o arresto, ni detenido, ni su domicilio registrado, sino en virtud de</p>	<p>mandamiento escrito de autoridad judicial competente, con las formalidades legales y por motivo previamente definido en la ley (artículo 28).</p> <p>4.1.1. El matrimonio y la unión marital de hecho como opciones vitales igualmente protegidas por la Constitución Política colombiana, y como formas idóneas de conformar una familia</p> <p>La Corte Constitucional ha sido reiterativa frente a la necesidad de reconocer el matrimonio y la unión marital de hecho como dos opciones vitales igualmente protegidas por la Constitución, lo anterior previo a la reiteración por parte del Alto Tribunal de la existencia de diferencias razonables en cuanto a la conformación como en sus efectos jurídicos reitera que:</p> <p>existe una equivalencia sustancial entre el matrimonio y la unión marital de hecho: las dos instituciones dan origen a una familia y, desde este punto de vista, merecen igual protección Constitucional (Sentencia No. C-174/96).</p> <p>Sin embargo, independientemente de las diferencias existentes entre el matrimonio y la unión marital de hecho en relación con la forma de constitución y efectos jurídicos, la Corporación también ha reconocido que en ambos tipos de uniones surgen entre sus integrantes vínculos morales y afectivos que se estructuran en virtud de la comunidad de vida permanente y singular que las caracteriza.</p> <p>Este Alto Tribunal Constitucional de igual forma hizo pronunciamientos frente a la necesidad de dotar de esta protección al matrimonio como a la unión marital de hecho, pronunciamiento realizado en ejercicio de la función encomendada por el Constituyente en la Constitución Política colombiana¹⁶, de guardar la integridad y supremacía de la misma Carta Constitucional, en esta oportunidad frente al artículo Superior 17 que establece a la familia como núcleo fundamental de la sociedad, indicó que:</p> <p>La hermenéutica de la disposición anterior lleva al intérprete a extraer dos conclusiones: Una primera, según la cual la familia puede tener origen bien en vínculos jurídicos emanados del matrimonio, o bien en vínculos naturales provenientes de la voluntad responsable de conformarla. Y una segunda conforme con la cual, sin importar cuál de las formas ha sido escogida para fundar la familia, ella, en cualquier evento, es vista como el núcleo fundamental de la sociedad por lo cual siempre merece la protección del Estado (Sentencia C-533 de 2000).</p> <p>Lo anterior lleva también a la conclusión de que el Constituyente previó dos formas de unión entre el hombre y la mujer con miras a fundar la familia: el matrimonio y la unión libre o unión de hecho.</p>

