

## ANÁLISIS-RESUMEN DEL AÑO 2024

DEL GIRO HECHO POR LA ADRES, AL RÉGIMEN SUBSIDIADO DE SALUD, POR CONCEPTO DE RECONOCIMIENTO DE LA UPC DE LOS AFILIADOS VENEZOLANOS, EN CONDICIÓN DE PERMANENCIA IRREGULAR EN COLOMBIA, PERTENECIENTES A LAS EPS QUE FUNCIONAN EN LOS TRES (3) DEPARTAMENTOS ANALIZADOS, DURANTE TODO EL AÑO 2024.

DEPARTAMENTO	No. DE AFILIADOS	VALOR -\$\$- GIRADO X UPC
CHOCÓ	(Corte a 1-12-2024 ) 1.392	\$ 1.402'530.271,80
LA GUAJIRA	117.791	\$124.524'744.275,20
NORTE DE SANTANDER	130.207	\$148.854'319.664,60
<b>SUMA TOTALES ANUALES</b>	<b>249.390</b>	<b>\$274.781'594.211.60</b>

### ANÁLISIS DEL COMPONENTE POBLACIONAL

- ❖ Los "AFILIADOS", que suman 249.390, son **CABEZAS DE HOGAR**.
- ❖ El "TAMAÑO PROMEDIO" de un hogar es de: **CUATRO (4) PERSONAS**.
- ❖ Por consiguiente, **LA POBLACIÓN TOTAL, AFILIDADA** por las EPS que funcionan en estos tres Departamentos, **durante los 12 meses del 2024**, corresponde a LA CIFRA AGREGADA DE 997.560, y a un **PROMEDIO MENSUAL** de **OCHENTA Y TRES MIL CIENTO TREINTA (83.130) VENEZOLANOS** que se encuentran en condición de **PERMANENCIA IRREGULAR**, en estos Departamentos, como en el resto del territorio nacional.

DEPARTAMENTO	EPS REGISTRADAS
CHOCÓ	1-COMFACHOCÓ; 2- SALUD TOTAL; 3- SANITAS; 4-NUEVA EPSS 37; 5- NUEVA EPS 41; 6-COOSALUD
LA GUAJIRA	1-FAMILIAR DE COLOMBIA; 2- CAJACOPI; 3- DUSAKAWI; 4- ASOCIACIÓN INDÍGENA DEL CAUCA; 5- ANASWAYUU; 6- SALUD TOTAL; 7- SANITAS; 8- NUEVAEPS 37; 9- NUEVA EPS 41; 10- COOSALUD.
NORTE DE SANTANDER	1-COMFAORIENTE; 2- SALUD TOTAL; 3- SANITAS; 4- COMPENSAR; 5-NUEVA EPS 37; 6- NUEVA EPS 41; 7- COOSALUD EPSS 42; 8- COOSALUD ESS 024.

NOTA 1: ESTAS CIFRAS/DATOS, CORRESPONDEN AL PERIODO DE LOS 12 MESES DEL AÑO 2024.

NOTA 2: SE ANALIZARON ESTOS DEPARTAMENTOS PORQUE SON LAS REGIONES, O TERRITORIOS, MÁS CRÍTICOS DE COLOMBIA.



CNE-E-DG-2025-008385

7/05/2025  
3:43:00 p. m.

Folios  
19



H. copia

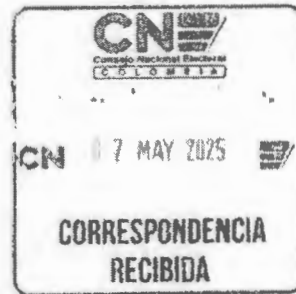
Bogotá, D. C., Mayo 6 de 2025

Doctor  
**ÁLVARO HERNÁN PRADA A.**  
Presidente  
**CONSEJO NACIONAL ELECTORAL**

Con copia original para:

- Dr. **HERNÁN PENAGOS GIRALDO**  
REGISTRADOR NACIONAL DEL ESTADO CIVIL.
- Dr. **ARMANDO BENEDETTI VILLANEDA**  
MINISTRO DEL INTERIOR.
- Dr. **ANTONIO SANGUINO PÁEZ**  
MINISTRO DE TRABAJO
- Dr. **GREGORIO ELJACH PACHECO**  
PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN.

La Ciudad.



REF.: NOTIFICACIÓN DE MI DECISIÓN DE SUSPENDER LOS TÉRMINOS Y EL ALCANCE DE LA RESOLUCIÓN No. 556 DEL 21 DE ENERO DE 2025, MEDIANTE LA CUAL LA RNEC INSCRIBIÓ, A MI NOMBRE, LA CONSULTA POPULAR DE ORIGEN CIUDADANO No. 202-05-001.

Cordial saludo a todos.

En el marco del proceso socio-político-electoral generado por el anuncio, y más recientemente, la radicación formal, por parte del Presidente Petro, de la CONSULTA POPULAR GUBERNAMENTAL, me permito informarles que:

En mi condición de promotora y vocera única, es decir de representante legal, de la CONSULTA POPULAR DE ORIGEN CIUDADANO, titulada "A VENEZUELA VALE LA PENA VOLVER, ..... VALE LA PENA VOLVERI, COMO CANTÓ EL VENEZOLANO", he tomado la decisión de presentarle a la Registraduría Nacional, al CNE, y a las otras Instituciones que ustedes representan, la siguiente,

#### PETICIÓN:

**SUSPENDER**, DE MANERA INMEDIATA, TODOS LOS EFECTOS DE LA RESOLUCIÓN No. 556 DEL 21 DE ENERO DE 2025, MEDIANTE LA CUAL LA RNEC INSCRIBIÓ, A MI NOMBRE, LA PRECITADA CONSULTA POPULAR DE ORIGEN CIUDADANO, con No. 2025-05-001.

Por lo demás, les pido tomar nota de que esta **SUSPENSIÓN** deberá estar vigente hasta el momento en que la **CONSULTA POPULAR GUBERNAMENTAL**, concluya todo su proceso.

Es decir, en el evento de que el Senado de la República le niegue el Proyecto al Presidente Petro, la **SUSPENSIÓN** que estoy solicitando, se levantará entre el 22 de Mayo y el 2 Junio.

3/19/2025

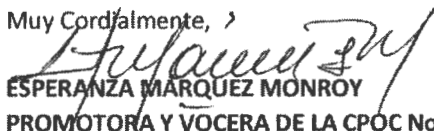
En cambio, si el Senado le da vía libre, la SUSPENSIÓN de la Resolución No.556 del 21 de enero de 2025, se mantendrá hasta el día siguiente de la jornada de votación de **LA CONSULTA POPULAR GUBERNAMENTAL**, que deberá desarrollarse a principios del mes Septiembre.

Así que, mientras la **CONSULTA POPULAR DE ORIGEN CIUDADANO** que yo lidero se encuentre SUSPENDIDA, me dedicaré a avanzar, aún más, en el CONTROL SOCIAL, concomitante a este Mecanismo de Participación Ciudadana, cuyo propósito es determinar cuál ha sido el costo que Colombia ha asumido para darle atención en salud a los venezolanos que se encuentran en condición de permanencia irregular en nuestro país.

En este orden de ideas, y para su información, me permito anexar a la presente, copia de algunos documentos contentivos de información oficial, entregada por la ADRES, y de los análisis parciales que ya he adelantado.

Sin más por el momento, me suscribo,

Muy Cordialmente, >

  
**ESPERANZA MÁRQUEZ MONROY**  
**PROMOTORA Y VOCERA DE LA CPOC No. 2025-05-001**  
Ciudadana de VER-DAD -Titular del **CONTROL SOCIAL**  
Email: [esperanzamarquezmonroy8@gmail.com](mailto:esperanzamarquezmonroy8@gmail.com)  
Celular, sin WhatsApp: 317 3942383

Anexo: Lo Anunciado, y  
Documento, (1 folio), contentivo de "Carta Abierta" y resumen de la CPOC No 2025-05-001 ✓

C.C.: Para los 105 (o 108?) Senadores de la República a través del Email de la Secretaría de esa Corporación.

2/19/25

## ANÁLISIS-RESUMEN DEL PRIMER TRIMESTRE DE 2025

**DEL GIRO HECHO POR LA ADRES, AL RÉGIMEN SUBSIDIADO DE SALUD, POR CONCEPTO DE RECONOCIMIENTO DE LA UPC DE LOS AFILIADOS VENEZOLANOS, EN CONDICIÓN DE PERMANENCIA IRREGULAR EN COLOMBIA, PERTENECIENTES A LAS EPS QUE FUNCIONAN EN LOS TRES (3) DEPARTAMENTOS ANALIZADOS.**

DEPARTAMENTO	No. DE AFILIADOS	VALOR -\$ GIRADO X UPC
CHOCÓ	1.403	\$ 413'798.461,00
LA GUAJIRA	124.426	\$38.019'243.299,30
NORTE DE SANTANDER	132.566	\$42.494'464.219,70
<b>TOTAL DE TRES (3) MESES</b>	<b>258.395</b>	<b>\$80.927'505.980,00</b>

### ANÁLISIS DEL COMPONENTE POBLACIONAL

- Los "AFILIADOS", que suman 258.395, son CABEZAS DE HOGAR.
- El "TAMAÑO PROMEDIO" de un hogar es de: CUATRO (4) PERSONAS.
- Por consiguiente, LA POBLACIÓN TOTAL, AFILIDADA por las EPS que funcionan en estos tres Departamentos, durante los tres (3) meses iniciales del 2025, corresponde a la cifra AGREGADA de UN MILLÓN TREINTA Y TRES MIL QUINIENTOS OCHENTA (1.033.580) VENEZOLANOS que se encuentran en condición de PERMANENCIA IRREGULAR, en estos Departamentos, como en el resto del territorio nacional.

NOMBRE DE LA EPS	No. DE AFILIADOS	\$ RECIBIDO POR UPC
DUSAKAWI	21.304	\$ 7.760'278.556,7
ASOC. INDÍGENA D CAUCA	1.191	\$ 135'420.269,7
ANASWUAYUU	14.822	\$ 5.760'178.056,7
MALLAMAS	1	\$ 82.654,8
<b>TOTALES</b>	<b>37.218</b>	<b>\$14.655'959.537,9</b>

**NOTA 1: SE REITERA QUE ESTAS CIFRAS/DATOS, CORRESPONDEN AL, CORTO, PERIODO DE LOS TRES (3) PRIMEROS MESES DEL AÑO 2025.**

**NOTA 2: SE ANALIZARON ESTOS DEPARTAMENTOS PORQUE SON LAS REGIONES, O TERRITORIOS, MÁS CRÍTICOS DE COLOMBIA.**

**NOTA 3: 37.218 X 4 = 148.872 SON LOS VENEZOLANOS AFILIADOS A LAS EPS INDÍGENAS.**

3/19 *Beck*

UPC reconocida a EPS por afiliados al Régimen Subsidiado con tipos de documento PT y PE						
PERIODO REPORTADO:	Enero 2024 a marzo de 2025					
FUENTE:	Dirección de Liquidaciones y Garantías					
FECHA DE CORTE:	02 de abril de 2025					
FECHA DE CONSULTA:	10 de abril de 2025					
Periodo	Código EPS	Nombre EPS	Código departam	Departamento	Afiliados reconocidos con documentos PT y PE	UPC reconocida a afiliados con documentos PT y PE.
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	8	ATLANTICO	11	1,054,332.90
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	13	BOLIVAR	2,425	213,484,399.80
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	20	CESAR	2,183	208,648,071.10
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	23	CORDOBA	493	45,288,863.70
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	25	CUNDINAMARCA	415	36,249,509.40
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	44	LA GUAJIRA	14,681	1,406,757,756.30
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	47	MAGDALENA	2	161,553.90
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	70	SUCRE	2,253	209,367,876.60
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	76	VALLE	1	122,227.80
1/01/2024	CCF050	Comfaoiente	84	MUNICIPIO DE SANTANDER	11,905	1,138,196,925.51
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	8	ATLANTICO	12,311	1,152,187,060.48
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	13	BOLIVAR	19,077	1,779,020,318.59
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	15	BOYACA	1,942	161,364,805.47
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	20	CESAR	6,282	564,508,652.10
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	23	CORDOBA	405	37,237,633.20
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	44	LA GUAJIRA	31,33	3,016,926,989.74
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	47	MAGDALENA	2,707	244,237,269.60
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	50	META	3,154	303,832,431.96
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	70	SUCRE	1,469	138,322,106.10
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	76	VALLE	1	122,227.80
1/01/2024	CCF102	Comfatchoco	27	CHOCO	315	28,985,930.80
1/01/2024	EPS025	Capresoca	20	CESAR	1	122,227.80
1/01/2024	EPS025	Capresoca	85	CASANARE	4,994	429,027,488.16
1/01/2024	EPSI01	Dusakawi	20	CESAR	609	56,197,603.50
1/01/2024	EPSI01	Dusakawi	44	LA GUAJIRA	14,426	1,522,460,354.10
1/01/2024	EPSI01	Dusakawi	47	MAGDALENA	23	2,859,282.00
1/01/2024	EPSI03	Asociación Indígena del Cauca	5	ANTIOQUIA	10	761,009.70
1/01/2024	EPSI03	Asociación Indígena del Cauca	17	CALDAS	80	7,821,690.90
1/01/2024	EPSI03	Asociación Indígena del Cauca	19	CAUCA	254	24,832,786.20
1/01/2024	EPSI03	Asociación Indígena del Cauca	41	HUILA	1,077	109,861,553.88
1/01/2024	EPSI03	Asociación Indígena del Cauca	44	LA GUAJIRA	1,311	143,665,008.90
1/01/2024	EPSI03	Asociación Indígena del Cauca	76	VALLE	51	4,611,570.00
1/01/2024	EPSI03	Asociación Indígena del Cauca	86	PUTUMAYO	576	76,153,969.80
1/01/2024	EPSI04	Anaswayuu	44	LA GUAJIRA	13,078	1,416,038,810.74
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	11	BOGOTA D.C.	1	48,535.20
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	17	CALDAS	32	2,717,378.10
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	19	CAUCA	299	24,313,399.50
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	41	HUILA	2	222,795.00
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	52	MARIZO	3,711	327,053,380.10
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	73	TOLIMA	4	449,658.30
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	76	VALLE	8	761,905.20
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	86	PUTUMAYO	519	519,189,170.40
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	91	AMAZONAS	1	78,453.00
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	99	VICHADA	67	5,668,463.40
1/01/2024	EPSI06	Pijaos	50	META	4	320,611.50
1/01/2024	EPSI06	Pijaos	66	RISARALDA	233	18,801,765.00
1/01/2024	EPSI06	Pijaos	73	TOLIMA	252	25,048,246.20
1/01/2024	EPSS01	Alliansalud	11	BOGOTA D.C.	190	17,976,635.10

4/19/2025

UPC reconocida a EPS por afiliados al Régimen Subsidiado con tipos de documento PT y PE						
PERIODO REPORTADO:	Enero 2024 a marzo de 2025					
FUENTE:	Dirección de Liquidaciones y Garantías					
FECHA DE CORTE:	02 de abril de 2025					
FECHA DE CONSULTA:	10 de abril de 2025					
Periodo	Código EPS	Nombre EPS	Código departam	Departamento	Afiliados reconocidos con documentos PT y PE	UPC reconocida a afiliados con documentos PT y PE.
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	8	ATLANTICO	11	1,054,332.90
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	13	BOLIVAR	2,425	213,484,399.80
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	20	CESAR	2,183	208,648,071.10
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	23	CORDOBA	493	45,288,863.70
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	25	CUNDINAMARCA	415	36,249,509.40
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	44	LA GUAJIRA	14,681	1,406,757,756.30
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	47	MAGDALENA	2	161,553.90
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	70	SUCRE	2,253	209,367,876.60
1/01/2024	CCF033	Familiar de Colombia	76	VALLE	1	122,227.80
1/01/2024	CCF050	Comfaoiente	51	NORTE DE SANTANDER	11,905	1,338,196,925.51
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	8	ATLANTICO	12,311	1,152,187,060.48
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	13	BOLIVAR	19,077	1,779,020,318.59
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	15	BOYACA	1,942	161,364,805.47
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	20	CESAR	6,282	564,508,652.10
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	23	CORDOBA	405	37,237,633.20
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	44	LA GUAJIRA	31,33	3,016,926,989.74
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	47	MAGDALENA	2,707	244,237,269.60
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	50	META	3,154	303,832,431.96
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	70	SUCRE	1,469	138,322,106.10
1/01/2024	CCF055	Cajacopi	76	VALLE	1	122,227.80
1/01/2024	CCF102	Comfachoco	27	CHOCO	315	28,935,530.40
1/01/2024	EPS025	Capresoca	20	CESAR	1	122,227.80
1/01/2024	EPS025	Capresoca	85	CASANARE	4,994	429,027,488.16
1/01/2024	EPSI01	Dusakawi	20	CESAR	609	56,197,603.50
1/01/2024	EPSI01	Dusakawi	44	LA GUAJIRA	14,426	1,522,460,354.10
1/01/2024	EPSI01	Dusakawi	47	MAGDALENA	23	2,859,282.00
1/01/2024	EPSI03	Asociación Indígena del Cauca	5	ANTIOQUIA	16	1,761,509.70
1/01/2024	EPSI03	Asociación Indígena del Cauca	17	CALDAS	80	7,821,690.90
1/01/2024	EPSI03	Asociación Indígena del Cauca	19	CAUCA	254	24,832,786.20
1/01/2024	EPSI03	Asociación Indígena del Cauca	41	HUILA	1,077	109,861,553.88
1/01/2024	EPSI03	Asociación Indígena del Cauca	44	LA GUAJIRA	1,311	143,665,008.90
1/01/2024	EPSI03	Asociación Indígena del Cauca	76	VALLE	51	4,611,570.00
1/01/2024	EPSI03	Asociación Indígena del Cauca	86	PUTUMAYO	776	76,783,509.80
1/01/2024	EPSI04	Anaswayuu	44	LA GUAJIRA	13,078	1,416,038,810.74
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	11	BOGOTA D.C.	1	48,535.20
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	17	CALDAS	32	2,717,378.10
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	19	CAUCA	299	24,313,399.50
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	41	HUILA	2	222,795.00
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	52	MARINO	3,711	327,958,280.10
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	73	TOLIMA	4	449,658.30
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	76	VALLE	8	761,905.20
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	86	PUTUMAYO	3,784	349,139,370.40
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	91	AMAZONAS	1	78,450.00
1/01/2024	EPSI05	Mallamas	99	VICHADA	67	5,668,463.40
1/01/2024	EPSI06	Pijaos	50	META	4	320,611.50
1/01/2024	EPSI06	Pijaos	66	RISARALDA	233	18,801,765.00
1/01/2024	EPSI06	Pijaos	73	TOLIMA	252	25,048,246.20
1/01/2024	EPSS01	Aliansalud	11	BOGOTA D.C.	190	17,976,635.10

5/19/2025

1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	05	ANTIOQUIA	4.560	402.144.799,23
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	08	ATLANTICO	683	65.478.995,13
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	11	BOGOTA D.C.	1.081	103.218.536,54
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	13	BOLIVAR	260	24.120.530,50
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	15	BOYACA	967	78.760.183,31
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	17	CALDAS	458	39.820.900,89
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	18	CAQUETA	21	1.958.381,10
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	19	CAUCA	312	28.861.660,43
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	20	CESAR	408	37.919.543,50
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	23	CORDOBA	128	11.782.114,50
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	25	CUNDINAMARCA	1.910	168.104.811,11
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	27	CHOCO	49	5.283.433,80
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	41	HUILA	420	38.963.905,58
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	44	LA GUAJIRA	328	34.896.851,13
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	47	MAGDALENA	551	48.580.877,27
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	50	META	332	31.840.011,82
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	52	NARINO	94	9.619.945,20
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	54	NORTE DE SANTANDER	2.861	281.356.217,55
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	63	QUINDIO	379	33.692.747,17
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	66	RISARALDA	892	87.639.661,63
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	68	SANTANDER	2.134	201.226.386,28
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	70	SUCRE	56	5.630.358,48
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	73	TOLIMA	265	24.124.334,00
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	76	VALLE	3.333	315.830.466,29
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	81	ARAUCA	324	27.028.798,04
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	85	CASANARE	449	40.736.525,24
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps				
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	88	SAN ANDRES	8	1.185.621,90
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	91	AMAZONAS	7	605.261,40
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	94	GUAINIA	23	2.388.660,00
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	95	GUAVIARE	47	4.171.416,90
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	97	VAUPES	3	227.549,60
1/03/2025	EPSS37	Nueva Eps	99	VICHADA	63	6.672.338,80
1/03/2025	EPSS40	Savia Salud	05	ANTIOQUIA	106.094	5.567.839.868,57
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	05	ANTIOQUIA	3.845	358.495.629,69
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	08	ATLANTICO	9.229	922.581.793,66
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	11	BOGOTA D.C.	902	98.295.993,82
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	13	BOLIVAR	7.775	699.349.226,26
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	15	BOYACA	13.077	1.141.742.611,84
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	17	CALDAS	9.101	826.448.810,85
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	18	CAQUETA	127	12.535.182,30
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	19	CAUCA	5.895	532.323.897,23
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	20	CESAR	19.985	1.807.247.475,17
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	23	CORDOBA	5.516	525.906.629,63
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	25	CUNDINAMARCA	25.848	2.341.653.833,48
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps				
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	27	CHOCO	935	92.147.080,19
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	41	HUILA	4.407	399.696.346,28
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	44	LA GUAJIRA	17.897	1.900.760.191,76
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	47	MAGDALENA	31.120	3.015.433.384,31
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	50	META	11.150	1.068.622.047,18
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	52	NARINO	5.670	523.508.396,42
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	54	NORTE DE SANTANDER	91.691	9.876.931.596,89
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	63	QUINDIO	10.013	925.400.203,49
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	66	RISARALDA	4.578	440.443.956,88
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	68	SANTANDER	37.402	3.581.092.382,46
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	70	SUCRE	2.230	214.173.834,90
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	73	TOLIMA	10.874	1.027.927.726,42
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	76	VALLE	22.518	2.114.080.287,98
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	81	ARAUCA	31.234	3.057.200.811,70
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	85	CASANARE	9.070	823.878.608,35
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps				
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	88	SAN ANDRES	49	7.787.728,20
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	91	AMAZONAS	7	7.350.172,90
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	94	GUAINIA	2.504	253.611.730,30
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	95	GUAVIARE	1.153	102.817.812,30
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	97	VAUPES	41	1.026.874,20
1/03/2025	EPSS41	Nueva Eps	99	VICHADA	4.946	489.596.018,79
1/03/2025	EPSS42	Coosalud	05	ANTIOQUIA	83	5.042.252,60
1/03/2025	EPSS42	Coosalud	08	ATLANTICO	18	1.957.569,30
1/03/2025	EPSS42	Coosalud	11	BOGOTA D.C.	149	15.289.040,70

6/19/20

1/03/2025	EPSS42	Coosalud	13	BOLIVAR	24	2.201.271,00
1/03/2025	EPSS42	Coosalud	15	BOYACA	11	873.225,00
1/03/2025	EPSS42	Coosalud	20	CESAR	2	148.011,60
1/03/2025	EPSS42	Coosalud	23	CORDOBA	1	81.359,10
1/03/2025	EPSS42	Coosalud	25	CUNDINAMARCA	34	3.374.545,20
1/03/2025	EPSS42	Coosalud	47	MAGDALENA	14	1.615.956,90
1/03/2025	EPSS42	Coosalud	50	META	4	372.856,50
1/03/2025	EPSS42	Coosalud	54	NORTE DE SANTANDER	56	6.377.717,40
1/03/2025	EPSS42	Coosalud	66	RISARALDA	19	1.640.890,50
1/03/2025	EPSS42	Coosalud	68	SANTANDER	55	5.411.682,90
1/03/2025	EPSS42	Coosalud	70	SUCRE	3	337.780,50
1/03/2025	EPSS42	Coosalud	76	VALLE	164	16.702.447,50
1/03/2025	EPSS42	Coosalud	81	ARAUCA	2	203.688,00
1/03/2025	EPSS46	Salud Mia	68	SANTANDER	118	11.950.456,52
1/03/2025	EPSS48	Mutual Ser	08	ATLANTICO	102	10.629.540,60
1/03/2025	EPSS48	Mutual Ser	13	BOLIVAR	95	9.424.782,30
1/03/2025	EPSS48	Mutual Ser	20	CESAR	1	164.531,70
1/03/2025	EPSS48	Mutual Ser	23	CORDOBA	12	1.048.693,80
1/03/2025	EPSS48	Mutual Ser	47	MAGDALENA	27	2.188.844,40
1/03/2025	EPSS48	Mutual Ser	70	SUCRE	1	128.779,20
1/03/2025	ESS024	Coosalud	05	ANTIOQUIA	6.868	690.020.724,74
1/03/2025	ESS024	Coosalud	08	ATLANTICO	15.884	1.603.237.730,49
1/03/2025	ESS024	Coosalud	11	BOGOTA D.C.	7.718	786.982.880,70
1/03/2025	ESS024	Coosalud	13	BOLIVAR	10.203	1.016.905.750,00
1/03/2025	ESS024	Coosalud	15	BOYACA	3.660	325.278.496,78
1/03/2025	ESS024	Coosalud	17	CALDAS	38	3.367.354,50
1/03/2025	ESS024	Coosalud	19	CAUCA	327	34.378.184,10
1/03/2025	ESS024	Coosalud	20	CESAR	2.823	263.092.690,80
1/03/2025	ESS024	Coosalud	23	CORDOBA	245	24.445.859,70
1/03/2025	ESS024	Coosalud	25	CUNDINAMARCA	9.237	930.095.673,76
1/03/2025	ESS024	Coosalud	27	GUAVIARE	49	4.140.843,30
1/03/2025	ESS024	Coosalud	41	HUILA	24	2.104.408,80
1/03/2025	ESS024	Coosalud	47	MAGDALENA	6.055	595.385.166,30
1/03/2025	ESS024	Coosalud	50	META	174	17.001.468,30
1/03/2025	ESS024	Coosalud	54	NORTE DE SANTANDER	12.281	1.320.652.526,01
1/03/2025	ESS024	Coosalud	66	RISARALDA	5.442	549.512.609,10
1/03/2025	ESS024	Coosalud	68	SANTANDER	15.285	1.512.652.630,66
1/03/2025	ESS024	Coosalud	70	SUCRE	955	93.497.417,40
1/03/2025	ESS024	Coosalud	73	TOLIMA	31	3.038.840,10
1/03/2025	ESS024	Coosalud	76	VALLE	43.097	4.237.203.850,23
1/03/2025	ESS024	Coosalud	81	ARAUCA	8.509	847.379.929,30
1/03/2025	ESS024	Coosalud	85	CASANARE	27	2.688.867,60
1/03/2025	ESS062	Asmet Salud	18	CAQUETA	639	56.771.562,90
1/03/2025	ESS062	Asmet Salud	19	CAUCA	7.995	705.882.060,00
1/03/2025	ESS062	Asmet Salud	20	CESAR	7.478	755.199.325,23
1/03/2025	ESS062	Asmet Salud	41	HUILA	1.190	105.644.517,90
1/03/2025	ESS062	Asmet Salud	52	NARINO	1.345	118.150.994,10
1/03/2025	ESS062	Asmet Salud	63	QUINDIO	812	74.566.893,60
1/03/2025	ESS062	Asmet Salud	66	RISARALDA	6.946	691.970.543,40
1/03/2025	ESS062	Asmet Salud	73	TOLIMA	548	45.519.659,40
1/03/2025	ESS062	Asmet Salud	76	VALLE	7.273	671.075.580,77
1/03/2025	ESS118	Emssanar	19	CAUCA	662	63.983.244,87
1/03/2025	ESS118	Emssanar	52	NARINO	5.501	500.139.135,69
1/03/2025	ESS118	Emssanar	76	VALLE	26.412	2.622.934.301,89
1/03/2025	ESS118	Emssanar	77	QUINDIO	75	75.072.881,10
1/03/2025	ESS207	Mutual Ser	08	ATLANTICO	66.625	6.852.449.536,14
1/03/2025	ESS207	Mutual Ser	13	BOLIVAR	24.760	2.450.329.175,21
1/03/2025	ESS207	Mutual Ser	20	CESAR	1.828	194.183.415,90
1/03/2025	ESS207	Mutual Ser	23	CORDOBA	4.711	423.071.509,20
1/03/2025	ESS207	Mutual Ser	47	MAGDALENA	6.958	688.009.381,86
1/03/2025	ESS207	Mutual Ser	70	SUCRE	5.156	513.643.862,10

7/19/2025



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20253230012641

Fecha: 2025-04-11 14:59

Página 1 de 3

Bogotá D.C.,

Señora  
**ESPERANZA MARQUEZ MONROY**  
Ciudadana de VER-DAD  
Titular del Control Social  
PROMOTORA Y VOCERA CPOC-2025-05-001  
esperanzamarquezmonroy8@gmail.com

**Asunto:** Respuesta de comunicación trasladada por el Ministerio de Salud y Protección Social - MSPS ID documento 675574, radicado 2025423000952732, de referencia "PARA AVANZAR EN EL CONTROL SOCIAL, NECESITO QUE ESE MINISTERIO CRUCE LA INFORMACION DE LAS RESPUESTAS DE LA ADRES Y DE ALGUNOS MUNICIPIOS, CON LA BASE DE DATOS DE LAS EPS E IPS QUE ATIENDEN EN EL REGIMEN SUBSIDIADO"  
Radicado ADRES 20256301756132.

Respetada señora Esperanza:

En atención a su requerimiento identificado con el número interno del asunto, y trasladado por el Ministerio de Salud y Protección Social - MSPS, en la cual solicita que se "(...) CRUCE LA INFORMACION DE LAS RESPUESTAS DE LA ADRES Y DE ALGUNOS MUNICIPIOS, CON LA BASE DE DATOS DE LAS EPS E IPS QUE ATIENDEN EN EL REGIMEN SUBSIDIADO (...)", me permito darle respuesta, así:

#### Marco normativo

#### Régimen subsidiado. Unidad de pago por capitación – UPC

El proceso de reconocimiento de la UPC del régimen subsidiado denominado Liquidación Mensual de Afiliados, se define en el artículo 2.6.4.3.2.2 del Decreto 780 de 2016 como "el instrumento jurídico y técnico mediante el cual la ADRES reconoce mensualmente en forma proporcional la UPC-S por los afiliados al régimen subsidiado a cada entidad territorial y EPS, con base en la identificación y novedades de los beneficiarios del régimen que deben realizar las entidades territoriales conforme a las competencias legales, las fuentes de financiación y el valor de la UPC-S que determina el Ministerio de Salud y Protección Social".

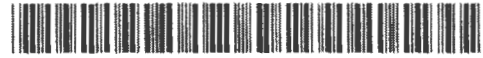
El mismo artículo establece que la ADRES realizará el proceso de reconocimiento de la UPC de los afiliados al régimen subsidiado, con base en los siguientes insumos: "1. La información del número de afiliados activos y las novedades sobre el estado de afiliación en las bases de datos reportadas por las EPS<sup>1</sup> (...); 2. Los montos aplicables por entidad territorial teniendo en cuenta las diferentes fuentes que

<sup>1</sup> Información contenida en la Base de Datos Única de Afiliados -BDUA.

**Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES**

Dirección: Avenida El Dorado Calle 26 No. 69-76 Torre 1 Piso 16  
Centro Empresarial Elemento, Código Postal 111071, Bogotá D.C., Colombia  
Conmutador: (+57) 601 4322760  
Línea Gratuita: (+57) 01 8000 423 737

8/19/2025



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20253230012641

Fecha: 2025-04-11 14:59

Página 2 de 3

concurrer en la financiación del régimen subsidiado (...); y, 3. El valor de la UPCS definida por el Ministerio de Salud y Protección Social para los afiliados al régimen subsidiado”.

En el proceso de la LMA la información de los afiliados activos y las novedades sobre el estado de afiliación se obtiene de la BDUA, la cual administra la información reportada al Sistema General de Seguridad Social en Salud - SGSSS, por las Entidades Promotoras de Salud de los regímenes contributivo y subsidiado, las Entidades Adaptadas en Salud - EAS, los municipios, los distritos, los departamentos que tienen a su cargo áreas no municipalizadas, los administradores de los regímenes Especial y de Excepción, las entidades que ofertan Planes Voluntarios de Salud y el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario — INPEC, de acuerdo con lo descrito en la Resolución 1133 de 2021 del Ministerio de Salud y Protección Social y, su anexo técnico reglamentado en la Resolución 0762 de 2023, esta última expedida por la ADRES.

No obstante, a pesar de que la BDUA constituye el elemento preeminente en el proceso de reconocimiento de la UPC para el régimen subsidiado, denominado Liquidación Mensual de Afiliados, la ADRES también realiza validaciones adicionales sobre los resultados del proceso, con fundamento en la facultad que le otorga el artículo 15 del Decreto Ley 1281 de 2002; es así, como efectúa validaciones contra información referencial de diferentes fuentes de datos como:

- Registraduría Nacional del Estado Civil sobre fallecidos y documentos no válidos,
- Migración Colombia sobre documentos de identificación cancelados,
- información de afiliación a los regímenes especiales o de excepción,
- información de personas en calidad de pensionados,
- afiliaciones a planes voluntarios de salud,
- información del INPEC sobre población privada de la libertad en prisión intramural cuyo aseguramiento debe estar a cargo de la USPEC,
- información de afiliados compensados y recaudo no compensado en el régimen contributivo,
- afiliados presuntamente duplicados en la BDUA y,
- afiliados que, en el marco del artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 se encuentren en mora en el mecanismo de la contribución solidaria.

Si como consecuencia de las validaciones antes mencionadas se establecen presuntas inconsistencias, la ADRES bloquea el reconocimiento de la UPC y, las inconsistencias se publican en el SFTP<sup>2</sup> de cada EPS y entidad territorial, para que en el marco de sus competencias efectúen las correcciones y depuraciones pertinentes.

Así las cosas, la ADRES efectúa la liquidación y reintegro de las UPC del régimen subsidiado a las EPS, conforme la información de afiliación y novedades disponibles a la fecha de corte de cada proceso en la BDUA, así como con lo registrado por las fuentes oficiales de información.

#### Afiliados con tipos de documento PE y PT

<sup>2</sup> Repositorio seguro de información dispuesto por la ADRES con el resultado del proceso de la LMA y BDUA a las entidades territoriales y EPS. Estos resultados se publican a las citadas entidades con el fin de que sean analizados los resultados.

**Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES**

Dirección: Avenida El Dorado Calle 26 No. 69-76 Torre 1 Piso 16

Centro Empresarial Elemento, Código Postal 111071, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 4322760

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 423 737

9/39 (Bees)



Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20253230012641

Fecha: 2025-04-11 14:59

Página 3 de 3

La Resolución 3015 de 2017 incluye el Permiso Especial de Permanencia - PE como documento válido de identificación, ante el Sistema de Protección Social, el cual se otorga a los nacionales venezolanos que cumplen con los requisitos dispuestos en la Resolución 5797 de 2017.

La Resolución 1178 de 2021 incluye el Permiso por Protección Temporal - PPT como documento válido de identificación de los migrantes venezolanos en los sistemas que integran el Sistema de Protección Social.

### Respuesta a su solicitud

En virtud de lo expuesto en el marco normativo y considerando la información previamente suministrada en la comunicación de radicado 20253230006791 del 26/02/2025, en el archivo anexo *RS\_UPC\_202401\_202503\_PT\_PE.xlsx* encuentra la "matriz/respuesta" requerida en el numeral 3, con la información de la UPC reconocida por la población migrante entre enero 2024 y marzo 2025 en el proceso de la Liquidación Mensual de Afiliados – LMA del régimen subsidiado, discriminada por periodo, EPS (respecto la información solicitada "Ubicación sede EPS"s", se informa que el marco normativo no contempla el reporte de dicha sede, por tanto, no es posible que la ADRES le brinde dicha información, departamento de ubicación de los afiliados, cantidad de afiliados y el valor de la UPC.

Así mismo y considerando los numerales 1 y 2 de su comunicación, en la información remitida encuentra los valores asociados a la UPC reconocida a la población requerida en el departamento del Valle del Cauca y en Bogotá.

Cordialmente,

RAMIREZ  
PACHON  
WILLIAM ANDRES

Firmado digitalmente por  
RAMIREZ PACHON WILLIAM  
ANDRES  
Fecha: 2025.04.21 10:11:57  
-05'00'

**WILLIAM ANDRES RAMIREZ PACHON**

Asesor Dirección General Encargado de las funciones de la Subdirección de Liquidaciones del Aseguramiento

Anexo: RS\_UPC\_202401\_202503\_PT\_PE.xlsx

Revisó: Gina Paola Díaz Angulo – Coordinadora grupo interno de régimen subsidiado

Elaboró: Omar Alejandro Gómez Rocha – Gestor de Operaciones

**Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES**

Dirección: Avenida El Dorado Calle 26 No. 69-76 Torre 1 Piso 16  
Centro Empresarial Elemento, Código Postal 111071, Bogotá D.C., Colombia  
Conmutador: (+57) 601 4322760  
Línea Gratuita: (+57) 01 8000 423 737

10/19/2025



# Trabajo

Bogotá, Colombia,

No. Radicado:	08SE202512030000020060
Fecha:	2025-04-28 11:14:56 am
Remitente: Sede:	CENTRALES DT
Depen:	GRUPO DE ATENCION DE CONSULTAS EN MATERIA LABORAL
Destinatario:	MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL



Al responder por favor citar este número de radicado



Doctora  
**JOHANNA MAYORGA AMADOR**  
 Coordinadora Grupo de Consultas  
 Dirección Jurídica  
 Ministerio de Salud y Protección Social  
 E Mail: emoralesg@minsalud.gov.co

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

**ASUNTO:** Traslado por competencia Radicado No.  
 05EE202512030000038107, 05EE202512030000038381  
 11EE202512030000033023 05EE202512030000038520

Respetada Doctora:

De manera atenta me permito remitir la comunicación radicada bajo el número del asunto, mediante la cual se solicita concepto frente a:

*"ENTREGAR A LA SUSCRITA, LA INFORMACION NECESARIA PARA EXPLICAR, Y ENTENDER, EL MARCO JURIDICO Y PROCIDEMNATL QUE HA PERMITIDO QUE EL ESTADO COLOMBBIANO DESTINE UN PRESUPUESTO TAN GRANDE , PARA DARLES ATENCION EN SALUD A LOS MIGRANTES VENEZOLANOS " (Sic).*

Agradecemos de ser posible enviar copia de la respuesta dada por su dependencia, al correo electrónico: oaj.consultas@mintrabajo.gov.co.

Como quiera que de la solicitud se infiere que el asunto hace referencia a un tema que comporta un pronunciamiento de tal entidad, en atención al Artículo 7º Numeral 16 del Decreto 4107 de 2011 y lo dispuesto por el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo en su Artículo 21, remitimos el escrito contentivo de la consulta.

**"Artículo 21. Funcionario sin competencia.** Si la autoridad a quien se dirige la petición no es la competente, informará de inmediato al interesado si este actúa verbalmente, o dentro de los diez (10) días siguientes al de la recepción, si obró por escrito.

Ministerio del Trabajo  
 Sede administrativa  
 Dirección: Carrera 7 No. 31-10  
 Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19,  
 20, 21,22,23,24 y 25  
 Conmutador: (601) 5185830  
 Bogotá

Atención presencial  
 Con cita previa en cada Dirección  
 Territorial o Inspección Municipal  
 del Trabajo.

Línea nacional gratuita,  
 desde teléfono fijo:  
 018000 112518  
 www.mintrabajo.gov.co

Página | 1



# Trabajo

*Dentro del término señalado remitirá la petición al competente y enviará copia del oficio remititorio al peticionario.*

*Los términos para decidir se contarán a partir del día siguiente a la recepción de la petición por la autoridad competente”.*

Sin otro en particular, de antemano agradezco su valiosa colaboración.

*Marisol P.*

**Marisol Porras Mendez**

Coordinadora Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica

**Anexo:** Consulta

**Copia: Señor (a):** Esperanza Marques Monroy

**Correo electrónico:** [esperanzamarquezmonroy8@gmail.com](mailto:esperanzamarquezmonroy8@gmail.com)

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Helene Xiomara Manjarrez	Contratista	
Revisado por:	Javier Muñoz Piñarete	Contratista	<i>J. Muñoz P.</i>
Aprobado por:	Marisol Porras Mendez	Coordinadora	<i>M. Porras M.</i>

Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.

**Ministerio del Trabajo**  
**Sede administrativa**  
Dirección: Carrera 7 No. 31-10  
Pisos: 3, 5, 8, 9, 10, 12, 17, 18, 19,  
20, 21, 22, 23, 24 y 25  
Conmutador: (601) 5185830  
Bogotá

**Atención presencial**  
Con cita previa en cada Dirección  
Territorial o Inspección Municipal  
del Trabajo.

**Línea nacional gratuita,**  
**desde teléfono fijo:**  
018000 112518  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

Página | 2

*12/09/2017*



Bogotá D.C,

Señores

**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL**  
correo@minsalud.gov.co

**MINISTERIO DEL TRABAJO**  
solucionesdocumental@mintrabajo.gov.co

**Asunto.** Traslado derecho de petición radicado E-2025-135902 del 20 de marzo de 2025

Respetados señores,

Mediante el radicado del asunto<sup>1</sup>, la señora **ESPERANZA MARQUEZ MONROY**, formula la siguiente petición:



REF.: ESTOY PERDIDA!  
EXPLÍQUENME POR FAVOR CÓMO SE ARTICULAN LOS VENEZOLANOS AFILIADOS AL RÉGIMEN SUBSIDIADO DE SALUD COLOMBIANO, CON LA EMPLEABILIDAD DE NUESTRO PAÍS?

