



SENADOR ANTONIO JOSÉ CORREA JIMÉNEZ
PROPOSICIÓN

No se discute
ya se eliminó
con proposición
A.S. Clara Lopez.

NO se discute
+ que se eliminó.

Se solicita la modificación del siguiente artículo del Proyecto de Ley número 311 de 2024 de 2024 Senado, 166 de 2023 cámara, acumulado con los proyectos de ley No.192 de 2023 cámara y No. 256 de 2023 cámara: **“por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adoptan una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”**

Modifíquese el artículo 9 en su numeral C del proyecto de ley número 311 de 2024 de 2024 senado, 166 de 2023 cámara, acumulado con los proyectos de ley No.192 de 2023 cámara y No. 256 de 2023 cámara, el cual quedara así:

Texto actual	Texto propuesto
<p>(...)</p> <p>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. (...)</p>	<p>(...)</p> <p>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. (...)</p>

Bogotá D.C., 11 de junio de 2024

Presentada por,

ANTONIO JOSÉ CORREA JIMÉNEZ
Senador de la República

11-012025

PROPOSICIÓN

Proyecto de Ley número 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con el Proyecto de Ley 192 y 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”*

De conformidad con lo dispuesto en la ley 5 de 1992, Artículos 114 y 115, respetuosamente someto consideración de la Honorable Plenaria del Senado, la siguiente proposición al texto del articulado propuesto en la ponencia para segundo debate al proyecto de ley referido:

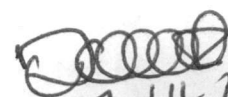
Modifíquese el artículo 9°. del texto propuesto el cual quedará así:

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.

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.


11.01.2025

c) Persona que de forma sobreviniente al contrato de trabajo presenta una **discapacidad deficiencia** 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 **situación de** discapacidad, siempre que tal circunstancia conste en el contrato de trabajo.

Parágrafo. 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, no obstante, tratándose del literal C, dicha autorización no será necesaria cuando se trate del acaecimiento de una justa causa o causa legal.**

JUSTIFICACIÓN: La discapacidad entendida hoy en la jurisprudencia no es individual, por ende, por técnica legislativa se adecúa la redacción. De igual forma, no resulta justo y por el contrario contraviene la jurisprudencia existente sobre la materia, tener que exigir un permiso cuando existe una justa causa de terminación contractual de alguien con una afección a la salud pues lo que se protege es la discriminación, por ende, mientras exista una justa causa o una causa legal, el contrato no se está terminando por razón de su situación de salud o situación de discapacidad, sino por el acaecimiento de algo más grave y objetivo que nada tiene que ver con su condición, y por tal motivo, ninguna discriminación existe. En este sentido, siguiendo la doctrina probable de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en ese evento no resulta necesario dicho permiso. En la actualidad, eso está claro en la jurisprudencia. Adicionalmente, se congestionará de tal forma el Ministerio del Trabajo que haría casi que inoperantes estos permisos.

De usted,



ESPERANZA ANDRADE SERRANO

Senadora de la República

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por
Bogotá

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA PONENCIA MAYORITARIA

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 9 del Proyecto de 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" el cual quedará así:

ARTÍCULO 9º. 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.

Esta protección será extensiva a las personas que presten sus servicios bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios.

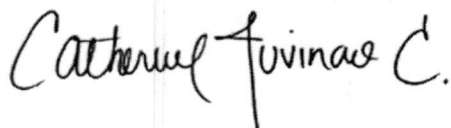
b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, tres (3) años o menos en el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez o el que haga sus veces, para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez.

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.

Esta protección será extensiva a las personas que presten sus servicios bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios.

Parágrafo. 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.



CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

PROPOSICIÓN

Adiciónese un párrafo nuevo al artículo 9 del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los proyectos de ley 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*”

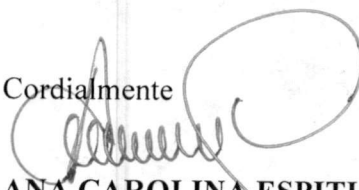
ARTÍCULO 9°. Estabilidad Laboral Reforzada

(...)

PARÁGRAFO NUEVO. En desarrollo del presente artículo, el Ministerio del Trabajo tendrá un término perentorio de treinta (30) días hábiles, contados a partir de la radicación completa de la solicitud, para pronunciarse sobre las solicitudes de autorización de despidos de trabajadores que ostenten estabilidad laboral reforzada, de conformidad con la ley y la jurisprudencia. La solicitud se considerará completa cuando incluya la justificación del despido, pruebas de la justa causa y certificados requeridos por el Ministerio del Trabajo.