<p>En este sentido es claro para la Corte Constitucional la idoneidad de los vínculos jurídicos emanados del matrimonio o los vínculos naturales provenientes de la voluntad responsable de conformarla, para constituir una familia. Más específicamente el matrimonio o la unión marital de hecho como medios idóneos para integrar una familia. Vínculo familiar que merecen una protección Constitucional y políticas que permitan fortalecer las relaciones afectivas internas y el desarrollo de sus vidas como unidad familiar.</p> <p>4.1.2. La familia como núcleo fundamental de la sociedad</p> <p>El Constituyente definió la familia en la Carta Constitucional, texto superior en el artículo 42 en cual reza:</p> <p>La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla.</p> <p>El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable.</p> <p>La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables.</p> <p>Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes. Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada conforme a la ley. Los hijos habidos en el matrimonio o fuera de él, adoptados o procreados naturalmente o con asistencia científica, tienen iguales derechos y deberes. La ley reglamentará la progenitura responsable.</p> <p>La pareja tiene derecho a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos, y deberá sostenerlos y educarlos mientras sean menores o impedidos. Las formas del matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los deberes y derechos de los cónyuges, su separación y la disolución del vínculo, se rigen por la ley civil.</p> <p>Los matrimonios religiosos tendrán efectos civiles en los términos que establezca la ley. Los efectos civiles de todo matrimonio cesarán por divorcio con arreglo a la ley civil. También tendrán efectos civiles las Sentencias de nulidad de los matrimonios religiosos dictadas por las autoridades de la respectiva religión, en los términos que establezca la ley.</p> <p>La ley determinará lo relativo al estado civil de las personas y los consiguientes derechos y deberes.</p>	<p>Estipulados Constitucionales que fueron objeto de interpretación por la Corte Constitucional, indicó que:</p> <p>"El concepto de esta institución social puede estudiarse, entre otras, desde dos ópticas, por lo general, complementarias entre sí. La primera, concibiéndola como un conjunto de personas emparentadas por vínculos naturales o jurídicos, unidas por lazos de solidaridad, amor y respeto, y caracterizadas por la unidad de vida o de destino, presupuestos que, en su mayoría, se han mantenido constantes. La segunda, se puede desarrollar en consideración a sus integrantes, desde esta perspectiva el concepto de familia se ha visto permeado por una realidad sociológica cambiante que ha modificado su estructura. En este sentido se ha señalado que "el concepto de familia no puede ser entendido de manera aislada, sino en concordancia con el principio de pluralismo", porque "en una sociedad plural, no puede existir un concepto único y excluyente de familia, identificando a esta última únicamente con aquella surgida del vínculo matrimonial". (Sentencia T-705/16).</p> <p>Realidades sociológicas que son definidas por la Corte Constitucional, tal y como lo ha manifestado en sus decisiones:</p> <p>"El concepto de familia no incluye tan sólo la comunidad natural compuesta por padres, hermanos y parientes cercanos, sino que se amplía, incorporando aun a personas no vinculadas por los lazos de la consanguinidad, cuando faltan todos o algunos de aquellos integrantes, o cuando, por diversos problemas —entre otros los relativos a la destrucción interna del hogar por conflictos entre los padres, y obviamente los económicos—, resulta necesario sustituir al grupo familiar de origen por uno que cumpla con eficiencia, y hasta donde se pueda con la misma o similar intensidad, el cometido de brindar al niño un ámbito acogedor y comprensivo dentro del cual pueda desenvolverse en las distintas fases de su desarrollo físico, moral, intelectual y síquico". (Sentencia T-049/99)</p> <p>En el mismo sentido la Corte Constitucional en la Sentencia C-577 de 2011, ha indicado que la protección prevista por la Carta Constitucional al concepto de familia se extiende a todos los tipos de familia independientemente del vínculo jurídico; al respecto destaca que:</p> <p>la familia que surge de la unión libre también es merecedora de protección Constitucional y la Constitución la pone en un plano de igualdad con la que tiene su origen en el matrimonio, porque el Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia, independientemente de su constitución por vínculos jurídicos o naturales y, por lo mismo, la honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables, sin tener en cuenta el origen de la misma familia.</p> <p>4.1.3. La familia como derecho fundamental o como derecho prestacional</p>