**PETICIÓN:**

ENTREGAR A LA SUSCRITA, LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA EXPLICAR, Y ENTENDER, EL MARCO JURÍDICO Y PROCEDIMENTAL QUE HA PERMITIDO QUE EL ESTADO COLOMBIANO DESTINE UN PRESUPUESTO TAN GRANDE, PARA DARLES ATENCIÓN EN SALUD A LOS MIGRANTES VENEZOLANOS.

Para lo anterior, le pido Señor Ministro, enfatizar en la explicación relacionada con el estado actual de LA EMPLEABILIDAD DE LOS COLOMBIANOS vs. LA EMPLEABILIDAD DE LOS VENEZOLANOS, ya que, como Usted sabe, la Seguridad Social en Salud está ligada, estructuralmente, al EMPLEO.

Pero también quiero saber cómo se encuentra la relación entre LA INFORMALIDAD DE LOS COLOMBIANOS vs. LA INFORMALIDAD DE LOS VENEZOLANOS.

<sup>1</sup> Asignado internamente por el Sistema de Información de Gestión Documental de la Procuraduría General de la Nación.  
Oficina Jurídica Carrera 5 No. 15 – 80 Piso 10° BOGOTÁ D.C., Bogotá, | PBX: (571)5878750  
[www.procuraduria.gov.co](http://www.procuraduria.gov.co)

13/19 Dec 2025



De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 262 de 2000<sup>2</sup>, artículo 15, el Decreto 1851 de 2021<sup>3</sup>, artículos 3 y 4, en concordancia con lo señalado en la Resolución No 330 de 2021 "*Por la cual se establece el reglamento interno para el trámite del derecho de petición en la Procuraduría General de la Nación y se adoptan otras disposiciones*", la Procuraduría Auxiliar para Asuntos Constitucionales, la Procuraduría Auxiliar Para asuntos Disciplinarios y la Oficina Jurídica absuelven, en su orden, las consultas "*que formulen los servidores de la Procuraduría General, el Defensor del Pueblo y los personeros, en relación con el cumplimiento de las funciones del Ministerio Público distintas de las de carácter disciplinario*"; las "*que en materia disciplinaria formulen los funcionarios de la Procuraduría, los personeros y los organismos de control disciplinario interno*" y las "*que formulan los servidores públicos ajenos a la Procuraduría General la Nación o los particulares, sobre las funciones constitucionales y legales del ministerio público*".

De igual forma se tiene que de acuerdo con lo señalado en el Parágrafo del artículo 39 de la resolución No. 330 de 2021 "*Las dependencias de la Entidad, se abstendrán de resolver consultas referentes a situaciones particulares y concretas que puedan verse implicadas y/o afectadas posteriormente con las funciones disciplinarias, preventivas, de intervención y de control a cargo de la entidad*". (Se resalta)

En línea con lo anterior, la Procuraduría General de la Nación en su obligación de velar por el correcto ejercicio de las funciones encomendadas en la Constitución y la Ley a servidores públicos, cumple con las siguientes funciones misionales principales:

### **La función preventiva**

*Considerada la principal responsabilidad de la Procuraduría que esta empeñada en "prevenir antes que sancionar", vigilar el actuar de los servidores públicos y advertir cualquier hecho que pueda ser violatorio de las normas vigentes, sin que*

<sup>2</sup> Por el cual se modifican la estructura y la organización de la Procuraduría General de la Nación y del Instituto de Estudios del Ministerio Público; el régimen de competencias interno de la Procuraduría General; se dictan normas Para su funcionamiento; se modifica el régimen de carrera de la Procuraduría General de la Nación, el de inhabilidades e incompatibilidades de sus servidores y se regulan las diversas situaciones administrativas a las que se encuentren sujetos.

<sup>3</sup> Por el cual se modifican los Decretos ley 262 y 265 de 2000 con el fin de reconfigurar la planta de personal de la Procuraduría General de la Nación, modificar el régimen de competencias internas, crear, fusionar cargos y determinar los funcionarios que los ocupaban a donde pasarán a ocupar los nuevos cargos que se creen, así como la reasignación o cambio de la estructura de funcionamiento y asignación de las diferentes funciones y cargos de los empleados y se dictan otras disposiciones.

*5/19/2021*



ello implique coadministración o intromisión en la gestión de las entidades estatales.

#### **La función de intervención**

En su calidad de sujeto procesal la Procuraduría General de la Nación interviene ante las jurisdicciones Contencioso Administrativa, Constitucional y ante las diferentes instancias de las Jurisdicciones penal, penal militar, civil, ambiental y agraria, de familia, laboral, ante el Consejo Superior de la Judicatura y las autoridades administrativas y de policía. Su facultad de intervención no es facultativa sino imperativa y se desarrolla de forma selectiva cuando el Procurador General de la Nación lo considere necesario y cobra trascendencia siempre que se desarrolle en defensa de los derechos y las garantías fundamentales.

#### **La función disciplinaria**

La Procuraduría General de la Nación es la encargada de iniciar, adelantar y fallar las investigaciones que por faltas disciplinarias se adelanten contra los servidores públicos y contra los particulares que ejercen funciones públicas o manejan dineros del estado, de conformidad con lo establecido en el Código General Disciplinario ó Ley 1952 de 2019 modificada y adicionada por la Ley 2094 de 2021.

#### **La función de Conciliación**

La Procuraduría General de la Nación a través de los procuradores delgados y judiciales tienen funciones de conciliación en los términos señalados por la Ley 2220 de 2022, o aquellas que la modifiquen o deroguen, promoviendo así la celebración de acuerdos de conciliación para solucionar todos los conflictos que puedan ser conocidos en las distintas jurisdicciones y no estén expresamente prohibidos por la ley. En todos los casos, los agentes del ministerio público deberán velar para que en los acuerdos conciliatorios protejan los principios de esta, especialmente los de salvaguarda y protección del patrimonio público, el interés general, los derechos ciertos e indiscutibles y la protección reforzada de la legalidad.

Acorde con las preceptivas mencionadas con antelación, la Entidad no tiene competencia para pronunciarse sobre las inquietudes planteadas en la consulta.

15/19 Peer



En consecuencia, dando cumplimiento al artículo 21<sup>4</sup> de la Ley 1437 de 2011<sup>5</sup>, se les traslada la consulta, por considerar que son las entidades competentes para absolverla, toda vez que el Ministerio de Salud y Protección Social, es el ente rector del Sistema General de Seguridad Social de Salud (SGSSS), en especial, aquellas relacionadas con la garantía del acceso efectivo a los servicios de salud y con el propósito de garantizar el aseguramiento en salud de la población que reside en el territorio nacional, y el Ministerio del Trabajo, de acuerdo con el Decreto 4108 de 2011<sup>6</sup> y normas modificatorias, tiene como objetivos la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, así como el entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.

Atentamente,

**CARLOS FELIPE MANUEL REMOLINA BOTIA**  
**Jefe (e) Oficina Jurídica**

*Anexo: Derecho de petición*

*Copia: ESPERANZA MARQUEZ MONROY - [esperanzamarquezmonroy8@gmail.com](mailto:esperanzamarquezmonroy8@gmail.com)*

*Proyectó: mcfb – Asesora Oficina Jurídica*

<sup>4</sup> Artículo sustituido por el Artículo 1 de la ley 1755 de 2015

<sup>5</sup> Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

<sup>6</sup> Por el cual se modifican los objetivos y la estructura del Ministerio del Trabajo y se integra el Sector Administrativo del Trabajo.

Oficina Jurídica Carrera 5 No. 15 – 80 Piso 10° BOGOTÁ D.C., Bogotá, | PBX: (571)5878750  
[www.procuraduria.gov.co](http://www.procuraduria.gov.co)

Powered by CamScanner

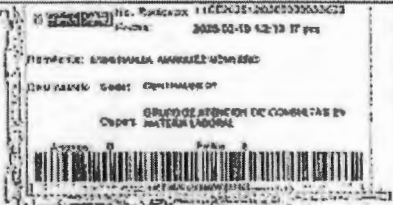
Powered by CamScanner



*disponer de la copia...*

Bogotá, D. C., Marzo 19 de 2025

Destinatario:  
**ANTONIO SANGUINO PÁEZ**  
Ministro de Trabajo de Colombia  
Con copia original para:  
➤ Dr. GREGORIO ELIACH PACHECO  
PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN  
procurador@procuraduria.gov.co  
➤ Dr. ANDRÉS IDÁRRAGA FRANCO  
SECRETARIO DE TRANSPARENCIA DE LA PRESIDENCIA  
contacto@transparencia.gov.co



*F. Andrés Carlos Naranjo  
F. Diego A. Guzmán S.  
Marzo 19-2025*

REF.: ESTOY PERDIDA!  
EXPLÍCENME POR FAVOR CÓMO SE ARTICULAN LOS VENEZOLANOS AFILIADOS AL RÉGIMEN SUBSIDIADO DE SALUD COLOMBIANO, CON LA EMPLEADIDAD DE NUESTRO PAÍS?

Señor Ministro:

Me dirijo a Usted con el ánimo de que, en su condición de máxima autoridad del SECTOR DE TRABAJO en Colombia, me encamine de nuevo en la ruta a seguir para avanzar en el **CONTROL SOCIAL**, que desde inicios del mes de febrero, estoy adelantando de manera simultánea con la CONSULTA POPULAR DE ORIGEN CIUDADANO, que la RNEC, mediante Resolución No. 556 del 21 de enero, inscribió a mi nombre.

Para lo anterior, a manera de contexto, le puntualizo de la siguiente forma:

**1. LA CONSULTA POPULAR DE ORIGEN CIUDADANO -CPOC- NO. 2025-05-001**

Título: "A VENEZUELA: VALE LA PENA VOLVER ... VALE LA PENA VOLVER!, COMO CANTÓ EL VENEZOLANO"  
Objeto: PREGUNTARLE A, TODOS, LOS COLOMBIANOS CÓMO QUIEREN QUE SE ABORDE, Y SOLUCIONE, EL PROBLEMA DE LA MIGRACIÓN VENEZOLANA EN COLOMBIA.

Objetivo: ANTICIPAR, O PREVENIR, EL POTENCIAL DESFINANCIAMIENTO DEL SISTEMA DE SALUD Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE COLOMBIA, OCASIONADO POR EL DESANGRE DE LAS FINANZAS DE ESE SECTOR, QUE ESTÁ GENERANDO LA ATENCIÓN EN SALUD QUE NUESTRO PAÍS LE ESTÁ ENTREGANDO A LA POBLACIÓN VENEZOLANA.

**EL CONTROL SOCIAL CONCOMITANTE A LA CPOC NO. 2025-05-001**

Objetivo General, inmediato: ESTABLECER CUÁL HA SIDO EL COSTO PARA COLOMBIA, DE DARLE ATENCIÓN EN SALUD A LA POBLACIÓN MIGRANTE VENEZOLANA.  
Objetivo Específico, futura mediano: GENERAR UNA METODOLOGÍA PARA PASARLE LAS CUENTAS DE COBRO; CORRESPONDIENTES AL OBJETIVO GENERAL, AL GOBIERNO DE VENEZUELA.



*1/3 Eed*

*17/19 Eed*



Dicho esto, peso ahora a hablarle de la causa de mi confusión, por la cual me "acusa" de "perdida".

Se trata de esto:

En desarrollo del CONTROL SOCIAL, obtuve una información muy valiosa de la ADRES, referida al reconocimiento que esa Entidad hizo, por concepto de UPC, " (...) a la población migrante en el régimen subsidiado entre enero 2024 y enero 2025 (...)" (Ver copia anexa).

Para no extenderme mucho, le muestro solamente los valores consolidados de la muestra de respuesta:

CANTIDAD DE AFILIADOS, a Enero de 2025:	1'769.046 CARTAS DE FIA
UPC RECONOCIDA (VIL AGREGADO DE 13 MESES):	\$1'460.135'205.926,07

Ahora bien, como no estoy muy enterada de la dinámica del RÉGIMEN SUBSIDIADO, más de que para pertenecer a él, el requisito indispensable es NO tener un empleo formal, y con NO estar afiliado al RÉGIMEN CONTRIBUTIVO, le presento la siguiente:


**PETICIÓN:**

ENTREGAR A LA SUSCRITA, LA INFORMACIÓN NECESARIA PARA EXPLICAR, Y ENTENDER, EL MARCO JURÍDICO Y PROCEDIMENTAL, QUE HA PERMITIDO QUE EL ESTADO COLOMBIANO DESTINE UN PRESUPUESTO TAN GRANDE, PARA DARLES ATENCIÓN EN SALUD A LOS MIGRANTES VENEZOLANOS.

Pero lo anterior, le pido Señor Ministro, enfatizar en la explicación relacionada con el estado actual de LA EMPLEABILIDAD DE LOS COLOMBIANOS vs. LA EMPLEABILIDAD DE LOS VENEZOLANOS, ya que, como Usted sabe, la Seguridad Social en Salud está ligada, estructuralmente, al EMPLEO.

Pero también quiero saber cómo se encuentra la relación entre LA INFORMALIDAD DE LOS COLOMBIANOS vs. LA INFORMALIDAD DE LOS VENEZOLANOS.

Sin más por el momento, quedo en espera de su amable respuesta y me suscribo,

Muy Cordialmente,  
  
ESPERANZA MÁRQUEZ MONROY  
PROMOTORA/VOCERA CPOC No. 2025-05-001  
Ciudadana de VER-DAD - Titular del CONTROL SOCIAL  
Celular, sin WhatsApp 3179942183 - Email: esperanza Marquezmonroy@gmail.com

Anexo: - Res. No. 556 del 21 de enero; Modelo del Formulario de la CPOC No. 2025-05-001  
- Oficio respuesta de la ADRES

C. C.: Dr. Germán Vargas Lleras - Partido Cambio Radical.

Oficina Jurídica Carrera 5 No. 15 – 80 Piso 10° BOGOTÁ D.C., Bogotá, | PBX: (571)5878750  
www.procuraduria.gov.co

18/19

**CARTA ABIERTA**

- PARA:** SENADORES DE LA REPÚBLICA; GOBERNADORES; ALCALDES DE LAS CIUDADES CAPITALES; PRESIDENTES DE LAS ASAMBLEAS DEPARTAMENTALES; PRESIDENTES DE LOS CONCEJOS MUNICIPALES DE LAS CIUDADES CAPITALES.
- DE:** PROMOTORA Y VOCERA, ÚNICA, DE LA CONSULTA POPULAR DE ORIGEN CIUDADANO -CPOC- No. 2025-05-001, TITULADA “A VENEZUELA: VALE LA PENA VOLVER....VALE LA PENA VOLVER!, COMO CANTÓ EL VENEZOLANO”
- REF.:** LA NECESIDAD DE POTENCIAR EL MECANISMO DE PARTICIPACIÓN DEMOCRÁTICA, DE ORIGEN CIUDADANO, QUE ESTÁ INSCRITO DESDE EL 21 DE ENERO DE 2025.

Cordial saludo.

La Promotora y Vocera de la CONSULTA POPULAR DE **ORIGEN CIUDADANO** No. 2025-05-001, a todos los destinatarios de este mensaje, les pide que compartan con los CIUDADANOS que pertenecen a su Jurisdicción, la siguiente información:

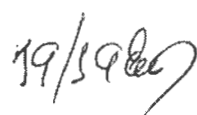
<b>CONSULTA POPULAR DE ORIGEN CIUDADANO</b>	<b>CONSULTA POPULAR GUBERNAMENTAL</b>
Primer Paso: <b>Un Ciudadano</b> la INSCRIBE EN LA RNEC; 8-15 días después, la RNEC expide Resol. y formulario modelo.	No Aplica para este tipo de CONSULTA POPULAR DE <b>ORIGEN EN AUTORIDAD PÚBLICA</b> .
Segundo paso: El Ciudadano Promotor/Vocero tiene plazo de 6 meses para recoger un mínimo de Firmas o Apoyos.	En esta CONSULTA POPULAR, <b>NO</b> se requiere, ni se puede, recoger Firmas o Apoyos Ciudadanos .
Tercer Paso: Recogidas las FIRMAS requeridas, la RNEC, pasa al Senado la Certificación, y allí empieza el Trámite para debatir si conviene o no convocar a la CONSULTA POPULAR DE <b>ORIGEN CIUDADANO</b>	Primer Paso: <b>El Presidente</b> REDACTA LAS PREGUNTAS y presenta el Proyecto, ante el Senado de la República.
Cuarto Paso: El Senado, <b>con intervención del Vocero de la C. P. DE ORIGEN CIUDADANO</b> , durante el periodo de ley para tramitar este Proyecto, DECIDE si se CONVOCA, o NO, a la VOTACIÓN de las Preguntas.	Segundo Paso: El Senado, <b>autónomamente</b> , debate durante UN MES, si aprueba o rechaza el Proyecto para convocar a la CONSULTA POPULAR <b>GUBERNAMENTAL</b> .
Quinto Paso: 8 días después de APROBADA, el <b>Presidente</b> fijará fecha para la jornada de votación del Mecanismo de Participación Ciudadana, dentro de los 3 meses siguientes.	Tercer Paso: 8 días después de APROBADA, el <b>Presidente</b> fijará fecha para la jornada de votación del Mecanismo de Participación Ciudadana, dentro de los 3 meses siguientes.
Sexto Paso: Jornada de Votación.	Cuarto Paso: Jornada de Votación.
<b>CANTIDAD DE PASOS: SEIS (6)</b> <b>TIEMPOS MÍNIMOS: 10 MESES</b>	<b>CANTIDAD DE PASOS: CUATRO (4)</b> <b>TIEMPOS MÁXIMOS: 4 MESES</b>

Creo que no es necesario explicarles, a Ustedes que son los Representantes de la Ciudadanía por cuanto fueron elegidos por el Voto Popular, la importancia de que, la mayor parte de las personas que viven en sus respectivas jurisdicciones, accedan a la información contenida en este documento.

Atentamente,

  
**ESPERANZA MÁRQUEZ MONROY**

**PROMOTORA Y VOCERA (ÚNICA) CPOC No. 2025-05-001**  
 Inscrita por la RNEC con Resolución No. 556 de 21 de Enero de 2025



CONSULTA POPULAR  
**DE ORIGEN CIUDADANO**

INSCRITA POR LA RNEC, CON RESOLUCIÓN No. 556, EL 21 DE ENERO DE 2025

**TÍTULO:**

**“A VENEZUELA: VALE LA PENA VOLVER.....VALE LA PENA VOLVER!, COMO CANTÓ EL VENEZOLANO”**

**TEMA:**

**“EN UN GESTO SOLIDARIO, COLOMBIA LE ABRIÓ SUS PUERTAS A LOS VENEZOLANOS. PERO, ELLOS ESTÁN ABUSANDO DE ESA SOLIDARIDAD, Y, DESDE HACE VARIOS AÑOS, ESTÁN DESPLAZANDO A LOS COLOMBIANOS DE TODOS SUS DERECHOS (HUMANOS Y CIVILES). POR ELLO, DE FORMA INMEDIATA, DEBEMOS INICIAR EL PLAN DE RETORNO/DEPORTACIÓN DE LOS MIGRANTES”**

**PREGUNTAS:**

<b>1)</b> Quiere Usted permitir que continúe la llegada masiva, indiscriminada y descontrolada, de migrantes venezolanos a nuestro país?	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>2)</b> Está Usted de acuerdo con aceptar la <b>PERMANENCIA</b> en Colombia de los migrantes venezolanos que están viviendo aquí, por periodos que van desde 1 mes, hasta más de 14 años?	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>3)</b> Si la respuesta a las dos preguntas anteriores fue <b>NO</b> : Apoyaría Usted la exigencia al Estado/Gobierno para que de manera inmediata, se dé inicio al proceso que garantice la implementación del <b>PLAN DE RETORNO</b> y/o <b>DEPORTACIÓN</b> , según sea el caso, de toda la migración venezolana que ha llegado al país durante los últimos 14 años?	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>4)</b> Para generar un sistema de equilibrio y reciprocidad diplomática, y de manejo de la población migrante de ambas nacionalidades: Respalda Usted la petición dirigida a la Cancillería de Colombia para que adelante un Programa de <b>“REPATRIACIÓN TEMPORAL”</b> , de todos los colombianos que hayan migrado a Venezuela, durante los últimos 14 años?	<b>SI</b>	<b>NO</b>

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

Aprovechando el gesto de solidaridad de Colombia, desde hace 14 años, han llegado, de manera masiva, indiscriminada y descontrolada, oleadas de ciudadanos venezolanos, que migraron hacia nuestro país, y quienes, en su gran mayoría, se quedaron a vivir aquí.

Se habla de que, según cifras oficiales, en Colombia hay 3 millones de venezolanos que llevan residiendo aquí, durante periodos que alcanzan los 14 años, y un promedio de 7 años. Pero en cifras no oficiales, y más ajustadas a la realidad, se menciona que la población venezolana, (migrantes), que vive en Colombia, está por el orden de los 5 millones de personas.

En su mayoría, esa población **NO** ha sido debidamente regularizada, más allá del fatídico P.P.T., creado por el Gobierno Duque, que ha sido sostenido por el actual, y por ello, la migración venezolana se convirtió en una **“COMUNIDAD PARÁSITO”**, que sólo **“reclama derechos”** y que no **“asume ningún deber”**, o responsabilidad ciudadana.

Con lo anterior, y sin entrar en detalles, es nuestro deber **ANTICIPAR** el grave impacto fiscal (negativo) que, hacia el futuro inmediato, generará la migración venezolana sobre los sistemas de Salud y de Seguridad Social y, en general, en las finanzas públicas de nuestro país.

Esta convocatoria pretende hacer un primer aporte a esta acción **ANTICIPATORIA (O PREVENTIVA)** mencionada en el párrafo anterior, y también es un nuevo llamado para que, sin vías de hecho y apoyándonos en el Estado de Derecho, nos empoderemos y asumamos que:

La Tercera Vía somos nosotros, **LA CIUDADANÍA**, y que,  
**UNIDOS** recuperaremos nuestro futuro.

No. Radicado: 11EE202510000000000487  
Fecha: 2025-05-08 12:43:48 pm  
Remitente: GRIJANZA MARQUEZ MONROY  
Destinatario: CENTRALES DT  
Depen: DESPACHO DEL MINISTRO  
Anexo: 0 Folios: 10

CNE-E-DG-2025-008385  
7/05/2025  
5:43:00 a. m.  
CNE  
Consejo Nacional Electoral

4. copia

PROCURADURIA GENERAL  
DE LA NACION  
08 MAY 2025  
RECIBIDO  
GRUPO CORRESPONDENCIA

CNE  
Consejo Nacional Electoral  
CORRESPONDENCIA  
RECIBIDA  
07 MAY 2025

PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION  
RECIBIDO  
08 MAY 2025  
11:27:13

Doctor  
**ÁLVARO HERNÁN PRADA A.**  
Presidente  
**CONSEJO NACIONAL ELECTORAL**

Con copia original para:

- > Dr. HERNÁN PENAGOS GIRALDO  
REGISTRADOR NACIONAL DEL ESTADO CIVIL.
- > Dr. ARMANDO BENEDETTI VILLANEDA  
MINISTRO DEL INTERIOR.
- > Dr. ANTONIO SANGUINO PÁEZ  
MINISTRO DE TRABAJO
- > Dr. GREGORIO ELIACH PACHECO  
PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN.

MINISTERIO DEL INTERIOR  
Fecha de Radicación  
08 MAY 2025  
Recibido  
GRUPO CORRESPONDENCIA

La Ciudad.

REF.: NOTIFICACIÓN DE MI DECISIÓN DE SUSPENDER LOS TÉRMINOS Y EL ALCANCE DE LA RESOLUCIÓN No. 556 DEL 21 DE ENERO DE 2025, MEDIANTE LA CUAL LA RNEC INSCRIBIÓ, A MI NOMBRE, LA CONSULTA POPULAR DE ORIGEN CIUDADANO No. 202-05-001.

Cordial saludo a todos.

En el marco del proceso socio-político-electoral generado por el anuncio, y más recientemente, la radicación formal, por parte del Presidente Petro, de la CONSULTA POPULAR GUBERNAMENTAL, me permito informarles que:

En mi condición de promotora y vocera única, es decir de representante legal, de la CONSULTA POPULAR DE ORIGEN CIUDADANO, titulada "A VENEZUELA VALE LA PENA VOLVER, ..... VALE LA PENA VOLVERI, COMO CANTÓ EL VENEZOLANO", he tomado la decisión de presentarle a la Registraduría Nacional, al CNE, y a las otras Instituciones que ustedes representan, la siguiente,

**PETICIÓN:**

**SUSPENDER**, DE MANERA INMEDIATA, TODOS LOS EFECTOS DE LA RESOLUCIÓN No. 556 DEL 21 DE ENERO DE 2025, MEDIANTE LA CUAL LA RNEC INSCRIBIÓ, A MI NOMBRE, LA PRECITADA CONSULTA POPULAR DE ORIGEN CIUDADANO, con No. 2025-05-001.

Por lo demás, les pido tomar nota de que esta **SUSPENSIÓN** deberá estar vigente hasta el momento en que la **CONSULTA POPULAR GUBERNAMENTAL** concluya todo su proceso.

Es decir, en el evento de que el Senado de la República le niegue el Proyecto al Presidente Petro, la **SUSPENSIÓN** que estoy solicitando, se levantará entre el 22 de Mayo y el 2 Junio.

RECIBIDO DEL INTERIOR  
4 Correas de Recibidos: 2025-1-003360-034547 30 838187  
Fecha: 2025-05-08 10:51  
Aranceles: 23 Salvoconducto Páez  
Emitido: GRIJANZA MARQUEZ MONROY  
N. Documento: 1

3/39000

Señores.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA  
COMISIÓN CUARTA CONSTITUCIONAL PERMANENTE  
**Atn. Sra. Presidente H.S. Dr. ANGELICA LOZANO CORREA**  
**Sr. Vicepresidente H.S. Dr. CARLOS MARIO FARELO**  
Sr. Secretario Dr. ALFREDO ROCHA ROJAS  
Sr- Subsecretario Dr. EDWIN CARREAZ  
[comision.cuarta@senado.gov.co](mailto:comision.cuarta@senado.gov.co)

Con copia a: COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS y AUDIENCIAS SENADO  
**Presidente H.S. Dr. JULIO CESA ESTRADA**  
**Vicepresidente Dra. H.S. PALOMA VALENCIA**  
[comisionderechoshumanos@senado.gov.co](mailto:comisionderechoshumanos@senado.gov.co)

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS y AUDIENCIAS CÁMARA  
**Presidente H.R. Dr. DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO**  
**Vicepresidente H.R. Dr. NORMAN DAVID BAÑOL**  
[comision.derechoshumanos@camara.gov.co](mailto:comision.derechoshumanos@camara.gov.co)

COMISIÓN SÉPTIMA DEL SENADO  
**Presidente H.S. Dra. NADYA GEORGETTE BLEL SCAFF**  
**Vicepresidente H.S. Dra. SOR BERENICE BEDOYA PÉREZ**  
[comision.septima@senado.gov.co](mailto:comision.septima@senado.gov.co)

NACIONES UNIDAS DERECHOS HUMANOS  
**Sr. SCOTT CABELL - Alto Comisionado ONU para DD. HH - Colombia**  
[Ohchr-co\\_alegaciones@un.org](mailto:Ohchr-co_alegaciones@un.org)

PRENSA HABLADA Y ESCRITA  
**Sres. Periodistas CAMILA ZULUAGA, NÉSTOR MORALES y demás**

Asunto:

AUDIENCIA PÚBLICA REFORMA LABORAL

Atento saludo.

**DAVID MONTAÑO BANGUERA** con Cédula de Ciudadanía No. 16.669.737 de Cali y correo para notificaciones en [damonban@hotmail.com](mailto:damonban@hotmail.com). Sobre la marcha de los acontecimientos respecto del asunto propuesto en comentario, allego este escrito, en mi calidad de gobernado y obrero colombiano afectado por las decisiones que en el pasado (2002) y presente, vienen desconociendo nuestros derechos laborales.

Solicito respetuosamente a la directora de la Audiencia Pública H.S. Dra. ANGELICA LOZANO, que en el marco del ART. 13 C.N. 1991 y demás fuentes del derecho que la respaldan (precedentes), se me conceda mi participación en el apartado de la discusión, toda vez, que se le ha dado la palabra a las organizaciones sindicales a pesar de que no se inscribieron para esta audiencia; mi petición (urgente); es que el señor secretario notario de esta vista legislativa; lea el presente escrito en la audiencia, a fin de que se tenga en cuenta mi posición como trabajador; ya que en mi caso; no tuve la oportunidad de

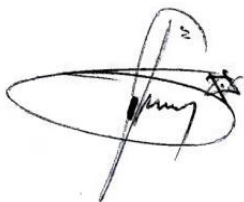
inscribirme, debido precisamente, a que el Estado Colombiano a través de la Rama del Poder Judicial en la jurisdicción laboral dentro del Radicado No. 76001310500220130006300 JUZGADO SEGUNDO LABORAL DEL CIRCUITO DE CALI, en asocio de directivos sindicales desleales con los derechos de sus afiliados (Sr. Carlos Arturo Murcia y otros) del SINDICATO DE TRABAJORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA - SINTRAELECOL; el empleador EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACIFICO S.A. E.S.P. - EPSA S.A. E.S.P.; mi defensa técnica DEFENSORIA DEL PUEBLO (defensora pública Dra Madelain Warner Rodríguez); (TIRADO ESCOBAR & Abogados - Dr. Javier Antonio Ruiz Rivera y Álvaro José Escobar); la PGN; y otros actores externos Abg. Dr. JORGE FERNÁNDEZ MAYORGA miembro de "El Cartel del Patrimonio" vienen desconociendo mis derechos individuales y colectivos en especial el derecho de sindicación y/o de asociación sindical ART. 38 y 39 C.N. 1991; como también el "fuero circunstancial" (protección en los conflictos colectivos ART. 25 Decreto 2351 de 1965) y favoreciendo la tercerización laboral; que ha sido una política que se apoya desde la directiva central de SINTRAELECOL en Bogotá; a favor del empleador EPSA S.A. E.S.P. y las empresas de empleo temporal ADECCO S.A., EFICACIA S.A. y PROSERVIS S.A.S.

Lo que quiero significar, es que varios directivos sindicales han sido permeados por los empleadores, quienes ejercen un control sobre el sindicato y los utilizan para perseguir a los trabajadores de base, para luego despedirlos como en mi caso; asunto que es de conocimiento de Congreso en especial de las células Congresionales COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS y AUDIENCIAS SENADO y CÁMARA DE REPRESENTANTES y otras COMISIONES LEGALES como la de paz; a quienes les he puesto en conocimiento; de estos atropellos en contra de mis derechos; los cuales se redirigió; hacía otras jurisdicciones como Rad. 76001400301020170070800 JUZGADO DÉCIMO CIVIL MUNICIPAL DE CALI en donde se pretende despojarme de la vivienda que adquirí a través del plan de vivienda que regía entre EPSA S.A. E.S.P. otrora CHIDRAL S.A. E.S.P. y SINTRAELECOL. Es decir, el Estado me viene violentando todos mis derechos laborales; en donde se profirió una sentencia en la que el suscrito no tenía defensa técnica; y todas estas irregularidades vienen siendo ocultados en sede constitucional dentro del Radicado Rad. 11001023000020240160900 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACION LABORAL; siendo el último desconocimiento; el realizado por la CORTE SUPREMA DE JUSTICIA SALA DE CASACIÓN PENAL M.P. GERSON CHAVERRA CASTRO.

En conclusión, frente al punto, respecto a que hora inicia la jornada laboral nocturna. Apoyo de que se inicie a las 06:00 pm, y respaldo en todo su contenido las intervenciones de los ABOGADOS LABORALISTAS en cabeza del Dr. CARLOS HUMBERTO BALLESTEROS; el representante de UNITRAJ-FGN Dr. MANUEL ALFONSO NOVOA OLAYA entre otros.

Anexo la denuncia penal, noticia criminal SPOA **760016000199202412199** por el **delito de deslealtad administrativa ART. 250B C.P.** en contra de SINTRAELECOL, EPSA S.A. E.S.P.; TIRADO ESCOBAR y Abogados; DEFENSORIA DEL PUEBLO (Dra. Madelain Warner Rodríguez) y las Juezas laborales Dra. ÁNGELA MARÍA BETANCOUR y MARÍA EUGENIA CASTRO VERGARA; quienes, profirieron sentencia sin que el suscrito trabajador contara con defensa técnica, hecho que se viene ocultando en sede constitucional CORTE SUPREMA SALA DE CASACIÓN LABORAL y PENAL; corrupción judicial que va hasta la misma CORTE CONSTITUCIONAL en donde la posible Revisión se viene manipulando por parte de empleados de la Secretaria de la CORTE.

Atentamente,



**DAVID MONTAÑO BANGUERA.**

C.C. 16.669.737

[damonban@hotmail.com](mailto:damonban@hotmail.com)

Celular: 3146958172

**FISCALÍA GENERAL DE LA NACIÓN  
FORMATO ÚNICO DE NOTICIA CRIMINAL  
CONOCIMIENTO INICIAL**

Fecha de Recepción: 23-01-2024  
Hora: 11:49:28  
Departamento: Valle del Cauca  
Municipio: CALI

**NÚMERO ÚNICO DE NOTICIA CRIMINAL**

Caso Noticia: 760016000199202412199  
Departamento: 76-Valle del Cauca  
Municipio: 1-CALI  
Entidad Receptora: 60-Fiscalía General de la Nación  
Unidad Receptora: 99-OFICINA DE ASIGNACIONES - CALI  
Año: 2024  
Consecutivo: 12199

**TIPO DE NOTICIA**

Tipo de Noticia: DENUNCIA  
Delito Referente: ADMINISTRACION DESLEAL ART. 250B C.P. - P.A.  
Modo de operación del delito: -  
Grado del delito: NINGUNO  
Ley de Aplicabilidad: Ley 906

**AUTORIDADES**

¿El usuario es remitido por una Entidad?: NO

**DATOS DEL DENUNCIANTE O QUERELLANTE**

Tipo de Documento: CEDULA DE CIUDADANIA  
Número de Documento: 16669737  
Fecha de Expedición: 12-08-1980  
País de Expedición: COLOMBIA  
Departamento de Expedición: VALLE DEL CAUCA  
Ciudad de Expedición: CALI  
Primer Nombre: DAVID

Segundo Nombre: -  
Primer Apellido: MONTAÑO  
Segundo Apellido: BANGUERA  
País de Nacimiento: COLOMBIA  
Departamento de Nacimiento: VALLE DEL CAUCA  
Municipio de Nacimiento: BUENAVENTURA  
Fecha de Nacimiento: 04-06-1962  
Edad: 61  
Sexo: HOMBRE  
Tiene alguna discapacidad: -  
Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección: -  
Tipo de Dirección: Residencia  
Dirección de Correspondencia: CALLE 10 NO. 65A-87  
Complemento Dirección de Correspondencia: -  
País de Correspondencia: COLOMBIA  
Departamento de Correspondencia: VALLE DEL CAUCA  
Municipio de Correspondencia: CALI  
Teléfono Celular: 3146958172  
Teléfono Fijo: -  
Correo Electrónico: damonban@hotmail.com  
Por qué Medio Desea ser Contactado: -  
Estimación de los daños y perjuicios: -

## VÍCTIMAS

¿Tiene información sobre la(s) víctimas(s)?: -

## INDICIADOS

¿Tiene información sobre el o los posible(s) indiciado(s)?: -  
¿Cuántas personas participaron en 18 la comisión del delito?: -  
¿De cuántas de estas personas tiene información para aportar?: -

## DATOS DEL INDICIADO

Tipo de Documento: -  
Número de Documento: -

Fecha de Expedición: -  
País de Expedición: -  
Departamento de Expedición: -  
Ciudad de Expedición: -  
Primer Nombre: ÁNGELA  
Segundo Nombre: MARÍA  
Primer Apellido: BETANCOUR  
Segundo Apellido: RODRÍGUEZ  
País de Nacimiento: -  
Departamento de Nacimiento: -  
Municipio de Nacimiento: -  
Fecha de Nacimiento: -  
Edad: -  
Sexo: -  
Alias: -  
Tiene alguna discapacidad: -  
Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección: -  
¿tiene algún acento en particular?: -  
¿tiene rasgos o características físicas particulares?: -  
¿tiene algún tatuaje, aretes, anillos, cadenas, ropa u otros accesorios particulares?: -  
¿Pertenece o ha pertenecido a algún grupo delincencial?: -  
Identidad de género: -  
Calidad: -  
Nivel Académico: -  
Oficio: -  
Profesión: -  
Dirección de Correspondencia: -  
Complemento Dirección de Correspondencia: -  
País de Correspondencia: -  
Departamento de Correspondencia: -  
Municipio de Correspondencia: -  
Teléfono Celular: -  
Teléfono Fijo: -  
Correo Electrónico: -  
Conoce el lugar en el que vive la víctima (ciudad, barrio, punto de referencia, etc.): -  
Conoce el lugar en el que trabaja la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Nombre de la Empresa, Punto de Referencia, etc.): -  
Conoce el lugar que frecuenta la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Punto de Referencia, etc.): -  
Otro medio de contacto: -  
Información adicional: -

## DATOS DEL INDICIADO

Tipo de Documento:	-
Número de Documento:	-
Fecha de Expedición:	-
País de Expedición:	-
Departamento de Expedición:	-
Ciudad de Expedición:	-
Primer Nombre:	MADELINNE
Segundo Nombre:	-
Primer Apellido:	WAGNER
Segundo Apellido:	RODRÍGUEZ
País de Nacimiento:	-
Departamento de Nacimiento:	-
Municipio de Nacimiento:	-
Fecha de Nacimiento:	-
Edad:	-
Sexo:	-
Alias:	-
Tiene alguna discapacidad:	-
Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección:	-
¿tiene algún acento en particular?:	-
¿tiene rasgos o características físicas particulares?:	-
¿tiene algún tatuaje, aretes, anillos, cadenas, ropa u otros accesorios particulares?:	-
¿Pertenece o ha pertenecido a algún grupo delincuencia?:	-
Identidad de género:	-
Calidad:	-
Nivel Académico:	-
Oficio:	-
Profesión:	-
Dirección de Correspondencia:	-
Complemento Dirección de Correspondencia:	-
País de Correspondencia:	-
Departamento de Correspondencia:	-
Municipio de Correspondencia:	-
Teléfono Celular:	-
Teléfono Fijo:	-
Correo Electrónico:	-
Conoce el lugar en el que vive la víctima (ciudad, barrio, punto de referencia, etc.):	-
Conoce el lugar en el que trabaja la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Nombre de la Empresa, Punto de Referencia, etc.):	-

Conoce el lugar que frecuenta la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Punto de Referencia, etc.): -  
Otro medio de contacto: -  
Información adicional: -

## DATOS DEL INDICIADO

Tipo de Documento: -  
Número de Documento: -  
Fecha de Expedición: -  
País de Expedición: -  
Departamento de Expedición: -  
Ciudad de Expedición: -  
Primer Nombre: ÁNGELA  
Segundo Nombre: MARÍA  
Primer Apellido: CELIS  
Segundo Apellido: LLANOS  
País de Nacimiento: -  
Departamento de Nacimiento: -  
Municipio de Nacimiento: -  
Fecha de Nacimiento: -  
Edad: -  
Sexo: -  
Alias: -  
Tiene alguna discapacidad: -  
Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección: -  
¿tiene algún acento en particular?: -  
¿tiene rasgos o características físicas particulares?: -  
¿tiene algún tatuaje, aretes, anillos, cadenas, ropa u otros accesorios particulares?: -  
¿Pertenece o ha pertenecido a algún grupo delincencial?: -  
Identidad de género: -  
Calidad: -  
Nivel Académico: -  
Oficio: -  
Profesión: -  
Dirección de Correspondencia: -  
Complemento Dirección de Correspondencia: -  
País de Correspondencia: -  
Departamento de Correspondencia: -  
Municipio de Correspondencia: -  
Teléfono Celular: -  
Teléfono Fijo: -  
Correo Electrónico: -

Conoce el lugar en el que vive la víctima (ciudad, barrio, punto de referencia, etc.): -  
 Conoce el lugar en el que trabaja la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Nombre de la Empresa, Punto de Referencia, etc.): -  
 Conoce el lugar que frecuenta la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Punto de Referencia, etc.): -  
 Otro medio de contacto: -  
 Información adicional: -