Vencido este término sin pronunciamiento, el empleador deberá acudir a la vía judicial para obtener la autorización correspondiente. El empleador tendrá la carga de probar la justa causa ante el Ministerio del Trabajo y, de ser necesario, ante la autoridad judicial.

Cordialmente


ANA CAROLINA ESPITIA JEREZ
Senadora de la República

JUSTIFICACIÓN

La inclusión del párrafo nuevo al artículo 9 del proyecto de ley se fundamenta en los siguientes puntos:

1. **Complemento Procedimental:** El artículo 9 establece la necesidad de autorización para despedir a trabajadores con estabilidad laboral reforzada, pero no especifica el procedimiento ni los plazos. El párrafo propuesto detalla un término de 30 días hábiles para que el Ministerio del Trabajo resuelva, aportando claridad y eficiencia al proceso.
2. **Protección de Derechos:** Requerir la vía judicial en caso de inacción del Ministerio, se garantiza que los derechos fundamentales de los trabajadores no se vean vulnerados además sobreentendiendo el silencio administrativo negativo.
3. **Transparencia y Eficiencia:** Se define qué constituye una solicitud completa (justificación, pruebas y certificados), lo que reduce ambigüedades y facilita la implementación, beneficiando tanto a empleadores como a trabajadores.
4. **Equilibrio entre Agilidad y Protección:** El plazo perentorio fomenta la rapidez administrativa, mientras que la vía judicial como alternativa asegura que no haya despidos injustificados por demoras del Ministerio.
5. **Coherencia con el Artículo 9:** El párrafo se integra como un desarrollo natural del artículo, evitando duplicidades o contradicciones y reforzando su objetivo de proteger a grupos vulnerables.

En conclusión, esta adición fortalece la estabilidad laboral reforzada al establecer un procedimiento claro, equitativo y eficiente, protegiendo los derechos de los trabajadores sin imponer cargas excesivas a los empleadores

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 9 del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 DE 2023 Cámara acumulado con los Proyectos de Ley No. 192 DE 2023 Cámara y Nó. 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 quedará así:

Artículo 9. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo 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 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~~ si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado;
- b. Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima y;
- c. Persona que padezca una limitación física, mental, intelectual, sensorial o múltiple, o discapacidad de mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el

desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.

Parágrafo 1. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a), b) y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, de acuerdo con el código de procedimiento laboral o norma que lo sustituya.


Atentamente,

 <p>AIDA AVELLA ESQUIVEL Senadora de La República Pacto Histórico -Unión Patriótica</p>	 <p>ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico</p>
 <p>MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico</p>	 <p>ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana</p>
 <p>JAEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la República Pacto Histórico- UP.</p>	 <p>SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA Senadora de la República Partido Comunes</p>



 <p>Martha Isabel Peralta Epieyú Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS</p>	 <p>WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico</p>
 <p>Alfredo Mondragón Representante a la Cámara por el Valle del Cauca Coalición Pacto Histórico</p>	 <p>Iván Cepeda Castro Senador de la República PDA - Coalición del Pacto Histórico</p>
 <p>CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA Senador de la República Polo Democrático Alternativo</p>	 <p>Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico</p>
 <p>CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico</p>	 <p>FERNEY SILVA IDROBO SENADOR DE LA REPÚBLICA Pacto Histórico</p>



 <p>SONIA SHIRLEY BERNAL SANCHEZ Senadora de la República</p>	
---	--



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
CIRO ALEJANDRO RAMÍREZ CORTES
Senador de la República
Partido Centro Democrático

Bogotá, DC. 05 de junio 2025

H. Senador
Efraín Cepeda Sarabia
Presidente
Senado de la República
Ciudad

Con fundamento en lo contemplado en la Ley 5 de 1992 y las normas concordantes, presento la siguiente proposición:

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese una aclaración al literal c del artículo 9° del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara Acumulado con los Proyectos de Ley 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"., el cual quedará así:


ARTÍCULO 9°. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, solo 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.

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.

c) Persona que de forma sobreviniente al contrato de trabajo presenta una discapacidad de mediano o largo plazo de carácter física, mental, intelectual,


11 VI 2025
43



The following information is provided for your reference. The data is based on the most recent available information and is subject to change without notice. The information is provided for your reference only and is not intended to be used for any other purpose.

The information is provided for your reference only and is not intended to be used for any other purpose. The information is provided for your reference only and is not intended to be used for any other purpose.

The information is provided for your reference only and is not intended to be used for any other purpose. The information is provided for your reference only and is not intended to be used for any other purpose.