<p>La Corte Constitucional ha realizado pronunciamientos frente a la consideración de la familia en sí misma, al respecto, indicó que: "se presenta una controversia acerca de si la familia puede ser considerada, en sí misma, un derecho fundamental o uno de carácter prestacional.</p> <p>De tal suerte que las medidas de protección de aquélla pueden ser comprendidas de manera diferente, dependiendo de si se entiende que familia es un derecho fundamental (de primera generación), o si, por el contrario, se ubica como un derecho de contenido prestacional".</p> <p>Frente a esta disyuntiva Constitucional el Alto Tribunal Constitucional en la misma Sentencia indicó los efectos de la adopción de cada una de las tesis al respecto. Frente al entendimiento de la familia como un derecho prestacional indicó que:</p> <p>si se entiende que "familia" es un derecho prestacional, entonces el Estado, según las condiciones económicas podrá establecer mayores o menores beneficios que proporcionen las condiciones para que las familias puedan lograr su unidad, encontrándose protegidas económica y socialmente. De igual manera, entraría a aplicarse el principio de no regresión, pudiéndose, en algunos casos, excepcionarse. (Sentencia T-572/09).</p> <p>De igual forma se refirió frente a las consecuencias de entender la familia como un derecho fundamental, al respecto indicó que:</p> <p>Por el contrario, si se comprende a la familia en términos de derecho fundamental, entonces las medidas estatales relacionadas con aquella serán obligatorias, no pudiendo alegarse argumentos de contenido económico para incumplirlas. (Sentencia T-044/14).</p> <p>Finalmente, el Alto Tribunal concluye por exponer una tercera tesis frente a la discusión conceptual planteada por la misma Corte Constitucional donde indica que: "la tesis intermedia apunta a señalar que la familia como institución debe ser protegida por el Estado, en cuanto a la preservación de su unidad y existencia, presentando en estos casos una dimensión de derecho fundamental; al mismo tiempo, otros elementos, de contenido económico y asistencial, se orientan por la lógica de implementación y protección propia de los derechos prestacionales.". Concluye la Corte indicando que "En suma, de la comprensión que se tenga del término "familia" dependerá el sentido y alcance de los mecanismos Constitucionales de protección".</p> <p>4.2. Protección Constitucional y convencional de los derechos laborales</p>	<p>El Constituyente ha catalogado como fundamental el derecho al trabajo, al respecto la Carta Constitucional de 1991 estableció que "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", y delegó en el Congreso de la República la función de expedir el estatuto del trabajo en el marco de un conjunto de principios mínimos fundamentales previstos por la misma Carta Constitucional, al respecto la Constitución Política colombiana indicó que:</p> <p>El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. (Sentencia C-055/99)</p> <p>La Corte Constitucional en ejercicio de sus funciones encomendadas por el Constituyente consistentes en guardar la integridad y supremacía de la misma Constitución ha insistido en el valor reconocido por el Constituyente frente al trabajo como derecho fundamental.</p> <p>Al respecto el Alto Tribunal Constitucional indicó que:</p> <p>En la Carta de 1991 se observa un bien significativo cambio de carácter cualitativo en relación con el trabajo. En efecto, es ciertamente un derecho humano (artículo 25) pero también constituye, al mismo nivel del respeto a la dignidad humana, un principio o elemento fundamental del nuevo orden estatal. (Artículo 1°). Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad. La misma Sentencia se resalta que la inclusión del trabajo como categoría del fundamento esencial de la República unitaria no obedece a una simple. (Sentencia C-546/92)</p> <p>La misma Sentencia se resalta que la inclusión del trabajo como categoría del fundamento esencial de la República unitaria no obedece a una simple modificación</p>