### DATOS DEL INDICIADO

Tipo de Documento: -  
 Número de Documento: -  
 Fecha de Expedición: -  
 País de Expedición: -  
 Departamento de Expedición: -  
 Ciudad de Expedición: -  
 Primer Nombre: LUIS  
 Segundo Nombre: FELIPE  
 Primer Apellido: ARANA  
 Segundo Apellido: MADRIÑAN  
 País de Nacimiento: -  
 Departamento de Nacimiento: -  
 Municipio de Nacimiento: -  
 Fecha de Nacimiento: -  
 Edad: -  
 Sexo: -  
 Alias: -  
 Tiene alguna discapacidad: -  
 Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección: -  
 ¿tiene algún acento en particular?: -  
 ¿tiene rasgos o características físicas particulares?: -  
 ¿tiene algún tatuaje, aretes, anillos, cadenas, ropa u otros accesorios particulares?: -  
 ¿Pertenece o ha pertenecido a algún grupo delincuencial?: -  
 Identidad de género: -  
 Calidad: -  
 Nivel Académico: -  
 Oficio: -  
  
 Profesión: -  
 Dirección de Correspondencia: -  
 Complemento Dirección de Correspondencia: -

País de Correspondencia: -  
Departamento de Correspondencia: -  
Municipio de Correspondencia: -  
Teléfono Celular: -  
Teléfono Fijo: -  
Correo Electrónico: -  
Conoce el lugar en el que vive la víctima (ciudad, barrio, punto de referencia, etc.): -  
Conoce el lugar en el que trabaja la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Nombre de la Empresa, Punto de Referencia, etc.): -  
Conoce el lugar que frecuenta la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Punto de Referencia, etc.): -  
Otro medio de contacto: -  
Información adicional: -

## **DATOS DEL INDICIADO**

Tipo de Documento: -  
Número de Documento: -  
Fecha de Expedición: -  
País de Expedición: -  
Departamento de Expedición: -  
Ciudad de Expedición: -  
Primer Nombre: MARÍA  
Segundo Nombre: EUGENIA  
Primer Apellido: CASTRO  
Segundo Apellido: VERGARA  
País de Nacimiento: -  
Departamento de Nacimiento: -  
Municipio de Nacimiento: -  
Fecha de Nacimiento: -  
Edad: -  
Sexo: -  
Alias: -  
Tiene alguna discapacidad: -  
Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección: -  
¿tiene algún acento en particular?: -  
¿tiene rasgos o características físicas particulares?: -  
¿tiene algún tatuaje, aretes, anillos, cadenas, ropa u otros accesorios particulares?: -  
¿Pertenece o ha pertenecido a algún grupo delincencial?: -  
Identidad de género: -  
Calidad: -

Nivel Académico: -  
Oficio: -  
Profesión: -  
Dirección de Correspondencia: -  
Complemento Dirección de Correspondencia: -  
País de Correspondencia: -  
Departamento de Correspondencia: -  
Municipio de Correspondencia: -  
Teléfono Celular: -  
Teléfono Fijo: -  
Correo Electrónico: -  
Conoce el lugar en el que vive la víctima (ciudad, barrio, punto de referencia, etc.): -  
Conoce el lugar en el que trabaja la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Nombre de la Empresa, Punto de Referencia, etc.): -  
Conoce el lugar que frecuenta la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Punto de Referencia, etc.): -  
Otro medio de contacto: -  
Información adicional: -

## **DATOS DEL INDICIADO**

Tipo de Documento: -  
Número de Documento: 16929297  
Fecha de Expedición: -  
País de Expedición: -  
Departamento de Expedición: -  
Ciudad de Expedición: -  
Primer Nombre: ÁLVARO  
Segundo Nombre: JOSÉ  
Primer Apellido: ESCOBAR  
Segundo Apellido: LOZADA  
País de Nacimiento: -  
Departamento de Nacimiento: -  
Municipio de Nacimiento: -  
Fecha de Nacimiento: -  
Edad: -  
Sexo: -  
Alias: -  
Tiene alguna discapacidad: -  
Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección: -  
¿tiene algún acento en particular?: -  
¿tiene rasgos o características físicas particulares?: -

¿tiene algún tatuaje, aretes, -  
 anillos, cadenas, ropa u otros  
 accesorios particulares?:  
 ¿Pertenece o ha pertenecido a -  
 algún grupo delincuencial?:  
 Identidad de género: -  
 Calidad: -  
 Nivel Académico: -  
 Oficio: -  
 Profesión: -  
 Dirección de Correspondencia: -  
 Complemento Dirección de -  
 Correspondencia:  
 País de Correspondencia: -  
 Departamento de -  
 Correspondencia:  
 Municipio de Correspondencia: -  
 Teléfono Celular: -  
 Teléfono Fijo: -  
 Correo Electrónico: -  
 Conoce el lugar en el que vive la -  
 víctima (ciudad, barrio, punto de  
 referencia, etc.):  
 Conoce el lugar en el que trabaja -  
 la víctima (Ciudad, Barrio,  
 Dirección, Nombre de la Empresa,  
 Punto de Referencia, etc.):  
 Conoce el lugar que frecuenta la -  
 víctima (Ciudad, Barrio, Dirección,  
 Punto de Referencia, etc.):  
 Otro medio de contacto: -  
 Información adicional: -

## DATOS DEL INDICIADO

Tipo de Documento: -  
 Número de Documento: -  
 Fecha de Expedición: -  
 País de Expedición: -  
 Departamento de Expedición: -  
 Ciudad de Expedición: -  
 Primer Nombre: JAVIER  
 Segundo Nombre: ANTONIO  
 Primer Apellido: RUIZ  
 Segundo Apellido: RIVERA  
 País de Nacimiento: -  
 Departamento de Nacimiento: -  
 Municipio de Nacimiento: -  
 Fecha de Nacimiento: -  
 Edad: -  
 Sexo: -  
 Alias: -

Tiene alguna discapacidad: -  
Pertenece a alguna de las -  
poblaciones de especial  
protección:  
¿tiene algún acento en particular?: -  
¿tiene rasgos o características -  
físicas particulares?:  
¿tiene algún tatuaje, aretes, -  
anillos, cadenas, ropa u otros  
accesorios particulares?:  
¿Pertenece o ha pertenecido a -  
algún grupo delincencial?:  
Identidad de género: -  
Calidad: -  
Nivel Académico: -  
Oficio: -  
Profesión: -  
Dirección de Correspondencia: -  
Complemento Dirección de -  
Correspondencia:  
País de Correspondencia: -  
Departamento de -  
Correspondencia:  
Municipio de Correspondencia: -  
Teléfono Celular: -  
Teléfono Fijo: -  
Correo Electrónico: -  
Conoce el lugar en el que vive la -  
víctima (ciudad, barrio, punto de  
referencia, etc.):  
Conoce el lugar en el que trabaja -  
la víctima (Ciudad, Barrio,  
Dirección, Nombre de la Empresa,  
Punto de Referencia, etc.):  
Conoce el lugar que frecuenta la -  
víctima (Ciudad, Barrio, Dirección,  
Punto de Referencia, etc.):  
Otro medio de contacto: -  
Información adicional: -

## **DATOS DEL INDICIADO**

Tipo de Documento: -  
Número de Documento: -  
Fecha de Expedición: -  
País de Expedición: -  
Departamento de Expedición: -  
Ciudad de Expedición: -  
Primer Nombre: CRISTINA  
Segundo Nombre: -  
Primer Apellido: TRUQUE  
Segundo Apellido: ROJAS  
País de Nacimiento: -

Departamento de Nacimiento: -  
Municipio de Nacimiento: -  
Fecha de Nacimiento: -  
Edad: -  
Sexo: -  
Alias: -  
Tiene alguna discapacidad: -  
Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección: -  
¿tiene algún acento en particular?: -  
¿tiene rasgos o características físicas particulares?: -  
¿tiene algún tatuaje, aretes, anillos, cadenas, ropa u otros accesorios particulares?: -  
¿Pertenece o ha pertenecido a algún grupo delincencial?: -  
Identidad de género: -  
Calidad: -  
Nivel Académico: -  
Oficio: -  
Profesión: -  
Dirección de Correspondencia: -  
Complemento Dirección de Correspondencia: -  
País de Correspondencia: -  
Departamento de Correspondencia: -  
Municipio de Correspondencia: -  
Teléfono Celular: -  
Teléfono Fijo: -  
Correo Electrónico: -  
Conoce el lugar en el que vive la víctima (ciudad, barrio, punto de referencia, etc.): -  
Conoce el lugar en el que trabaja la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Nombre de la Empresa, Punto de Referencia, etc.): -  
Conoce el lugar que frecuenta la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Punto de Referencia, etc.): -  
Otro medio de contacto: -  
Información adicional: -

## **DATOS DEL INDICIADO**

Tipo de Documento: -  
Número de Documento: -  
Fecha de Expedición: -  
País de Expedición: -  
Departamento de Expedición: -

Ciudad de Expedición: -  
 Primer Nombre: ÁLVARO  
 Segundo Nombre: -  
 Primer Apellido: FRANCO  
 Segundo Apellido: DUQUE  
 País de Nacimiento: -  
 Departamento de Nacimiento: -  
 Municipio de Nacimiento: -  
 Fecha de Nacimiento: -  
 Edad: -  
 Sexo: -  
 Alias: -  
 Tiene alguna discapacidad: -  
 Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección: -  
 ¿tiene algún acento en particular?: -  
 ¿tiene rasgos o características físicas particulares?: -  
 ¿tiene algún tatuaje, aretes, anillos, cadenas, ropa u otros accesorios particulares?: -  
 ¿Pertenece o ha pertenecido a algún grupo delincencial?: -  
 Identidad de género: -  
 Calidad: -  
 Nivel Académico: -  
 Oficio: -  
 Profesión: -  
 Dirección de Correspondencia: -  
 Complemento Dirección de Correspondencia: -  
 País de Correspondencia: -  
 Departamento de Correspondencia: -  
 Municipio de Correspondencia: -  
 Teléfono Celular: -  
 Teléfono Fijo: -  
 Correo Electrónico: -  
 Conoce el lugar en el que vive la víctima (ciudad, barrio, punto de referencia, etc.): -  
 Conoce el lugar en el que trabaja la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Nombre de la Empresa, Punto de Referencia, etc.): -  
 Conoce el lugar que frecuenta la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Punto de Referencia, etc.): -  
 Otro medio de contacto: -  
 Información adicional: -

---

## DATOS DEL INDICIADO

Tipo de Documento: -  
 Número de Documento: -  
 Fecha de Expedición: -  
 País de Expedición: -  
 Departamento de Expedición: -  
 Ciudad de Expedición: -  
 Primer Nombre: LUZ  
 Segundo Nombre: MARY  
 Primer Apellido: BARCO  
 Segundo Apellido: DIAZ  
 País de Nacimiento: -  
 Departamento de Nacimiento: -  
 Municipio de Nacimiento: -  
 Fecha de Nacimiento: -  
 Edad: -  
 Sexo: -  
 Alias: -  
 Tiene alguna discapacidad: -  
 Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección: -  
 ¿tiene algún acento en particular?: -  
 ¿tiene rasgos o características físicas particulares?: -  
 ¿tiene algún tatuaje, aretes, anillos, cadenas, ropa u otros accesorios particulares?: -  
 ¿Pertenece o ha pertenecido a algún grupo delincuencia?: -  
 Identidad de género: -  
 Calidad: -  
 Nivel Académico: -  
 Oficio: -  
 Profesión: -  
 Dirección de Correspondencia: -  
 Complemento Dirección de Correspondencia: -  
 País de Correspondencia: -  
 Departamento de Correspondencia: -  
 Municipio de Correspondencia: -  
 Teléfono Celular: -  
 Teléfono Fijo: -  
 Correo Electrónico: -  
 Conoce el lugar en el que vive la víctima (ciudad, barrio, punto de referencia, etc.): -  
 Conoce el lugar en el que trabaja la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Nombre de la Empresa, Punto de Referencia, etc.): -  
 Conoce el lugar que frecuenta la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Punto de Referencia, etc.): -  
 Otro medio de contacto: -

Información adicional: -

## DATOS DEL INDICIADO

Tipo de Documento: -  
Número de Documento: -  
Fecha de Expedición: -  
País de Expedición: -  
Departamento de Expedición: -  
Ciudad de Expedición: -  
Primer Nombre: DIANA  
Segundo Nombre: PATRICIA  
Primer Apellido: JIMENEZ  
Segundo Apellido: SALAZAR  
País de Nacimiento: -  
Departamento de Nacimiento: -  
Municipio de Nacimiento: -  
Fecha de Nacimiento: -  
Edad: -  
Sexo: -  
Alias: -  
Tiene alguna discapacidad: -  
Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección: -  
¿tiene algún acento en particular?: -  
¿tiene rasgos o características físicas particulares?: -  
¿tiene algún tatuaje, aretes, anillos, cadenas, ropa u otros accesorios particulares?: -  
¿Pertenece o ha pertenecido a algún grupo delincencial?: -  
Identidad de género: -  
Calidad: -  
Nivel Académico: -  
Oficio: -  
Profesión: -  
Dirección de Correspondencia: -  
Complemento Dirección de Correspondencia: -  
País de Correspondencia: -  
Departamento de Correspondencia: -  
Municipio de Correspondencia: -  
Teléfono Celular: -  
Teléfono Fijo: -  
Correo Electrónico: -  
Conoce el lugar en el que vive la víctima (ciudad, barrio, punto de referencia, etc.): -  
Conoce el lugar en el que trabaja -

la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Nombre de la Empresa, Punto de Referencia, etc.):  
 Conoce el lugar que frecuenta la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Punto de Referencia, etc.):  
 Otro medio de contacto:  
 Información adicional:

## DATOS DEL INDICIADO

Tipo de Documento: -  
 Número de Documento: -  
 Fecha de Expedición: -  
 País de Expedición: -  
 Departamento de Expedición: -  
 Ciudad de Expedición: -  
 Primer Nombre: JAIR  
 Segundo Nombre: -  
 Primer Apellido: ERAZO  
 Segundo Apellido: GALEANO  
 País de Nacimiento: -  
 Departamento de Nacimiento: -  
 Municipio de Nacimiento: -  
 Fecha de Nacimiento: -  
 Edad: -  
 Sexo: -  
 Alias: -  
 Tiene alguna discapacidad: -  
 Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección: -  
 ¿tiene algún acento en particular?: -  
 ¿tiene rasgos o características físicas particulares?: -  
 ¿tiene algún tatuaje, aretes, anillos, cadenas, ropa u otros accesorios particulares?: -  
 ¿Pertenece o ha pertenecido a algún grupo delincuencia?: -  
 Identidad de género: -  
 Calidad: -  
 Nivel Académico: -  
 Oficio: -  
 Profesión: -  
 Dirección de Correspondencia: -  
 Complemento Dirección de Correspondencia: -  
 País de Correspondencia: -  
 Departamento de Correspondencia: -  
 Municipio de Correspondencia: -

Teléfono Celular: -  
Teléfono Fijo: -  
Correo Electrónico: -  
Conoce el lugar en el que vive la víctima (ciudad, barrio, punto de referencia, etc.): -  
Conoce el lugar en el que trabaja la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Nombre de la Empresa, Punto de Referencia, etc.): -  
Conoce el lugar que frecuenta la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Punto de Referencia, etc.): -  
Otro medio de contacto: -  
Información adicional: -

### **DATOS DEL INDICIADO**

Tipo de Documento: -  
Número de Documento: -  
Fecha de Expedición: -  
País de Expedición: -  
Departamento de Expedición: -  
Ciudad de Expedición: -  
Primer Nombre: AMPARO  
Segundo Nombre: -  
Primer Apellido: PAEZ  
Segundo Apellido: MURCIA  
País de Nacimiento: -  
Departamento de Nacimiento: -  
Municipio de Nacimiento: -  
Fecha de Nacimiento: -  
Edad: -  
Sexo: -  
Alias: -  
Tiene alguna discapacidad: -  
Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección: -  
¿tiene algún acento en particular?: -  
¿tiene rasgos o características físicas particulares?: -  
¿tiene algún tatuaje, aretes, anillos, cadenas, ropa u otros accesorios particulares?: -  
¿Pertenece o ha pertenecido a algún grupo delincencial?: -  
Identidad de género: -  
  
Calidad: -  
Nivel Académico: -  
Oficio: -  
Profesión: -

Dirección de Correspondencia: -  
Complemento Dirección de Correspondencia: -  
País de Correspondencia: -  
Departamento de Correspondencia: -  
Municipio de Correspondencia: -  
Teléfono Celular: -  
Teléfono Fijo: -  
Correo Electrónico: -  
Conoce el lugar en el que vive la víctima (ciudad, barrio, punto de referencia, etc.): -  
Conoce el lugar en el que trabaja la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Nombre de la Empresa, Punto de Referencia, etc.): -  
Conoce el lugar que frecuenta la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Punto de Referencia, etc.): -  
Otro medio de contacto: -  
Información adicional: -

## **DATOS DEL INDICIADO**

Tipo de Documento: -  
Número de Documento: -  
Fecha de Expedición: -  
País de Expedición: -  
Departamento de Expedición: -  
Ciudad de Expedición: -  
Primer Nombre: FELIPE  
Segundo Nombre: FERNANDO  
Primer Apellido: BETANCOURT  
Segundo Apellido: ZUÑIGA  
País de Nacimiento: -  
Departamento de Nacimiento: -  
Municipio de Nacimiento: -  
Fecha de Nacimiento: -  
Edad: -  
Sexo: -  
Alias: -  
Tiene alguna discapacidad: -  
Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección: -  
¿tiene algún acento en particular?: -  
¿tiene rasgos o características físicas particulares?: -  
¿tiene algún tatuaje, aretes, anillos, cadenas, ropa u otros accesorios particulares?: -

¿Pertenece o ha pertenecido a algún grupo delincencial?: -  
Identidad de género: -  
Calidad: -  
Nivel Académico: -  
Oficio: -  
Profesión: -  
Dirección de Correspondencia: -  
Complemento Dirección de Correspondencia: -  
País de Correspondencia: -  
Departamento de Correspondencia: -  
Municipio de Correspondencia: -  
Teléfono Celular: -  
Teléfono Fijo: -  
Correo Electrónico: -  
Conoce el lugar en el que vive la víctima (ciudad, barrio, punto de referencia, etc.): -  
Conoce el lugar en el que trabaja la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Nombre de la Empresa, Punto de Referencia, etc.): -  
Conoce el lugar que frecuenta la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Punto de Referencia, etc.): -  
Otro medio de contacto: -  
Información adicional: -

## **DATOS DEL INDICIADO**

Tipo de Documento: -  
Número de Documento: -  
Fecha de Expedición: -  
País de Expedición: -  
Departamento de Expedición: -  
Ciudad de Expedición: -  
Primer Nombre: JAMES  
Segundo Nombre: ANTONIO  
Primer Apellido: FIGUEROA  
Segundo Apellido: -  
País de Nacimiento: -  
Departamento de Nacimiento: -  
Municipio de Nacimiento: -  
Fecha de Nacimiento: -  
Edad: -  
Sexo: -  
Alias: -  
Tiene alguna discapacidad: -  
Pertenece a alguna de las poblaciones de especial

protección:  
¿tiene algún acento en particular?: -  
¿tiene rasgos o características físicas particulares?: -  
¿tiene algún tatuaje, aretes, anillos, cadenas, ropa u otros accesorios particulares?: -  
¿Pertenece o ha pertenecido a algún grupo delincuencial?: -  
Identidad de género: -  
Calidad: -  
Nivel Académico: -  
Oficio: -  
Profesión: -  
Dirección de Correspondencia: -  
Complemento Dirección de Correspondencia: -  
País de Correspondencia: -  
Departamento de Correspondencia: -  
Municipio de Correspondencia: -  
Teléfono Celular: -  
Teléfono Fijo: -  
Correo Electrónico: -  
Conoce el lugar en el que vive la víctima (ciudad, barrio, punto de referencia, etc.): -  
Conoce el lugar en el que trabaja la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Nombre de la Empresa, Punto de Referencia, etc.): -  
Conoce el lugar que frecuenta la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Punto de Referencia, etc.): -  
Otro medio de contacto: -  
Información adicional: -

## **DATOS DEL INDICIADO**

Tipo de Documento: -  
Número de Documento: -  
Fecha de Expedición: -  
País de Expedición: -  
Departamento de Expedición: -  
Ciudad de Expedición: -  
Primer Nombre: HERIBERTO  
Segundo Nombre: ENRIQUE  
Primer Apellido: AVENDAÑO  
Segundo Apellido: GARCIA  
País de Nacimiento: -  
Departamento de Nacimiento: -  
Municipio de Nacimiento: -

Fecha de Nacimiento: -  
Edad: -  
Sexo: -  
Alias: -  
Tiene alguna discapacidad: -  
Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección: -  
¿tiene algún acento en particular?: -  
¿tiene rasgos o características físicas particulares?: -  
¿tiene algún tatuaje, aretes, anillos, cadenas, ropa u otros accesorios particulares?: -  
¿Pertenece o ha pertenecido a algún grupo delincuencia?: -  
Identidad de género: -  
Calidad: -  
Nivel Académico: -  
Oficio: -  
Profesión: -  
Dirección de Correspondencia: -  
Complemento Dirección de Correspondencia: -  
País de Correspondencia: -  
Departamento de Correspondencia: -  
Municipio de Correspondencia: -  
Teléfono Celular: -  
Teléfono Fijo: -  
Correo Electrónico: -  
Conoce el lugar en el que vive la víctima (ciudad, barrio, punto de referencia, etc.): -  
Conoce el lugar en el que trabaja la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Nombre de la Empresa, Punto de Referencia, etc.): -  
Conoce el lugar que frecuenta la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Punto de Referencia, etc.): -  
Otro medio de contacto: -  
Información adicional: -

## **DATOS DEL INDICIADO**

Tipo de Documento: -  
Número de Documento: -  
Fecha de Expedición: -  
País de Expedición: -  
Departamento de Expedición: -  
Ciudad de Expedición: -  
Primer Nombre: PABLO

Segundo Nombre:	EMILIO
Primer Apellido:	SANTOS
Segundo Apellido:	NIETO
País de Nacimiento:	-
Departamento de Nacimiento:	-
Municipio de Nacimiento:	-
Fecha de Nacimiento:	-
Edad:	-
Sexo:	-
Alias:	-
Tiene alguna discapacidad:	-
Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección:	-
¿tiene algún acento en particular?:	-
¿tiene rasgos o características físicas particulares?:	-
¿tiene algún tatuaje, aretes, anillos, cadenas, ropa u otros accesorios particulares?:	-
¿Pertenece o ha pertenecido a algún grupo delincuencia?:	-
Identidad de género:	-
Calidad:	-
Nivel Académico:	-
Oficio:	-
Profesión:	-
Dirección de Correspondencia:	-
Complemento Dirección de Correspondencia:	-
País de Correspondencia:	-
Departamento de Correspondencia:	-
Municipio de Correspondencia:	-
Teléfono Celular:	-
Teléfono Fijo:	-
Correo Electrónico:	-
Conoce el lugar en el que vive la víctima (ciudad, barrio, punto de referencia, etc.):	-
Conoce el lugar en el que trabaja la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Nombre de la Empresa, Punto de Referencia, etc.):	-
Conoce el lugar que frecuenta la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Punto de Referencia, etc.):	-
Otro medio de contacto:	-
Información adicional:	-

## **DATOS DEL INDICIADO**

Tipo de Documento: CEDULA DE CIUDADANIA

Número de Documento: 16477204  
Fecha de Expedición: -  
País de Expedición: -  
Departamento de Expedición: -  
Ciudad de Expedición: -  
Primer Nombre: CARLOS  
Segundo Nombre: ARTURO  
Primer Apellido: MURCIA  
Segundo Apellido: SILVA  
País de Nacimiento: -  
Departamento de Nacimiento: -  
Municipio de Nacimiento: -  
Fecha de Nacimiento: -  
Edad: -  
Sexo: -  
Alias: -  
Tiene alguna discapacidad: -  
Pertenece a alguna de las poblaciones de especial protección: -  
¿tiene algún acento en particular?: -  
¿tiene rasgos o características físicas particulares?: -  
¿tiene algún tatuaje, aretes, anillos, cadenas, ropa u otros accesorios particulares?: -  
¿Pertenece o ha pertenecido a algún grupo delincuencia?: -  
Identidad de género: -  
Calidad: -  
Nivel Académico: -  
Oficio: -  
Profesión: -  
Dirección de Correspondencia: -  
Complemento Dirección de Correspondencia: -  
País de Correspondencia: -  
Departamento de Correspondencia: -  
Municipio de Correspondencia: -  
Teléfono Celular: -  
Teléfono Fijo: -  
Correo Electrónico: carartmus@live.com.mx  
Conoce el lugar en el que vive la víctima (ciudad, barrio, punto de referencia, etc.): -  
Conoce el lugar en el que trabaja la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Nombre de la Empresa, Punto de Referencia, etc.): -  
Conoce el lugar que frecuenta la víctima (Ciudad, Barrio, Dirección, Punto de Referencia, etc.): -  
Otro medio de contacto: -  
Información adicional: -

## TESTIGOS

- ¿Sabe usted si hay testigos?: -  
¿Cuántas personas fueron testigo del hecho denunciado?: -  
¿De cuántos de estos testigos tiene información para aportar?: -

## RELACIÓN ENTRE INTERVINIENTES

¿Existe o existió una relación entre el indiciado y la víctima?: No

## DATOS SOBRE LOS HECHOS

Se hace constar que el denunciante ha sido informado sobre: la obligación legal que tiene toda persona mayor de 18 años de denunciar cualquier hecho que tenga conocimiento y que las autoridades deban investigar de oficio; de la exoneración del deber de denunciar contra sí mismo, contra su cónyuge o compañero permanente, pariente en 4o. Grado de consanguinidad, de afinidad o civil, o hechos que haya conocido en el ejercicio de una actividad amparada por el secreto profesional; que la presente denuncia se realiza bajo la gravedad de juramento y acerca de las sanciones penales impuestas a quien incurra en falsa denuncia. (Artículos 67 - 69 del C.P.P y 435 - 436 C.P).

Fecha de comisión de los hechos: 21-11-2023  
Hora: 19:00:00  
-  
Para delitos de acción continuada: -  
Fecha inicial de comisión: 21-11-2023  
Hora: 19:00:00  
Fecha final de comisión: -  
Hora: -  
-  
Lugar de comisión de los hechos: -  
Departamento: VALLE DEL CAUCA  
Municipio: CALI/VALLE DEL CAUCA  
Localidad o Zona: -  
Barrio: -  
Dirección: Carrera 10 No. 12 -15  
Latitud: 3.447587251159  
longitud: -76.530604922949  
¿Uso de armas?: NO  
-  
Uso de sustancias tóxicas: NO

## RELATO DE LOS HECHOS

### ¿QUÉ VIENE A DENUNCIAR?:

ADMINISTRACIÓN DESLEAL. ARTÍCULO 250-B

### ¿CÓMO LE PASÓ?:

En desarrollo de la Ley Eléctrica (142 Y 143 de 1994) se realizó la escisión en la CORPORACIÓN AUTONOMA REGIONAL DEL VALLE DEL CAUCA (CVC) de su componente eléctrico (de generación y distribución) del cual la CENTRAL HIDROELECTRICA DEL RÍO ANCHICAYÁ (CHIDRAL S.A. E.S.P.) hacia parte como activo. Escisión que dio nacimiento a la EMPRESA DE ENERGÍA DEL PACIFICO EPSA S.A. E.S.P. para la anualidad de 1995; entidad esta última; que inicio la absorción de CHIDRAL S.A. E.S.P. para el año 1997. La Administración EPSA S.A. E.S.P. aprovecho su poder, para de manera selectiva desprenderse (despedir), trabajadores de CHIDRAL S.A. E.S.P. cuya labor no hacía parte del giro del negocio (de generación y/o distribución de energía). Pero de manera deliberada, conservo a quienes su experticia [SÍ] lo tenían, aun cuando; estos últimos; como en mi caso; nos acogimos al ¿Plan de Retiro Voluntario¿ que presento al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA ENERGÍA DE COLOMBIA - SINTRAELECOL; directiva sindical que fue concentrada en la DIVISIÓN TERMOYUMBO; que luego tiempo después; mediante contrato sindical; presto su concurso; para que la Administración EPSA S.A. E.S.P. lograra debilitar a los trabajadores; y de esta manera arrebatar las conquistas laborales de más de cuarenta (40) años de lucha obrera iniciada con SINTRANCHICAYÁ (en CHIDRAL S.A. E.S.P.). la Administración EPSA S.A. E.S.P. logró crear al interior de la nueva empresa; un nuevo sindicato conformado por las Subdirectivas Cali, Dagua y Palmira de SINTRAELECOL; con Extrabajadores seleccionados de la escisión de CVC; quienes asumirían el papel de nuevos directivos sindicales; pero moldeados al amañó de la Administración EPSA S.A. E.S.P.; como fue el caso del señor CARLOS ARTURO MURCIA SILVA conocido como ¿MURICA EL BUENO¿; FELIPE FERNANDO BETANCOURT ZUÑIGA y otros; a quienes utilizo en los años 2011 y 2012; para tender una celada a los trabajadores de la CENTRAL HIDROELECTRICA DEL BAJO ANCHICAYÁ de la Extinta CHIDRAL S.A. E.S.P.; que hasta esa calenda la Administración EPSA S.A. E.S.P. aún utilizaba su mano de obra; dentro del giro del negocio; a través de contratos de trabajo TERCERIZADOS (en misión) con PROSERVIS TEMPORALES Y/O GENERALES S.A.S.; Treta que consistió en consignar en el nuevo Pliego de Peticiones del 03 de agosto de 2011 en su ARTICULO 14° sobre el contrato de trabajo de los Trabajadores Tercerizados; que dichos contratos pasarían a ser directos con EPSA S.A. E.S.P.; cuando en realidad lo que se buscaba; era que un grueso número de trabajadores en misión de PROSERVIS GENERALES S.A.S. se afiliaran; utilizando dicho motivo; para despedirlos; como efectivamente sucedió conmigo y otros tres trabajadores. En conclusión, SINTRAELECOL Nacional y las Subdirectivas del Valle del Cauca (Cali, Dagua y Palmira); están permeadas por la Administración EPSA S.A. con lo cual [NO] existe democracia al interior de las relaciones entre el Empleador y la Organización Sindical. Delito ART. 250B C.P.

## ABC del Delito

### ¿FUE UTILIZADO ALGÚN VEHÍCULO PARA COMETER EL DELITO O PARA ALEJARSE DEL LUGAR DE LOS HECHOS?

No

### MINUTO DE LOS HECHOS

0

### PAÍS DE HECHOS

COLOMBIA

### DEPARTAMENTO DE HECHOS

VALLE DEL CAUCA

## Información Adicional

**TIENE ALGUNA EVIDENCIA QUE APORTAR A LA DENUNCIA:**

-

**¿EN EL LUGAR DE LOS HECHOS O EN SUS ALREDEDORES EXISTEN CÁMARAS DE SEGURIDAD QUE HUBIERAN PODIDO GRABAR LOS HECHOS?:**

-

**¿DESEA AGREGAR ALGO MÁS A SU DENUNCIA?:**

-

## DOCUMENTOS

**Se hace entrega al usuario de los siguientes documentos:**

**1. FORMATO REMISIÓN A OTRAS INSTITUCIONES POR COMPETENCIA:**

-

**2. FORMATO SOLICITUD DE MEDIDA DE PROTECCIÓN POLICÍA NACIONAL:**

-

**3. FORMATO REMISIÓN INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES:**

-

**4. FORMATO REMISIÓN A OTRAS INSTITUCIONES- ICBF / COMISARIA DE FAMILIA:**

-

**5. SE PUSO EN CONOCIMIENTO EL ACTA DE DERECHOS Y DEBERES DE LAS VÍCTIMAS:**

-

**Se informa al usuario que puede consultar su caso y conocer el despacho al cual se asignó su noticia, de la siguiente manera:**

- a. Ingresar a la página web **www.fiscalia.gov.co** en la siguiente ruta:
  - o Servicio al Ciudadano / Consultas / Consulte el estado de su denuncia
  - o Digite los **21 dígitos** de su denuncia (están en la parte superior de la misma frente a la casilla **Caso Noticia**) y luego ingrese los códigos de validación que pide el sistema
  - o Presione **BUSCAR** para consultar la información
- b. Comunicarse con el Centro de Contacto de la Fiscalía General de la Nación, marcando desde su celular al **122** o la línea gratuita **018000919748**.

CALDERON GUTIERREZ VALENTINA  
Fiscalía General de la Nación  
OFICINA DE ASIGNACIONES - CALI  
CALI



Bogotá, D.C., 21 de mayo de 2025

**Honorables:**

**Senadores**

**Comisión Cuarta Constitucional Permanente**

**Senado de la República de Colombia**

Ref.: Defensa del Contrato Sindical como instrumento de Negociación Colectiva legal, legítimo y necesario

Honorables Senadores:

Reciban un respetuoso saludo de la Coordinadora UNIRSE, (Unión Nacional Independiente de Renovación Sindical), colectivo de organizaciones sindicales de primer y segundo nivel, que han mantenido su pluralismo, autonomía e independencia del movimiento sindical colombiano.

Todas nuestras organizaciones sindicales estamos profundamente comprometidas con la transformación de las relaciones laborales en Colombia, desde una visión pluralista, moderna y responsable. Nuestro modelo sindical se sustenta en los principios de diálogo, concertación y beneficio común, promoviendo relaciones laborales sostenibles entre trabajadores, empleadores y sociedad.

Nos dirigimos a ustedes con el fin de manifestar nuestra preocupación ante la intención del proyecto de reforma laboral de eliminar el contrato sindical, figura de negociación colectiva que, por su carácter legal, legítimo y necesario, debe ser preservada y fortalecida, no eliminada.

### **1. Defendemos el Contrato Sindical por Principio de Libertad Sindical**

El contrato sindical representa una expresión auténtica de la libertad sindical y de la autonomía colectiva, principios protegidos por el orden constitucional e internacional.

La eliminación de esta figura limitaría de manera injustificada la posibilidad de ejercer la negociación colectiva por otras vías distintas a la convención, imponiendo un único modelo sindical y excluyendo formas innovadoras y legítimas de acción sindical.

En un Estado democrático y pluralista, no puede concebirse como libertad aquello que se circunscribe a una sola opción. La supresión del contrato sindical sería una forma de prohibición encubierta, contraria al principio de pluralismo jurídico y sindical que caracteriza al Estado Social de Derecho.

Más aún, resulta contradictorio que la Sentencia C-288 de 2024 haya declarado inexecutable la prohibición de pactos colectivos en empresas con sindicato, por considerarla restrictiva de la negociación colectiva, mientras ahora se pretenda consolidar una prohibición aún más lesiva en relación con el contrato sindical.

## **2. Defendemos el Contrato Sindical porque es Legal**

La legalidad del contrato sindical ha sido reconocida en distintos niveles normativos:

Artículo 55 de la Constitución Política: Garantiza la negociación colectiva y promueve la concertación como instrumento de paz en el trabajo.

Convenio 154 de la OIT (ratificado por Colombia): Ordena promover diversas formas de negociación colectiva, sin restricciones arbitrarias (arts. 3, 5 a 8).

El Código Sustantivo del Trabajo consagra esta figura como válida y regulada:

Art. 373: La libertad sindical se ve afectada si se restringe a una sola modalidad.

Art. 482: Define al contrato sindical como herramienta lícita de concertación.

Art. 483: Establece la responsabilidad jurídica de las partes.

Art. 484: Permite el retorno al contrato individual, garantizando que no se vulneren los derechos mínimos de los trabajadores.

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha sostenido su validez:

T-457 de 2011 y T-303 de 2011: Reafirman la existencia legal del contrato sindical, siempre que se respete su naturaleza de instrumento de negociación y no se desnaturalice su propósito.

C-288 de 2024: Refuerza el principio de pluralismo en las formas de negociación colectiva, criterio que resulta aplicable de manera directa al contrato sindical.

## **3. Defendemos el Contrato Sindical porque es Legítimo**

El contrato sindical no carece de control, ni se encuentra al margen de la institucionalidad. El Decreto 036 de 2016 establece un marco reglamentario claro, garantista y preventivo frente a potenciales abusos:

Define con precisión las partes, objeto, naturaleza y características del contrato.

Regula el procedimiento para su celebración, ejecución y supervisión.

Exige medidas concretas de trazabilidad y rendición de cuentas, entre ellas:

Aprobación del reglamento por asamblea sindical.

Asamblea anual de rendición de cuentas por parte de los ejecutores.

Administración separada mediante subcuentas específicas.

Depósito obligatorio del contrato y reglamento ante el Ministerio de Trabajo.

Resolución de conflictos ante la jurisdicción ordinaria laboral o mediante mecanismos pactados.

Por tanto, no es necesaria una reforma restrictiva, sino una supervisión más efectiva del Estado sobre lo ya regulado.

#### **4. Consideraciones Finales**

El problema no radica en la existencia del contrato sindical, sino en la eventual falta de control y vigilancia por parte del Ejecutivo. En este contexto:

El Congreso no puede suplir la ineficacia de la inspección con prohibiciones legales.

Restringir esta figura equivaldría a legislar con sesgo ideológico, afectando la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva.

El Estado debe garantizar la existencia de múltiples canales de diálogo social, más aún en una democracia participativa como la colombiana.

En consecuencia

Solicitamos a esta Honorable Comisión conservar el contrato sindical como instrumento jurídico válido, eficaz y necesario para la negociación colectiva, en concordancia con la Constitución Política, los tratados internacionales suscritos por Colombia, y el derecho de los trabajadores a ejercer un sindicalismo plural, autónomo, dialogante y concertador.


Cordialmente,

**MIRYAM LUZ TRIANA ALVIS**

**Vocera**

**Coordinadora UNIRSE**

**Unión Nacional Independiente de Renovación Sindical.**

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	MD- GDG.DC-005
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	4
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Octubre de 2024
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 1 de 2	

## SINTRAOEMPUH SAN JOSE NO SE OPONE A LA REFORMA LABORAL, SOLICITA SE REGULE Y SE DE VIABILIDAD AL CONTRATO SINDICAL

El **Sindicato de Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos y Servidores de la Salud-SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ**, desde el año 2006, en aras de garantizar la viabilidad y sostenimiento del Hospital Universitario San José de Popayán -ESE-, ha suscrito contratos sindicales con las diferentes administraciones que durante todos estos años han pasado por la casa de salud, enmarcados en la prestación de servicios de: lavandería, servicio de alimentos, puertas internas, recolección de residuos, jardinería, infraestructura y tecnología y auxiliares de enfermería y camilleros, representados en más 800 afiliados partícipes, que han logrado una estabilidad laboral durante los 19 años de operación bajo esta figura.

Se ha dado a conocer que esta, es una Organización Sindical conformada con ex trabajadores de planta, que en su momento entregaron su estabilidad laboral, para el salvamento del Hospital, después de que en el año 2002 iba a ser liquidado. Desde ese entonces varios Ministros han visitado el Hospital destacado el modelo de contratación sindical piloto en el suroccidente del país, en el sector salud, que hasta el momento ha sido un caso exitoso que ha generado un escenario financiero de estabilidad para el Hospital, permitiéndole haber logrado salir del riesgo financiero en el que hasta hace poco se encontraba.

Nos dirigimos a ustedes para realizar varios planteamientos derivados de nuestra experiencia, con el ánimo de expresar un análisis detallado de las implicaciones de eliminar el contrato sindical, que le da viabilidad financiera a la ESE tal como lo plantea la Reforma Laboral:

- Contexto financiero del sector salud público:** Los hospitales públicos enfrentan limitaciones presupuestales crónicas, evidenciadas en el déficit del 73% de trabajadores del sector vinculados mediante prestación de servicios o figuras precarias. La eliminación abrupta del contrato sindical obligaría a asumir costos laborales completos (salarios, prestaciones sociales, seguridad social) sin recursos adicionales, agravando la crisis financiera.
- Carga prestacional y formalización laboral:** Incremento de gastos operativos: La formalización de trabajadores bajo el Código Sustantivo del Trabajo implicaría pagos retroactivos por prestaciones como prima, vacaciones, cesantías y salud, que actualmente se evitan mediante contratos sindicales. Ejemplo concreto: En 2021, la Corte Suprema calificó estos contratos como "precarios", pero advirtió que su eliminación sin fondos suficientes generaría despidos masivos y colapso de servicios esenciales.
- Riesgo de intermediación laboral ilegal:** El contrato sindical, aunque criticado por su uso indebido. Situación que hoy nos lleva a solicitar una revisión y regulación del contrato sindical, dado a que, como organización Sindical legalmente constituida, registrada en el Ministerio evita que el sector salud recurra a formas más graves de precarización, como cooperativas de trabajo asociado o contratos por prestación de servicios sin garantías. Su eliminación sin alternativas robustas podría fomentar nuevas modalidades de explotación laboral.
- Experiencias comparadas y lecciones aprendidas:** En 2023, el intento de eliminar los contratos sindicales en Antioquia generó un aumento del 40% en gastos laborales en hospitales pequeños,

HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.