The information is provided for your reference only and is not intended to be used for any other purpose. The information is provided for your reference only and is not intended to be used for any other purpose.



1000



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
CIRO ALEJANDRO RAMÍREZ CORTES
Senador de la República
Partido Centro Democrático

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.

Para efectos de esta disposición, se entenderá por discapacidad aquella condición certificada por la Junta Nacional o Regional de Calificación de Invalidez, organismos técnicos adscritos al Ministerio del Trabajo, y conforme a lo establecido en el Decreto 1507 de 2014 y demás normas que lo modifiquen o sustituyan.

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. 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.

Atentamente,

CIRO ALEJANDRO RAMÍREZ CORTES
SENADOR DE LA REPÚBLICA
CENTRO DEMOCRÁTICO
Correo: ciro.ramirezcortes@senado.gov.co

Bogotá, junio de 2025

Asunto: Proposición modificatoria ponencia mayoritaria PL 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 256 de 2023 Cámara

Modifíquese el literal c) del artículo 9° Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 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 quedará se la siguiente forma:

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:

(...)

c) Se entenderá por persona con discapacidad sobreviniente aquella que, con posterioridad a la celebración del contrato de trabajo, presente una deficiencia física, mental, intelectual, sensorial o múltiple, con una pérdida de la capacidad laboral igual o superior al cinco por ciento (5 %), de carácter permanente o de largo plazo, conforme a los criterios establecidos en el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral y Ocupacional adoptado mediante el Decreto 1507 de 2014 o la norma que lo sustituya, modifique o reglamente. Esta condición deberá incidir de manera significativa en el desempeño de las funciones propias del cargo.

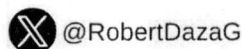
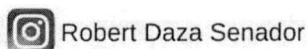
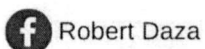
Para efectos del reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada por razón de discapacidad, será necesario que el empleador tenga conocimiento de dicha condición, ya sea por manifestación expresa del trabajador, por diagnóstico médico, o porque resulte notoria a través de signos evidentes.


No serán sujetos de la protección especial quienes presenten una pérdida de capacidad laboral inferior al cinco por ciento (5 %) que no afecte de forma significativa el cumplimiento de sus funciones laborales, conforme a criterios médicos técnicos. Tampoco serán beneficiarios de esta protección las personas cuya discapacidad haya sido conocida y aceptada expresamente

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo – Congreso: carrera 7 No 8-62 - Bogotá oficina 103

robert.quevara@senado.gov.co




21 JUN 2025
44

por el empleador al momento de su vinculación laboral, siempre que dicha circunstancia conste de forma expresa en el contrato de trabajo.

(...)

Atentamente,


ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico-Polo Democrático

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo – Congreso: carrera 7 No 8-62 - Bogotá oficina 103
robert.guevara@senado.gov.co

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **artículo 9** de la ponencia mayoritaria del proyecto de ley no. 311 de 2024 senado, 166 de 2023 cámara acumulado con los proyectos de ley 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”**, el cuál quedará así:

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.


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. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a, **b** y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante ~~el juez o inspector del trabajo~~ **la autoridad administrativa o judicial, de acuerdo con el código de procedimiento laboral o norma que lo sustituya.**

Cordialmente;



LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Bogotá, junio de 2025

Doctor

H.S. EFRAÍN CEPEDA SARABIA

Presidente Senado de la República

Cordial Saludo,


Respetuosamente me permito presentar **PROPOSICIÓN MODIFICATORIA** al inciso c del artículo 9 del Proyecto de Ley No. 311 DE 2024 SENADO, 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY 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"

Artículo modificado

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:

c) Persona que de forma sobreviniente al contrato de trabajo presenta una ~~discapacidad de mediano o largo plazo de carácter~~ **deficiencia** 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.

(...)


11.01.2025

JUSTIFICACIÓN

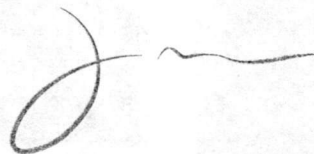
La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU (ratificada por Colombia mediante la Ley 1346 de 2009) plantea una concepción social y relacional de la discapacidad. No define la discapacidad como una mera condición médica, sino como el resultado de la interacción entre personas con deficiencias y barreras del entorno.

En ese sentido, el término "deficiencia" se usa para referirse a las condiciones físicas, mentales, sensoriales o intelectuales, mientras que la "discapacidad" emerge del contexto social que impide la participación plena.

Usar el término "deficiencia" en vez de "discapacidad" permite un enfoque más incluyente y armonizado con el estándar internacional, dejando la puerta abierta a una protección laboral que tenga en cuenta el contexto y no solo el diagnóstico médico.