<p>terminológica, sino que trae consigo el reconocimiento de una condición particular en este derecho.</p> <p>Al respecto la Asamblea Nacional Constituyente indicó que:</p> <p>"(...)se trata de superar, con todas sus consecuencias, la concepción que ve en el trabajo únicamente un derecho humano y una obligación individual y social (...). No se trata, como pudiera pensarse con ligereza, de un simple retoque cosmético o terminológico. Se pretende señalar un rumbo inequívoco y fundamental para la construcción de una nueva legitimidad para la convivencia democrática, que debe nutrir el espíritu de la estructura toda de la nueva Carta. En estas condiciones, el trabajo humano se eleva a rango de postulado ético-político necesario para la interpretación de la acción estatal y de los demás derechos y deberes incluidos en la Carta, así como factor indispensable de integración social".</p> <p>En el mismo sentido el Alto Tribunal, indicó que: "El trabajo es una actividad que goza en todas sus modalidades de especial protección del Estado".</p> <p>Una de las garantías es el Estatuto del Trabajo, que contiene unos principios mínimos fundamentales, cuya protección es de tal naturaleza, que es inmune incluso ante el Estado de excepción por hechos que perturben o amenacen perturbar en forma grave e inminente el orden social, económico y ecológico.". En la misma Sentencia, se refiere frente al alcance de la protección frente al trabajo como derecho fundamental frente al Estado; al respecto indica el Alto Tribunal Constitucional que:</p> <p>El mandato Constitucional de proteger el trabajo como derecho-deber, afecta a todas las ramas y poderes públicos, para el cumplimiento de uno de los fines esenciales del Estado: garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes que genera esa labor humana. La especial protección estatal que se exige para el trabajo alude a conductas positivas de las autoridades, así como al diseño y desarrollo de políticas macroeconómicas que tengan por objeto fomentar y promoverlo, de modo que quienes lo desarrollan (los trabajadores) puedan contar con suficientes oportunidades para acceder a él y con elementos indispensables para derivar de su estable ejercicio el sustento propio y familiar. Pero también implica, al lado del manejo económico, la creación de condiciones normativas adecuadas a los mismos fines, esto es, la previsión de un ordenamiento jurídico apto para la efectiva garantía de estabilidad y justicia en las relaciones entre patronos (oficiales o privados) y trabajadores. (Sentencia No. C-479/92).</p> <p>4.2.1. Licencias remuneradas en el Código Sustantivo del Trabajo colombiano</p>	<p>En el Código Sustantivo del Trabajo, encontramos las siguientes licencias remuneradas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ordena que en caso de fallecimiento del cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, se otorgue una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. (Artículo 57, numeral 10 del Código Sustantivo del Trabajo). b) Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. (Artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo). c) Descanso remunerado en caso de aborto. (Artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo). d) El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. <p>5. Experiencias internacionales</p> <p>La iniciativa legislativa que se somete a consideración de la Comisión Séptima del Senado (en primera instancia), ha tenido aplicación en otras legislaciones en el mundo con resultados favorables para las familias, son estas las que nos brindan herramientas que permiten fortalecer nuestro ordenamiento jurídico. A continuación, podremos observar cómo la licencia matrimonial no es una idea ajena al contexto internacional.</p> <p>5.1. Experiencias en América Latina</p> <p>La creación de un permiso remunerado por causa del matrimonio no es un tema extraño en un buen número de ordenamientos jurídicos alrededor del mundo. Algunos de los casos más destacados son el de Italia y Brasil. El primero contempla en su legislación un permiso de hasta quince (15) días a las personas que contraigan matrimonio civil. El segundo consagra un permiso remunerado de tres días consecutivos.</p>
<p>También encontramos los casos de los ordenamientos jurídicos de Alemania, Argentina, Brasil, Chile, España, Francia y Portugal, tal como se observará a continuación:</p> <p>a. Alemania: Código Civil del 4 de julio de 2008</p> <p>Aunque no existe norma expresa, a través de la figura de impedimentos temporales contemplada en el artículo 616 del Código Civil los trabajadores pueden solicitar algunos días con motivo del matrimonio.</p> <p>b. Argentina: Ley 20.744</p> <p>El Artículo 158 de la Ley 20.744, sobre contrato de Trabajo, contempla que el régimen de licencias especiales a favor del trabajador, entre las que se encuentra la licencia especial por matrimonio de diez días corridos. Es importante señalar que el artículo 160 de la referida ley aclara que para efectos de la licencia por matrimonio se computarán los días como calendario.</p> <p>c. Brasil: Decreto-Ley 229 de 1967</p> <p>En Brasil el artículo 11 del Decreto-Ley 229 de 1967 contempla que el trabajador podrá hacer uso de tres días consecutivos de permiso pagado por motivo de matrimonio.</p> <p>d. Chile: Ley 20.764 de 2014</p> <p>El artículo 207 bis. De la Ley 20.764 de 2014 señala que, en el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco (5) días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. También señala que este permiso se podrá utilizar, a elección del trabajador, en el día del matrimonio y en los días inmediatamente anteriores o posteriores al de su celebración.</p> <p>El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.</p> <p>e. España: Estatuto de los trabajadores</p>	<p>El artículo 37 del Decreto real Legislativo 2 de 2015 del 24 de octubre de 2015 (Estatuto de los trabajadores) establece que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por quince días naturales en caso de matrimonio.</p> <p>f. Francia: "Code du Travail"</p> <p>El artículo L.226 1 del Código de Trabajo francés contempla un permiso de cuatro días en caso del matrimonio del trabajador, sin reducción de remuneración.</p> <p>g. Italia: Decreto-Ley 1334 de 1937</p> <p>La legislación italiana es una de las más antiguas y desarrolladas en relación con permisos con motivo de matrimonio. El artículo único del Decreto-Ley 1334 de 1937 otorga un permiso pagado no mayor a quince (15) días al trabajador activo que contraiga matrimonio. Este permiso solo se efectúa con ocasión al matrimonio civil.</p> <p>Adicionalmente, la circular 190 de 1992 señala que en el caso que exista un segundo matrimonio el permiso solo podrá solicitarse por muerte del cónyuge o divorcio. El trabajador debe entregar el certificado dentro de los treinta días siguientes al primer día de permiso.</p> <p>h. Portugal: Ley 99 de 2003</p> <p>El artículo 255 de la Ley 99 de 2003 (Código del Trabajo) señala como falta justificada la ausencia del trabajador de quince (15) días por motivo de matrimonio.</p> <p>6. Impacto Fiscal</p> <p>Con relación al impacto fiscal del presente proyecto de ley nos remitimos a la Jurisprudencia del primer nivel hermenéutico en materia Constitucional; la honorable Corte Constitucional estableció que:</p> <p>Las obligaciones previstas en el artículo 7° 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. 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</p>