Carrera 6 No. 10N- 142


Primer Piso – Oficina Gerencia - SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 6028234508 Ext. 277 Email: [gerenciasintraoempuh@gmail.com](mailto:gerenciasintraoempuh@gmail.com)

Contiguo a mantenimiento- Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE

Teléfono 6028200808 - 8234508 Ext. 186 Email: [presidenciasintraoempuh@gmail.com](mailto:presidenciasintraoempuh@gmail.com)

POPAYÁN- CAUCA

	Sindicato De Trabajadores Oficiales, Empleados Públicos Y Servidores De La Salud SINTRAOEMPUH SAN JOSÉ	Código:	MD- GDG.DC-005
	MACROPROCESO: De Dirección	Versión:	4
	PROCESO: Gestión Directiva y Gerencial	Fecha:	Octubre de 2024
	COMUNICACIÓN EXTERNA	Página 2 de 2	

según datos de la Federación Médica Colombiana. Esto demuestra la necesidad de un marco normativo que equilibre derechos laborales y sostenibilidad financiera

Propuestas alternativas para una transición viable

- **Reforma gradual:** Establecer plazos y fondos específicos para la formalización progresiva de trabajadores, priorizando áreas críticas como urgencias y cuidado intensivo.
- **Régimen laboral especial:** Crear un estatuto que combine flexibilidad presupuestal con derechos básicos, similar al modelo de Ecopetrol o el magisterio.
- **Fortalecimiento de sindicatos:** Regular el contrato sindical para evitar abusos, exigiendo transparencia en la negociación colectiva y prohibiendo la intermediación.

Estamos dispuesto a que analizando la viabilidad, se concerte una visita al Hospital Universitario San José de Popayán –ESE- para verificar la efectividad del modelo de contratación sindical, entendiendo que, hemos garantizado al Hospital la sostenibilidad económica, administrativa y financiera, por más de 19 años continuos desde una figura legalmente constituida, además del gran aporte al proceso de acreditación, dado a nuestro enfoque en garantizar los derechos y la estabilidad laboral de los trabajadores de salud, asimismo la formación y desarrollo del talento humano, los cuales generan un factor diferencial que optimiza las habilidades y conocimientos requeridos para el logro de los objetivos de la ESE.

Finalmente, concluimos que son las Organizaciones sindicales, piezas clave en la Reforma Laboral, tanto como defensoras de derechos, como interlocutoras en la modernización y democratización de las relaciones laborales en Colombia. La eliminación del contrato sindical sin mecanismos de compensación fiscal y transición ordenada agravaría la crisis de los hospitales públicos, tal como lo vivió el Hospital en el 2002, limitando su capacidad para prestar servicios y hasta con un riesgo de cierre y liquidación de la misma, por los altos costos de la carga prestacional que, en su momento, generaron el despido de mas de 200 trabajadores de la planta y el tener que acogerse a la Ley 550 para lograr paulatinamente afrontar la crisis financiera que vivió en su época.

Se propone una reforma estructural que combata la precarización laboral sin descuidar la viabilidad económica de las ESES.

Atentamente;

  
**JAVIER PINO BRAVO**  
 Representante Legal  
 SINTRAOEMPUH SAN JOSE



HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN E.S.E.  
 Carrera 6 No. 10N- 142  
 Primer Piso – Oficina Gerencia - SINTRAOEMPUH SAN JOSE  
 Teléfono 6028234508 Ext. 277 Email: [gerenciasintraoempuh@gmail.com](mailto:gerenciasintraoempuh@gmail.com)  
 Contiguo a mantenimiento- Oficina Presidencia SINTRAOEMPUH SAN JOSE  
 Teléfono 6028200808 - 8234508 Ext. 186 Email: [presidenciasintraoempuh@gmail.com](mailto:presidenciasintraoempuh@gmail.com)  
 POPAYÁN- CAUCA

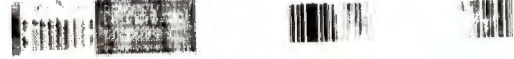


## Confederación General del Trabajo

En lucha por las reformas sociales y la paz con justicia social

Personería jurídica 002230 del 14 de julio de 1975

Nit. 860 047 643 - 9



Unidad de Correspondencia

Al Contestar cite Rad: **2025-1-3.5.1-0000636** Id: **14591**  
Fecha: 2025-05-21 Hora:10:35 N. Destinatarios:1  
Correspondencia: 03 folio  
Anexos: Sin Anexos

Bogotá D.C, 21 mayo de 2025

DOCTORA

**ANGELICA LISBETH LOZANO CORREA**

Presidenta

Comisión Cuarta del Senado de la República de Colombia

Ciudad

**ASUNTO:** Propuesta de inclusión de un segundo párrafo en el artículo 60, modificatorio del art. 482 del Código Sustantivo del Trabajo, en el PL- 166 de 2023 Cámara, acumulado con el PL-196 de 2023 Cámara, PL-256 de 2023 Cámara y PL-311 de 2024 Senado "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia

Respetada Dra,

Nos dirigimos a usted con el fin de solicitarle su valiosa gestión para presentar nuestra propuesta la de uno de nuestros sindicatos **SINTRAUNIOBRAS** para ser presentados ante los ponentes de la Reforma Laboral y los honorables senadores de la Comisión Cuarta del Senado.

### Contexto sobre SINTRAUNIOBRAS y la estabilidad laboral en el contrato sindical

Es importante destacar que **SINTRAUNIOBRAS** es uno de los casos más especiales de estabilidad laboral bajo la figura del contrato sindical en Colombia. Como parte de la **Confederación General del Trabajo (CGT)**, esta organización ha logrado garantizar la estabilidad de sus trabajadores en el marco de un contrato sindical. De manera excepcional, **SINTRAUNIOBRAS** es el único contrato sindical en Colombia que está de acuerdo con la eliminación de esta figura, siempre que se garantice la estabilidad laboral de los trabajadores vinculados al contrato y se consolide su formalización a través de esta Reforma Laboral.

Es necesario diferenciar el ámbito público del privado en el contexto del contrato sindical. La legislación establece que, en el sector privado, todo aquello que no esté expresamente prohibido está permitido. En contraste, las entidades públicas y sus funcionarios solo pueden realizar lo que esté específicamente autorizado por la ley. Esta diferenciación genera una brecha de desigualdad tanto en el ámbito laboral como jurídico.

Diagonal 39 A Bis 14-52  
Bogotá D.C.

 @CGTCol  Cgtdcolombia  CGTColombia



cgtornacional@gmail.com / cgtcolombia@gmail.com



3156610385



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE  
TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS



ITUC CSI IGB





## Confederación General del Trabajo

En lucha por las reformas sociales y la paz con justicia social

Personería jurídica 002230 del 14 de julio de 1975

Nit. 860 047 643 - 9

Como central obrera, manifestamos nuestra preocupación y esperamos que nuestras palabras y propuestas no sean ignoradas.

### Impacto de normativas anteriores en la estabilidad laboral

Desde el poder legislativo se han promulgado leyes que han debilitado la estabilidad del empleo público sin modificar el Código Sustantivo del Trabajo. Ejemplos de ello son:

- **Ley 142 de 1994 (Servicios Públicos Domiciliarios):** Eliminó empleos estables en empresas de servicios públicos y fomentó la tercerización y la precarización laboral. Como resultado, los trabajadores están sometidos a condiciones salariales injustas y contratos rotativos de corta duración.
- **Ley 617 de 2000 (Ajuste Fiscal):** Ha llevado a la práctica desaparición de la categoría de trabajadores oficiales en el ámbito nacional, departamental, distrital y municipal. Esta ley impide incrementar la planta de trabajadores oficiales, lo que ha obligado a las entidades públicas a contratar obras mediante terceros, clasificando dichos pagos como "inversión". Sin embargo, cuando se trata de pagar directamente a los obreros, se considera "gasto de funcionamiento", el cual está congelado desde el año 2000.

### Problemas generados por el modelo de contratación en obras públicas

El actual modelo de contratación ha permitido que empresas contratistas, tras adjudicarse licitaciones, subcontraten con firmas de menor nivel que explotan a los obreros. Estas prácticas incluyen:

- Impago del último mes de trabajo.
- Negación de liquidaciones mediante engaños y firmas de paz y salvo bajo falsas promesas.
- Pérdida de derechos laborales y dificultades para presentar demandas laborales.

### El Contrato Sindical como solución transitoria

Desde el año 2012, en la Unidad de Mantenimiento Vial de Bogotá, hemos implementado el **Contrato Sindical SINTRAUNIOBRAS** como una medida de defensa de los derechos de los obreros. Este mecanismo ha permitido negociar condiciones laborales similares a una convención colectiva y garantizar pagos por rubro de inversión.

Para nosotros, el Contrato Sindical no es el objetivo final, sino una medida transitoria entre la explotación de los contratistas y la formalización del empleo.

Diagonal 39 A Bis 14-52  
Bogotá D.C.



@CGTCol



Cgtcolombia



CGTColombia



cgtdornacional@gmail.com / cgtcolombia@gmail.com



3156610385





El objetivo principal de esta campaña es concienciar a la opinión pública sobre la importancia de la negociación colectiva y su papel en la mejora de las condiciones laborales y el bienestar social.

**Impacto de la negociación colectiva en la estabilidad laboral**

Desde la perspectiva del trabajador, la negociación colectiva es un instrumento clave para garantizar la estabilidad en el empleo y mejorar las condiciones de trabajo. Esto se logra a través de la firma de convenios colectivos que establecen normas claras y justas para ambas partes.

- Ley 14/2013 (Ley de Empleo): Establece medidas para fomentar la contratación de jóvenes y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.
- Ley 15/2013 (Ley de Empleo): Establece medidas para fomentar la contratación de jóvenes y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.
- Ley 15/2013 (Ley de Empleo): Establece medidas para fomentar la contratación de jóvenes y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.
- Ley 15/2013 (Ley de Empleo): Establece medidas para fomentar la contratación de jóvenes y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.
- Ley 15/2013 (Ley de Empleo): Establece medidas para fomentar la contratación de jóvenes y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

**Problemas generados por el modelo de negociación en otros países**

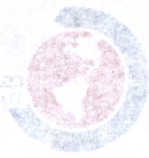
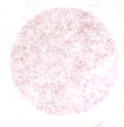
En otros países, el modelo de negociación colectiva ha generado problemas como la fragmentación del mercado laboral, la precarización de las condiciones de trabajo y la falta de diálogo social entre las partes.

- Fragmentación del mercado laboral y falta de diálogo social.
- Precarización de las condiciones de trabajo y falta de diálogo social.
- Fragmentación del mercado laboral y falta de diálogo social.
- Precarización de las condiciones de trabajo y falta de diálogo social.

**El diálogo social como solución alternativa**

Desde el año 2012, en el ámbito de Mantenimiento Vial de Bogotá, se ha implementado el diálogo social como una medida de diálogo entre las partes involucradas. Esto ha permitido mejorar las condiciones laborales y el bienestar social de los trabajadores.

Este modelo de diálogo social es el objetivo final de esta campaña, ya que busca promover la negociación colectiva y la mejora de las condiciones laborales y el bienestar social.



Confederación de los Trabajadores

Confederación de los Trabajadores



## Confederación General del Trabajo

En lucha por las reformas sociales y la paz con justicia social

Personería jurídica 002230 del 14 de julio de 1975

Nit. 860 047 643 - 9

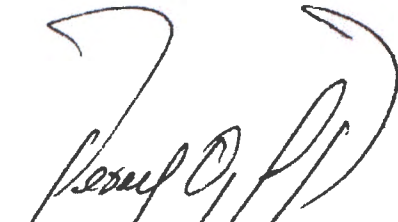
### Conclusión

Exhortamos a la Comisión Séptima del Senado a incluir de manera clara y precisa en la Reforma Laboral que la Ley 617 de 2000 no sea un obstáculo para la formalización del empleo en entidades públicas. Asimismo, solicitamos que se nos permita continuar utilizando el Contrato Sindical transitoriamente mientras se implementa con la ampliación de la plata de personal la formalización del empleo público.

Adicionalmente, dejamos a consideración de los honorables senadores nuestra propuesta de inclusión de un segundo párrafo en el artículo 60 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el PL-196 de 2023 Cámara, PL-256 de 2023 Cámara y PL-311 de 2024 Senado que se recoja lo expresado en el párrafo anterior.

"Cuando el trabajo es un placer, la vida es bella. Pero cuando se nos impone, la vida es una esclavitud".

Atentamente,



**PERCY OYOLA PALOMÁ**  
Presidente CGT



**JOSE ANGEL PEÑA NIVIA**  
Presidente SINTRAUNIOBRAS

Diagonal 39 A Bis 14-52  
Bogotá D.C.

 @CGTCol  Cgtcolombia  CGTColombia

 [cgtdornacional@gmail.com](mailto:cgtdornacional@gmail.com) / [cgtcolombia@gmail.com](mailto:cgtcolombia@gmail.com)  3156610385





## Confederación General del Trabajo

En lucha por las reformas sociales y la paz con justicia social

Personería jurídica 002230 del 14 de julio de 1975

Nit. 860 047 643 - 9



Unidad de Correspondencia

Al Contestar cite Rad: **2025-1-3.5.1-000678** Id. **14593**

Fecha: 2025-05-21 Hora: 11:40 N. Destinatarios: 1

Correspondencia: 03 folios

Anexos: Sin Anexos

Bogotá D.C, 21 mayo de 2025

Doctor

**ALFREDO ROCHA ROJAS**

Secretario

Comisión Cuarta del Senado de la República de Colombia

Ciudad

**ASUNTO:** Propuesta de inclusión de un segundo párrafo en el artículo 60, modificatorio del art. 482 del Código Sustantivo del Trabajo, en el PL- 166 de 2023 Cámara, acumulado con el PL-196 de 2023 Cámara, PL-256 de 2023 Cámara y PL-311 de 2024 Senado "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia

Respetada Dr.,

Nos dirigimos a usted con el fin de solicitarle su valiosa gestión para presentar nuestra propuesta la de uno de nuestros sindicatos **SINTRAUNIOBRAS** para ser presentados ante los ponentes de la Reforma Laboral y los honorables senadores de la Comisión Cuarta del Senado.

### Contexto sobre SINTRAUNIOBRAS y la estabilidad laboral en el contrato sindical

Es importante destacar que **SINTRAUNIOBRAS** es uno de los casos más especiales de estabilidad laboral bajo la figura del contrato sindical en Colombia. Como parte de la **Confederación General del Trabajo (CGT)**, esta organización ha logrado garantizar la estabilidad de sus trabajadores en el marco de un contrato sindical. De manera excepcional, **SINTRAUNIOBRAS** es el único contrato sindical en Colombia que está de acuerdo con la eliminación de esta figura, siempre que se garantice la estabilidad laboral de los trabajadores vinculados al contrato y se consolide su formalización a través de esta Reforma Laboral.

Es necesario diferenciar el ámbito público del privado en el contexto del contrato sindical. La legislación establece que, en el sector privado, todo aquello que no esté expresamente prohibido está permitido. En contraste, las entidades públicas y sus funcionarios solo pueden realizar lo que esté específicamente autorizado por la ley. Esta diferenciación genera una brecha de desigualdad tanto en el ámbito laboral como jurídico.

Diagonal 39 A Bis 14-52  
Bogotá D.C.



@CGTCol



Cgtcolombia



CGTColombia



cgtdornacional@gmail.com / cgtcolombia@gmail.com



3156610385



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE  
TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LAS AMÉRICAS



ITUC CSI IGB





## Confederación General del Trabajo

En lucha por las reformas sociales y la paz con justicia social

Personería jurídica 002230 del 14 de julio de 1975

Nit. 860 047 643 - 9

Como central obrera, manifestamos nuestra preocupación y esperamos que nuestras palabras y propuestas no sean ignoradas.

### Impacto de normativas anteriores en la estabilidad laboral

Desde el poder legislativo se han promulgado leyes que han debilitado la estabilidad del empleo público sin modificar el Código Sustantivo del Trabajo. Ejemplos de ello son:

- **Ley 142 de 1994 (Servicios Públicos Domiciliarios):** Eliminó empleos estables en empresas de servicios públicos y fomentó la tercerización y la precarización laboral. Como resultado, los trabajadores están sometidos a condiciones salariales injustas y contratos rotativos de corta duración.
- **Ley 617 de 2000 (Ajuste Fiscal):** Ha llevado a la práctica desaparición de la categoría de trabajadores oficiales en el ámbito nacional, departamental, distrital y municipal. Esta ley impide incrementar la planta de trabajadores oficiales, lo que ha obligado a las entidades públicas a contratar obras mediante terceros, clasificando dichos pagos como "inversión". Sin embargo, cuando se trata de pagar directamente a los obreros, se considera "gasto de funcionamiento", el cual está congelado desde el año 2000.

### Problemas generados por el modelo de contratación en obras públicas

El actual modelo de contratación ha permitido que empresas contratistas, tras adjudicarse licitaciones, subcontraten con firmas de menor nivel que explotan a los obreros. Estas prácticas incluyen:

- Impago del último mes de trabajo.
- Negación de liquidaciones mediante engaños y firmas de paz y salvo bajo falsas promesas.
- Pérdida de derechos laborales y dificultades para presentar demandas laborales.

### El Contrato Sindical como solución transitoria

Desde el año 2012, en la Unidad de Mantenimiento Vial de Bogotá, hemos implementado el **Contrato Sindical SINTRAUNIOBRAS** como una medida de defensa de los derechos de los obreros. Este mecanismo ha permitido negociar condiciones laborales similares a una convención colectiva y garantizar pagos por rubro de inversión.

Para nosotros, el Contrato Sindical no es el objetivo final, sino una medida transitoria entre la explotación de los contratistas y la formalización del empleo.

Diagonal 39 A Bis 14-52  
Bogotá D.C.



@CGTCol



Cgtdcolombia



CGTColombia



CONFEDERACIÓN SINDICAL DE  
TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS



ITUC CSI IGB



cgtdornacional@gmail.com / cgtcolombia@gmail.com



3156610385



## Confederación General del Trabajo

En lucha por las reformas sociales y la paz con justicia social

Personería jurídica 002230 del 14 de julio de 1975

Nit. 860 047 643 - 9


### Conclusión

Exhortamos a la Comisión Séptima del Senado a incluir de manera clara y precisa en la Reforma Laboral que la Ley 617 de 2000 no sea un obstáculo para la formalización del empleo en entidades públicas. Asimismo, solicitamos que se nos permita continuar utilizando el Contrato Sindical transitoriamente mientras se implementa con la ampliación de la plata de personal la formalización del empleo público.

Adicionalmente, dejamos a consideración de los honorables senadores nuestra propuesta de inclusión de un segundo párrafo en el artículo 60 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el PL-196 de 2023 Cámara, PL-256 de 2023 Cámara y PL-311 de 2024 Senado que se recoja lo expresado en el párrafo anterior.

"Cuando el trabajo es un placer, la vida es bella. Pero cuando se nos impone, la vida es una esclavitud".

Atentamente,



PERCY OYOLA PALOMÁ  
Presidente CGT



JOSE ANGEL PEÑA NIVIA  
Presidente SINTRAUNIOBRAS

Diagonal 39 A Bis 14-52  
Bogotá D.C.

@CGTCol

Cgtcolombia

CGTColombia



cgtdornacional@gmail.com / cgtcolombia@gmail.com



3156610385



***Carta Permanente de los Colombianos.os  
Al Estado y Congresistas por la Convergencia Democrática,  
Reconciliación, Paz, Convivencia, Equidad y Transformaciones  
Políticas, Ambientales y Sociales!***

**Señores y Señoras Ciudadanos.as:  
Gustavo Petro Urrego Presidente de los Colombianos-as**

- **Aída Avella**
- **Diela Liliana Benavides**
  - **John Besaile**
  - **Enrique Cabrales**
  - **Laura Fortich**
- **Richard Fuelantala**
- **Carlos Abraham Jiménez**
  - **Juan Felipe Lemos**
  - **Carlos Meisel**
  - **Juan Samy Merheg**
    - **Claudia Pérez**
    - **Paulino Riascos**
  - **John Jairo Roldán**

**Miembros de la Comisión Cuarta del Senado de la República de Colombia**

**NESTOR HOYOS FIGUEROA, identificado como aparece al pie de la firma, en ejercicio del Derecho Constitucional de Petición y Participación Ciudadana, consagrado en el Artículo 23 de nuestra Carta Magna y especial la Ley 1757 de 2015, por medio del presente escrito me permito presentar Derecho de Petición; en los términos establecidos por nuestra carta política (Art 23), regulado mediante Ley 1755 del 30 de junio de 2015, la cual sustituye los artículos 13 a 33 de la Ley 1437, en las siguientes PETICIONES:**

**PRIMERA: Promover y cumplir un Dialogo constructivo, humanitario, participativo y democrático entre el Gobierno que usted regenta, la Sociedad Civil y sus Organizaciones y los Miembros de la Comisión Cuarta y Mesas Directivas el Senado de la Republica que conduzca a Pactar y Declarar una Tregua, Pausa o Respiro de Misericordia con el Pueblo Colombiano sin distinciones y transparente a partir de la fecha y hasta la aprobación conjunta de la Ley "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales".**

**SEGUNDA: Construir y ampliar una verdadera Convergencia Democrática Incluyente sin límite en el tiempo que suscriba un nuevo Contrato Nacional para evolucionar hacia las Transformaciones Sociales que desde hace 50 años clama el Desarrollo del País y la gente; vía Referéndum o Pequeña Constituyente condición UNICA para ir cosechando: La Paz y Reconciliación duradera, la modernización de las instituciones políticas y cambios políticos verdaderos con la Madre de todas las Transformaciones:**

***NUEVA DIVISIÓN POLÍTICA ADMINISTRATIVA DE 8 REGIONES FEDERALES O AUTONOMICAS:***

**Caribe-Barranquilla, Andina-Bogotá; Nororiente-Bucaramanga-Tunja; Eje Cafetero Pereira; Pacífico Cali; Islas de San Andrés, Providencia y Santa Catalina; Paisa Medellín; Amazonia y Orinoquia en Leticia y Mitú.**

**La Región Andina-Bogotá y las ciudades del primer anillo sabanero, Cota, Sopo, Cajicá, Chía, Soacha, Funza, Tenjo, Madrid, Mosquera, Sibaté, El Rosal, Gachancipá y Tocancipá; tendrán un Gobierno y un Estatuto Especial de Asociación de Municipios con igualdad de oportunidades, democráticas y de participación civil, con una Asamblea de Diputados y Concejos Municipales.**

**Provincias y Localidades. Conformadas por las actuales naturales divisiones, afinidades y costumbres culturales y económicas con nuevas y antiguas centralidades.**



**Municipios, Áreas Metropolitanas, Distritos y Asociaciones en igual de condiciones para la prestación de los servicios básicos a la comunidad.**

### **PARLAMENTO UNICAMERAL NACIONAL Y REGIONALES PLURAL O MIXTO Y PARTICIPACION CIUDADANA**

**Un Senado de acuerdo al censo electoral de cada Región y un máximo de 80 integrantes. Cuatro curules para Afro-Colombianos e Indígenas y las curules asignadas por la Ley en cumplimiento de los Acuerdos de Paz.**

**Asambleas Regionales que tengan las facultades y funciones de la actual Cámara de Representantes y que concilien sus Ordenanza con las Leyes promulgadas por el Congreso.**

**Concejos Provinciales, Municipales y Círculos Regionales de Diputados que tengan las facultades y funciones de las actuales Asambleas Departamentales de Diputados.**

**Los Consejos Territoriales de Planeación, Juventud, Mujer, Económica y Social y demás y los futuros que se creen, sus conceptos serán vinculantes en los Planes de Ordenamiento Territorial y de Desarrollo Social. La injerencia de los Gobiernos se limitara a los aspectos consultivos y técnicos.**

**Para reparar en parte el daño ancestral causado a la Participación de las Mujeres y Jóvenes, en todas las instancias de representación política se garantiza un porcentaje del 50% en su elección y resultado final de las curules asignadas.**

**Cortes y Tribunales de Justicia Regionales, Provinciales y Municipales.**

**Nuevo estatuto electoral, garantías a la oposición, eficacia de la administración de justicia, b. Impulsar vigorosamente la aplicación de una política de reforma agraria. c. Robustecer y facilitar la organización comunal, de usuarios campesinos y de indígenas, las asociaciones cooperativas y sindicales, a favor de todos los trabajadores urbanos y rurales, así como sus organizaciones políticas. d. Hacer constantes esfuerzos por el**

**incremento de la educación a todos sus niveles, así como de la salud, la vivienda y el empleo. e. ciudadanos consagran la Constitución y las leyes y para la conservación y restablecimiento del orden público, sólo existan las fuerzas institucionales del Estado, de cuyo profesionalismo y permanente mejoramiento depende la tranquilidad ciudadana.**

### **MOTIVACION Y FUNDAMENTO DE LA PETICION**

- 1. Los nacionales todos estamos convencidos que se requieren cambios profundos en todos los componentes sociales, pero lo PRIORITARIO hoy es como resistir y encarar el HAMBRE en crecimiento; Sin Vivienda Digna; la hecatombe de Violencia Salvaje en el Campo y la Ciudad, generada por facinerosos y desquiciados que se ensañan contra las Mujeres, la Infancia, Lideres y ciudadanos en general; el Pueblo no entiende ni acepta como tenemos que soportar este inmovilismo y vorágine que nos destroza sin esperanza para nuestros descendientes y nuevas generaciones; afrontando tanta afrenta y desprecio sin solución, en su orden:  
**DESCOMPOSICION ACUMULADAS en los Sanedrines de todos los Gobiernos, Poder Judicial y Legislativo, amplificada en este periodo; Hambre por desplazamiento y pobreza por catástrofes naturales y cambio climático, mercaderes del crimen; en medio de una incertidumbre económica y de conflictos, difusa y confusa gobernabilidad internacional.****
- 2. Los Gobiernos y el Congreso de la Republica desde el año 1992 nunca debió despojar a los Trabajadores de conquistas irrenunciables y que en algo mitigan los precarios ingresos en la Nación más desigualdad del universo.**
- 3. Los Justos y Decentes que son la inmensa mayoría de los colombianos estamos de acuerdo con que la Reforma Laboral es un mini avance en los Derechos Laborales.**
- 4. APORTES AL PROYECTO DE MODIFICACION AL REGIMEN LABORAL**  
(Nota: Nos referimos a los artículos que recomendamos mejorar, el resto de artículos manifestamos su aprobación.)



➤ **ADVERTENCIA ACERCA DEL IMPACTO DE LA APLICACIÓN DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL AMBITO DEL TRABAJO**

*Incluir (puede ser en el TITULO IV) un artículo de seguimiento permanente al desarrollo de la automatización con máquinas y computadores de diversas labores que acechan reemplazar a los humanos y sus problemas jurídicos, éticos, salud mental y ante todo la supresión del 40% de los empleos tal como hoy los conocemos que se prevé los próximos 5 años, así como se requieren profesionales y técnicos en IA. El dilema es como y a qué ocupaciones el Estado atenderá esta transición?*

*De lo contrario este traumático esfuerzo en pocos años deberá ser abordado de nuevo.*

➤ **ARTÍCULO 15. LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.**  
*No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas.*

*Consideramos que se debe precisar el concepto de "subordinadas" pues la práctica en las decisiones judiciales siempre es un fallo adverso al trabajador al utilizar esta palabra, por ejemplo: en la Administración de Propiedad Horizontal en su mayoría operada por mujeres son donde más se reciben órdenes, de los Propietarios, Consejos, Revisores Fiscales, etc...*

*Recomendación: Adicionar que el Contrato de Prestación de Servicios debe suscribirse a consultorías o asesoramiento de profesión liberal y que el contrato sea objeto de gravamen de IVA lo que distinga claramente el servicio. Ejemplos de profesiones liberales: abogados, contadores públicos, médicos autónomos, arquitectos y consultores.*

**ARTICULO 103A. CONTRATO AGROPECUARIO**

*Comentario: no soluciona el grave problema del Trabajador del Campo que presta sus servicios de cosecha, preparación del terreno, fumigación, etc... por más de 10 horas en varias fincas el mismo día y con diferente empleador; son millones y ni siquiera los afilian a la ARL.*

**TÍTULO XI RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO CAPÍTULO 1 GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL**

*No está claro el necesario apoyo y reforma a la construcción de Organizaciones por Rama Industrial o Federaciones Regionales Nacionales y Regionales para frenar la proliferación de "sindicatos" (entidades o empresas vegetan hasta más de 30 moda que data desde 1990) qué muchas veces se arman por personas para fines no sanos.*

*Recomendamos que sea obligatorio la UNION para su funcionamiento y presentar pliego de peticiones.*

**DIFERENCIACION CON EMPRESAS DE HASTA 30 TRABAJADORES**

*Las normas que se aprueben e impacten por costos laborales a los micros y pequeñas empresas tendrán excepción de aportes a las Cajas de Compensación; cofinanciación del 50% del costo de las horas extras y dominicales vía compensación o devolución del IVA e impuestos al consumo y un lapso de transición de dos años en la implantación de esta reforma.*

*Dejamos en su sapiencia las mejores y prontas aprobaciones de esta primera Transformación!!! Con saludos humanitarios me suscribo de ustedes;*

Honorables Senadores

**COMISIÓN IV**

**comision.cuarta@senado.gov.co**

**Attn: Alfredo Enrique Rocha Rojas - Secretario**

**Senado de la República**

Ciudad.

ASUNTO: CONCEPTO Y APORTES AL TEXTO APROBADO POR LA PLENARIA DE LA CÁMARA DEL PROYECTO DE LEY N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”

Respetado Secretario y Honorables miembros de la comisión IV del Senado de la República, la Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica (ACODRÉS) es el gremio representativo de los empresarios de restaurantes, cafeterías, heladerías, panaderías y pastelerías del país, con presencia en 17 departamentos y más de 12.000 establecimientos agrupados en más de 900 razones sociales. Fundada en 1957, su propósito es promover, unir y defender al sector gastronómico colombiano, el cual representa aproximadamente el 3,5% del PIB nacional y genera más de 120.000 empleos directos.

Como organización gremial que representa de manera directa e indirecta a más de 10.000 empresarios formales del sector gastronómico en Colombia, hemos decidido participar activamente en el debate de la reforma laboral por tratarse de una iniciativa de altísima trascendencia para el modelo económico y social del país. Nuestro interés se fundamenta en la necesidad de representar técnicamente a una industria que opera con horarios extendidos, alta rotación de personal y gran presencia de jóvenes y mujeres, muchos de ellos en su primer empleo. El sector no solo contribuye a la economía, sino también a la cohesión social, el turismo y la dinamización del espacio público urbano. En ciudades como Bogotá, Medellín, Barranquilla y Cartagena, sin dejar a un lado el resto del país, el sector gastronómico es clave en la economía nocturna, y una reforma sin un enfoque diferencial podría provocar el cierre de establecimientos, aumento del desempleo juvenil e incremento de la informalidad a lo largo y ancho de Colombia. Por ello, el gremio busca aportar insumos jurídicos, económicos y operativos que permitan armonizar los principios constitucionales de trabajo digno con la viabilidad de las microempresas que sostienen buena parte del empleo.

Sea lo primero destacar y respaldar el llamado a la realización de una audiencia pública, entendida como un mecanismo legítimo y democrático mediante el cual los congresistas promueven la participación ciudadana en el análisis de proyectos de ley de alto impacto, como lo es la reforma laboral. Este tipo de espacios permite a los sectores sociales y productivos, como el gastronómico, expresar de forma directa y argumentada sus preocupaciones, propuestas y aportes ante los legisladores. Teniendo en cuenta lo anterior, el día diecinueve (19) de mayo de dos mil veinticinco (2025) acudimos a la Audiencia Pública convocada por los ponentes designados de la Honorable Comisión IV del Senado de la República, y este documento recoge los argumentos técnicos, jurídicos y económicos que respaldan nuestra intervención en la citada audiencia.

## **i. Análisis**

Desde una perspectiva técnico-jurídica, resulta imperativo advertir que el proyecto de reforma laboral, actualmente en discusión en el Congreso de la República, plantea implicaciones de alto impacto para sectores productivos intensivos en mano de obra y de operación extendida, como lo es el gastronómico. Dado su modelo operativo –basado en horarios extendidos, alta rotación laboral, y adaptabilidad a la demanda estacional–, la reforma afecta directamente su sostenibilidad económica y su capacidad de generación de empleo formal.

Uno de los aspectos más sensibles del articulado es la transformación del régimen de contratación laboral. Al privilegiarse el contrato a término indefinido como regla general y limitarse la duración y renovación de los contratos a término fijo y por obra o labor determinada (arts. 5 y 6 del proyecto), se introduce una rigidez estructural que, si bien responde a estándares de estabilidad laboral, puede ser contraproducente para sectores con variabilidad en la demanda. La Corte Constitucional, en la Sentencia C-614 de 2009, ha señalado que la protección al trabajador no puede desligarse de los principios de razonabilidad, proporcionalidad y sostenibilidad empresarial. En efecto, imponer un modelo uniforme a sectores con dinámicas atípicas, como el gastronómico, podría conllevar efectos inversos: aumento del desempleo, desincentivo a la formalización y, en algunos casos, informalización regresiva.

Adicionalmente, el rediseño de la jornada laboral previsto en los artículos 13 al 17 del proyecto – particularmente la definición de jornada nocturna a partir de las 7:00 p.m. y la implementación gradual del recargo dominical/festivo del 100 % hasta 2027– representa un factor crítico. Estudios gremiales señalan que este nuevo marco normativo podría incrementar hasta en un 40% los costos operativos de los restaurantes, afectando especialmente a microempresarios con márgenes de rentabilidad reducidos. Desde una perspectiva jurídica, el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo contempla fórmulas de flexibilidad horaria mediante acuerdos bilaterales, las cuales podrían ser reforzadas por pactos sectoriales o convenios especiales que reconozcan la especificidad del sector.

En el plano constitucional, el artículo 53 de la Carta Política establece los principios mínimos del derecho al trabajo, entre ellos la remuneración mínima, la estabilidad en el empleo, la protección reforzada y la irrenunciabilidad de los derechos laborales. No obstante, el propio constituyente reconoció la necesidad de armonizar dichos principios con las realidades económicas, razón por la cual se impone la incorporación de una cláusula de sostenibilidad sectorial en el articulado, conforme al principio de razonabilidad previsto en el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo y a la doctrina constitucional expresada en la Sentencia C-401 de 2000, en la que se advierte que las cargas impuestas por el legislador deben guardar proporción con la capacidad real de cumplimiento por parte de los sectores regulados.

A esto se suma, que el sector gastronómico en Colombia presenta una alta participación de mujeres. Según cifras del DANE (Gran Encuesta Integrada de Hogares, 2023), más del 56 % de los empleos en actividades relacionadas con servicios de comidas y bebidas son ocupados por mujeres, muchas de ellas jefas de hogar o trabajadoras informales. Esta sobre-representación femenina en ocupaciones como meseras, auxiliares de cocina, panaderas, cajeras o domiciliarias, expone a este grupo poblacional a una afectación diferencial frente a cambios normativos.

Asimismo, la imposición del contrato a término indefinido como regla general (art. 5), así como la restricción a la duración y prórrogas de los contratos a término fijo o por obra (art. 6), desconoce

la naturaleza estacional y dinámica del sector gastronómico. Esta inflexibilidad puede aumentar la informalidad en un sector donde el 80 % de los empleos ya se encuentran en esa condición (ACODRÉS, 2023), limitando la posibilidad de contrataciones por temporadas, eventos o reemplazos temporales.

Por otro lado, la redefinición de la jornada nocturna desde las 7:00 p. m. (art. 13), la reducción de la jornada semanal a 42 horas (art. 14), el límite a horas extras (arts. 15 y 16) y el incremento progresivo del recargo dominical hasta el 100 % (art. 17) generan una estructura de costos desproporcionada para las dinámicas del sector. Estudios de FENALCO y ACODRÉS (2022) evidencian que más del 60 % de los ingresos de restaurantes, cafeterías y heladerías se concentran en horas nocturnas y fines de semana. Elevar los recargos y limitar la disponibilidad horaria puede comprometer la viabilidad operativa de estos negocios, particularmente los pequeños.

Las nuevas licencias remuneradas (art. 18), muchas de ellas justificadas desde una perspectiva de equidad y salud pública, no contemplan regímenes diferenciales para microempresas. En un contexto donde el 92 % de los negocios del sector son microempresas con menos de 10 empleados (Confecámaras, 2023), cada ausencia representa un vacío difícil de cubrir.

En consecuencia, como gremio pedimos a los Honorables Senadores una revisión técnica de estas disposiciones, con enfoque en escalabilidad, segmentación empresarial y progresividad normativa, garantizando así la protección de los derechos laborales sin poner en riesgo la formalización, empleabilidad ni la sostenibilidad de uno de los sectores más representativos del empleo urbano en Colombia.

## ii. Propuesta

### a) Modificación artículos del proyecto

Texto aprobado por la Plenaria de la Cámara	Texto propuesto por ACODRES
<p><b>ARTÍCULO 5°. Contrato laboral a término indefinido.</b> Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>“ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.</b> Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.</p>	<p><b>ARTÍCULO 5°. Contrato laboral a término indefinido.</b> Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>“ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.</b> Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. <u><b>En sectores de alta estacionalidad o rotación como el gastronómico, podrá aplicarse el contrato a término fijo o por obra como forma principal de vinculación, siempre que se justifique en necesidades</b></u></p>

<p>El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador”</p>	<p><b><u>operativas específicas y se garantice proporcionalidad en beneficios</u></b></p> <p>El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.</p> <p>El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador”</p>
---	--

**JUSTIFICACIÓN:** La imposición del contrato a término indefinido como modalidad general resulta incongruente con las dinámicas del sector gastronómico, caracterizado por alta estacionalidad, rotación laboral y demanda fluctuante. Según ACODRÉS (2023), el 80% del empleo en este sector es informal, y una de las causas principales de esta informalidad es precisamente la falta de flexibilidad en las modalidades contractuales. Desde el punto de vista jurídico, el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades (art. 53 de la Constitución Política) impone la necesidad de adaptar la regulación a la naturaleza del vínculo real entre empleador y trabajador. La jurisprudencia constitucional ha avalado, además, el uso proporcional de contratos temporales cuando se justifique operativamente, tal como ocurre en actividades con picos de demanda cíclicos como restaurantes, cafeterías o servicios de catering.

<b>Texto aprobado por la Plenaria de la Cámara</b>	<b>Texto propuesto por ACODRES</b>
<p>ARTÍCULO 6°. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:</p> <p>“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p>	<p>ARTÍCULO 6°. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:</p> <p>“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p>

## 1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

**Prórroga pactada.** Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

**Prórroga automática.** Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

## 1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

~~Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años.~~ **El contrato a término fijo podrá renovarse por un máximo de cuatro (4) años. En microempresas o sectores de alta estacionalidad, este plazo podrá extenderse hasta seis (6) años, previa notificación al Ministerio del Trabajo.**

El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

**Prórroga pactada.** Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

**Prórroga automática.** Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

<p><b>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</b></p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p> <p>El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.</p> <p>Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.</p> <p>Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.</p>	<p><b>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</b></p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p> <p>El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.</p> <p>Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.</p> <p>Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.</p>
--	--

**JUSTIFICACIÓN:** Limitar la duración y las prórrogas de los contratos a término fijo o por obra a un máximo de cuatro años genera una rigidez que afecta especialmente a las microempresas del sector gastronómico, que representan el 92 % de los establecimientos, según Confecámaras (2023). Este tipo de negocios, con flujos financieros irregulares y necesidad de adaptabilidad, requieren fórmulas contractuales que permitan escalar y desescalar sus operaciones de manera ágil. La normativa internacional, como el Convenio 158 de la OIT, admite modalidades temporales siempre que se utilicen de forma objetiva y transparente. En este contexto, permitir extensiones de hasta seis años para sectores específicos bajo control administrativo sería una medida razonable que armoniza la estabilidad laboral con la viabilidad económica.

<b>Texto aprobado por la Plenaria de la Cámara</b>	<b>Texto propuesto por ACODRES</b>
<p><b>ARTÍCULO 13°. Trabajo Diurno y Nocturno.</b> Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>“ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 13°. Trabajo Diurno y Nocturno.</b> Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>“ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</b></p>

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).  
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

**Parágrafo 1.** El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.

**Parágrafo 2.** Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley”.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).  
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.). En actividades económicas que por su naturaleza su operación principal sea después de las dieciocho horas (6:00 p.m.), como el sector gastronómico, el recargo nocturno se aplicará desde las veintiún horas (9:00 p. m.).

**Parágrafo 1.** El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.

**Parágrafo 2.** Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley”.

JUSTIFICACIÓN: El adelanto del inicio de la jornada nocturna a las 7:00p.m. constituye una afectación directa a la sostenibilidad financiera de los establecimientos gastronómicos, que concentran entre el 60% y 70% de su facturación en horarios posteriores a dicha hora (Fenalco, 2022). Esto incrementaría en más de un 15% los costos laborales por concepto de recargos, sin mejoras equivalentes en la calidad del empleo. Jurisprudencialmente, la Corte Constitucional ha señalado que las condiciones laborales deben ser razonables y proporcionales frente a la realidad productiva (Sentencia C-614/2009). En este sentido, mantener el inicio del recargo nocturno a las 9:00 p. m. respondería al principio de proporcionalidad sin menoscabar la protección laboral.

En Colombia, el patrón de consumo alimentario incluye de manera habitual una comida principal en horas de la noche, generalmente después de las 6:00 p.m., lo cual se encuentra arraigado en los hábitos culturales y sociales del país. De acuerdo con la Encuesta Nacional de la Situación Nutricional en Colombia (ENSIN), una proporción significativa de la población realiza su cena entre las 7:00p.m. y las 9:00p.m. Este comportamiento responde a dinámicas laborales, escolares y familiares que extienden la jornada diaria más allá de las 6:00p.m., haciendo de este horario un momento clave para el consumo de alimentos preparados fuera del hogar.

