



KARINA ESPINOSA OLIVER SENADORA DE LA REPÚBLICA 2022-2026

Bogotá, D.C. 11 de junio de 2025

Doctor EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA Presidente Honorable Senado de la República Ciudad

NEGADO 12 JUN 2025

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 MODIFICATIVA

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”

Modifíquese el Artículo 19°. 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 19°. Protección contra la discriminación. Adiciónese los

numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

~~10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no este relacionado o influya en su~~

Handwritten signature and date: 11 JUN 2025, 243



KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

~~ejercicio laboral. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.~~

10. Ejecutar acciones u omisiones que afecten injustificadamente a una persona en el entorno laboral con base en aspectos de su vida personal que no guardan relación con el ejercicio de sus funciones. Se prohíbe igualmente cualquier trato desigual, exclusión o práctica que tenga como efecto limitar el acceso, permanencia, promoción o condiciones laborales de un trabajador por motivos ajenos a su desempeño, capacidad o méritos laborales.

11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

~~12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.~~

12. Afectar negativamente las condiciones laborales de una persona trabajadora por haber sido víctima de hechos que comprometan su integridad personal o emocional, cuando tales hechos no tengan relación con su desempeño laboral.

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental.



KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

JUSTIFICACIÓN

Las modificaciones propuestas a los numerales 10 y 12 responden a la necesidad de establecer normas que promuevan un entorno laboral respetuoso, inclusivo y centrado en la dignidad de la persona, sin segmentar las causas de discriminación en categorías específicas. Esta formulación evita un enfoque reduccionista que podría invisibilizar otras formas de discriminación o victimización igualmente reprochables.

En el numeral 10, se opta por una redacción general que prohíbe cualquier trato desigual derivado de aspectos personales irrelevantes para el desempeño laboral, sin enumerar expresamente características como orientación sexual, identidad de género, religión, ideología o nacionalidad. Esta técnica legislativa permite una aplicación más amplia, flexible y armónica con el principio de igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política, y evita que se excluyan otras situaciones no previstas taxativamente pero igualmente discriminatorias.

En cuanto al numeral 12, se reorienta el foco normativo desde la clasificación de la violencia (por ejemplo, basada en género) hacia la protección de la persona trabajadora como sujeto de derechos, evitando que situaciones personales de afectación –como la experiencia de violencia– sean motivo de represalia o deterioro de sus condiciones laborales. Esta modificación fortalece la garantía de no re-victimización en el ámbito laboral, conforme a los principios de dignidad humana (art. 1° C.P.) y solidaridad (art. 95 C.P.).

Ambas modificaciones buscan que el derecho laboral colombiano evolucione hacia un enfoque más personalista, transversal e incluyente, que no dependa de categorías identitarias específicas sino que se sustente en el respeto integral a la persona y su dignidad, promoviendo entornos laborales libres de cualquier forma de afectación injustificada.

Atentamente,

KARINA ESPINOSA OLIVER
Senadora de la República