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. 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, 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 7° 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. Como lo ha resaltado la Corte, si bien compete a los miembros del Congreso la responsabilidad de estimar y tomar en cuenta el esfuerzo fiscal que el proyecto bajo estudio puede implicar para el erario público, es claro que es el Poder Ejecutivo, y al interior de aquél el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el que dispone de los elementos técnicos necesarios para valorar correctamente ese impacto, y a partir de ello, llegado el caso, demostrar a los miembros del órgano legislativo la inviabilidad financiera de la propuesta que se estudia. De allí que esta corporación haya señalado que corresponde al Gobierno el esfuerzo de llevar a los legisladores a la convicción de que el proyecto por ellos propuesto no debe ser aprobado, y que en caso de resultar infructuoso ese empeño, ello no constituye razón suficiente para tener por incumplido el indicado requisito, en caso de que las Cámaras finalmente decidan aprobar la iniciativa cuestionada.

Dicho esto, debemos indicar que el mencionado proyecto de ley no exige del Estado nuevas erogaciones fiscales o nuevas destinaciones presupuestales, toda vez que aquellos servidores públicos que serían beneficiarios de esta iniciativa legislativa no recibirían algún tipo de giro extraordinario o adicional en sus remuneraciones, los beneficios se limitarían a poder disfrutar de una licencia remunerada, en la cual el beneficio se materializa en tiempo libre para fortalecer sus relaciones familiares, mas no en aumento de sus ingresos económicos con ocasión al salario recibido como remuneración, por parte del Estado.

7. Consideraciones finales

La definición dada por el Constituyente de nuestro Estado como Constitucional, Social y Democrático de Derecho a través de la Carta Constitucional, exige de sus instituciones actuar en búsqueda de garantizar la progresividad de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos, y para el presente caso de todos y todas las trabajadoras que habitan en nuestro territorio.

El presente proyecto de ley pretende brindar mayores garantías a este segmento poblacional de trabajadoras y trabajadores que en desarrollo de su libertad deciden organizar una nueva familia de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente, proporcionando el tiempo necesario para el compartir de la nueva familia, sin ver vulnerado su derecho fundamental al trabajo o colocar en riesgo de vulneración este derecho fundamental. En esta oportunidad le corresponde a esta célula legislativa atender a su responsabilidad histórica y en desarrollo de ello acoger en su integralidad esta iniciativa legislativa, y dar el respectivo trámite legislativo previsto por el ordenamiento jurídico, permitiendo de esta forma hacer de la misma una ley de la República que promueva, restablezca, garantice y proteja los derechos fundamentales de todos los trabajadores que desarrollan sus actividades laborales en el territorio nacional.

Por las razones planteadas, pongo a consideración este proyecto de ley.

Cordialmente,

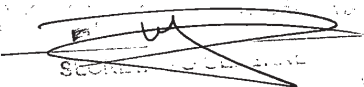


SILVIO JOSE CARRASQUILLA TORRES
Representante a la Cámara
Partido Liberal Colombiano

SENADO DE LA REPÚBLICA

Secretaría General (Art. 139 y ss Ley 5ª de 1.992)

El día 01 del mes ABRIL del año 2025
se radicó en este despacho el proyecto de ley
N° 415 Acto Legislativo N° _____ con todos y
cada uno de los requisitos, constitucionales y legales
por: H. Silvio Jose Carrasquilla Torres




SECCIÓN DE LEYES
SENADO DE LA REPÚBLICA – SECRETARÍA GENERAL – TRAMITACIÓN
LEYES

Bogotá D.C., 01 de abril de 2025

Señor Presidente:

Con el fin de repartir el Proyecto de Ley No.415/25 Senado "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO CON EL FIN DE ESTABLECER LA LICENCIA POR MATRIMONIO O POR DECLARACIÓN DE UNION MARITAL DE HECHO", me permito remitir a su despacho el expediente de la mencionada iniciativa, presentada el día de hoy ante la Secretaría General del Senado de la República por el Honorable Representante SILVIO JOSE CARRASQUILLA TORRES La materia de qué trata el mencionado Proyecto de Ley es competencia de la Comisión SÉPTIMA Constitucional Permanente del Senado de la República, de conformidad con las disposiciones Constitucionales y Legales.



DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ
Secretario General

PRESIDENCIA DEL H. SENADO DE LA REPÚBLICA – ABRIL 01 DE 2025

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el precitado Proyecto de Ley a la Comisión SÉPTIMA Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional para que sea publicado en la Gaceta del Congreso.

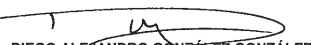
CÚMPLASE

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA



EFRAIN CEPEDA SARABIA

SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA



DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

Proyectó: Sarly Novoa
Revisó: Dra. Ruth Luengas Peña-Jefe de Leyes

C O N T E N I D O

Gaceta número 419 - miércoles, 2 de abril de 2025

SENADO DE LA REPÚBLICA

PROYECTOS DE LEY

Págs.

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.....	1
Proyecto de ley número 415 de 2025 Senado, por medio de la cual se modifica el Código Sustantivo de Trabajo con el fin de establecer la licencia por matrimonio o por declaración de unión marital de hecho.	8