En este contexto, la operación de establecimientos gastronómicos y de expendio de alimentos en horas nocturnas no constituye una excepción sino una condición inherente a la actividad económica, indispensable para garantizar su viabilidad. Por tanto, cualquier limitación horaria que impida la operación después de las 6:00p.m. desconocería no solo la naturaleza propia del servicio, sino también el derecho a ejercer una actividad económica lícita (art. 333 de la Constitución Política), afectando de manera desproporcionada la generación de ingresos, el empleo y el acceso de los ciudadanos a un servicio esencial en la vida urbana.

**Texto aprobado por la Plenaria de la Cámara**

**Texto propuesto por ACODRES**

<p><b>ARTÍCULO 15°. Relación de Horas Extras.</b> Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.</p> <p>El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.</p> <p>De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.”</p>	<p><b>ARTÍCULO 15°. Relación de Horas Extras.</b> Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa. <u>Las microempresas podrán llevar un registro simplificado del trabajo suplementario, validado mediante autodeclaración y firma del trabajador.</u></p> <p>El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.</p> <p>De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.”</p>
---	--

**JUSTIFICACIÓN:** La exigencia de llevar registros detallados de trabajo suplementario, aunque loable en términos de transparencia, representa una carga desproporcionada para pequeños negocios gastronómicos que no cuentan con software o infraestructura tecnológica para implementarlo. Más del 70 % de las microempresas en Colombia operan sin herramientas digitales (MinTIC, 2022), por lo que exigir estándares formales pensados para grandes empleadores puede derivar en sanciones injustas. El principio de buena fe (art. 83 C.P.) y el enfoque de formalización progresiva respaldan la posibilidad de aplicar mecanismos simplificados, como formatos autodeclarativos o actas firmadas por el trabajador, que garanticen la trazabilidad sin imponer barreras.

Texto aprobado por la Plenaria de la Cámara	Texto propuesto por ACODRES
<p><b>ARTÍCULO 16°. Límite al Trabajo Suplementario.</b> Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>“<b>ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO.</b> En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán</p>	<p><b>ARTÍCULO 16°. Límite al Trabajo Suplementario.</b> Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>“<b>ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO.</b> En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán</p>

<p>exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”.</p>	<p>exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.</p> <p><u>Parágrafo 1. En actividades declaradas como de alta demanda intermitente por el Ministerio del Trabajo, como el sector gastronómico, en días de temporada alta, festivos o fines de semana, las horas extras no podrán exceder de tres (3) diarias y quince (15) semanales</u></p> <p><b>Parágrafo 2.</b> Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente”.</p>
---	--

JUSTIFICACIÓN: El tope rígido de horas suplementarias impide adaptarse a eventos extraordinarios o temporadas de alta demanda, como Navidad, Semana Santa o vacaciones escolares, donde los restaurantes y panaderías requieren turnos extendidos. Según el DANE (2023), más del 65 % de estos negocios requieren ajustar sus horarios operativos durante estos periodos. Desde una perspectiva jurídica, el Convenio 1 de la OIT permite excepciones al régimen general de trabajo suplementario cuando se justifique en necesidades del servicio o actividad económica. Una regulación flexible, que mantenga el límite general pero permita ampliaciones en circunstancias especiales, es coherente con una visión moderna del derecho laboral, basada en la adaptabilidad.

Texto aprobado por la Plenaria de la Cámara	Texto propuesto por ACODRES
<p><b>ARTÍCULO 17°. Remuneración en días de descanso obligatorio.</b> Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>“ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.</b></p> <p>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, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.</p> <p>2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p>	<p><b>ARTÍCULO 17°. Remuneración en días de descanso obligatorio.</b> Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>“ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.</b></p> <p>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, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.</p> <p>2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p>

**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 sea distinto al 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 80%.

A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 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.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%”.

**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 sea distinto al 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 80%.

A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 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.

Las micro y pequeñas empresas de sectores esenciales de fin de semana, como restaurantes y panaderías, podrán aplicar el recargo del 100% de manera opcional hasta julio de 2029, siempre que se mantenga el pago del recargo vigente (75%) y se certifique el cumplimiento de las demás condiciones laborales.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%”.

**JUSTIFICACIÓN:** El aumento del recargo dominical al 100 % genera un impacto económico significativo en actividades que operan de manera estructural en días de descanso. Estudios gremiales muestran que este cambio puede elevar entre un 10 % y 13 % el costo anual de la nómina en negocios gastronómicos que abren los domingos. Si bien el objetivo de mejorar la remuneración es legítimo, el principio de sostenibilidad empresarial (art. 333 C.P.) impone

considerar el impacto diferencial. Aplicar esta medida de manera gradual y con excepción transitoria para micro y pequeñas empresas garantiza una transición justa, en armonía con el principio de progresividad en la implementación de derechos.

Texto aprobado por la Plenaria de la Cámara	Texto propuesto por ACODRES
<p><b>ARTÍCULO 18°. Licencias remuneradas.</b> Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.</p> <p>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyendo las familias de crianza, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;</p> <p>d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;</p> <p>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;</p> <p>f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar.</p> <p>g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos y legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual, en tales eventos deberá acreditar la</p>	<p><b>ARTÍCULO 18°. Licencias remuneradas.</b> Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.</p> <p>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyendo las familias de crianza, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;</p> <p>d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;</p> <p>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;</p> <p>f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar.</p> <p>g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos y legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual, en tales eventos deberá acreditar la</p>

respectiva citación o atención de autoridad competente.

h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

(...)

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o la complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder desarrollar y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado –ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas

respectiva citación o atención de autoridad competente.

h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

(...)

Parágrafo. En microempresas con menos de 10 empleados, el otorgamiento de licencias remuneradas contempladas en este artículo podrá coordinarse mediante acuerdos individuales que garanticen el derecho, pero permitan reorganización operativa, especialmente en turnos nocturnos o rotativos. La licencia por dismenorrea o endometriosis podrá sustituirse por trabajo remoto o ajuste de jornada si así lo acuerdan las partes.

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o la complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder desarrollar y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado –ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas

LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligenciada y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en

LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligenciada y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en

cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

**Parágrafo.** En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.

**Parágrafo.** En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

**JUSTIFICACIÓN:** La inclusión de nuevas licencias representa un avance en términos de equidad y bienestar laboral. Sin embargo, su aplicación sin distinción por tamaño empresarial puede generar efectos no deseados en establecimientos con escasa capacidad de redistribución de tareas. Una sola ausencia en una panadería con tres empleados puede paralizar parte de la operación. Además, este artículo afecta con mayor intensidad al empleo femenino, que representa el 56 % de la fuerza laboral en el sector. La Corte Constitucional ha señalado que el principio de igualdad requiere tratos diferenciados cuando existen desigualdades estructurales (art. 13 C.P.). Permitir acuerdos internos o reubicaciones temporales en estos casos es una medida proporcional que no desvirtúa el espíritu de la norma.

## **b. Artículos nuevos**

Se propone que el proyecto de ley incluya artículos específicos para sectores económicos con condiciones operativas diferenciadas, como lo es el gastronómico, a fin de garantizar una aplicación gradual, contextualizada y viable de las normas laborales, en consonancia con los principios de justicia material, seguridad jurídica y progresividad de los derechos sociales.

**Artículo Nuevo. Promoción del empleo formal en sectores de alta estacionalidad.** Con el fin de incentivar la formalización y preservar la viabilidad económica en sectores que presenten variaciones significativas en la demanda de bienes o servicios a lo largo del año, tales como gastronomía, hotelería, turismo, agricultura o eventos, el Gobierno Nacional podrá definir condiciones laborales diferenciadas mediante reglamentación especial.

Entre dichas condiciones podrán incluirse:

- a) La ampliación de los límites de duración de contratos a término fijo hasta seis (6) años.
- b) La habilitación de jornadas laborales flexibles pactadas individual o colectivamente, respetando el límite de 48 horas semanales.
- c) La aplicación de esquemas de cotización por ingreso real percibido, con validación periódica, sin detrimento de los derechos mínimos del trabajador.

El Ministerio del Trabajo, en coordinación con los gremios del sector, deberá emitir un listado anual de los sectores reconocidos como de alta estacionalidad y definir los lineamientos operativos para su aplicación.

**Artículo Nuevo. Incentivos para la contratación de mujeres y jóvenes en microempresas gastronómicas.** Con el fin de reducir las brechas de género, edad y formalidad laboral, el Estado establecerá un programa de incentivos económicos y fiscales para la contratación formal de mujeres y jóvenes menores de 28 años en microempresas del sector gastronómico.

Dicho programa incluirá exenciones en el pago de aportes parafiscales a cajas de compensación por un periodo de doce (12) meses, y asistencia técnica para la legalización del vínculo laboral y apoyo en procesos de afiliación al sistema de seguridad social.

El Ministerio del Trabajo y el SENA implementarán estos incentivos priorizando municipios con altas tasas de desempleo juvenil y brechas de informalidad femenina.

**Artículo Nuevo. Compensación del impuesto al consumo para apoyar el pago de obligaciones laborales.** Los establecimientos del sector gastronómico que paguen el impuesto nacional al consumo podrán usar hasta un punto porcentual de dicho valor para cubrir el pago de aportes a seguridad social y parafiscales de sus trabajadores formales.

Esta compensación aplicará únicamente para micro y pequeñas empresas que estén al día en sus declaraciones y pagos ante la DIAN. El valor compensado solo podrá destinarse a pagar aportes a salud, pensión, riesgos laborales y cajas de compensación.

El Gobierno Nacional reglamentará esta medida. Tendrá una vigencia inicial de cinco (5) años.

### iii. Conclusión

Desde una visión constitucional, legal, económica y técnica, la reforma laboral en su estado actual requiere ajustes diferenciales para sectores como el gastronómico. Esta reforma no puede significar el cierre masivo de micro y pequeños negocios, ni la pérdida masiva de empleos en un sector que representa un motor de inclusión social y generación de empleo juvenil, femenino y de la tercera edad.

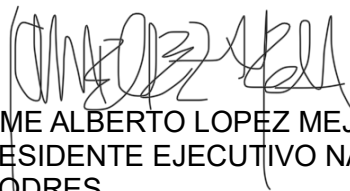
Solicitamos respetuosamente a la Honorable Comisión IV del Senado:

- Acoger los comentarios y propuestas contenidos en este documento.
- Incluir un régimen laboral especial para el sector gastronómico, tal como se aplica en sectores agropecuarios y culturales.
- Permitir modalidades flexibles de contratación, con control administrativo y fiscalización, pero sin rigidez estructural.
- Establecer una mesa técnica público-privada que haga seguimiento a los impactos y proponga ajustes de política laboral diferenciada.

El sector gastronómico no se opone a la dignificación del trabajo, pero necesita condiciones reales para sobrevivir y seguir empleando.

Quedamos atentos si requieren alguna información adicional o que ampliemos algo de lo contenido en el presente documento.

Cordialmente,



JAIME ALBERTO LOPEZ MEJIA  
PRESIDENTE EJECUTIVO NACIONAL  
ACÓDRES  
NIT 800044786-1

## Señoras y Señores SENADORES COLOMBIA 2.025

Con el respeto debido me dirijo a ustedes en razón a que no escucho de ninguna de las partes un pronunciamiento dentro de los debates de la REFORMA LABORAL en lo concerniente a la educación privada colombiana de los estratos 1, 2 y 3 "EDUCACION POPULAR". Este sector donde con esfuerzo Instituciones Educativas y Padres de Familia brindan a los jóvenes de nuestro país formación con calidad académica, pero con especial atención en la formación integral de los niños, niñas y adolescentes de Colombia.

Estas Instituciones que año a año y por más de una década han venido soportando la autorización en sus incrementos de costos educativos por debajo del porcentaje del salario mínimo, gasto de personal el 1er rubro de costos, sumado a que aunque todos se rasgan las vestiduras en pro de que la educación no es un negocio; pero en tarifas de servicios públicos e impuestos solo somos tratados en el rango COMERCIAL. Entonces, mientras el Ministerio Educación autoriza en 2025 incremento de tarifas educativas entre el 6.28%, colegios no certificados, y el 9.27%, colegios con certificación no alcanza para Instituciones estratos 1, 2 y 3, como mínimo los salarios deben ser incrementados en un 11% en general y los servicios públicos han incrementado sus costos en más del 25%.

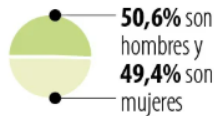
No siendo lo anterior menor lo peor esta en la reforma laboral del gobierno Petro donde se obliga con el contrato a termino indefinido a pagar salarios, prestaciones sociales y parafiscales en los 2 meses del año donde no se tienen ingresos y donde no hay estudiantes que atender porque están en receso escolar ojo diferente a las vacaciones normales, los Padres de Familia solo pagan durante 10 meses. Se aclara que lo aprobado como rubro matricula se usa para el mantenimiento, adecuación e inversión de instalaciones locativas o herramientas tecnológicas que necesitan los jóvenes.

Así las cosas, el sector educativo privado en Colombia de estratos 1, 2 y 3 pasaría 100% manos del estado, donde las cifras de resultados en las pruebas ICFES y PISA adicional a las complejidades del diario vivir de los jóvenes SON DE MALA CALIDAD.

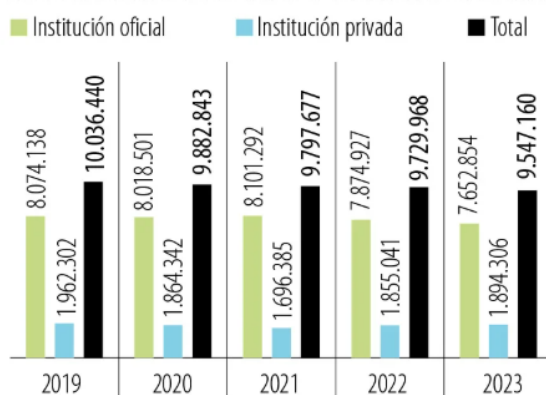
Es también arbitrario que para contratar un docente o colaborador para una Institución Educativa se debe tener el título, cualidades y experiencia acreditada; pero con el contrato de Aprendizaje SENA nos obligarían a pagar o en su lugar a tener jóvenes que no tiene ni los títulos ni los requisitos para trabajar en un establecimiento de Educación formal.

### LAS CIFRAS DE LA EDUCACIÓN ESCOLAR EN COLOMBIA

Hay **9,5 millones** de estudiantes matriculados en niveles: preescolar, básica y media



#### NÚMERO DE MATRÍCULAS SEGÚN SECTOR ENTRE 2019 Y 2023



Fuente: Laboratorio de Economía de la Educación de la Universidad Javeriana / Gráfico: LR-GR

Hay **453.540 maestros**

66,3% son mujeres y 33,7% son hombres

- ▶ En colegios públicos hay **24 estudiantes** por docente
- ▶ En instituciones privadas hay **14 estudiantes** por docente



Teniendo en cuenta el cuadro y de ser aprobada la reforma laboral sin tener en cuenta el sector educativo de estratos 1, 2 y 3 se corre el riesgo que alrededor de 2 millones de estudiantes se queden sin donde estudiar y al menos 91 mil docentes privados se queden sin trabajo, adicional a personas administrativas de aseo y demás campos que conforman un establecimiento educativo.

<https://www.larepublica.co/economia/dos-de-cada-diez-estudiantes-escolares-en-colombia-estudian-en-colegios-privados-3964187>

Atte. Carlos Edo. Norato  
Móvil: 316-5399067  
Email: carlos.norato@hotmail.com  
Santiago de Cali – Valle

En el siguiente cuadro pueden ustedes analizar, ya que es tomado de la vida real, y podrán notar que teniendo los mismos costos y continuando con los mismos incrementos y cobros a los Padres de Familia esa Institución Educativa estaría condenada a desaparecer pero que para un inicio y tratando de subsistir tendría que despedir 3 docentes y al menos 1 de Administración y 1 de Servicios Generales para que en total 5 personas pierdan el trabajo en esa empresa de 24 empleados.

<b>ANALISIS REFORMA LABORAL 2025</b>						
<b>SECTOR EDUCACION ESTRATOS 1 - 2 y 3</b>						
			Mes	Año Escolar	Año 12 Meses	
Salario			\$ 2.000.000	\$ 20.000.000	\$ 24.000.000	
Prestaciones			\$ 436.400	\$ 4.364.000	\$ 5.236.800	
Prima	8,3%					
Cesantias	8,3%					
% Cesantias	1,0%					
Vacaciones	4,2%					
Parafiscales			\$ 630.000	\$ 6.300.000	\$ 7.560.000	
Pension	12,0%					
Salud	8,5%					
ARL	2,0%					
Caja	4,0%					
SENA	2,0%					
ICBF	3,0%					
			\$ 3.066.400	\$ 30.664.000	\$ 36.796.800	
			53,3%		<b>20,0%</b>	
SIN REFORMA	<b>Empleados</b>	<b>24</b>	\$ 73.593.600	\$ 735.936.000	\$ 883.123.200	
	Estudiantes	400	\$ 80.000.000	\$ 800.000.000	\$ 800.000.000	
	Prom Pension	\$ 200.000	\$ 6.406.400	\$ 64.064.000	-\$ 83.123.200	PERDIDA
	EST vs EMPLE	17	<b>SOLO GASTOS PERSONAL FALTAN GASTOS FUNCIONAMIENTO</b>			
	Reduccion	14%				
CON REFORMA	<b>Empleados</b>	<b>21</b>	\$ 64.394.400	\$ 643.944.000	\$ 772.732.800	
	Estudiantes	400	\$ 80.000.000	\$ 800.000.000	\$ 800.000.000	
	Prom Pension	\$ 200.000	\$ 15.605.600	\$ 156.056.000	\$ 27.267.200	
	EST vs EMPLE	19	<b>SOLO GASTOS PERSONAL FALTAN GASTOS FUNCIONAMIENTO</b>			

Se es consciente que el país necesita de muchos retoques, pero al dejar de construir sobre lo construido estaremos condenados a que en el futuro cercano las cosas en vez de haber mejorado hayan empeorado. Y que los niños, niñas y adolescentes de hoy mañana sufran de la falta de educación y oportunidades.

Colombianos sin trabajo son inminentes inmigrantes o peor, parte de una sociedad que necesite la ayuden con subsidios FINITOS para subsistir; pero que un país ya no educado ni productivo puedan generar.



Bogotá mayo 19 de 2025

Señores

**Comisión Cuarta Constitucional Permanente del Senado de la República  
Congreso de la República de Colombia**

**Audiencia Pública del Proyecto de ley No. 311/224 Senado 166/23 Cámara “POR MEDIODEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJODECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA**

**Intervención:** Gustavo Muñoz Sinisterra. Presidente Ejecutivo gremio empresarial Grupo Multisectorial del Valle del Cauca. Líder de la Mesa Nacional de Empleo y Productividad.

**Respetados y Honorables Congressistas,**

El Grupo Multisectorial es un Gremio Empresarial Colombiano, creado en el Valle del Cauca, con crecimiento en todo el pacífico colombiano y en el centro del país, con alianzas a nivel nacional e internacional, con 15 años de actividad asociativa y representativa, donde a través de un liderazgo distributivo con 42 líderes sectoriales, participamos activamente en 60 espacios de decisión y trabajo colaborativo a nivel regional y nacional. **Asociamos 35 organizaciones empresariales que desarrollan su actividad en 23 sectores económicos, asociando directamente a más de 4.500 empresas en su mayoría Mipymes (Micro, pequeñas y medianas) legalmente constituidas, generando alrededor de 600.000 empleos directos y más de 3.000.000 de empleos indirectos en todas las cadenas productivas impactadas. Nuestro propósito superior es Impulsar el liderazgo multisectorial y el desarrollo empresarial sostenible.**

**La Mesa Nacional de Empleo y Productividad @MesaEyP, conformada desde el año 2021 por 37 organizaciones gremiales multisectoriales de todo el país, representando 3.000.000 de empleos formales en los sectores de Textiles y Confecciones, Calzado y Marroquinería, Plástico, Servicios de Aseo, Comercio minorista, Minas, Petróleo y Gas,**



Transporte de Carga, de pasajeros y de materiales de Construcción, Obras Civiles y Construcción, Alimentos, Ganadería, Servicios Aeronáuticos, Autopartes, Turismo y hoteles, Servicios de vigilancia privada, Sindicato de empleados, Sindicatos de empresas, entre otros.

Ambas instituciones gremiales, representando más de 70 organizaciones asociativas empresariales a nivel nacional, en su mayoría MiPymes regionales, cuyos asociados están formalmente inscritos y desarrollan su actividad en mas de 25 sectores y subsectores de la economía nacional, generando mas de 3 millones de empleos directos, y haciendo un importante aporte al PIB Nacional, estamos de acuerdo que el país necesita estudiar y consensuar una reforma laboral con todos los actores e instituciones del ecosistema laboral: Empleados, Empresarios, Gobierno, Academia y Comunidad, con debates y audiencias regionales y sectoriales, para que los proyectos de ley busquen solucionar problemas estructurales de un país en vías de desarrollo, enfrentado a una competencia global en la producción de bienes y servicios, un nivel de inseguridad alto, una migración de talento humano creciente, escasez de mano de obra calificada, baja industrialización nacional y a pesar de tener condiciones geográficas envidiables una deficiente infraestructura logística para poder atender tanto la demanda nacional como la internacional.

Colombia es un país de emprendedores (de cada 10 emprendimientos, 6 se crean por necesidad) y pequeños empresarios, 95% microempresas, 3% pequeñas empresas, 1.6% medianas empresas y 0.4% grandes empresas, generando 10 millones de empleos formales (El 85% del sector privado), con una alta informalidad que promedia el 70% en el país y está en aumentando, con cerca de 13,5 millones de personas reflejadas en 5 millones de micronegocios entre 1 y 3 personas informales. El DANE reporta un desempleo de 2,5 millones de personas reflejado en la Encuesta Integrada General de Hogares (GEIH) alejada de la realidad donde una persona se cuenta como ocupada si ha laborado formal o informalmente unas horas en las últimas dos semanas.

El 98% de las micros y pequeñas empresas, donde se genera el 80% del empleo y el 50% del PIB, son gerenciadas por autoempleados que dependen de la rentabilidad de su negocio para llevar un ingreso a sus hogares, después de pagar impuestos (Cerca de 70 tributos que representan entre el 60% y 70% de sus ingresos, con reformas tributarias en promedio cada 18 meses), después de pagar los costos de nomina y contribuciones legales, costos de producción, gastos administrativos e imprevistos.



En 2023, Colombia ocupó el último lugar en el Índice de Competitividad Fiscal de la OCDE, con un puntaje de 46,4 sobre 100.

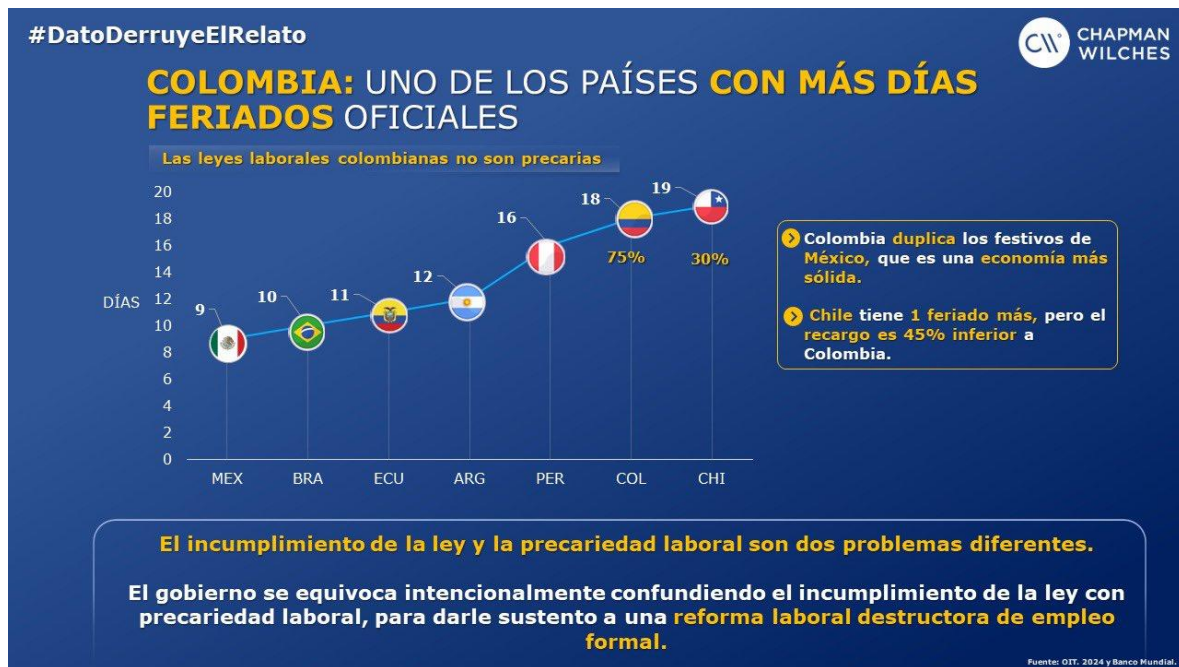
En Pandemia, año 2020, se liquidaron 195,042 compañías (RUES).

En el año 2023, se liquidaron 223,404 compañías (RUES).

En el 2024 se cerraron 286,719 empresas (RUES). 46% más frente a la pandemia y 22% más frente al año 2023.

En e año 2023 se registraron 4.471 empresas acogidas a la ley de insolvencia. 16% más que en el 2022.

Para el 2024 se aumento en un 24% las empresas acogidas a la ley de insolvencia.





CIW<sup>®</sup> CHAPMAN  
WILCHES

**Luego de una pandemia se han incrementado en más de 20% los costos laborales:**

Incremento del mínimo por encima de la inflación

Año	Inflación año anterior	% incremento salario mínimo	Diferencia asumida empleador
2023	13.12%	16.00%	2.88%
2024	9.28%	12%	2.72%
2025	5.20%	9.50%	4.3%
<b>Total</b>			<b>9.3%</b>

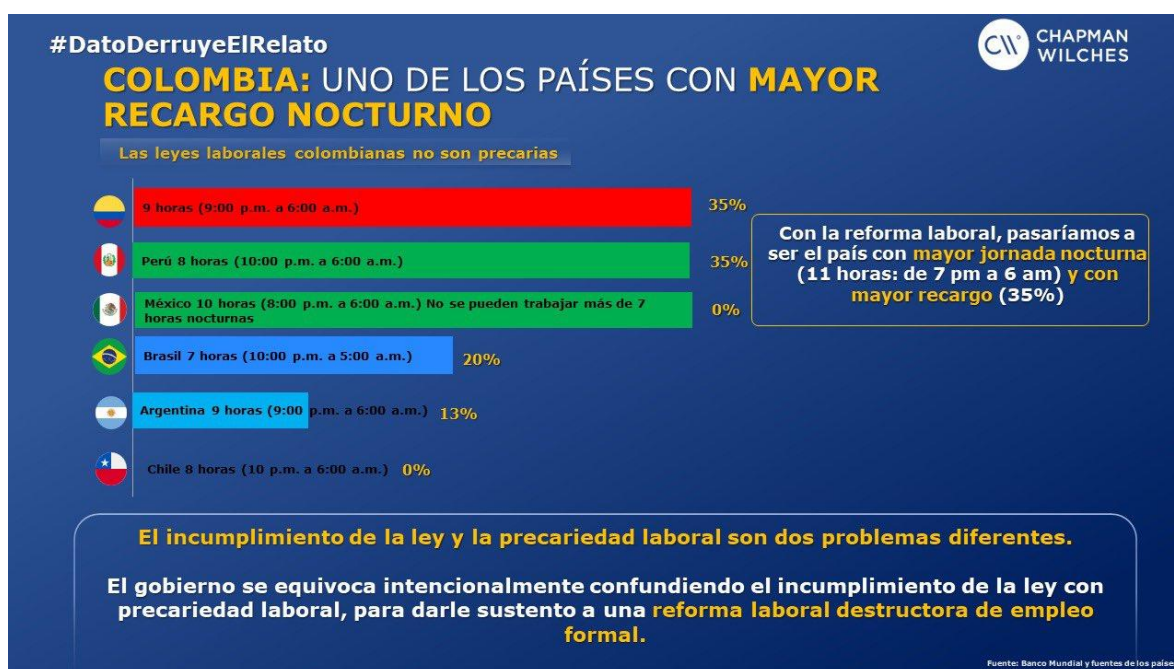
Aumento valor hora laboral por reducción de jornada laboral a julio de 2026

**+ 14.28%** = **TOTAL 23.58%**



## PROYECTO DE REFORMA LABORAL

### 1. RECARGO NOCTURNO:



- **ARTICULO 1: “SOSTENIBILIDAD DE LOS EMPLEOS”:** Ex Ministra de Trabajo Gloria Ramírez: “No es una reforma para generar empleo adicional, es para proteger el empleo actual.”

Esta reforma laboral solo busca el beneficio del 25% de la población en edad de trabajar que tiene un trabajo formal, incrementara los costos laborales (administrativos, legales y operativos) entre un 25% al 30% de acuerdo a la empresa y al sector, lo que espera provocar una reducción de personal en los empleos formales estimado en 500.000 empleos según estudios realizados. (Banco de la República, Gremios, Entidades de Investigación Económica). Esta reforma laboral **no está conectada** con el crecimiento de las empresas, los emprendimientos, la productividad, la internacionalización, la innovación, la formación de mano de obra



calificada, la inversión en infraestructura y automatización para la competitividad local e internacional de bienes y servicios.

Al contrario, está alejando la inversión privada, el crecimiento empresarial, la autosostenibilidad, el desarrollo de su personal y se está estimulando el desempleo y una mayor informalidad.

- **ARTICULO 10.** “ESTABILIDAD REFORZADA”. **ARTICULO 11** “REUBICACION POR ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA”. **ARTICULO 18** “LICENCIAS REMUNERADAS”. **ARTICULO 19** “LIMITES A LA SUBORDINACION”. **ARTICULOS 20 Y 21** “PROTECCION CONTRA LE DISCRIMINACION”. **Existen riesgos de abuso del derecho.** No hay tiempos de respuesta definidos por parte del Ministerio de Trabajo y se desconoce la reglamentación futura después de aprobada la ley (Incertidumbre). Micros y pequeños empresarios (98% empresas) calculan este riesgo y lo que esto va a provocar es una **discriminación positiva** para no contratar personas en edad de concebir (jóvenes), con edad cercana al fuero pensional (adultos mayores), con discapacidad, entre otros, por no tener la capacidad ni los recursos tanto de asesores legales y logísticos para enfrentar defensas judiciales, esperar decisiones, realizar reubicaciones y reemplazos. Las Micro y Pequeñas empresas, (98% de las empresas, 80% de empleo y 50% del PIB), son la primera oportunidad a los jóvenes en su primer empleo, familiares, personas de mayor edad, mujeres cabeza de familia, profesionales, técnicos y bachilleres recién graduados.
- **ARTICULO 14 JORNADA MAXIMA LEGAL:** La ley 2101 de 2021 que se está ejecutando reduce la jornada laboral en 6 horas semanales, de 48 a 42. Se deben sumar los 18 días festivos al año. La reforma mantiene dos días de familia al año y 2 horas semanales lúdicas, afectando mucho más la productividad. Se deben eliminar los días de familia y las horas semanales lúdicas.
- **ARTICULO 34 CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS** – Los obligan a tener organizaciones empresariales (Mayores costos y regulaciones). Trasladan responsabilidades a sus contratantes (los vuelven solidarios). Esto eliminará estas oportunidades laborales a técnicos y profesionales independientes y la mano de obra (ayudantes y empíricos) que estos



subcontrataban. Afectaran muchos trabajos de reparaciones locativas en el sector construcción que dinamiza en empleo unos 38 sectores y subsectores de la economía, donde tanto el cliente como el profesional se benefician con la flexibilidad laboral.

- **ARTICULO 49. LICENCIA DE PATERNIDAD.** Se pretende aumentar de 2 a 4 semanas. Afectara las empresas con mano de obra intensiva de hombres, como el sector construcción, transporte, uso de la fuerza (logística), agricultura, vigilancia, labores en jornadas nocturnas. Aumenta costos de reemplazos y genera problemas de encontrar mano de obra disponible y capacitada. Incentivará la automatización, desplazando la mano de obra y generando más desempleo.





- **ARTICULO 66 PROHIBICION DE PACTOS COLECTIVOS CUANDO LOS SINDICATOS AGRUPEN MAS DE LA TERCERA PARTE DE LA POBLACION**

Articulo discriminatorio. Constitucionalmente existe el libre derecho a elegir. La autonomía de voluntad del trabajador no puede ser coartada a un acuerdo individual o colectivo. Esta en la Constitución y hay jurisprudencia al respecto, incluida la OIT.

Antes que más reformas para pocos, se requieren una reforma con estudio de la realidad económica del país y conceso a nivel regional y sectorial, más flexibilización en las normas laborales, menos impuestos y obligaciones, más incentivos y flexibilización de normas por tamaño de empresa, menos regulación y costos para la formalización, más financiación para que se creen más empresas formales y se apoyen más emprendimientos que van a generar más empleo, aumentando el aporte a la seguridad social (régimen contributivo), los subsidios a la población más vulnerable y el pago de impuestos justos para la inversión social.

Las dificultades y regulaciones exagerada son cada vez mayores para contratar o despedir empleados en momentos en que el negocio, impulsado por el libre mercado, necesita tomar medidas coyunturales, temporales o estacionarias que son normales en toda actividad económica.



ASOCIACION EMPRESARIAL GRUPO MULTISECTORIAL:



**Gremios y/o  
Asociaciones aliados**



Participamos en 60  
Espacios de  
representatividad



Entidades asociativas  
(35) (23 sectores - 4.600  
afiliados)



[www.grupomultisectorial.com](http://www.grupomultisectorial.com)

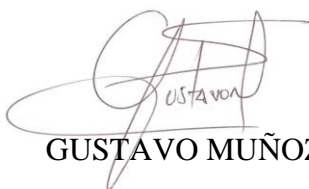
## MESA NACIONAL DE EMPLEO Y PRODUCTIVIDAD

Gremios y asociaciones que aparecen abajo.

*GRUPO MULTISECTORIAL, ACEIGRAF, ACOPI BOGOTÁ- CUNDINAMARCA, AGREMGAS, ALAICO, ALIANZA IN, ANRE, ANSECALZ Y AFINES, ASOCIACIÓN DE USUARIOS AERONAUTICOS DE COLOMBIA, USAC, ASOFONDOS, ASOSANVICTORINO, ASOTEXCO, ASOMOTRIZ, AVA & FEDEVOLCO, CAMARA AMBIENTAL DEL PLASTICO, CAMARA COLOMBIANA DE LA CONFECCION Y AFINES , COLFECAR, COLFRANQUICIAS, COMCE, CONFEDERACIÓN COLOMBIANA DE TRANSPORTADORES, CONFEVIP, COTELCO, DEFENCARGA, ECOS, FEDECALZADO, FENASEO, GREMIAL ADMINISTRADORES, MESA TECNICA DE COMERCIO FORMAL E INDUSTRIAL, SINDICATO EMPRESARIAL NACIONAL “SIEMPRE COLOMBIA”, UTIPEC, ACODES, ACODRES, NEOS CENTRO.*



Atentamente,



GUSTAVO MUÑOZ SINISTERRA

Presidente

Asociación Empresarial Multisectorial

Grupo Multisectorial

[presidencia@grupomultisectorial.com](mailto:presidencia@grupomultisectorial.com)

@GMULTISECTORIAL

Líder Mesa de Nacional de Empleo y Productividad

@MesaEyP

Celular/Whatsapp: 3183516634



# ASOCIACION NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DEL GREMIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA Y SIMILARES “ANASTRIVISEP”



NIT. 900508274-8

ACTA DE CONSTITUCION - I.008-29-02-2012 MINISTERIO DEL TRABAJO

Bogota D.C., 19 de mayo de 2025

Honorables Senadoras (es)  
Comisión Cuarta (Comision de presupuesto)  
Senado de la República de Colombia  
Dra., ANGELICA LISBETH LOZANO CORREA  
Presidenta.

Correo Electronico: [angelicalozano.publico@gmail.com](mailto:angelicalozano.publico@gmail.com)

Capitolio Carrera 7 No. 8-68 Oficina 228 Bogota

Correo Institucional: [comision.cuarta@senado.gov.co](mailto:comision.cuarta@senado.gov.co)  
[atencionciudadanacongreso@senado.gov.co](mailto:atencionciudadanacongreso@senado.gov.co)

Ref. Inclusión en la reforma laboral trabajadores; hombres, mujeres, LGTBIQ+, que realicen actividades de la vigilancia y seguridad y similares en Colombia.

Honorables Senadoras (es);

La Asociación Nacional Sindical de Trabajadores del Gremio de Vigilancia y Seguridad Privada y Similares “ANASTRIVISEP” Registro Sindical No. I.008-29-02-2012 Archivo Sindical Mintrabajo, en nombre de sus agremiados y demás personas que laboran en actividades de Vigilancia y Seguridad Privada y Similar, a través del presente escrito hace uso del derecho fundamental de petición, en los siguientes términos.

## PETICIONES.

1.- Con énfasis del proyecto laboral revivido al parecer por determinación del senado de la República de Colombia, que como buena medida correspondido retomar el respectivo tramite, a la Comision cuarta (Comision de presupuesto) presidida por la Honorable, Senadora. ANGELICA LISBETH LOZANO CORREA- presidenta, con

Av. Calle 13 No 9-58 Oficina 604 Bogotá Celular. 3174005108 – 3174030328

Email: [anastrivisep@gmail.com](mailto:anastrivisep@gmail.com) - Twitter: [@Anastrivisep](https://twitter.com/Anastrivisep)



# ASOCIACION NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DEL GREMIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA Y SIMILARES “ANASTRIVISEP”



NIT. 900508274-8

ACTA DE CONSTITUCION - I.008-29-02-2012 MINISTERIO DEL TRABAJO

vehemencia y respeto, dentro de los parámetros constitucionales, la organización sindical Anastrivisep, exige que dentro de la discusión legislativa que inicia posiblemente mañana martes 20 de mayo de 2025, deberá ser incluido el gremio de la vigilancia y seguridad privada en esta reforma laboral; pues en el Código sustantivo del trabajo no se encuentra regulada esta profesión, dando a su origen para que los empresarios nacionales e internacionales de la industria de la vigilancia y similares, desconozca los derechos laborales y Constitucionales a sus trabajadores, entre otros, como:

1.1.- El libre derecho de asociación sindical, si se afilian a una organización sindical, son objeto de despido o de desigualdad y discriminación frente a los no sindicalizados, para que ellos no intenten agremiarse.

1.2.- A la negociación colectiva, si los trabajadores presentan pliego de peticiones a través de la organización sindical, inician la negociación y la terminan, sin acuerdo alguno. A lo que tienen que optar por el tribunal de arbitramento obligatorio, pues son sindicatos minoritarios al interior de la empresa, ostentan contratos a obra labor y a término fijo, solicitan a Mintrabajo la convocatoria e integración del tribunal obligatorio, pero, este resulta cuando ya todos los trabajadores interesados les han cancelado sus contratos de trabajo.

1.3.- Es entendido que los contratos comerciales que firman las empresas de la industria de vigilancia y seguridad privada, sus clientes cubren el costo integral de; Dotación vestidos y calzado de labores, administración del contrato, pago utilización de elementos adicionales que requiere el servicio, entre otros, esto es autorizado por la SUPERVIGILANCIA, negocio muy lucrativo, pero a las personas del ramo les pagan salarios de hambre, además, son sometidos diariamente a horarios extensivos y con sobre carga laboral, pocas veces les reconocen; horas extras diurnas y nocturna, recargos



# ASOCIACION NACIONAL SINDICAL DE TRABAJADORES DEL GREMIO DE VIGILANCIA Y SEGURIDAD PRIVADA Y SIMILARES “ANASTRIVISEP”



NIT. 900508274-8

ACTA DE CONSTITUCION - I.008-29-02-2012 MINISTERIO DEL TRABAJO

nocturnos, días dominicales y festivos, este comportamiento empresarial, arrebatada a los trabajadores de la vigilancia y seguridad privada la posibilidad de capacitarse académicamente, al igual a su núcleo familiar y al beneficio de gozar de una vida digna.

## FUNDAMENTOS DE LA PETICIÓN

1. Constitución Política de Colombia, artículos 4, 11, 13, 17, 20, 23, 25, 26, 38, 39, 43, 48, 52, 53, 54, 55, 56, y 93.
2. Ley 1437 de 2011- Código Contencioso Administrativo, artículos 5, y concordantes.
3. Ley 1755 de 2015- Por el medio del cual se regula el derecho fundamental de petición.

A todo lo anterior, amerita que los honorables Senadores de la República de Colombia comisión cuarta, incluyan tácitamente dentro de la discusión del proyecto de reforma laboral, que cursa en esta corporación, la profesión de la vigilancia y seguridad privada a evitar así, que las personas que laboran en estas actividades, sigan siendo maltratadas de manera despiadada por sus fuentes de empleo y resulte dentro de la legislación laboral “Codigo Sustantivo del Trabajo” de la República de Colombia.

