



KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

Bogotá, D.C. 12 de junio de 2025

Doctor

EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA

Presidente

Honorable Senado de la República

Ciudad

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

PROPOSICIÓN ADITIVA

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

Adiciónese el párrafo 1 del Artículo 9° del PROYECTO DE LEY NO. LEY 311 DE 2024 SENADO – 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON LOS PROYECTOS NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y NO. 256 DE 2023 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”, en el siguiente sentido:

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

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

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso, Segundo Piso, Oficina 208

12 VI. 2025
1



KARINA ESPINOSA OLIVER

SENADORA DE LA REPÚBLICA

2022-2026

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

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

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

Parágrafo 1. El empleador que contrate a trabajadores mayores de 50 años que se encuentren a menos de 5 años de la edad de pensión podrá pactar válidamente en el contrato de trabajo que la terminación de la relación laboral, por causas objetivas debidamente comprobadas, no generará per se derecho a estabilidad reforzada, siempre que:

- **Se haya informado expresamente esta condición en el contrato de trabajo.**
- **El despido no sea discriminatorio ni por razón de edad**
- **Se indemnice al trabajador conforme a la ley, sin perjuicio de otros derechos.**

Parágrafo 2. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el juez o inspector del trabajo.



KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

JUSTIFICACIÓN

La inclusión del párrafo 1 introduce un incentivo equilibrado para que las empresas contraten a personas mayores de 50 años que están próximas a la pensión, un segmento que suele enfrentar mayores barreras de acceso al empleo formal. Al permitir que las partes acuerden, de forma clara y previa, que la terminación por causas objetivas debidamente comprobadas no active automáticamente la estabilidad reforzada, se mitiga el temor empresarial a contraer obligaciones de fuero prolongado o litigios inciertos. Al mismo tiempo, se preservan las garantías esenciales del trabajador: la cláusula debe constar por escrito, no puede existir discriminación por edad y el despido exige la correspondiente indemnización y el respeto pleno de los demás derechos laborales. De esta manera, la norma fomenta la contratación de este grupo etario sin debilitar su protección mínima, contribuyendo a su inclusión productiva y a la sostenibilidad del sistema pensional.

Atentamente,

KARINA ESPINOSA OLIVER
Senadora de la República