Cordial Saludos;

**BENEDICTO OROZCO PEREZ**  
Fiscal nacional

**MARCO ANTONIO GARCIA MARINEZ**  
Representante Legal – presidente nacional



**APORTES ACES, con destino a los ponentes de la Comisión Cuarta Senado (Reforma laboral)**

**TEXTO DEFINITIVO PLENARIA CÁMARA AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA Y EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 256 DE 2023 CÁMARA** por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. El Congreso de Colombia

**DECRETA:**

**TEXTO APROBADO:**

**RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO CAPÍTULO I** Medidas para garantizar la estabilidad laboral y aumentar la productividad

**Artículo 5°. Contrato laboral a término indefinido.** Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: “Artículo 47. El contrato laboral a término indefinido. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido...”

**PROPOSICIÓN:**

***Dadas las características especiales de los contratos en el sector de vigilancia y seguridad privada, estos pueden ser firmados a término fijo.***

**JUSTIFICACIÓN:**

Gran preocupación nos genera establecer el contrato a término indefinido como regla general pues se desconoce que en nuestro sector los contratos con entes oficiales de todos los niveles se rigen por el principio de anualidad presupuestal, y terminado cada contrato se torna una carga muy difícil para la empresa sostener al trabajador que dependía de ese contrato finalizado, o pagar la debida indemnización. Igual situación de desequilibrio en perjuicio para el empresario ocurre con los contratos con el sector privado, pues el servicio de seguridad privada usualmente depende directamente de un contrato comercial entre la empresa de vigilancia y el cliente, que tiene fecha de terminación cierta y acordada por las partes. Consideramos importante se plasme una excepción en esta regla general en lo que tiene que ver con los contratos de nuestro sector.

**TEXTO APROBADO:**

**Artículo 14. Jornada Máxima Legal.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

“Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.



**PROPOSICIÓN:**

***Dada la existencia de la Ley 1920 de 2018, o Ley del vigilante, en los contratos del sector de vigilancia y seguridad privada el empleador puede pactar con su empleado turnos de 12 horas diarias (60 horas semanales) garantizando el pago de todas las prestaciones de ley.***

**JUSTIFICACIÓN:**

Si tenemos en cuenta que nuestro sector cuenta con una Ley especial (Ley 1920 de 2018, o Ley del vigilante), este artículo debería ratificar la situación especial que trae esta ley y que faculta al empleador pactar con el empleado turnos de 12 horas diarias (60 horas semanales) garantizando el pago de todos los recargos, horas extras, festivos, etc, al guarda, sin que se generen sobrecostos adicionales a la tarifa existente y posibilitando un mayor ingreso para nuestro trabajador. Como está el Proyecto se prevé que los costos laborales promedio aumenten más del 12% y disminuya el ingreso de quienes hagan turnos nocturnos o dominicales, pues se aumentaría la rotación. El sector piensa que esta política puede crear barreras para la contratación de empleados así como una disminución en el salario de los trabajadores. Por esta razón solicitamos de la Comisión Cuarta Senado dejar esta excepción para los trabajadores de la vigilancia y seguridad privada

**JULIO CÉSAR VÁSQUEZ HIGUERA**  
Director Ejecutivo **ACES**

**JUAN CARLOS MEDINA OVALLE**  
Director Ejecutivo **ANDEVIP**



COMUNICADO DE PRENSA N° 06190525

## REFORMA LABORAL

- Este Gremio que representa las empresas transportadoras de carga debidamente habilitadas, solicita al Congreso y al Gobierno Nacional impulsar la aprobación de la reforma laboral en esta etapa de revisión e invita a un gran acuerdo sobre temas sensibles dominicales, festivos y recargos nocturnos.
- El servicio de la carga por carretera que transporta la economía Nacional en los actuales momentos reclama respetuosamente un régimen especial como el sector de las micro y pequeñas empresas. La logística en los puertos y carreteras merecen un tratamiento especial dirigido a los conductores de vehículos de este servicio para no perjudicar la subsistencia económica de las empresas y de los propietarios de equipos.
- El enturnamiento en puertos y la conducción de camiones y tractocamiones en horarios nocturnos, amerita un tratamiento especial para no afectar en grado sumo el valor de los fletes que comprende la operación de transporte de mercancías y cuyo rubro pago de salarios y prestaciones sociales constituye el 14% de los costos de operación de un tracto camión.
- Establecer un entendimiento entre el ejecutivo y el legislativo con el concurso y respaldo del sector empresarial y laboral ameritan este esfuerzo para beneficio de toda la economía nacional

En el caso de nuestro sector y referente a esta reforma laboral que se piensa establecer hemos insistido ante el gobierno nacional la importancia de tener un tratamiento diferencial frente a los conductores de vehículos por su horario de trabajo nocturnos y dominicales frente a la operación portuaria que incluye demoras en el cargue y

---

**ASOCIACION NACIONAL DE EMPRESAS TRANSPORTADORAS  
DE CARGA**

Asecarga, Carrera 81 C No. 24 C – 53  
Barrio Modelía Tel. 601-3577814  
Celular: 3138029019 Email.  
servicioalcliente@asecarga.org  
Bogotá DC – Colombia



descargue de los vehículos y su protección social.

El conductor de servicio público de carga (**TRACTOCAMION, CAMION, VOLQUETA**) siempre ha estado desprotegido en el aspecto social (**SALUD, PENSION, VIVIENDA Y EDUCACION**) Es por eso que desde **ASECARGA** hemos propuesto he insistido hasta la saciedad en diferentes gobiernos crear el fondo de solidaridad camionera, alimentado por la venta del **MEC (manifiesto electrónico de carga)** pagado por el generador de la carga y administrado por los Gremios para ayudar al conductor desvalido en este sector de la economía que merece toda nuestra consideración y respeto.

Así mismo invitamos a todos los sectores públicos y privados incluyendo Gremios, Sindicatos, Academias, Partidos Políticos, Medios de Comunicación, Iglesias, Estudiantes, Sector Ejecutivo, Legislativo y Judicial a reflexionar dialogar y concertar sobre esta problemática nacional que tiene en ascua a la nación entera y que necesita urgentemente un gran acuerdo para buscar una salida en bien del país y sus gentes.


**Bogotá D.C MAYO 19 del 2025**



**JAIRO HERRERA MURILLO**  
Presidente Ejecutivo

---

**ASOCIACION NACIONAL DE EMPRESAS TRANSPORTADORAS  
DE CARGA**



Asecarga, Carrera 81 C No. 24 C – 53  
Barrio Modelia Tel. 601-3577814  
Celular: 3138029019 Email.  
servicioalcliente@asecarga.org  
Bogotá DC – Colombia



OFI25-00094201 / GFPU 13150000  
Bogotá D.C., 19 de mayo de 2025



Clave:  
4gNaFRUEES

Señores  
**SENADO DE LA REPÚBLICA**  
Atención al Ciudadano  
Calle 7 No. 8-68  
Bogotá D.C.  
atencionciudadanacongreso@senado.gov.co

Asunto: EXT25-00070562

Respetados señores:

En nombre de la Presidencia de la República, reciba un cordial saludo.

Remitimos para su conocimiento y fines pertinentes la comunicación suscrita por Jaider G. Porto Rossi, en la que pone en conocimiento "(...) *propuesta puntual y técnicamente fundamentada para incluir dentro del articulado final: la protección del poder adquisitivo de aquellos trabajadores que devengan más de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), pero menos de dos (2) SMLMV, quienes actualmente se encuentran en un limbo salarial. (...)*".

Lo anterior con el fin de que, en el ámbito de sus funciones y competencias, se evalué la solicitud presentada y se sirva ordenar a quien corresponda, evaluar el caso expuesto en el documento anexo, y tomar las acciones a que haya lugar, brindando una respuesta de fondo al solicitante dentro de los términos establecidos por la Ley 1755 de 2015.

En caso de remitir copia de lo actuado o requerir copia de las actuaciones de este Despacho favor indique con los números de radicado, los cuales se identifican con las letras EXT u OFI.

Cordialmente,

**CLAUDIA MILENA MURILLO BUITRAGO**

Información Pública

Coordinadora Grupo de Atención a la Ciudadanía  
OFICINA DE RELACIONAMIENTO CON EL CIUDADANO

Adjunto: Archivo Electrónico  
Elaboró: Alexander Fonseca  
Grupo de Atención a la Ciudadanía

Revisó: Claudia M. Murillo  
Coordinadora  
Grupo de Atención a la Ciudadanía

Aprobó: Claudia M. Murillo  
Coordinadora  
Grupo de Atención a la Ciudadanía

Información Pública

**Presidencia de la República**

Dirección: Calle 7 No. 6 - 54, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 562 9300 - 601 382 2800

Línea Gratuita: (+57) 01 8000 913666



# Propuesta de Artículo para la Reforma Laboral: Reajuste Salarial Obligatorio

---

En mi calidad de ciudadano comprometido con la justicia laboral y la protección del derecho constitucional al trabajo digno, presento ante esta honorable Comisión Cuarta del Senado de la República de Colombia la siguiente propuesta de artículo para ser incluida en la presente reforma laboral. Su finalidad es subsanar un vacío normativo que hoy mantiene en una situación de “limbo salarial” a miles de trabajadores formales que devengan más de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), pero menos de dos (2) SMLMV, quienes hoy no cuentan con una garantía legal que proteja su ingreso frente a la inflación.

## Artículo Propuesto

Artículo \_\_. Reajuste salarial obligatorio para trabajadores que devenguen entre uno (1) y menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV).

Los empleadores del sector privado deberán realizar anualmente un reajuste salarial obligatorio a los trabajadores que perciban una remuneración mensual superior a un (1) SMLMV y menor a dos (2) SMLMV, en un porcentaje no inferior a la variación anual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) certificado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) para el año calendario inmediatamente anterior.

Este reajuste deberá efectuarse durante el primer mes del año, sin perjuicio de condiciones más favorables acordadas por vía contractual, convencional o de pactos colectivos.

Parágrafo 1. Este artículo no se aplicará a trabajadores cuya relación laboral esté sujeta a regímenes especiales de carrera, escalas salariales o revisiones salariales pactadas colectivamente, siempre que dichas condiciones garanticen un ajuste igual o superior al IPC anual.

Parágrafo 2. El incumplimiento de esta disposición dará lugar a las sanciones previstas en la legislación laboral vigente, sin perjuicio del pago de los reajustes debidos con efectos retroactivos.

## Fundamentación Jurídica y Constitucional

La propuesta se apoya en el artículo 25 de la Constitución Política, que reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social que goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. También se sustenta en el artículo 53 superior, que establece como

principio fundamental la remuneración mínima, vital y móvil.

De manera reiterada, la Corte Constitucional ha señalado que la protección del poder adquisitivo del salario es esencial para garantizar condiciones dignas. En la Sentencia C-815 de 1999, la Corte subrayó que el principio de remuneración móvil implica que el salario debe ajustarse periódicamente para mantener su capacidad adquisitiva frente al fenómeno inflacionario.

Asimismo, en la Sentencia T-962 de 2007 se enfatiza que “el salario no puede perder su valor real por el transcurso del tiempo o por omisiones legislativas”. Esta jurisprudencia se ha visto reforzada en decisiones como la C-930 de 2009 y T-342 de 2010, donde se reitera que los principios del derecho laboral deben ser interpretados bajo el enfoque de favorabilidad al trabajador.

El artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo y el Convenio 131 de la OIT, ratificado por Colombia, también exigen que los Estados adopten mecanismos efectivos para asegurar salarios adecuados y revisiones periódicas.

Sin embargo, a la fecha, el ordenamiento jurídico colombiano carece de una disposición expresa que obligue a los empleadores a ajustar los salarios de aquellos trabajadores que ganan por encima del mínimo, pero que no están cubiertos por convenciones o pactos colectivos. Esta omisión normativa ha permitido que, en la práctica, dichos trabajadores pasen años sin ningún incremento salarial, a pesar del aumento en el costo de vida.

Esta propuesta busca corregir esa deficiencia estructural, haciendo que el principio de remuneración móvil deje de ser un ideal retórico y se convierta en una garantía efectiva para un sector históricamente ignorado.



## Inquietud para tener en Cuenta

1 mensaje

**JULIO ERNESTO GOMEZ** <juergos2025@gmail.com>  
Para: comision.cuarta@senado.gov.co

21 de mayo de 2025, 16:52

Senadora ANGÉLICA LISBETH LOZANO CORREA y demás integrantes de esta comisión, Soy Guía Profesional de Turismo en el Departamento de Boyacá, después de la pandemia no ha sido fácil para los cerca de 10 mil guías de turismo en Colombia el volver a trabajar, por muchas razones, una de ellas y quizás la más importante es que las agencias operadoras de turismo han dejado de utilizar a los guías locales en los diferentes territorios a donde ellos llevan sus clientes.

En el caso de Boyacá ya es casi un 98% de las excursiones llegan a Boyacá, no utilizan el servicio de guías profesionales en el departamento, la mayoría hoy vivimos del rebusque en cada uno de los diferentes atractivos como Sitio Histórico de la Batalla de Boyacá, Pantano de Vargas, Tunja, Villa de Leyva, Raquira, Mongui, Chiquinquirá entre otros esperando que lleguen familias en sus vehículos particulares y nos contraten por 20 minutos o una - dos horas al día, hechos que suceden normalmente los fines de semana y festivos, pero entre semana casi nunca tenemos trabajo.

No se como ustedes podrán revisar o dejar plasmado en la reforma laboral que obliguen a las agencias operadoras a contratar a los guías locales, pues la mayoría solo utilizan el guía acompañante quienes salen desde el lugar de origen sin plenos conocimiento de los lugares a conocer, lo que está haciendo insostenible a los prestadores como los guías de turismo en los diferentes territorios.

Desde la Semana pasada he estado leyendo la reforma laboral y lo que encuentro es que así como está estructurada lo que va a causar es que menos seamos contratados y se lleve a la guianza a la informalidad. debido a que las Agencias Operadoras enviaron a un funcionario de la agencia como acompañante de grupo como ya muchas lo están haciendo.

Espero que estas sugerencias sean tenidas en la ponencia positiva de la reforma laboral, lamentablemente acá en Boyacá no existe una política pública de Turismo, aunque el problema se está presentando en todo el país.

### **Julio Ernesto Gómez**

Guía Profesional e Historiador y Vigía del patrimonio TP 0359 y  
RNT 49962

Contacto 3164991819 o [juergos2014@gmail.com](mailto:juergos2014@gmail.com) <https://www.youtube.com/@CONOZCAMOSNUESTRAHISTORIA>



**1-8080**

Bogotá, D.C.

Honorables

**SENADORAS Y SENADORES DE LA REPÚBLICA**

Comisión Cuarta Constitucional Permanente

Senado de la República

Ciudad

**Asunto: Concepto Técnico Proyecto  
de Ley 311 de 2024 Senado / 166 de  
2023 Cámara – Reforma Laboral.**

Reciban un saludo cordial y respetuoso,

En atención a la discusión en esta célula legislativa sobre la Reforma Laboral, el Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA se permite allegar algunas observaciones al texto aprobado por la Cámara de Representantes en el marco del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara, en lo relacionado con el contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje constituye una institución consustancial a la formación profesional integral que el SENA ofrece a sus aprendices. Esta administración ha acompañado, con compromiso y convicción, el clamor legítimo e histórico de las y los aprendices por el reconocimiento del carácter laboral de este vínculo. En ese sentido, saludamos que el texto aprobado represente un paso crucial en el camino hacia el reconocimiento de su dignidad y de sus derechos, al restablecer de manera explícita la naturaleza laboral del contrato de aprendizaje.

No obstante lo anterior, y en el marco del respeto y deferencia al procedimiento legislativo, consideramos pertinente aportar algunas observaciones y comentarios técnicos sobre el contenido del articulado aprobado, con el fin de que sean tenidos en cuenta por las y los honorables senadores ponentes en la elaboración de la ponencia para segundo debate en el Senado de la República. Estas observaciones tienen como propósito contribuir a su fortalecimiento normativo, a partir de la experiencia institucional del SENA en la implementación del contrato de aprendizaje y de las implicaciones prácticas que conlleva su transformación.

**Dirección General**  
**Calle 57 Nro. 8-69, Plazoleta “La Previsora”, Bogotá D.C.. - PBX 57 601 5461500**



El concepto técnico se desarrollará en la siguiente estructura: (i) en primer lugar, se expondrán los fundamentos normativos que asignan competencias al SENA frente al contrato de aprendizaje; (ii) en segundo lugar, se transcribirá el texto aprobado por la Cámara de Representantes en lo relativo al contrato de aprendizaje; luego, (iii) se formularán algunas observaciones al articulado; y, finalmente, (iv) se presentarán algunas conclusiones orientadas a resaltar la importancia estructural de la medida y sus efectos para el país.

## **I. Competencias del SENA frente al contrato de aprendizaje.**

El artículo 4º, en su numeral 2, de la Ley 119 de 1994, por la cual se reestructuró el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA contempló como función de la entidad, entre otras, el seguimiento para el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con el contrato de aprendizaje:

“ARTÍCULO 4o. FUNCIONES. Son funciones del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, las siguientes:

2. Velar por el mantenimiento de los mecanismos que aseguren el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias, relacionadas con el contrato de aprendizaje.  
(...)”

El Decreto 249 de 2004, “por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA” determinó como funciones de la Dirección de Promoción y Relaciones Corporativas las siguientes:

“(…)”

9. Proponer la regulación del contrato de aprendizaje y diseñar mecanismos para la ampliación de la cobertura del contrato de aprendizaje.

10. Dirigir el seguimiento y control a la relación de aprendizaje por parte de los empleadores obligados, en los términos de la Ley 789 de 2002, sus decretos reglamentarios y las normas que las modifiquen.

(...)”

**Dirección General**  
Calle 57 Nro. 8-69, Plazoleta “La Previsora”, Bogotá D.C.. - PBX 57 601 5461500



## II. Texto definitivo aprobado por la Cámara de Representantes.

El texto definitivo Cámara del proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, 311 Senado de 2024, introduce modificaciones al contrato de aprendizaje y a la monetización en los artículos artículos 22 y 23, en los siguientes términos:

*“ARTÍCULO 22°. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

*ARTÍCULO 81. Contrato de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.*

*Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:*

- a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.*
- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.*
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.*
- d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que se asignará de la siguiente manera: En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV y en la etapa práctica el aprendiz recibirá un (1) SMLMV. Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos.*
- e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.*
- f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo, entendiendo que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial.*

Dirección General  
Calle 57 Nro. 8-69, Plazoleta “La Previsora”, Bogotá D.C.. - PBX 57 601 5461500



*g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.*

*h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.*

*i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador.*

*j) La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de doce (12) meses.*

*Parágrafo 1. El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con SECRETARÍA GENERAL el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.*

*Parágrafo 2. Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de aprendizaje tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002.*

*Parágrafo 3. Cuando en el marco de la vigencia del contrato de aprendizaje se conceda licencia de maternidad a una aprendiz la empresa obligada no tendrá que reemplazar a esta con una nueva durante el periodo de vigencia de la licencia de maternidad.*

*Parágrafo 4. Los estudiantes de medicina que terminen sus estudios y que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será*

**Dirección General**  
**Calle 57 Nro. 8-69, Plazoleta “La Previsora”, Bogotá D.C.. - PBX 57 601 5461500**



*pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES.*

*En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente SMLMV.”*

*Parágrafo 5. El Gobierno nacional podrá aplicar un enfoque territorial para la asignación de recursos adicionales del Presupuesto General de la nación con destino a la ampliación de cobertura para la formación de aprendices del SENA en departamentos con mayor población en condición de pobreza extrema y vulnerabilidad registrada por el DANE.*

*“Artículo 23 Artículo 34. Monetización de la cuota de aprendizaje: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1.5) SMMLV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.*

*Parágrafo. Los recursos de la monetización se destinarán en un 50% específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos. El Servicio Nacional de Aprendizaje*

*(SENA), establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos*

*apoyos serán de hasta un (1) SMLMV por mes. El 50% restante de los recursos mantendrá la destinación para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Empezar a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).*

*En todo caso el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República.”*

**Dirección General**  
**Calle 57 Nro. 8-69, Plazoleta “La Previsora”, Bogotá D.C.. - PBX 57 601 5461500**



### III. Observaciones al articulado aprobado en la Cámara de Representantes:

Desde el punto de vista técnico, es preciso señalar que las modificaciones normativas propuestas por el proyecto de ley no alteran el propósito original del contrato de aprendizaje. Por el contrario, lo recuperan, al restituir su carácter laboral, tal como fue concebido en sus orígenes como un mecanismo de formación y protección del aprendiz. En esa medida, se mantiene la esencia de esta figura y el marco de regulación previsto en los artículos restantes de la Ley 789 de 2002, así como en los decretos reglamentarios vigentes.

No obstante, es importante advertir ciertos aspectos que deben ser considerados en la ponencia para el primer debate en el Senado de la República en la Comisión Cuarta Constitucional Permanente:

#### PRIMERA OBSERVACIÓN

##### A. Texto actual:

*“f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo, entendiendo que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial. “*

##### B. Comentario:

El artículo 35 del Código de Infancia y Adolescencia establece que la edad mínima de admisión para el trabajo son los 15 años. En concordancia con esta disposición, el Manual del Aprendiz del SENA reconoce la posibilidad de que personas desde los 14 años sean admitidas como aprendices. Desde una perspectiva técnica y normativa, establecer una edad mínima superior para la suscripción de contratos de aprendizaje resultaría regresivo en términos de derechos para estos aprendices. Limitar esta posibilidad impediría el adecuado desarrollo del modelo de formación profesional integral y obstaculizaría la transición progresiva del sistema educativo al mundo del trabajo, especialmente para adolescentes que inician su proceso de formación a temprana edad.

Asimismo, una restricción de esta naturaleza podría desconocer el derecho a la igualdad, al introducir una diferenciación injustificada entre aprendices en condiciones

Dirección General  
Calle 57 Nro. 8-69, Plazoleta “La Previsora”, Bogotá D.C.. - PBX 57 601 5461500



similares, especialmente tratándose de un vínculo con fines esencialmente formativos y no meramente productivos.

Debe resaltarse que, en los últimos cinco años, 1.258 aprendices de 15 años de edad han suscrito contratos de aprendizaje sin que se hayan reportado afectaciones estructurales a sus derechos. Esta evidencia empírica demuestra la viabilidad de mantener la edad mínima actual, siempre bajo un marco de garantías y acompañamiento institucional.

En consecuencia, se recomienda conservar el umbral de 15 años de edad, establecido actualmente, en consonancia con el marco legal vigente, los principios constitucionales de igualdad y progresividad, y la experiencia acumulada del SENA en la implementación del contrato de aprendizaje como herramienta formativa y de inclusión.

## SEGUNDA OBSERVACIÓN

### A. Texto actual:

*j) La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de doce (12) meses.*

### B. Comentario:

La redacción propuesta en el literal j) puede generar confusión e inconsistencias, toda vez que desconoce lo dispuesto en el literal b) del mismo artículo 22, el cual establece de manera expresa que la formación —incluidas sus etapas lectiva y práctica— deberá ejecutarse conforme a los diseños curriculares o planes de estudio, sin exceder los treinta y seis (36) meses en total.

En ese marco, el tiempo de duración de la etapa productiva no es un valor fijo e inmodificable, sino que debe responder a la naturaleza y los requerimientos específicos de cada programa formativo. La imposición de un límite uniforme de doce (12) meses podría generar tensiones con el principio de flexibilidad curricular, afectar la pertinencia técnica de la formación, e incluso dificultar el cumplimiento de los resultados de aprendizaje definidos en los estándares de calidad del SENA.

Dirección General  
Calle 57 Nro. 8-69, Plazoleta “La Previsora”, Bogotá D.C.. - PBX 57 601 5461500



Por tanto, se recomienda suprimir la restricción temporal propuesta en el literal j), o en su defecto, armonizarla con el marco establecido en el literal b), señalando expresamente que la duración de la etapa productiva estará sujeta a lo definido en los respectivos diseños curriculares, dentro del límite general de treinta y seis (36) meses para el programa completo.

### **TERCERA OBSERVACIÓN:**

#### **A. Texto actual:**

ARTÍCULO 23°. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

*ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1.5) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten.*

*En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria (...)*”.

#### **B. Comentario:**

Desde el punto de vista técnico y jurídico, resulta necesario advertir que la redacción actual del artículo 23 del proyecto de ley presenta un riesgo significativo de distorsionar la estructura de equilibrio económico que permite incentivar y fomentar el contrato de aprendizaje sobre la monetización.

Al respecto es preciso recordar qué es la monetización en el marco de la obligación de las empresas de contratar aprendices. El contrato de aprendizaje tiene como objetivo facilitar la formación teórica y práctica de las personas en proceso de formación, permitiéndoles desarrollar competencias, destrezas y habilidades en un entorno laboral real. Para ello, cuentan con el respaldo de una empresa patrocinadora, que les proporciona un apoyo económico para cubrir sus necesidades durante la formación. Pueden ser beneficiarios del contrato de aprendizaje, además de los aprendices del SENA, los estudiantes de otras instituciones autorizadas para dar formación para el trabajo y educación para el trabajo y desarrollo humano, incluyendo colegios, instituciones de formación para el trabajo, instituciones de educación superior con

Dirección General  
Calle 57 Nro. 8-69, Plazoleta “La Previsora”, Bogotá D.C.. - PBX 57 601 5461500



programas técnicos y tecnológicos, entidades de formación con certificación de calidad, empresas formadoras, instituciones con programas autorizados del Subsistema de formación para el trabajo y las universidades.

Las empresas con más de 15 trabajadores tienen la obligación de vincular aprendices, conforme a una cuota legalmente establecida en función del número de empleados vinculados, en la que corresponde una cuota por cada 20 trabajadores. En su defecto, aquellas empresas obligadas que no contraten aprendices tienen la alternativa de cumplir la obligación mediante el pago de una cuota mensual al SENA, conocida como monetización. En ese sentido, **la monetización es una obligación de carácter excepcional y facultativa, establecida por el legislador como última opción para el cumplimiento de la obligación de contratar aprendices.**

La monetización establecida en un valor de 1.5 SMLMV por cada aprendiz que no se contrate, lejos de estimular la vinculación de aprendices, puede incentivar la omisión del cumplimiento de la cuota legal por parte de las empresas obligadas, al representar un menor costo frente al valor real de un contrato de aprendizaje con garantías laborales, de conformidad con los datos indicados en la siguiente tabla:

No. De Trabajadores	Cuotas Reguladas	Valor Contrato de acuerdo al Proyecto de Ley por Mes (Riesgo Nivel III)*	Monetización (Mes) (1,5 SMMLV por cuota)	Monetización (Mes) (1,6 SMMLV por cuota)	Monetización (Mes) (1,7 SMMLV por cuota)	Monetización (Mes) (1,8 SMMLV por cuota)	Monetización (Mes) (1,9 SMMLV por cuota)	Monetización (Mes) (2 SMMLV por cuota)
20	1	\$ 2.280.546	\$ 2.135.250	\$ 2.277.600	\$ 2.419.950	\$ 2.562.300	\$ 2.704.650	\$ 2.847.000
30	2	\$ 4.561.092	\$ 4.270.500	\$ 4.555.200	\$ 4.839.900	\$ 5.124.600	\$ 5.409.300	\$ 5.694.000
50	3	\$ 6.841.638	\$ 6.405.750	\$ 6.832.800	\$ 7.259.850	\$ 7.686.900	\$ 8.113.950	\$ 8.541.000
100	5	\$ 11.402.730	\$ 10.676.250	\$ 11.388.000	\$ 12.099.750	\$ 12.811.500	\$ 13.523.250	\$ 14.235.000

Tabla No. 1

Los datos demuestran que el costo de monetizar (1.5 SMLMV = \$2.135.250 mensuales) es inferior al costo mensual estimado de un contrato de aprendizaje laboral (riesgo nivel III), que asciende a \$2.280.546. Esta desproporción configura un desincentivo estructural para la contratación efectiva de aprendices, contrario a la finalidad formativa, de inclusión productiva, de solidaridad y de justicia social que fundamenta esta figura.

Dirección General  
Calle 57 Nro. 8-69, Plazoleta “La Previsora”, Bogotá D.C.. - PBX 57 601 5461500



Por esta razón, el SENA solicita, con firmeza y sentido de urgencia institucional, que el valor de la monetización se fije en 2.0 SMLMV por cada aprendiz dejado de contratar. Este umbral no solo corrige la asimetría económica señalada, sino que restablece el equilibrio de incentivos, promoviendo la contratación efectiva como regla general y reservando la monetización para situaciones excepcionales, conforme a su carácter subsidiario.

#### **IV. Conclusiones**

La recuperación del carácter laboral del contrato de aprendizaje constituye una medida estructural orientada a restituir a las y los aprendices lo que nunca debieron haber perdido: las garantías mínimas que corresponden a toda persona que trabaja, aprende y produce en el país. Esta transformación no es solo una decisión normativa; es un acto de justicia social, de corrección histórica y de compromiso con la juventud trabajadora de Colombia.

Desde su creación, el contrato de aprendizaje fue concebido como una relación con naturaleza laboral, como lo evidencian sus primeras regulaciones y prácticas en el país. La precarización de esta institución fundamental para la formación para el trabajo, introducida a partir de la Ley 789 de 2002, desdibujó ese carácter, desprotegiendo a quienes, estando en formación, generan valor económico, cumplen horarios, se someten a jerarquías, y asumen responsabilidades similares a las de otros trabajadores. Reconocer nuevamente el carácter laboral de este contrato es, por tanto, coherente con los principios de progresividad, igualdad material y dignidad humana que rigen nuestro Estado social de derecho.

Entre agosto de 2022 y abril de 2025, más de 1.382.456 aprendices han tenido la oportunidad de formarse bajo este tipo de contrato. Este avance permitirá que en adelante, alrededor de 400.000 jóvenes accedan anualmente a condiciones laborales justas, mientras desarrollan sus habilidades y conocimientos en contextos reales de producción. Esto no solo potencia su bienestar, su motivación y su calidad de vida, sino que fortalece el vínculo entre formación y empleo, facilitando una inserción laboral más efectiva.

Desde una perspectiva de país, recuperar el carácter laboral del contrato de aprendizaje envía una señal clara de dignificación de la formación técnica y tecnológica, que en ciertos imaginarios ha sido injustamente considerada de “segunda categoría” frente a la educación universitaria. Al incorporar garantías laborales reales desde el proceso formativo, esta medida hace más atractiva la oferta del SENA, contribuyendo a cerrar la brecha entre la demanda de talento técnico y tecnológico por parte del sector productivo

**Dirección General**  
**Calle 57 Nro. 8-69, Plazoleta “La Previsora”, Bogotá D.C.. - PBX 57 601 5461500**



y la oferta disponible. Esto redundará no solo en mayor cobertura en formación para el trabajo con equidad, sino también en una mejor alineación entre la formación y las necesidades de los sectores productivos, lo que se traduce en mayor competitividad empresarial, menor rotación laboral, y mejor desempeño en los indicadores de productividad nacional. Las empresas se benefician al contar con más aprendices, mejor formados, más motivados y con condiciones laborales dignas, lo que se traduce en una mayor retención del talento, reducción de costos de capacitación futura y mejora del clima laboral.

La laboralización de estos vínculos amplía también la base de cotizantes al sistema de seguridad social en pensiones, dinamiza el consumo interno a través del aumento del poder adquisitivo de estas personas y de sus familias, y contribuye a reducir las brechas de desigualdad territorial y generacional. Es, en suma, una medida que transforma vidas, fortalece el tejido empresarial y robustece el modelo de desarrollo productivo del país.

Desde la visión y misión del SENA, avanzar en la laboralización del contrato de aprendizaje no es solo una respuesta normativa: es una apuesta integral por la calidad de la formación profesional, por la equidad generacional, por la productividad empresarial y por una Colombia más justa, con oportunidades reales de trabajo decente para su población más joven. Esta decisión, lejos de debilitar la figura, la dignifica, la fortalece y la sigue proyectando como herramienta central en la construcción de un país más equitativo, competitivo y con futuro.

Garantizar condiciones laborales dignas y remuneración justa a los aprendices del SENA genera un efecto multiplicador en la economía. Con número significativo de contratos de aprendizaje firmados anualmente, formalizar estos vínculos incrementará el poder adquisitivo de los aprendices y sus familias, dinamizando sectores productivos y promoviendo una transición más eficiente hacia el empleo formal y su vida económica y productiva en los distintos renglones de la economía. Desde la visión y misión del SENA, recuperar el carácter laboral del contrato de aprendizaje no es solo un acto de justicia social, sino una estrategia clave para mejorar la calidad de la formación, reducir la deserción, fortalecer la productividad empresarial y garantizar una inserción laboral digna y sostenible para cientos de miles de jóvenes en Colombia.

Desde el SENA, reiteramos toda nuestra disponibilidad y disposición de participar activamente en los espacios que estimen pertinentes y de aportar toda la información necesaria para que contribuyan a la deliberación legislativa en el trámite de este proyecto.

Dirección General  
Calle 57 Nro. 8-69, Plazoleta “La Previsora”, Bogotá D.C.. - PBX 57 601 5461500





Cordialmente,

**DAVID ENRIQUE GARZON GARCÍA**

Director de Promoción y Relaciones Corporativas

Revisó: Luis Ernesto Duran Roa – Coordinador Nacional de Servicio a la Empresa y

Contrato de Aprendizaje 

Proyectó: Sergio Daniel Vargas Mora – Contratista – Coordinación Nacional de  
Servicio a la Empresa y Contrato de Aprendizaje 

Dirección General  
Calle 57 Nro. 8-69, Plazoleta “La Previsora”, Bogotá D.C.. - PBX 57 601 5461500



Bogotá D.C., mayo 21 de 2025

Senadora  
**ANGELICA LOZANO CORREO**  
Presidente Comisión  
**HONORABLES SENADORES**  
Comision Cuarta Constitucional Senado

**REF: Proyecto de ley 311/2024S 166/2023C acumulados con los proyectos de ley 192/ 2023C y 256/ 2023C “por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”. Texto definitivo de plenaria cámara.**

Apreciada Senadora Lozano y Honorables Senadores:

Un cordial saludo y votos de salud y bienestar.

En primer lugar, agradecerles su siempre valiosa disposición para escuchar y atender las consideraciones del sector de PARQUES DE DIVERSIONES Y ATRACCIONES EN COLOMBIA, representado en ACOLAP

Siendo nuestro interés participar de forma activa en tan importante proyecto de ley, adjuntamos:

- 1.- Documento con la presentación de nuestro sector y las cifras del impacto que tendría la reforma laboral al sector de parques.
2. Propuestas (5) de ajuste o cambios en algunos artículos del texto definitivo del proyecto aprobado en Cámara de Representantes.

Atentamente,

**ANGELA DIAZ**  
**Directora Ejecutiva Nacional**  
**ACOLAP**



Bogotá D.C., mayo 21 de 2025

Senadora

**ANGELICA LOZANO CORREO**

Presidente Comisión

**HONORABLES SENADORES**

Comision Cuarta Constitucional Senado

**REF: Proyecto de ley 311/2024S 166/2023C acumulados con los proyectos de ley 192/ 2023C y 256/ 2023C “por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”. Texto definitivo de plenaria cámara.**

Apreciada Senadora Lozano y Honorables Senadores:

Con nuestro saludo y deseos de bienestar, queremos presentar por medio de esta carta hacer una breve caracterización del sector de los parques de diversiones en Colombia y sus diferentes categorías y particularidades y los principales impactos que la reforma laboral tendría para el sector que represento.

ACOLAP, entidad de carácter gremial sin ánimo de lucro, fundada en agosto de 2005, promueve el desarrollo sostenible, crecimiento, y calidad de la industria de la recreación y el sano esparcimiento en Colombia, bajo los más altos estándares de seguridad. Actualmente somos **130 empresas** que reúnen alrededor de 328 establecimientos de **parques de diferentes categorías**, lo que nos da una representatividad **cercana al 55%** sobre los 600 establecimientos de parques que operan en el país.

En la actualidad somos miembros del **Comité Directivo del FONTUR**, del **Consejo Consultivo de la Industria Turística**, del **Concejo Distrital de Turismo** de la Alcaldía Mayor de Bogotá, y de los **Consejos Subregionales de Turismo** Antioquia.

*Dirección: Av Cra 68 #75A - 50*

*LOCAL 263 C*

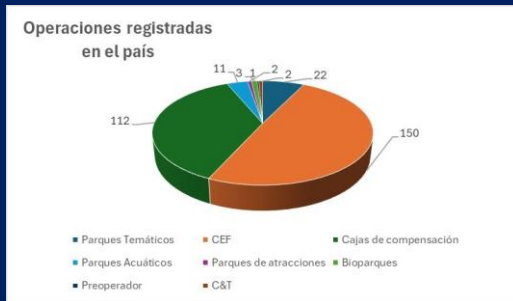
*Teléfono: (601) 9370591*

*Email: [direccionejecutiva@acolap.org.co](mailto:direccionejecutiva@acolap.org.co)*

## Trabajo convertido en cifras, esfuerzo que se mide en datos.



### PARTICIPACIÓN OPERADORES



### Operaciones registradas en el país

Parques Temáticos	24
CEF	150
Centros Recr. Clubesy Parques de Cajas Comp. etc.	136
Parques Acuáticos	11
Parques de atracciones	3
Bioparques - Eco parques	4
<b>Total</b>	<b>328</b>

**Gráfica 1. Panorama General Afiliados ACOLAP**

Este sector tan diverso, ejerce una actividad que le apunta a uno de los derechos consagrados en el **artículo 52** de la Constitución Política de Colombia: El **derecho a la recreación y al sano esparcimiento**, que ha encontrado respuesta en los Parques de Diversiones y **sus más de 20 millones de visitantes al año**, en su mayoría familias, principalmente de estratos medio y bajo, a través de diferentes modelos de recreación tipificados en la Ley 1225 de 2008.

Lo anterior guarda total sintonía con lo expresado en el **Plan Sectorial de Turismo 2022 – 2026**, que además hace énfasis en la inclusión del turismo social, a través del cual se garantice el derecho a la recreación y disfrute del tiempo libre, en el cual ACOLAP viene trabando de tiempo atrás.

Así mismo, **formamos parte de la cadena del turismo**, hecho que ha sido evidente en diferentes zonas del país, en donde los Parques Temáticos han dinamizado el desarrollo de regiones convirtiéndose en ancla para el turismo y en los principales empleadores. Los ejemplos más claros los tenemos en el Eje Cafetero que es el gran destino de Parques Temáticos del país, en el Magdalena Medio, en el Cañón del Chicamocha, en el corredor de parques acuáticos ubicado desde Melgar hasta Ibagué, por mencionar algunas regiones, **y la importancia que ejercen dentro del turismo metropolitano** los parques temáticos ubicados en ciudades principales como Bogotá, Medellín y Cali, entre otras.

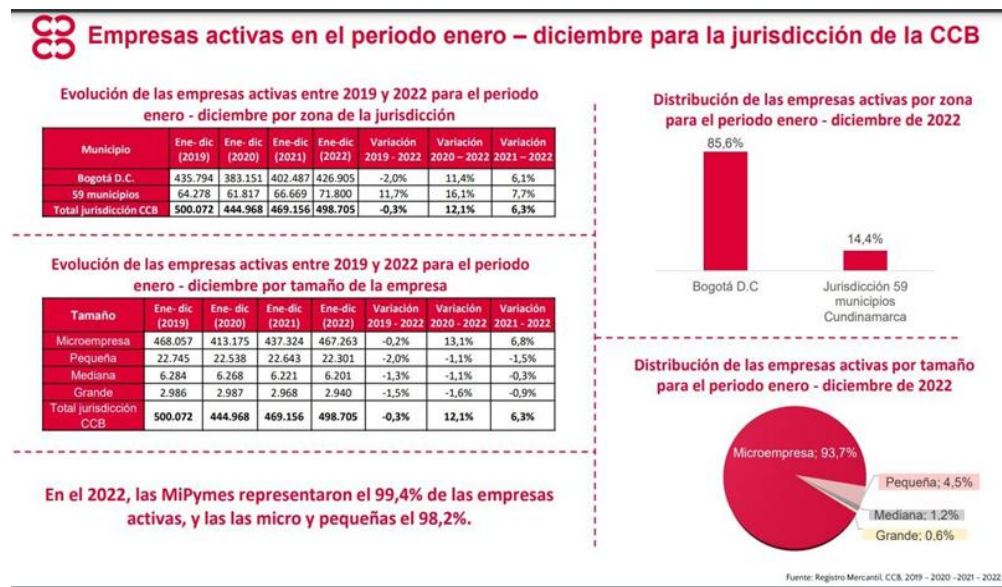
Adicionalmente contamos con los Bioparques, Centros de Conservación ex situ y bienestar animal los Ecoparques, Agro Parques, Parques de Turismo de Naturaleza, Parques Acuáticos, Parques de Atracciones, Centros Vacacionales y Recreacionales y parques de Cajas de Compensación Familiar, entre otros, que tienen la gran tarea de hacer realidad el turismo social.

Varios de estos escenarios, como los centros de conservación ex situ, son espacios ideales para para contribuir de forma exitosa a la conservación de especies y ecosistemas y también lo son para la educación y la investigación y para incrementar la conciencia pública sobre los valores de la naturaleza además de ser aliados para la formación en diferentes temas como la biodiversidad, la cultura ciudadana, la riqueza de nuestros productos del agro, entre otros.

### Sector en Cifras

Este sector actualmente **genera aproximadamente 60,000 empleos** entre directos e indirectos de los cuales **el 60 % corresponden a jóvenes entre los 18 y 25 años**. De este porcentaje el **44% son mujeres**.

Los empresarios que conforman este sector son **principalmente empresas familiares que en un 69% pertenecen a la micro y pequeña empresa, un 20 % pertenecen a la mediana** y un 11% restante a la grande. Estos datos están corroborados por un reciente estudio de caracterización de nuestro sector, realizado por la Cámara de Comercio de Bogotá, con alcance nacional, en la que participaron el 70% de los afiliados en calidad de operadores de parques.



**Imagen 1. Estudio de Caracterización del Sector. Cámara de Comercio de Bogotá.**

Dirección: Av Cra 68 #75A - 50

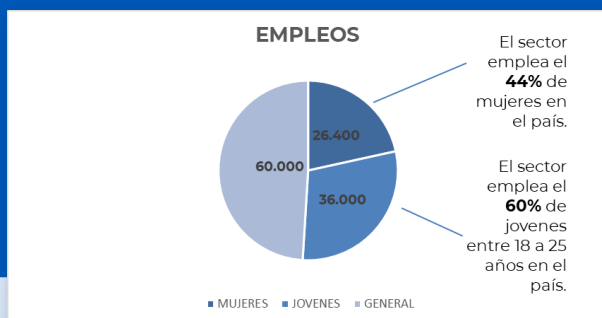
LOCAL 263 C

Teléfono: (601) 9370591

Email: [direccionejecutiva@acolap.org.co](mailto:direccionejecutiva@acolap.org.co)



Somos un sector **intensivo en mano de obra y en ley de primer empleo**, contratando a más de **36.000 jóvenes y 26.400 mujeres** que encuentran en este sector una oportunidad para iniciar su vida laboral, **en horarios que para ellos son los ideales, como los fines de semana y los festivos**, porque les permiten adelantar sus estudios en el resto de la semana.



En promedio las estructuras organizacionales son relativamente sencillas con no más de 4 niveles en el caso de empresas grandes y con un promedio de salarios para cargos operativos que están por el orden del 1.5 millones (sin incluir las prestaciones sociales ni la inversión que se debe hacer en capacitación y formación para cumplir con los requerimientos de ley)

### **Datos Relevantes**

Aproximadamente existen 600 establecimientos en todo el país que generan ventas por alrededor de un billón y medio de pesos anuales y una cifra aproximada de 20 millones de visitantes al año, cifra esta que nos ha llevado a ser reconocidos como el tercer país en importancia en América Latina, después de Brasil y México, por el número de personas que se benefician de este servicio.

## CIFRAS COLOMBIA

La industria en Colombia sigue siendo **aún muy joven** en comparación con otros parques de amplia trayectoria en el mundo, pero ya ocupa el **tercer lugar en América latina** después de Brasil y México.

19M año es la cifra estimada

de visitantes de parques afiliados a ACOLAP en todas sus categorías.

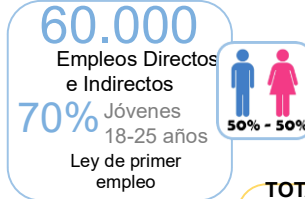
2005 nace ACOLAP

53% de los parques en Colombia se encuentran afiliados a ACOLAP, entre ellos los parques temáticos y cajas son aportantes a la parafiscalidad del turismo\*

328 Establecimientos en todo Colombia  
22 Parques temáticos\*  
112 Centros recreacionales\*  
150 CEF  
11 Parques Acuáticos  
7 Parques de Atracciones  
11 Bioparques, Ciencia y Tech, otros

Categoría Parques Temáticos  
Tráfico por regiones año 2023  
(Cifras en Millones de visitantes):

4.5 Bogotá y Sabana Centro  
2.5 Cundinamarca  
2.5 Eje Cafetero  
2.0 Medellín  
1.2 Santander  
1.0 Doradal  
2.0 Corredor P. Acuáticos



TOTAL INGRESOS AFILIADOS ACOLAP

\$1,8

Billonnes en 2024

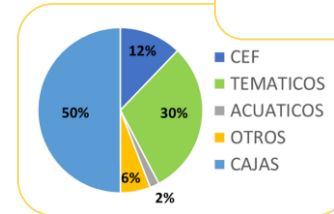


Imagen 3. Datos del Sector a nivel Nacional.

## Impactos de la Pandemia

Las empresas que conforman este sector, que como lo mencionamos, en su mayoría son micro, pequeñas y medianas empresas, el 80 % lo hace actualmente con el CIIU 9321 y el 20% restante con el 9329 y el 9103. Estas empresas resultaron altamente afectadas con las decisiones adoptadas por el gobierno nacional para hacer frente a la crisis generada por el Covid-19. Estas decisiones implicaron entre otras, el cierre obligatorio de la totalidad de los establecimientos dedicados a esta actividad y por tanto el cese de sus operaciones, desde mediados del mes de marzo del 2020.

Alcanzamos entre siete meses y un año, de cierre total de operaciones ocasionando pérdidas acumuladas superiores al medio billón de pesos. Al final del 2020 los empresarios reportaron una disminución del 70% en el número de visitantes y por ende en sus ingresos. Solo a partir de mediados de septiembre del 2020 se empezaron a dar las primeras reaperturas, de los parques a cielo abierto, con un sin número de limitaciones en cuanto a aforos y otras condiciones de bioseguridad para poder operar.

El 2021, fue un año de gran complejidad, en medio del cual, se dio inicio al proceso sostenido de reactivación de nuestro sector. Un año de grandes contrastes, con un primer trimestre marcado por fuertes restricciones, que impidieron la normal operación



de los parques en una gran parte del territorio, un segundo trimestre en el que a la crisis de la pandemia se le unió la crisis social, que con paros, bloqueos y manifestaciones que hicieron aún más complejo el panorama, pero que dio como resultado que en el mes de mayo se diera una mayor apertura de los sectores de la economía y pudimos ver cómo las familias retornaron a los parques de diversiones.

Fuimos el único país de la región de América latina que pudo restablecer plenamente su operación durante el 2021. Con gran optimismo por la tendencia que mostró el cierre del 2021 se dio inicio al 2022, que terminó siendo, en palabras de la mayoría de los empresarios “el mejor año de su historia”

Los resultados mostraron **que los incrementos en número de visitantes y en los ingresos a los parques afiliados estuvieron, en promedio, por el orden del 25% en donde temporadas como vacaciones de fin de año y mitad de año, semana santa y semana de receso fueron, entre otros, el hecho generador de tan buen desempeño**, unido al hecho de un flujo de visitantes mucho más constante, que aplanaron la curva entre temporada alta y baja.

El resultado obtenido en el año 2022 deja en claro que los parques de diversiones son la primera opción de las familias a la hora de buscar recreación y sano esparcimiento, y por eso los destinos turísticos que cuentan con parques temáticos dentro de su oferta, muestran una dinámica con mejor desempeño frente a otros destinos.

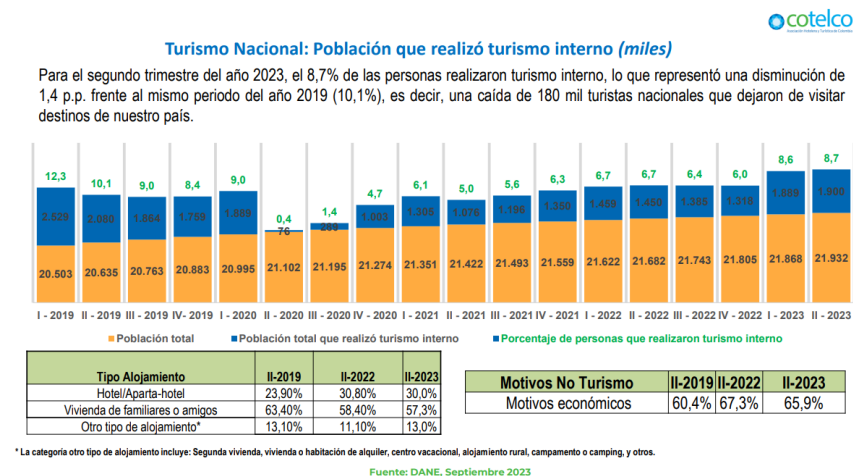
El 2024, fue un año aun más retador que el 2023 y mostró una dinámica de comportamiento que se alejó aún más de la tendencia de crecimiento a la presentada en el 2022. El año pasado marcó una acentuación preocupante en la contracción de la demanda para nuestro sector. El fuerte crecimiento del 25% en ventas y visitantes en 2022 se redujo al 12% en 2023, y la situación en 2024, según datos preliminares, muestra un leve aumento del 1,97% en ventas, contrastado con una disminución significativa del 6,23% en el número de visitantes. Al analizar estas cifras en el contexto de una inflación del 5,6%, un aumento del 9.54% en los costos de nómina (con su grave repercusión en nuestro sector intensivo en mano de obra), un incremento del 18% en los costos de producción, el alto costo de la energía y las elevadas tasas de interés.

Este escenario ya por si solo amenaza la sostenibilidad financiera y estabilidad laboral de las empresas del sector, particularmente a las micro y pequeñas empresas que representan el corazón de nuestra industria, muchas de las cuales son negocios familiares, por lo que si ha esto le sumamos los impactos que traería la entrada en vigencia de la reforma laboral, estaríamos en una situación verdaderamente crítica.

Estos resultados estuvieron muy lejos de lo esperado. El gasto y la frecuencia de la visita

a los parques está bajando, hecho este que, si lo cruzamos con los datos de RADDAR de consumo, los cuales señalan que, el 55 % de los hogares colombianos se mantiene con el ingreso igual al año pasado, sin embargo, hay un 35 % de hogares colombianos que manifiesta que disminuyeron sus ingresos. Situación que presenta una **disminución en sus gastos de ocio, turismo y vestuario** como forma de contrarrestar esa falta de entrada.

Las cifras de Cotelco de comportamiento del turismo doméstico, presentadas en el Congreso Nacional de la hotelería y ExpoCotelco tienen total relación con los resultados presentados por nuestro sector: Dentro del país, se ha registrado una pérdida de 180,000 turistas nacionales que ya no visitan destinos locales. Este dato proviene de la Encuesta de Gasto Interno de Turismo del DANE, que revela que el 65,7 % de las personas no tienen suficientes recursos económicos para viajar. La disminución en el turismo interno y los aumentos en los costos de transporte, tanto aéreo como municipal, están afectando negativamente al sector hotelero, y el turismo en general



**Imagen 4. Turismo doméstico.**

Es claro que esta situación está afectando la sostenibilidad de los parques de diversiones, pues los costos de operación están siendo más altos que los ingresos recibidos, esto sin contar con las inversiones en nuevos equipos que se han realizado en pro de seguir siendo competitivos, con unas altas tasas de interés y un dólar alto, lo que hace que el retorno de la inversión se duplique en el tiempo y se frene la compra de nuevos dispositivos.

Otro punto que está afectando sensiblemente es la seguridad, que como es sabido por todos, tiene un impacto directo en el comportamiento del turismo y todos sus subsectores.

## Impacto directo del PL de Reforma Laboral en el sector

Diferentes estudios realizados sobre el impacto de la RL resaltan que uno de los sectores más afectados sin duda alguna, será el sector del turismo y del entretenimiento, del cual formamos parte integral.

Además de lo señalado por los demás subsectores de la cadena del turismo, de acuerdo con el análisis realizado por **ACOLAP**, hemos encontrado que el mismo afecta de forma directa al sector debido principalmente a las **características del servicio que prestamos** y que relacionamos a continuación:

- Prestamos un servicio de recreación y sano esparcimiento que tiene un impacto directo en la salud y el bienestar físico y emocional de las familias y grupos poblacionales que nos visitan. **Un servicio de personas para personas.**
  - Como lo mencionamos, somos un sector intensivo en mano de obra, dado que tenemos una actividad en donde se combinan dos elementos que hacen necesario contar con personas para llevar a cabo la misma:
- ✓ **La Seguridad:** Ley de Parques nos obliga a tener como mínimo un operario en cada atracción y aunque la tecnología ha venido avanzando, hay procesos dentro de la operación de una atracción o dispositivo de entretenimiento que se deben realizar por una persona. Este personal además debe estar debidamente certificado y acreditar una serie de conocimientos muy especializados para lo cual el operador hace inversiones importantes en capacitación.
  - ✓ Para el tema de seguridad además es necesario contar con todo un programa de mantenimiento de las atracciones, que exige personal calificado y que además el trabajo se realice en horas diferentes a las que el parque está en servicio. Mas aun, si está ubicado en un centro comercial.
  - ✓ La Experiencia: Somos un sector que presta un servicio de personas para personas. El operador de la atracción o dispositivo de entretenimiento familiar, que está en línea de contacto directo con el cliente, es determinante en la generación de la experiencia del visitante, ya que su rol también tiene que ver con el servicio.

## Operación en el sector: Características

- En la mayoría de parques, los horarios de apertura son de **9:00am y los de cierre 8:00pm.** (Horarios laborales entre 8 a 10 horas).
- En los Centros de Entretenimiento Familiar, que operan principalmente en los centros comerciales, se manejan horarios que en promedio van desde las **11:00am a 10:00pm.**

- Turnos rotativos de domingo a domingo, debido a que los **finés de semana y festivos** es cuando tienen mayor tráfico en los parques.
  - Contratos de empleos **directos y por temporada**.
  - Como el trabajo principalmente se da los fines de semana, el personal dedicado a la operación del parque generalmente se contrata por los fines de semana, quiere decir que estamos pagando nóminas de 8 días al mes, mientras que la seguridad social se tiene que pagar por los 30 días del mes, de manera tal que impacta el costo de la nómina.
  - Emplean **Jóvenes (y estudiantes)** para su primer empleo.
  - En el caso de afiliados que cuentan con centros **vacacionales, recreacionales y hotelería**, sus horarios son **24 horas**, con turnos rotativos.
  - Los parques temáticos cuentan con operación que en promedio va de **miércoles a domingo** y los CEF cuentan con operación de **domingo a domingo**
  - El **70% de la operación y de las ventas** de los parques se da entre **viernes, sábados, domingos y festivos**.
  - En los **Centros de Entretenimiento Familiar CEF**, el mayor tráfico se da los **viernes, sábados, domingos y festivos** partir de las **4:00 de la tarde**.
- Esta relación permite evidenciar la realidad de la operación de los parques de diversiones para lo cual aportamos el ejercicio de simulación del impacto que tendrá el valor hora – hombre de aprobarse el proyecto que prevé un incremento en el valor del recargo dominical y festivos y horas extras nocturnas.

PAGOS ACOLAP PAGO A COLABORADOR

CONCEPTOS	Cant	%	HOY Contratistas	PROPUESTA %	PROPUESTA Extensión Beneficios no salarial	OBSERVACIÓN
Conceptos que aumenten 25%			\$ 1.200.000		\$ 1.200.000	
Salario normal	159,74		\$ 798.750		\$ 798.750	
Sub transporte			\$ 140.606		\$ 140.606	
Hora dominical /Festiva diurna 1,75%	36	1,75	\$ 315.000	200	\$ 360.000	
Recargo nocturno Festivo (De 6 a 8 pm)			\$ -	6	\$ 21.000	Teniendo en cuenta la propuesta de reforma desde las 7pm a 9pm, ajustado a Acolap
Horas descanso compensatorio	35,34	1	\$ 176.700	1	\$ 176.700	
Horas Extras Diurnas 1,25%	17,5	1,25	\$ 109.375	1,25	\$ 109.375	
Horas Extras Festivas Diurnas 2%	6,25	2	\$ 62.500	2,5	\$ 78.125	
Recargo Dominical 0,75%	8	0,75	\$ 30.000	0,75	\$ 10.308	
Recargos nocturnos 35%	44		\$ -	0,35	\$ 77.000	Teniendo en cuenta la propuesta de reforma desde las 7pm a 9pm, ajustado a Acolap
Sub Total			\$ 1.632.931		\$ 1.771.864	
Prestaciones sociales			\$ 1.492.325		\$ 1.631.258	
cesantías		8,33	\$ 124.311		\$ 147.596	
Inte		1	\$ 14.923		\$ 17.719	
Prima		8,33	\$ 124.311		\$ 147.596	
Vacaciones		4,17	\$ 62.230		\$ 68.023	
Sub Total			\$ 325.775		\$ 380.935	
<b>Seguridad Social</b>						
Base S.Social			\$ 1.492.325		\$ 1.631.258	
Salud		8,5	\$ 126.848		\$ 138.657	
Pension		12	\$ 179.079		\$ 195.751	
Arl		0,522	\$ 7.790		\$ 8.515	
Caja		4	\$ 59.693		\$ 65.250	
SENA -ICBF			\$ -		\$ -	
Costo Carga		46,852	\$ 699.184		\$ 789.108	
Total para empresa			\$ 2.332.115		\$ 2.560.971	
Total Total para empresa			INCREMENTO	9,81%	\$ 228.856	

**Imagen 5.** Ejercicio de simulación: Efectos de la reforma laboral – Scola Abogados.

La imagen 5 es un ejercicio de simulación entre el valor de una persona trabajadora promedio en el sector de parques con la normatividad vigente, en comparación con el valor de cuánto costaría, desde los conceptos laborales, una persona trabajadora si es aprobada a reforma laboral como está presentada por el gobierno nacional. Como se

observa, el valor de la hora dominical y festiva aumenta, en proporción del 1,75% al 2.00 % Una persona que trabaja con los horarios estándares, explicados previamente, representa un aumento evidente en sus recargos nocturnos festivos, horas dominicales, festivas diurnas y las horas extras. Los aumentos son imputados directamente al valor de las prestaciones sociales y a los aportes a seguridad social.

El incremento del costo mensual de la persona trabajadora aumenta, en promedio, a 9,81%. Cuando se realiza un ejercicio en proporciones anuales y por un número de 50 personas nuevos trabajadores, el aumento de la contratación es indudable. El costo anual de la contratación de 50 personas equivale, en valores netos, a \$137.313.600. Estas cifras son contrastantes con las dificultades económicas que enfrentan nuestros sectores de atracciones, mucho más con la contracción de la economía.

El reciente estudio realizado con el apoyo de la Cámara de Comercio de Bogotá nos muestra que dentro de la composición de costos que tiene el parque directamente relacionado con la operación, el primer lugar lo ocupa el mantenimiento y el segundo los costos asociados a la nómina y gastos de capacitación. El cuadro que acabamos de ver nos permite anticipar que **la nómina pasaría a ocupar el primer lugar.**

A continuación mostramos unas consideraciones de orden económico que agradecemos sean analizadas a profundidad.

## Consideraciones:

### 1. Condiciones económicas:

- El buen comportamiento económico de nuestro sector, está directamente relacionado con el comportamiento económico del país y la seguridad. Cualquier factor que afecte la economía de las familias y visitantes a los parques, y la seguridad, tiene un efecto directo en la demanda de nuestros servicios, tal y como lo estamos viendo.
- Si bien es cierto el derecho a la recreación es considerado como fundamental, y está incluido en la canasta familiar y que las familias y demás grupos poblacionales, después de la pandemia, ya no están tan dispuestas sacrificar este tipo de actividades, como en el pasado, tan bien es cierto que frente a situaciones complejas, como la inflación y aumento de costo de vida, **la demanda se ve afectada, como ya lo empieza a mostrar el comportamiento del 2024.**
- Una baja en la demanda, unida a una creciente inflación y a un aumento en los costos de nómina, pondría en graves problemas a los empresarios del sector, más aún si tenemos en cuenta que los empresarios que conforman este sector pertenecen **de forma mayoritaria a la micro y pequeña empresa.**
- Si bien es cierto que el proyecto plantea un escenario, que a primera vista mejora las condiciones laborales del empleado, pareciera no ser este el mejor momento para



que los empresarios estén en capacidad de asumir de un solo golpe todos los impactos que la mejora de condiciones supone.

- Dentro del análisis realizado por el sector, la mayor parte de los costos tendrán que ser absorbidos por el empresario debido a que el mercado en Colombia no permite que estos costos sean trasladados al visitante, con lo cual, el efecto sería sumamente negativo para el sector.
- En este escenario preocupa que uno de los objetivos de la reforma que son grupos poblacionales vulnerables, como son jóvenes y mujeres, sea el que más afectado se vaya a ver, por cuenta de la afectación de los sectores que son los mayores generadores de empleo para este segmento de la población.

Con sentimientos de respeto y agradecimiento por la atención prestada, nos despedimos, no sin antes ponernos a su disposición para ampliar la información que se considere pertinente.

Atentamente,

**Angela M Díaz P**  
Directora Ejecutiva Nacional  
**ACOLAP**

## PROPOSICIÓN

Proyecto de ley 311/2024S 166/2023C acumulados con los proyectos de ley 192/ 2023C y 256/ 2023C por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Texto definitivo de plenaria cámara.

### 1. El artículo 17 del texto definitivo de la plenaria de la cámara, indica:

**ARTÍCULO 17º. Remuneración en días de descanso obligatorio.** Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**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 80%.

A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 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.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

### 2. Se propone incluir una modificación consistente en plazo diferencial de implementación de la norma para el Sector Turismo así:

**“Parágrafo Primero.** En caso de los prestadores de servicios turísticos que cuenten con registro nacional de turismo activo y que sean aportantes a la contribución parafiscal al turismo, **y parques de diversiones y atracciones** los plazos para la implementación de los reajustes a los recargos serán obligatorios así:

- a. A partir del segundo año de vigencia de la ley se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.
- b. A partir del tercer año de vigencia de la ley se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.
- c. A partir del cuarto año de vigencia el recargo será del 100% se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

### 3. Justificación:

Desde una perspectiva tanto económica como social, otorgar un plazo mayor para la implementación de los aumentos en los recargos laborales nocturnos, dominicales y festivos a los parques de diversiones y atracciones se justifica por los siguientes puntos:

Justificación Económica:

## AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

- 1. Vulnerabilidad del Sector:** El sector de parques de diversiones y atracciones, si bien genera empleo y dinamiza la economía local, a menudo opera con márgenes de ganancia sensibles a los costos operativos. La implementación repentina de aumentos significativos en los recargos laborales podría generar un impacto negativo considerable en su viabilidad financiera, para empresas en este sector.
- 2. Potencial Impacto en la Inversión y el Empleo:** Un aumento abrupto en los costos laborales podría desalentar la inversión en el sector, limitando la expansión, la modernización de las instalaciones y la creación de nuevos empleos. Algunas empresas podrían verse obligadas a reducir su personal o incluso a cerrar, lo que contradeciría el objetivo de fomentar el empleo digno.
- 3. Naturaleza Estacional y de Fines de Semana del Negocio:** La rentabilidad de los parques de diversiones y atracciones suele concentrarse en los fines de semana y días festivos, precisamente los momentos en que los recargos laborales tendrían un mayor impacto. Un ajuste inmediato podría afectar significativamente su flujo de caja y capacidad de operación.
- 4. Necesidad de Planificación y Adaptación:** Las empresas del sector necesitan tiempo para planificar y adaptar sus estructuras de costos y estrategias operativas ante un aumento en los recargos laborales. Un plazo mayor les permitiría absorber gradualmente estos costos, explorar alternativas (como ajustes en precios o eficiencia operativa) y evitar medidas drásticas como despidos.

### Justificación Social:

- 1. Generación de Empleo, Especialmente para Jóvenes y Población Local:** Los parques de diversiones y atracciones son importantes fuentes de empleo, a menudo brindando oportunidades laborales a jóvenes y residentes de las comunidades donde se ubican. Un impacto negativo en la viabilidad de estos negocios podría traducirse en la pérdida de empleos y afectar el tejido social local.
- 2. Contribución al Ocio y Bienestar Social:** Estos espacios ofrecen opciones de recreación y esparcimiento para familias y la comunidad en general, contribuyendo al bienestar social y la calidad de vida. Una afectación económica severa podría limitar la disponibilidad y accesibilidad de estas opciones de ocio.
- 3. Impacto Potencial en Precios y Accesibilidad:** Un aumento repentino en los costos operativos podría llevar a un incremento en los precios de las entradas y servicios, lo que podría hacer que estos espacios sean menos accesibles para ciertos segmentos de la población, limitando su función social inclusiva.

### En conclusión:

Otorgar un plazo mayor para la implementación de los aumentos en los recargos laborales permitiría a los parques de diversiones y atracciones adaptarse de manera más gradual a estos nuevos costos, minimizando el impacto negativo en su viabilidad económica, la generación de empleo y su contribución al bienestar social. Este periodo de transición facilitaría una implementación más sostenible y menos disruptiva para el sector y la sociedad en general.

**AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA**  
**PROPOSICIÓN**

**Proyecto de ley 311/2024S 166/2023C acumulados con los proyectos de ley 192/ 2023C y 256/ 2023C** por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Texto definitivo de plenaria cámara.

**1.- El artículo 5 del texto definitivo de la plenaria de la cámara, indica:**

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

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

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

**2. Se propone la siguiente modificación en el segundo párrafo eliminando la expresión “en ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito:**

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

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

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta días calendarios. **El incumplimiento de lo anterior por parte de EL TRABAJADOR genera una penalidad a favor de EL EMPLEADOR equivalente a 100% de un mes de salario lo cual podrá descontar de manera directa de sus factores salariales, prestaciones sociales o liquidación.”**

**3. Justificación:**

Este tema especialmente sensible para industrias en donde la operación, aunque parece sencilla es alta mente especializada y el personal es capacitado prácticamente por la empresa, por lo cual al personal se le invierte en su formación y especialización con el pensamiento de su permanencia y crecimiento en la empresa, sin embargo en mayoría de veces obtienen la experiencia y abandonan o retiran incluso sin pasar carta de terminación.

Desde la perspectiva del derecho laboral colombiano, la sanción económica impuesta

### AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

al trabajador que no preavisa con 30 días de anticipación su decisión de terminar unilateralmente un contrato de trabajo a término indefinido se fundamenta en los siguientes pilares legales:

1. **Principio de la Buena Fe Contractual (Artículo 55 del Código Sustantivo del Trabajo - CST):** El artículo 55 del CST establece que todo contrato de trabajo debe ejecutarse de buena fe. Esto implica para ambas partes (empleador y trabajador) la obligación de actuar con lealtad, rectitud y colaboración mutua. La terminación intempestiva del contrato por parte del trabajador, sin el preaviso debido, contraviene este principio al generar un perjuicio evitable al empleador.
2. **Obligación de Preavisar en Contratos a Término Indefinido (Artículo 64 del CST):** El artículo 64 del CST, modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, regula la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. Si bien este artículo se centra principalmente en la indemnización a favor del trabajador cuando el empleador termina el contrato sin justa causa, implícitamente establece la obligación de preavisar para ambas partes. En el caso del trabajador, la falta de preaviso genera la consecuencia jurídica de la sanción económica.
3. **Compensación al Empleador por Perjuicios:** La exigencia del preaviso de 30 días busca proteger al empleador de los perjuicios económicos y organizacionales que puede acarrear una renuncia repentina. La ausencia de este plazo razonable dificulta la búsqueda y contratación de un reemplazo, la reorganización de las tareas y la continuidad operativa de la empresa. La sanción económica actúa como una forma de compensación por estos posibles daños.
4. **Analogía con la Obligación del Empleador:** Aunque la ley detalla explícitamente la indemnización a favor del trabajador en caso de despido injusto sin preaviso por parte del empleador, la sanción al trabajador por no preavisar se fundamenta en la reciprocidad de las obligaciones contractuales y en la necesidad de un trato equitativo entre las partes. Si el empleador debe preavisar para no incurrir en una indemnización, se entiende que el trabajador también tiene una obligación correlativa, cuya omisión genera una consecuencia legal.
5. **Jurisprudencia:** Si bien no existe un artículo específico que liste la sanción económica por la falta de preaviso del trabajador como una "indemnización" a favor del empleador en el mismo sentido que la del despido injusto, la jurisprudencia colombiana ha validado la práctica de descontar del saldo de salarios y prestaciones adeudadas al trabajador una suma equivalente a los perjuicios causados por la falta de preaviso. Esto se basa en la interpretación armónica de los principios de buena fe y la necesidad de resarcir los daños causados por el incumplimiento de una obligación contractual implícita.

**En conclusión:**

La sanción económica al trabajador que no preavisa con 30 días de anticipación su terminación de contrato en Colombia se justifica legalmente por el principio de la buena fe contractual, la obligación implícita de preavisar en contratos a término indefinido, la necesidad de compensar al empleador por los perjuicios ocasionados, y la analogía con las obligaciones del empleador. Aunque no esté explícitamente detallada como una "indemnización" en un artículo específico, la jurisprudencia y la



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

**interpretación sistemática de las normas laborales respaldan la deducción de valores adeudados al trabajador para resarcir al empleador por la falta de preaviso.**

## PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

**Proyecto de ley 311/2024S 166/2023C acumulados con los proyectos de ley 192/ 2023C y 256/ 2023C por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Texto definitivo de plenaria cámara.**

- 1. Elimínense el artículo 22. Contrato de Aprendizaje que modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, y el artículo 23. Monetización de la cuota de aprendizaje que modifica el artículo 34 de la Ley 789 de 2002 del texto del proyecto definitivo de plenaria de cámara:**

### **2.- Justificación:**

El contrato de aprendizaje ha sido una herramienta clave para la formación y empleo juvenil en Colombia, especialmente en sectores como el turismo, que es un motor significativo de la economía nacional. A continuación, se presentan razones fundamentales para mantener esta modalidad sin modificaciones sustanciales:

#### **2.1. Generación de Empleo Juvenil**

El sector turismo ha demostrado ser un gran generador de empleo en Colombia. Entre 2010 y 2024, este sector creó más de 330 mil empleos, pasando de 386.341 puestos en 2010 a 724.206 en 2024 creciendo un 87,5%. Esta tendencia ha permitido que el turismo represente aproximadamente el 3,1% del empleo total en el país, siendo una fuente crucial de oportunidades laborales para los jóvenes, especialmente aquellos sin formación técnica o profesional avanzada.

#### **2.2 Acceso a la Formación y Experiencia Laboral**

El contrato de aprendizaje ofrece a los jóvenes la oportunidad de adquirir formación teórica y práctica en empresas del sector, facilitando su inserción en el mercado laboral. Esta modalidad permite que los aprendices se capaciten en actividades específicas del turismo, como atención al cliente, gestión hotelera y servicios de transporte, lo que aumenta su empleabilidad y contribuye a la reducción del desempleo juvenil.

#### **2.3. Costos de Modificación del Contrato**

Modificar el contrato de aprendizaje para equiparlo a un contrato laboral tradicional implicaría un aumento significativo en los costos para las empresas. Actualmente, el costo mensual de un contrato de aprendizaje en la fase práctica es de aproximadamente \$1636.114. Equiparar este contrato al de un trabajador aumentaría estos valores a \$2.349.485 mensuales, lo que representa un incremento del 44%. Este aumento podría desincentivar a las empresas a contratar aprendices, reduciendo las oportunidades laborales para los jóvenes.

#### **2.4. Flexibilidad y Adaptabilidad del Sector Turismo**

El sector turismo requiere una fuerza laboral flexible y adaptable, capaz de responder a la

### AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

estacionalidad y variabilidad de la demanda. El contrato de aprendizaje permite a las empresas ajustar su personal según las necesidades del mercado sin los compromisos a largo plazo que implican otros tipos de contratos laborales. Esta flexibilidad es esencial para la competitividad y sostenibilidad del sector.

#### 2.5. Mantenimiento de la Naturaleza Formativa del Contrato

El contrato de aprendizaje está diseñado para ser una herramienta formativa, no un empleo tradicional. Equiparlo a un contrato laboral podría desvirtuar su propósito original y generar confusión sobre los derechos y responsabilidades de los aprendices y empleadores. Mantener su naturaleza formativa asegura que los jóvenes reciban la capacitación adecuada sin las presiones y expectativas asociadas a un empleo convencional.

Mantener el contrato de aprendizaje en el sector turismo es esencial para seguir generando empleo juvenil, ofreciendo formación práctica y adaptada a las necesidades del mercado laboral. Modificar esta modalidad sin considerar sus implicaciones económicas y sociales podría reducir las oportunidades de inserción laboral para los jóvenes y afectar negativamente al crecimiento y competitividad del sector turismo en Colombia.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

## PROPOSICIÓN

**Proyecto de ley 311/2024S 166/2023C acumulados con los proyectos de ley 192/ 2023C y 256/ 2023C por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Texto definitivo de plenaria cámara.**

### 1.- El artículo 38 del texto definitivo de la plenaria de la cámara, indica:

Artículo 38. *Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios.* Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional 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, el micronegocio 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 micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

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 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°. Los micronegocios 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 de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.

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

### 2.- Se propone incluir una adición modificatoria así:

Artículo 38. *Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios.* Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo, **parques diversiones o atracciones** y transporte.

Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio 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 micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

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 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

### AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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°. Los micronegocios 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 de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.

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

**“Parágrafo Siete. Para el caso de los prestadores de servicios turístico que cuenten con registro nacional de turismo y que sean aportantes a la contribución parafiscal al turismo y para los parques de diversiones y atracciones lo dispuesto en este artículo aplicará para todos las empresas o empleadores al igual que para “**

### 3. Justificación

El Subsector de Parques de Diversiones y Atracciones cuya mayoría le aplican todas las variables como temporalidad, eventos, fines de semana, festivos, y otra serie de características operacionales que hacen necesario que se implementen esquemas de trabajo flexible y que garanticen los derechos laborales. Por ello se hace necesario generar el esquema en el que se permita cotizar la seguridad social y factores salariales tasados en el tiempo efectivamente laborados con unos mínimos. Se debe recordar que es una actividad que es generalmente el primer empleo de muchos jóvenes que deben estudiar en la semana y utilizan sus vacaciones, días de descanso para laboral por lo cual casi nunca pueden laboral ni siquiera 20 días al mes.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

## Proposición

Proyecto de ley 166 de 2023C acumulado proyecto de ley 192 de 2023C y ley 256 de 2023C por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Texto definitivo de plenaria cámara.

El artículo 13 del texto definitivo de la plenaria de la cámara, indica:

**ARTÍCULO 13°. Trabajo Diurno y Nocturno.** Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

### **ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.**

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

**Parágrafo** . El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"

**Parágrafo 2.** Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.

Se propone la siguiente modificación incluir un parágrafo 3 así:

**Parágrafo 3.** Se exceptúan de lo anterior las actividades del sector Turismo que cuenten con registro nacional de turismo y que sean aportantes a la contribución parafiscal al turismo **y a los Parques de Diversiones y atracciones**, dichas actividades mantendrán el horario de las jornadas actual:

Diurno de 6am a 9 pm

Nocturno de 9pm a 6am

## JUSTIFICACIÓN

Desde una perspectiva económica y en relación con los datos de empleo, mantener la jornada ordinaria diurna en Colombia para los parques de diversiones y atracciones de 6 am a 9 pm, en lugar de modificarla, se justifica por los siguientes puntos:

**Impacto en el Empleo:**

## AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

1. **Generación significativa de empleo joven:** La industria de parques y atracciones en Colombia es una importante fuente de empleo, especialmente para la población joven. Se estima que el 60% de los trabajadores en los parques afiliados a ACOLAP (Asociación Colombiana de Atracciones y Parques de Diversiones) son jóvenes entre los 18 y los 25 años.
2. **Flexibilidad para estudiantes y trabajadores de medio tiempo:** La jornada diurna extendida hasta las 9 pm permite a los parques ofrecer horarios de trabajo que se adaptan a estudiantes y personas que buscan un empleo de medio tiempo, lo cual es crucial en este sector que a menudo requiere personal para cubrir horarios amplios, especialmente los fines de semana y festivos.
3. **Potencial pérdida de empleos con la modificación:** Si la jornada ordinaria diurna se redujera, los parques podrían verse obligados a contratar más personal para cubrir las mismas horas de operación, incrementando significativamente sus costos laborales. Esto podría llevar a una reducción en la contratación o incluso al despido de personal para mitigar el aumento de los gastos.

### Justificación Económica Adicional:

1. **Naturaleza del negocio centrada en el día y la tarde:** La principal actividad y afluencia de público en los parques de diversiones y atracciones ocurre durante las horas diurnas y la tarde. Modificar la jornada ordinaria diurna podría implicar que una porción significativa de las horas de operación pase a considerarse nocturnas, dominicales o festivas, incrementando los costos laborales de manera considerable sin un aumento proporcional en los ingresos.
2. **Impacto en la competitividad:** Un aumento significativo en los costos laborales debido a la reclasificación de la jornada podría hacer que los parques colombianos sean menos competitivos en comparación con otros destinos de entretenimiento a nivel nacional e internacional.
3. **Ingresos del sector:** El sector de parques de diversiones y atracciones en Colombia genera aproximadamente un billón de pesos anuales en ingresos. Cualquier medida que aumente significativamente los costos operativos podría afectar la rentabilidad de este sector y, por ende, su contribución a la economía nacional.
4. **Atracción de visitantes:** Los parques temáticos en Colombia atraen anualmente a cerca de 19 millones de personas. Mantener la jornada diurna actual permite ofrecer horarios amplios que se ajustan a las preferencias de los visitantes, sin incurrir en costos laborales adicionales que podrían traducirse en precios más altos para el público.

### En resumen:

Mantener la jornada ordinaria diurna de 6 am a 9 pm para los parques de diversiones y atracciones en Colombia es económicamente justificable porque:

- Preserva la estructura de costos operativos acorde a las horas de mayor actividad del negocio.
- Evita un aumento artificial de los costos laborales que podría impactar la viabilidad financiera y la competitividad del sector.
- Sostiene la capacidad del sector para generar una cantidad importante de empleos,

**AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA**  
**especialmente para jóvenes.**

**Modificar la jornada ordinaria diurna podría traducirse en mayores costos laborales, lo que podría llevar a una reducción en la contratación, un aumento en los precios para los consumidores y una menor competitividad del sector, sin necesariamente generar beneficios proporcionales en términos de bienestar laboral que no se puedan alcanzar mediante otras regulaciones.**

## PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

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

### **“ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA**

.....

7.- La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. **El trabajador por una sola vez podrá si así lo considera impugnar ante el mismo empleador la decisión de la sanción si fuera el caso.**

### JUSTIFICACIÓN

Tal como está redactada el artículo de la ponencia se debe precisar cuántas veces se permite tal impugnación indicada en ese numeral, para seguridad y precisión de las partes, por lo cual se solicita incluir lo resaltado.



**Bogotá, 19 de mayo de 2025**

**Srs. Congreso de la República**

**Asunto: Intervención ante el Congreso – Reforma Laboral y Plataformas Digitales**

**Honorables congresistas,**

**Me dirijo a ustedes hoy con la responsabilidad que implica legislar en un momento clave para el futuro del trabajo en Colombia. Nuestro país vive una transformación laboral profunda impulsada por las plataformas digitales. Y ante esto, no podemos quedarnos cortos ni ser ambiguos. Es nuestra obligación dar una respuesta clara, justa y contundente.**

**En este contexto, quiero referirme específicamente al artículo de la reforma laboral relacionado con los trabajadores de plataformas digitales. Hombres y mujeres que, día tras día, recorren nuestras ciudades repartiendo alimentos, productos, documentos, sin horarios definidos, sin estabilidad, sin prestaciones, sin voz.**

**A pesar de todo esto, estas personas no son reconocidas como lo que evidentemente son: trabajadores. Las plataformas les llaman “colaboradores independientes”, cuando en realidad están sometidos a condiciones de subordinación y dependencia económica y tecnológica. Es decir, cumplen con todos los elementos esenciales de una relación laboral.**

**Honorables congresistas, no podemos permitir la coexistencia de dos modalidades para disfrazar una sola realidad. No hay dos tipos de trabajadores: o se es trabajador, o no se es. Y los repartidores lo son.**

**No basta con regular a medias o crear figuras intermedias que mantengan la informalidad bajo otro nombre. La legislación laboral debe avanzar reconociendo que quienes prestan sus servicios bajo las condiciones impuestas por una aplicación digital tienen derecho a un contrato de trabajo, a la seguridad social, a prestaciones, a una jornada justa y al respeto de su dignidad humana.**

**Facebook: Unión de Trabajadores de Plataformas (UNIDAPP)**

**Instagram: @unidapp\_col**

**Twitter: @UNIDAPPCOL**

**Correo Electronico:unidappcolombia@gmail.com**



**No reconocerlos como tales es mantener una forma de explotación moderna, digitalizada y disfrazada de libertad. Pero la libertad sin derechos es solo precariedad maquillada.**

**Por eso, hago un llamado claro y firme a este Congreso: el artículo sobre plataformas digitales en la reforma laboral no puede dejar cabos sueltos. Debe establecer de forma explícita que los repartidores son trabajadores subordinados y dependientes, y por tanto sujetos de todos los derechos laborales que establece nuestro ordenamiento jurídico.**

**Esta es una oportunidad histórica para dignificar el trabajo en la era digital. No podemos legislar para el algoritmo; debemos legislar para las personas.**

**Muchas gracias.**

**UNIDAPP**

Facebook: Unión de Trabajadores de Plataformas (UNIDAPP)

Instagram: @unidapp\_col

Twitter: @UNIDAPPCOL

Correo Electronico:unidappcolombia@gmail.com

Bogotá D. C., mayo 22 de 2025

Honorable Senadora  
**ANGELICA LOZANO**  
**Senado de la República**  
Ciudad

Honorable Senadora,

Me permito remitir a usted, adjunto a la presente comunicación, los comentarios, observaciones y propuestas del sector floricultor colombiano, frente al proyecto de ley N° 166 de 2023, Cámara, acumulado con los proyectos de ley N° 192 de 2023, Cámara y N° 256 de 2023, Cámara, por medio del cual “... **se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia**”, el cual cursa su tercer debate en la comisión cuarta del Senado de la República.

Estos comentarios tienen como fundamento la preocupación que existe en la floricultura colombiana por los problemas actuales del mercado laboral colombiano, como lo son la alta informalidad y el desempleo, y las profundas implicaciones que pueden tener algunos de estos cambios normativos en la actividad floricultora, como actividad agrícola intensiva en mano de obra 100% formal.

En este punto, quiero recordarle las principales características del sector floricultor colombiano a saber:

- Desarrolla su actividad en cerca de 10.500 hectáreas (según el ICA).
- Es un sector 100% formal (laboral y tributariamente, entre otros).
- Genera 200.000 empleos 100% formales, con un promedio de 14 empleos por hectárea, promedio no visto en ningún otro sector del agro colombiano.
- El 65% de los trabajadores del sector floricultor colombiano son mujeres, que en su mayoría son madres cabeza de familia.

- Aporta el 11% del PIB agropecuario.
- Paga el 17% del impuesto de renta del sector agropecuario colombiano.
- Es el segundo exportador mundial de flores después de Holanda, llegando a cerca de 100 países.
- Las flores constituyen el segundo reglón de exportaciones no minero energéticas después del café.

Finalmente, quiero expresarle nuestros sentimientos de agradecimiento por la disposición para escuchar y atender las necesidades del sector floricultor colombiano, que como usted bien conoce, desempeña un importante rol en la economía de nuestro país. Es nuestra intención contribuir en la medida de nuestras posibilidades a generar una discusión que construya un futuro promisorio y de oportunidades para nuestros trabajadores y nuestros empresarios, conscientes de que esto redundará en un mejor futuro para Colombia.

Cordialmente,



**ANDRES VERNAZA GUZMAN**  
Vicepresidente ejecutivo

## **COMENTARIOS Y PROPUESTAS AL TEXTO DEL PROYECTO DE LEY N° 166 CÁMARA, ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY N° 192 DE 2023 CÁMARA Y N° 256 DE 2023 CÁMARA, POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA**

Después de hacer un análisis del impacto en el sector floricultor colombiano de las estipulaciones contenidas en el proyecto de reforma laboral, nos permitimos formular los siguientes comentarios para ser tenidos en cuenta en el respectivo trámite legislativo; ellos son los siguientes:

- Frente a lo dispuesto en el **artículo 10** del proyecto, en primer lugar, preocupa que las situaciones que generan estabilidad laboral reforzada señaladas en la norma sean consideradas como meramente enunciativas y no taxativas. Lo anterior pues se crea incertidumbre e inseguridad jurídica para las partes del contrato laboral, empleador y trabajador, y los asuntos de este tipo terminarían siendo remitidos a la jurisdicción laboral para su respectiva solución, tal y como ocurre hoy día. Con la redacción propuesta, se pierde una gran oportunidad de generar certeza en la temática de la estabilidad laboral reforzada y definir aquellos casos que cuentan con esta protección. **Sugerimos entonces que el listado del artículo sea taxativo y no enunciativo.**

De otra parte, respecto a la situación de estabilidad laboral reforzada que se predica sobre el cónyuge o compañero permanente de la mujer o persona en estado de embarazo, se establece como condición para su procedencia el hecho de que el empleador tenga conocimiento de que este no tenga empleo formal y sea su beneficiario de la mujer gestante en el sistema de seguridad social en salud. Sin embargo, no se estipula con claridad el periodo de tiempo en el cual se debe conocer aquel estado por parte del empleador. **Sugerimos se incluya en el texto la obligación del trabajador de informar al empleador esta circunstancia y se determine un tiempo concreto para que lo haga, como podría ser desde el momento de la concepción y hasta 6 meses más.** Con esta inclusión se garantiza el derecho de información del empleador.

Finalmente, consagra el artículo una nueva circunstancia de estabilidad laboral reforzada para aquella persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales. Con la redacción propuesta, y para efectos de la aplicación de la norma, no es claro qué se entiende por deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, y cómo se determina si la afectación al

cumplimiento de su función es sustancial o no. **Sugerimos que se determinen estos conceptos** para evitar que la aplicación de la norma sea enteramente subjetiva, dependiendo de la interpretación de las partes del contrato, y en últimas del juez laboral. **Podría incluirse una forma de definición como la que se encuentra vigente para acceder a la pensión de invalidez, en la cual una junta calificadora especializada, con amplios conocimientos en el tema, determina cuál es el porcentaje de la afectación del trabajador,** y la pensión sólo procede cuando la pérdida de la capacidad laboral es superior al 50%.

- En el **artículo 18** del proyecto de ley, que busca modificar el numeral 6 del artículo 57 del CST, manifestamos nuestra conformidad con la inclusión de la obligación del empleador de conceder permisos para asistir “...a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia...”. Sin embargo, no vemos necesario señalar expresamente los ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación pues se encontrarían incluidos, cuando así lo causen, en aquellos eventos que dan origen a las citas médicas de carácter general o de urgencia. **Proponemos la siguiente redacción: “...e) para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia”.**
- El **artículo 22** del proyecto de ley establece al contrato de aprendizaje como un contrato laboral especial con las consecuencias que ello trae, especialmente en términos de aumento de costos para las empresas. No obstante, creemos que la problemática que actualmente vive el país y su sector agrícola en materia de aprendices no se soluciona con esta medida. En el caso del sector floricultor colombiano, que genera 200.000 empleos 100% formales (entre 14 y 16 empleos por hectárea cultivada) las empresas se ven obligadas a contratar un gran número de aprendices. Sin embargo, en la mayoría de los casos no logran finiquitar su contratación pues o no encuentran aprendices formados en las disciplinas que requiere la floricultura o el SENA no tiene la capacidad para suministrar los aprendices demandados en los territorios de influencia. Por esta circunstancia, las empresas terminan en una de estas 2 circunstancias: **i)** contratando un gran número de aprendices cuya formación técnica no encuentra aplicación práctica en una empresa de flores, incumpliendo los objetivos principales del contrato de aprendizaje como lo son la pertinencia y la inserción laboral, o **ii)** Teniendo que monetizar y pagar altas sumas de dinero al SENA, lo cual constituye una especie de “*impuesto adicional*” a la nómina. No deja de llamar la atención, por lo paradójico de la circunstancia, que, por un lado, uno de los principales problemas que afronta el campo colombiano sea la escasez de mano de obra y, por otro lado, se desperdicie una figura como los

aprendices, encaminada a fomentar la pertinencia y la inserción laboral, por falta de acción estatal. Por otra parte, es importante que se incluya un aparte especial en el proyecto de ley **en el que se establezca la obligación para el SENA de realizar acciones de formación para aprendices en los principales subsectores agropecuarios del país como el floricultor, y garantizar su disponibilidad en las áreas de influencia para que las empresas puedan llevar a cabo la respectiva contratación.** Es una lógica de derechos y obligaciones correlativos. El empresario tiene la obligación de contratar aprendices, pero también tiene el derecho a exigir del Estado un aprendiz debidamente formado, y su disponibilidad en el área de influencia. **Con esta modificación, se obliga al Estado a contribuir con una solución al problema de escasez de trabajadores en el campo, convirtiendo la figura de los aprendices en un medio para irrigar mano de obra a las empresas; se cumple con la pertinencia y la inserción laboral, fin último del contrato de aprendizaje.**

Así las cosas, **sugerimos eliminar el artículo 22 propuesto, eliminando el carácter laboral del contrato de aprendizaje, y que se estipule que, si el SENA no cumple con su obligación de suministrar los aprendices necesarios a las empresas obligadas a ello, la obligación de la monetización no se causará.** Proponemos entonces la siguiente propuesta de redacción: *“El contrato de aprendizaje es aquel por el cual un aprendiz se obliga a prestar servicio a una empresa patrocinadora, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el apoyo de sostenimiento convenido. El SENA tendrá la obligación de garantizar la formación y disponibilidad de los aprendices para que sean contratados por las respectivas empresas, con el fin de cumplir los fines del contrato de aprendizaje, so pena de no causarse ningún tipo de monetización.”*

- El **artículo 23** del proyecto de ley modifica la forma en que se efectúa la monetización de la cuota de aprendizaje a 1.5 SMMLV por cada aprendiz que no se contrate. Lo primero que hay que señalar es que modificar la fórmula vigente eleva sustancialmente el costo de la cuota de aprendizaje para las empresas, especialmente aquellas intensivas en mano de obra formal, en un porcentaje cercano al 80%. Teniendo en cuenta que el SENA en la actualidad no está cumpliendo con su deber de formar los aprendices requeridos por las empresas del sector agrícola y tampoco de garantizar su disponibilidad en el territorio, creemos que modificar esta fórmula no es viable. Las empresas tendrían que asumir un mayor costo por no cumplir con una cuota que el Estado, en cabeza del SENA, no les permite cumplir. Por estas razones,

**sugerimos eliminar este artículo, mantener la fórmula vigente, e incluir un apartado que condicione la procedencia del pago de la cuota de aprendizaje por aprendiz no contratado, a que el SENA garantice la formación y disponibilidad de los aprendices requeridos en los territorios de que se trate.**

- Respecto a lo consagrado en el **artículo 49** del proyecto de ley, que modifica el parágrafo 2 del artículo 236 del CST, según lo cual se aumenta la licencia de paternidad de 2 a 4 semanas en el año 2026, creemos que es una medida inconveniente para el funcionamiento de las empresas. Este aumento significaría para el sector floricultor un aumento de cerca de 210.000 millones de pesos anuales adicionales por año. **Se sugiere eliminar este artículo y por ende el aumento propuesto, de manera que se mantenga la licencia de paternidad en 2 semanas.**
- En cuanto a las observaciones al proyecto de ley, que modifican aspectos del derecho colectivo del trabajo, y las propuestas que formulamos desde el sector floricultor colombiano, todas ellas que siguen, están fundamentadas, en su gran mayoría, en estándares de la **Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT)**, entendiéndose por tales convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, así como pronunciamientos de sus órganos de control, en particular recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, recogidas en su recopilación de decisiones y principios, particularmente en sus 2 ediciones de 2006 y 2018. Algunos de los instrumentos de la OIT utilizados en este aparte son los **Convenios 171 y 135**, y la **recomendación sobre los representantes de los trabajadores número 143**. Aunque ni el convenio 135 ni el 171 han sido ratificados por Colombia, ello no los priva de la legitimidad universal que les otorga el hecho de haber sido adoptados por la votación de los trabajadores, empleadores y gobiernos del mundo agrupados en el seno de la OIT; de ahí la incorporación en el análisis de este proyecto de algunos de sus más importantes criterios.
- El **artículo 62** del proyecto de ley, que busca modificar el artículo 354 del CST, consagra las garantías mínimas para el ejercicio de la libertad sindical. Frente a estas garantías tenemos los siguientes comentarios:
  - ✓ **Permisos sindicales.** Los intereses de los empleadores, en lo que a las facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa para llevar a cabo sus funciones en el lugar de trabajo se refiere, se expresan en los numerales 2 y 3 del artículo 2 del Convenio

número 135<sup>1</sup> y en los subpárrafos 2 y 3 del párrafo 9 de la Recomendación número 143<sup>2</sup>, las dos proferidas por la OIT. Estos intereses son según los precisan los instrumentos que al conceder a los representantes de los trabajadores las facilidades requeridas por estos, deben tenerse en cuenta no solamente las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país, sino también, y en esto pone énfasis este documento de propuesta, en las “necesidades, importancia y posibilidades” de la empresa concernida. Por lo anterior, **se propone adicionar el siguiente párrafo a este literal a):** *“En todo caso, en tanto facilidad otorgada a los representantes de los trabajadores sindicalizados, su concesión se llevará a cabo de suerte tal que con ella no se perjudique el funcionamiento eficaz de la empresa concernida. Sin perjuicio de lo anterior, la concesión de los permisos deberá tener en cuenta las necesidades y posibilidades de la correspondiente empresa. En todo caso, los representantes sindicales deberán obtener permiso del empleador antes de tomar tiempo libre durante sus horas de trabajo, no debiendo ser negados los permisos sindicales sino por motivo justo.”*

- ✓ **Acceso a la información.** Teniendo en cuenta la obligación que recae sobre la empresa de tratar conforme a la ley la información de terceros y aquella clasificada como sensible, **proponemos el siguiente ajuste al literal c):** *“Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas o del sector que representen, siempre y cuando no se trate de información confidencial o reservada de las mismas. Como mínimo las empresas entregarán periódicamente la siguiente información a las organizaciones sindicales que tengan afiliados en la empresa: copia de los estados financieros de la empresa e información sobre el número total de trabajadores, cargos y formas de vinculación.”*

---

<sup>1</sup> (2.) A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

(3.) La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

<sup>2</sup> (1) Deberían otorgarse en la empresa a los representantes de los trabajadores las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

(2) A este respecto deberían tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

(3) La concesión de dichas facilidades no debería perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

- ✓ **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores y trabajadoras.** Nuevamente, recogiendo lo expuesto en los citados apartes del Convenio 135 y la Recomendación 143 de la OIT, **se propone adicionar al texto del proyecto de ley los párrafos siguientes:** *“La concesión de esta facilidad deberá tener en cuenta las necesidades y posibilidades de la empresa concernida, y se concederá de suerte tal que no perjudique el funcionamiento eficaz de la misma. Dependiendo de tales necesidades y la no afectación del funcionamiento eficaz de la empresa, podrá el empleador establecer límites temporales a la concesión de esta facilidad.”*
  
- ✓ **Inclusión del derecho de los trabajadores a no afiliarse a ningún sindicato como expresión de sus derechos constitucionales fundamentales, especialmente a la libertad y de asociación.** Dado que el Convenio de la OIT sobre los representantes de los trabajadores número 135 en su artículo 3<sup>3</sup>, permite ambos tipos de representación, esto es la sindical y la de los trabajadores no sindicalizados, indirectamente reconoce y da aplicación práctica a la **libertad sindical de no hacer, o mal llamada, negativa.** En este sentido, y con el fin de garantizar la representación de los trabajadores no sindicalizados, **se propone la adición del siguiente párrafo:** *“Se reconoce igualmente el derecho de los trabajadores no sindicalizados a ser representados ante el empleador por representantes elegidos libremente por ellos y respecto de los cuales se les respetarán la totalidad de los derechos y libertades inherentes a su calidad, entre ellos la libertad de dialogar y negociar con el respectivo empleador. Los trabajadores gozan del derecho a no afiliarse a ningún tipo de organización sindical.”*
  
- **Frente a las conductas antisindicales previstas en el numeral 2) del artículo 64 del proyecto de ley** consideramos que, como consecuencia natural de haber incorporado en el numeral 1) y en sus correspondientes literales los criterios del Convenio 135 y la Recomendación 143, y con el fin de

---

<sup>3</sup> A los efectos de este Convenio, la expresión **representantes de los trabajadores** comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- (a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- (b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

proteger a los trabajadores que opten libre y autónomamente por el ejercicio y goce de la libertad sindical de no hacer, **se propone la adición en el proyecto de ley del siguiente apartado:** “Se considerarán conductas contrarias a la libertad sindical de no hacer las siguientes: i) Intimidar, constreñir, amenazar, coaccionar o infundir temor por cualquier vía o modo, directo o indirecto, a los trabajadores que ejercen la libertad sindical de no hacer; ii) Tomar cualquier tipo de represalias -físicas, psicológicas, etc.- contra los trabajadores que ejerza su libertad sindical de no hacer; iii) Impedir o perturbar a los trabajadores no sindicalizados la realización de sus reuniones y/o asambleas necesarias para el ejercicio pleno de su libertad de diálogo, y iv) Difundir informaciones y/o afirmaciones difamatorias, intimidantes, agresivas contra los trabajadores que ejercen su libertad sindical de no hacer. Parágrafo: La organización sindical que atente contra la libertad sindical de no hacer será sancionada por la inspección del trabajo conforme lo dispuesto en el artículo 485 del CST.”

- Con el objetivo de dar aplicación práctica a los postulados contenidos en varios instrumentos de la organización, algunos ratificados por Colombia: el convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, núm. 98, el convenio sobre la negociación colectiva, 1981, núm. 154 y la recomendación sobre los contratos colectivos, 1951, número 91., **se propone adicionar el siguiente artículo:** “Artículo XX por el cual se modifica el artículo 480 del CST: Las convenciones colectivas son revisables cuando quiera que sobrevengan:
  - a. Imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica;
  - b. Imprevisibles y graves situaciones de crisis que pongan en peligro la viabilidad económica de la empresa de no revisarse las cargas convencionales.

Para efecto de la revisión, los empleadores presentarán a la respectiva organización sindical el pliego de peticiones contentivo de las revisiones a negociar. En todo lo demás se seguirá el procedimiento previsto para la negociación de la convención colectiva.”

La anterior propuesta se sustenta en los instrumentos de la OIT enunciados. Según el primero de ellos (convenio 98), “... *deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, **cuando ello sea necesario**, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo*” (Subrayado y negrillas fuera de texto)

Del mismo modo, en la Recomendación sobre los contratos colectivos, número 91, los trabajadores, empleadores y gobiernos del mundo, acordaron incluir la siguiente afirmación: *“I. Procedimiento de las Negociaciones Colectivas ... 1) Se deberían establecer sistemas adaptados a las condiciones propias de cada país, por vía contractual o legislativa, según el método que sea apropiado a las condiciones nacionales, para la negociación, concertación, **revisión** y renovación de los contratos colectivos, o para asistir a las partes en la negociación, concertación, **revisión** y renovación de contratos colectivos”*. (Subrayado y negrillas fuera de texto) Resulta suficiente esta referencia que, repetimos, plasma a las claras el sentir tripartito de la OIT, para sustentar nuestra propuesta.

Versión 21 de mayo de 2025

Bogotá D.C, 21 de mayo de 2025

Señores  
**COMISIÓN CUARTA SENADO DE LA REPÚBLICA**  
E. S. D.

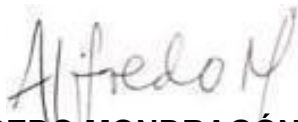
**Ref. Traslado petición remitida el 22 de abril de 2025**

Cordial saludo,

De manera atenta me permito dar traslado de la petición radicada por la organización social **CUMBRE SOCIAL Y POLÍTICA POR UNA REFORMA ESTRUCTURAL AL**

**SISTEMA DE SALUD**, mediante la cual solicita se introduzca al proyecto de Ley No 166 de 2023 Cámara, 311 de 2024 Senado, *Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*” diversos artículos que regulen un Régimen laboral especial para los trabajadores del sector salud

En vista de que, la aludida iniciativa actualmente cursa en dicha Comisión, procedo a correr traslado para lo de su competencia.



**AFREDO MONDRAGÓN GARZÓN**  
Representante a la Cámara por el  
Valle Coalición Pacto Histórico

**AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA**

Edificio Nuevo del Congreso  
Cra. 7ª No.8-68 Of. 423.

E-mail:

[alfredo.mondragon@camara.gov.co](mailto:alfredo.mondragon@camara.gov.co)  
Bogotá D.C.



**Trabajo**

Bogotá Colombia 11 de abril del 2025

Señores:

**COMISION SEPTIMA DE SENADO Y  
COMISION SEPTIMA DE CAMARA DE REPRESENTANTES**

Congreso de la República

Correo electrónico: [comisión.septima@senado.gov.co](mailto:comisión.septima@senado.gov.co)

[comisión.septima@camaraderepresentantes.gov.co](mailto:comisión.septima@camaraderepresentantes.gov.co)

Bogotá D.C.

**ASUNTO:** Rad. 05EE2025322000000025315 Propuesta del Régimen Laboral de los Trabajadores de la Salud.

**Respetados señores:**

Hemos recibido copia del escrito mediante correo electrónico dirigido al señor Ministro de Trabajo, presentado por los señores Ana María Soleibe y Edgar Ivan Quiñonez, quienes se suscriben en calidad de Presidente de la Federación Médica Colombiana y Presidente del Comité de Salud de Santander respectivamente, mediante el cual presentan un articulado de la Propuesta del Régimen Laboral para los Trabajadores de la Salud, con el objetivo de que sea incluida en el Proyecto de Ley de Reforma Laboral y de Salud y en sus Decretos Reglamentarios, tal como lo manifiestan en su escrito.

Sea importante manifestar que el proyecto de Reforma a la Salud contiene un capítulo de Régimen Especial Laboral y en este sentido el Ministerio de Trabajo viene articulando con el Ministerio de Salud y Protección Social una propuesta de Decreto para la Formalización de los Trabajadores de la Salud en Colombia.

Por lo anterior, y como quiera que la Subdirección de Promoción de la Organización Social, carece de competencia para conocer del asunto, respetuosamente me permito remitirle el escrito, con sus anexos, para

No. Radicado: 08SE2025322000000	cont
Fecha: 2025-04-11 09:52:15	
Remitente: Sede: CENTRALES DT	
Depen: SUB. DE PROMOCION DE LA ORGANIZACION SOCIAL	
Destinatario: CAMARA DE REPRESENTANTE	
Anexos: 0	Folios: 1
	
08SE202532200000017420	



# Trabajo

su consideración y fines pertinentes, dentro del marco de sus competencias, en cumplimiento del artículo 21 de la Ley 1437 del 2011, "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo".

Cordialmente,

## **PAVEL YASSER SANTODOMINGO AGUILAR**

Subdirector de Promoción de la Organización Social

Anexo: Lo anunciado

Copia: Ana Maria Soleibe Presidente de la Federación Médica Colombiana

Edgar Ivan Quiñonez Presidente Comité de Salud de Santander

Funcionario/Contratista	Nombre	Cargo	Firma
Proyectado por:	Carmenza Gallo Peñaloza	Profesional Especializado	
Revisado por:	Pavel Yasser Santodomingo Aguilar	Subdirector de Promoción de la Organización Social	
Aprobado por:	Pavel Yasser Santodomingo	Subdirector de Promoción de la Organización Social	

Declaramos que el documento ha sido elaborado y revisado conforme a las normas y disposiciones legales vigentes, y que su contenido refleja fielmente los criterios jurídicos y técnicos aplicables.

## Fwd: Propuesta del Régimen Laboral de los Trabajadores de la Salud RAD. 25315

1 mensaje

**Comisión Séptima** <comision.septima@camara.gov.co>

22 de abril de 2025, 2:54 p.m.

Para: Martha Lisbeth Alfonso Jurado HR <martha.alfonso@camara.gov.co>, Hugo Alfonso Archila Suarez HR <hugo.archila@camara.gov.co>, Camilo Esteban Avila Morales HR <camilo.avila@camara.gov.co>, Maria Fernanda Carrascal Rojas HR <maria.carrascal@camara.gov.co>, Hector David Chaparro Chaparro HR <hector.chaparro@camara.gov.co>, Juan Felipe Corzo Alvarez HR <juan.corzo@camara.gov.co>, Jairo Humberto Cristo Correa HR <jairo.cristo@camara.gov.co>, Agmeth Jose Escaf Tijerino HR <agmeth.escaf@camara.gov.co>, Andres Eduardo Forero Molina HR <andres.forero@camara.gov.co>, German Jose Gomez Lopez HR <german.gomez@camara.gov.co>, Juan Camilo Londoño Barrera HR <juan.londono@camara.gov.co>, Maria Eugenia Lopera Monsalve HR <maria.lopera@camara.gov.co>, Karen Juliana Lopez Salazar HR <karen.lopez@camara.gov.co>, Alfredo Mondragon Garzon HR <alfredo.mondragon@camara.gov.co>, Betsy Judith Perez Arango HR <betsy.perez@camara.gov.co>, Jorge Alexander Quevedo Herrera HR <jorge.quevedo@camara.gov.co>, German Rogelio Rozo Anis HR <german.rozo@camara.gov.co>, Victor Manuel Salcedo Guerrero HR <victor.salcedo@camara.gov.co>, Juan Carlos Vargas Soler HR <juan.vargas@camara.gov.co>, Leider Alexandra Vasquez Ochoa HR <leider.vasquez@camara.gov.co>, Gerardo Yepes Caro HR <gerardo.yepes@camara.gov.co>



*Bogotá D.C., 22 de abril de 2025*

***Honorables Representantes***  
*Comisión Séptima Constitucional*  
*Cámara de Representantes*

*Cordial saludo,*

*Para su conocimiento y trámites a que haya lugar, de manera atenta, se remite documento sobre propuesta del régimen laboral de los Trabajadores de la Salud.*

*Cordialmente,*

**RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO**

**Secretario Comisión Séptima**

6018770720 Ext: 4059 - 4060 - 4099- 4492

*Comisión Séptima Constitucional Permanente / Cámara de Representantes*

----- Forwarded message -----

De: **Carmenza Gallo Penaloza** <[cgallo@mintrabajo.gov.co](mailto:cgallo@mintrabajo.gov.co)>

Date: vie, 11 abr 2025 a la(s) 3:29 p.m.

Subject: Propuesta del Régimen Laboral de los Trabajadores de la Salud RAD. 25315

To: [comision.septima@senado.gov.co](mailto:comision.septima@senado.gov.co) <[comision.septima@senado.gov.co](mailto:comision.septima@senado.gov.co)>, [comision.septima@camara.gov.co](mailto:comision.septima@camara.gov.co) <[comision.septima@camara.gov.co](mailto:comision.septima@camara.gov.co)>

Cc: Gladys Bejarano Cruz <[gbejarano@mintrabajo.gov.co](mailto:gbejarano@mintrabajo.gov.co)>

**Cordial saludo**

Por instrucciones del Subdirector de Promoción de la Organización Social del Ministerio del Trabajo doy traslado del documento señalado en el asunto para lo que consideren pertinente .

Cordialmente,

**CARMENZA GALLO PEÑALOZA**

Profesional Especializado

Subdirección de Promoción de la Organización Social

--

---

**2 archivos adjuntos**

 **ANEXO TRASLADO CAMARA.pdf**  
254K

 **TRASLADO CAMARA FIRMADO Y RAD. 25315.pdf**  
70K

Bucaramanga, 6 de febrero de 2025

Señor:

**Gustavo Petro Urrego**  
Presidente  
República de Colombia  
E.S.D.

Cordial Saludo:

Desde las diferentes organizaciones firmantes reconocemos que es el momento de construir el país que queremos, por lo cual nos dirigimos a usted para presentar el siguiente articulado de la propuesta de régimen laboral para los trabajadores de la salud, con el objetivo de que sea incluida en el proyecto de ley de reforma laboral y de salud y en sus decretos reglamentarios.

#### **PROPUESTA DEL RÉGIMEN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD**

**Artículo N°....** Se considera personal de salud con funciones misionales a todos los trabajadores que intervienen en la atención de pacientes en sus diferentes etapas: promoción de la salud, prevención de la enfermedad, diagnóstico, tratamiento, cuidado, curación, rehabilitación y paliación de la enfermedad, durante todos los cursos de vida

**Artículo N°.... Régimen y Política Laboral de los profesionales y demás trabajadores de la salud, que incluye los que realizan el Servicio Social Obligatorio.** El régimen y política laboral de los profesionales y demás trabajadores de la salud se conformará de acuerdo a los requerimientos de cantidad, perfiles y organización y a las características del Sistema de Salud, constituyéndose en un régimen especial debido a las particularidades de su labor, a que tratan con la vida de los ciudadanos y al estar expuestos a una serie de condiciones y factores de riesgo ambientales, psicológicos, biológicos, laborales, etc, determinantes que los diferencian de los demás trabajadores del país, como se demostró en la reciente pandemia.

En el marco de lo dispuesto por la Ley 1751 en los artículos 17 y 18, la política deberá incluir los criterios generales para garantizar condiciones laborales justas y dignas, con estabilidad y facilidades para incrementar sus conocimientos, de acuerdo con las necesidades institucionales, garantizar la educación continua y de actualización a todo el personal sanitario y especialmente a quienes tengan que trasladarse a lugares ubicados por fuera de las ciudades capitales, el valor de los cursos de actualización y de la educación continua deberá ser asumido por el Estado o por la institución en la que trabajan, la cual puede realizar convenios con el SENA o universidades para tal fin.

Igualmente, promoverá y articulará el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la salud en condiciones adecuadas de desempeño, gestión y desarrollo de los Trabajadores de la Salud y su reconocimiento en los procesos de promoción de la salud y la prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de las enfermedades; de acuerdo con los

estándares internacionales de la legislación en el trabajo, especialmente los mandatos de la OIT y se verá reflejada en políticas institucionales de largo plazo que permitan garantizar la calidad de los servicios de salud y el desarrollo integral de los trabajadores como eje fundamental del Sistema de Salud.

**Artículo N° Modelo de contratación:** Para todos los efectos legales, los servidores públicos con funciones de dirección, conducción, orientación y asesoría institucional cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices o los de confianza que estén al servicio del director general de las Instituciones de Salud del Estado- ISE, se clasifican como empleados públicos de libre nombramiento y remoción.

Los servidores públicos que tengan la calidad de empleados públicos se vincularán mediante nombramiento del director general y su régimen legal será el establecido por la Ley 909 de 2004 y las normas pertinentes y complementarias, propias de tales empleados en lo que no riña con la presente ley.

Los demás servidores públicos de las Instituciones de Salud del Estado-ISE y de las Instituciones mixtas con participación del Estado igual o superior al 90%, serán de régimen especial, quienes tendrán el carácter de trabajadores estatales de la salud y estarán sometidos al régimen laboral propio establecido en la presente ley.

Son normas especiales del régimen laboral de los servidores de las Instituciones de Salud del Estado ISE, las siguientes:

1. Los trabajadores estatales de la salud serán vinculados mediante contratos de trabajo suscritos por el director o quien haga sus veces, por término definido o indefinido, y se regirán por lo dispuesto en la presente ley, lo pactado en el contrato de trabajo y en el reglamento interno. La vinculación se realizará previa verificación del cumplimiento de los requisitos de formación académica y experiencia previstos para cada denominación del cargo y la evaluación de las competencias, de lo cual se dejará evidencia.
2. El Gobierno Nacional y las respectivas autoridades competentes en el orden territorial, señalará el número de trabajadores estatales de la salud requerido para la prestación de servicios, de acuerdo a un estudio técnico de cargas laborales y de acuerdo con las tipologías de institución prestadora de servicios de salud que determine el gobierno nacional en la norma que defina la planta del personal de la Institución de Salud del Estado - ISE,
3. En materia de la jornada laboral, los trabajadores estatales de la salud de las Instituciones de Salud del Estado-ISE, se regirán por el Decreto Ley 1042 de 1978 o por las normas que la modifiquen, adicionen o sustituyan; el Consejo Directivo señalará la manera como se dará cumplimiento a la jornada laboral en donde se tendrá en cuenta la naturaleza del cargo o actividad, la intensidad horaria y su cumplimiento por áreas de servicio, en ningún caso podrán superarse doce (12) horas de turnos laborales seguidos ni de 60 horas semanales, se debe garantizar un descanso entre un turno y otro de mínimo 12 horas.

4. La remuneración de los empleados públicos de las Instituciones de Salud del Estado-ISE será fijada por las respectivas autoridades competentes y con sujeción a las previsiones de la ley 4ª de 1992; la de los trabajadores estatales de la salud la fijará el Consejo Directivo de la respectiva institución, en términos de salarios mínimos mensuales, legales vigentes, indexando su aumento al IPC, para lo cual tendrá en cuenta los parámetros que para su efecto fije el Gobierno Nacional, en todo caso se creará una tabla de escalafón salarial para los trabajadores de la salud públicos, privados y mixtos, donde se deberá contemplar las particularidades de cada cargo, profesión, especialidad y subespecialidad.

5. A los trabajadores estatales de la salud se les aplicará las previsiones que en materia de negociación colectiva aplica a los empleados públicos de la rama ejecutiva nacional, para lo cual deberá observarse lo dispuesto por el artículo 9 de la Ley 4 de 1992 y demás normas pertinentes, **es obligación del estado promover el diálogo entre empleados y patronos**

6. En lo relacionado con la administración del personal, a los trabajadores estatales de la salud les serán aplicables en lo pertinente las disposiciones del Decreto Ley 2400 de 1968 y las demás normas que lo reglamenten, modifiquen o sustituyan.

7. El retiro para los empleados públicos de las Instituciones de Salud del Estado-ISE, se dará por las causales legales señaladas por la Ley 909 de 2004; para los trabajadores estatales de la salud lo serán por las mismas causas, por la terminación de la obra o labor o el cumplimiento del término pactado o por razones disciplinarias, y en caso de supresión del cargo se indemnizarán aplicando la tabla establecida en la Ley 909 de 2004 o en las normas que la modifiquen o sustituyan y en lo posible se reubicará al empleado en otro cargo para el que tenga competencias.

8. Los servidores públicos de las Instituciones de Salud del Estado-ISE estarán sometidos al régimen disciplinario único fijado por la Ley 1952 y las normas que la modifiquen o complementen

**9. Se prohíbe contratar por contrato sindical, contrato civil OPS o CPS o cualquier otra forma de intermediación laboral a los trabajadores de la salud que desempeñen funciones misionales,** Las instituciones del sector salud que contraten por OPS o cualquier forma de tercerización a sus empleados será sancionada\* y si persistiera en su conducta será intervenida, las instituciones que estén utilizando figuras diferentes al contrato laboral directo o la relación legal y reglamentaria con sus trabajadores, tendrán máximo 6 meses a partir de la expedición de la presente ley para laboralizar a todos sus trabajadores, con excepción de los médicos especialistas y subespecialistas que manifiesten su deseo de ser contratados de otra manera.

10. El estado y los patronos garantizarán el diálogo con sus empleados para el bien común de la institución y los pacientes, para ellos promoverán formas de asociación de los trabajadores acorde a la constitución y la Ley

11. Se permite la asociación de trabajadores para la creación de Centros de Atención Primaria CAPS así como para la creación de consultorios médicos de atención particulares, el Estado facilitará su creación y contarán con el apoyo de los entes territoriales, la Cámara de comercio y el Ministerio de salud.

12. **Se permitirá a los médicos especialistas y subespecialistas médico-quirúrgicos que manifiesten su deseo de tener una contratación diferente**, poder hacerlo, se creará una tabla de tarifas actualizadas para pago por evento, entre otras formas de contrato.

13. El régimen especial de los trabajadores de la salud contempla los años de servicio del personal de salud para poder obtener su pensión, los cuales no deben superar los 25 años. tal y como se contemplan en otros regímenes especiales como el régimen de las fuerzas armadas.

14. El Estado garantizará la vida, la seguridad y la integridad de los trabajadores de la salud, se establecerán sanciones ejemplarizantes sin derecho a beneficios para quienes ejerzan violencia contra el personal de salud

15. El estado hará la actualización salarial para los trabajadores de la salud anualmente, siempre por encima de la inflación y el IPC, de tal manera que les garantice un salario justo y una vida digna, así mismo se establecerá un escalafón salarial para todo el personal de la salud.

16. Se respetarán los derechos adquiridos de las personas pre-pensionales durante la transición al régimen especial

**Artículo N°. Derechos de permanencia de los servidores.** Los empleados públicos con derechos de carrera administrativa o nombrados en provisionalidad de las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial al momento de entrada en vigencia de la presente ley conservarán el carácter de su vinculación hasta su incorporación como trabajadores estatales de la salud en las Instituciones de Salud del Estado-ISE, momento en el cual continuarán laborando, sin solución de continuidad y **sin que en ningún momento se desmejoren sus condiciones laborales.**

Los servidores públicos que tengan la calidad de trabajadores oficiales al momento de expedición de la presente ley, conservarán esta vinculación, sin solución de continuidad en los términos establecidos en los mismos y se entenderá la nueva relación contractual continuará con la respectiva Institución de Salud del Estado - ISE.

**Para todos los efectos legales, el tiempo de servicio de los empleados vinculados mediante relación legal y reglamentaria, así como los empleados públicos, o personal tercerizado que sean incorporados automáticamente a la nueva planta de personal y su relación sea ajustada al nuevo régimen, se computará para todos los efectos legales, con el tiempo servido en la institución donde laboraron anteriormente, sin solución de continuidad.**

Parágrafo 1. Los procesos de selección que se encuentren en curso a la entrada de vigencia de la presente ley, para proveer empleos de carrera de los empleados de las Instituciones de Salud del Estado -ISE culminarán, pero el uso de las listas de elegibles resultantes se entenderá que serán usadas bajo el nuevo régimen y por tanto no se usarán para proveer empleos de carrera administrativa sino excepcionalmente y por una vez, para

los contratos de trabajo de régimen especial de que trata la presente Ley y según las necesidades del servicio y su sostenibilidad financiera.

Parágrafo 2. Los contratos de prestación de servicios a cargo de las Empresas Sociales del Estado que a la entrada en vigencia de la presente ley se encuentren en ejecución se entenderán subrogados en las Instituciones de Salud del Estado-ISE y en caso de desempeñar funciones misionales serán incorporados a la nueva planta de personal.

**Parágrafo 3. Las Instituciones de Salud del Estado-ISE respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores estatales de la salud en materia salarial y prestacional; derivados de la ley, los acuerdos laborales o la convención colectiva de trabajo. En todo caso no podrá haber desmejoramiento de las condiciones laborales.**

Parágrafo 4. El Gobierno Nacional establecerá un sistema de estímulos para los trabajadores estatales de la salud que laboren en regiones dispersas, de difícil acceso y con otras particularidades.

**Artículo N°.. Sistema de Control Interno.** Las Instituciones de Salud del Estado-ISE establecerán y aplicarán un sistema de control interno en los términos establecidos en la Constitución Política, en la Ley 87 de 1993, sus normas complementarias y las que defina el Consejo Directivo para su adecuado funcionamiento.

La designación del Jefe de la Oficina de Control Interno se hará de conformidad con lo señalado por las Leyes 87 y 1474 y demás disposiciones que le modifiquen, adicionen o sustituyan.

**Artículo N°... Trabajadores de las Instituciones Privadas y Mixtas del Sector Salud.** Los trabajadores de las Instituciones Privadas y Mixtas del Sector Salud se regularán por un régimen laboral concertado que tendrá los siguientes criterios:

1. Las personas vinculadas a las Instituciones Privadas y Mixtas con participación del sector público inferior al 90% del Sector Salud, por norma general, estarán vinculadas mediante contrato de trabajo conforme a los preceptos del Código Sustantivo del Trabajo y normas concordantes de conformidad con el artículo 53 de la Constitución Política de 1991.
2. Se establecerán incentivos salariales y no salariales incluyendo el criterio de zonas apartadas y dispersas.
3. Se establecerán sistemas de bienestar social aplicables a los trabajadores de las instituciones de salud.
4. Se adoptarán los criterios técnicos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tengan en cuenta los riesgos propios de los cargos, desarrollando los criterios técnicos que permitan determinar la actualización de la tabla de enfermedades laborales que afectan a los trabajadores que laboran en las entidades de salud.

6. Se adoptarán las políticas sobre educación continuada y formación profesional que incentiven los convenios de docencia y servicios, de tal manera que se disponga de los centros de práctica adecuados y suficientes en todos los niveles de complejidad

Parágrafo 1. El Ministerio de Trabajo presentará anualmente, al inicio de las sesiones ordinarias del Congreso de la República, un informe sobre el cumplimiento de las disposiciones laborales de los trabajadores del Sistema de Salud ante las comisiones séptimas del Congreso de la República. Para tal efecto, el Gobierno Nacional organizará una Dirección en el Ministerio de Trabajo, encargada de hacer seguimiento al cumplimiento de las disposiciones laborales en los términos ordenados por los artículos 17 y 18 de la Ley 1751 de 2015, el cumplimiento de la política laboral y los mandatos de la presente Ley.

Parágrafo 2. Sin perjuicio de reglamentaciones posteriores, el Gobierno Nacional en el término máximo de un año contado a partir de la expedición de la presente Ley, reglamentará lo relativo a los numerales, 2, 3, y 4. del presente artículo.

**Artículo N° ... Percepción del personal de la salud.** Cada año se realiza una evaluación de la percepción de los trabajadores de la salud sobre los resultados del Sistema de Salud, en especial sobre sus condiciones laborales. Con base en estas y otras evaluaciones se ajustarán los aspectos necesarios para garantizar condiciones laborales justas y dignas, con estabilidad y facilidades para incrementar y actualizar sus conocimientos, para poder prestar un mejor servicio de acuerdo con las necesidades institucionales.

Agradecemos grandemente su disposición y estamos seguros que juntos podremos llevar a buen término este proyecto político de país que tanto anhelamos

Atentamente,

**Ana Maria Soleibe**  
 Presidente  
 Federación Médica Colombiana

**Edgar Ivan Quiñonez**  
 Presidente  
 Comité de Salud de Santander

**Cumbre Social y Política por una reforma estructural al sistema de salud**