Seguidamente, la eliminación de la de la frase "de acuerdo con criterios médicos" busca evitar una interpretación restrictiva del fuero de estabilidad laboral reforzada, que condicione la protección a dictámenes clínicos o periciales, lo cual ha sido rechazado por la Corte Constitucional.

Atentamente,



JONATHAN PULIDO HERNÁNDEZ
SENADOR



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá, junio de 2025

Doctor

H.S EFRAÍN CEPEDA SARABIA

Presidente Senado de la República

Cordial Saludo,

Respetuosamente me permito presentar **PROPOSICIÓN MODIFICATORIA** al inciso c del artículo 9 del Proyecto de Ley No. 311 DE 2024 SENADO, 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY 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”*

Artículo modificado

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:

(...)

Parágrafo. 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), **siempre que la terminación del contrato tenga relación con dicha condición y no obedezca a una justa causa**, se requerirá adicionalmente de una autorización ante el juez o inspector del trabajo.

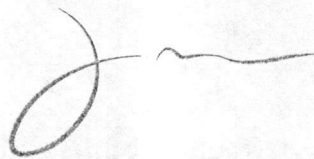
JUSTIFICACIÓN

La propuesta busca precisar el alcance del parágrafo, aclarando que la autorización judicial o administrativa es exigible sólo cuando el despido tiene una relación con la condición de embarazo o discapacidad y no está sustentado en una justa causa.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Esta precisión armoniza el artículo con la jurisprudencia constitucional, evita abusos en ambas partes por parte de empleadores y trabajadores y previene la congestión de procesos ante jueces e inspectores de trabajo por causas que no requieren control reforzado.

Atentamente,



JONATHAN PULIDO HERNÁNDEZ
SENADOR



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.



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 parágrafo 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



Bogotá D.C., junio de 2025.

Honorable Senador
EFRAIN JOSÉ CEPEDA SARABIA
Presidente del Senado de la República de Colombia
C/C Mesa Directiva
Congreso de la Republica.
Ciudad

PROPOSICIÓN

Proyecto de 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”

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Con el fin de garantizar un equilibrio razonable entre los derechos fundamentales de protección a la maternidad y la estabilidad laboral de los trabajadores, y el legítimo interés de las empresas en mantener la continuidad y organización de sus operaciones, se propone limitar la extensión de la estabilidad laboral reforzada prevista en el inciso 3 del artículo 9 del proyecto del ley en discusión otorgada al cónyuge, pareja o compañero/a permanente de la persona gestante, al cincuenta por ciento (50%) del tiempo de protección de esta última, y no al mismo periodo que se aplica a la persona gestante tal como se establece:

... “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”

Esta medida propuesta, permite brindar un respaldo solidario y preventivo al entorno familiar directo durante la etapa de mayor vulnerabilidad, sin generar cargas desproporcionadas para el empleador. Además, se establece la obligación de acreditar formalmente la calidad de pareja, garantizando transparencia, certeza jurídica y adecuada aplicación de la norma. Con ello, se armoniza el principio de protección especial a la familia y la maternidad consagrado en la presente reforma y el ordenamiento constitucional y jurídico colombiano.

Por los motivos anteriormente fundados se sugiere la siguiente:



II. PROPOSICIÓN

Por los motivos anteriormente mencionados, solicitamos modificar el inciso 3 del Artículo 9º del texto propuesto en la ponencia de cuarto debate en la Plenaria de Senado, del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara que cursa su trámite, de la siguiente manera:

ARTÍCULO 9º. 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:

(...)

La medida de protección establecida para la mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente que se encuentre registrado en la empresa, por un término equivalente al cincuenta por ciento (50%) del tiempo de protección de la persona gestante, contado a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento formal del embarazo o parto. Para efectos de esta protección, la calidad de pareja deberá acreditarse mediante registro civil de matrimonio, declaración de unión marital de hecho o documento equivalente aceptado por la legislación vigente.

Cordialmente,

ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO
Senador de la República

11 01 2023

259



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

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 segundo inciso del literal a) 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.


17/01/2025

241



KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

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.

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. 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.

JUSTIFICACIÓN

Eliminar únicamente la palabra "persona" y conservar la locución "mujer gestante" aporta la precisión técnica que exige la redacción legislativa. El término "gestante" ya describe con exactitud el estado biológico protegido el embarazo y, esa condición solo puede recaer en la mujer. Incluir el vocablo "persona" introduce una amplitud conceptual innecesaria que podría prestarse a interpretaciones erróneas, pues abriría la puerta a suponer que cualquier individuo, sin distinción de sexo, puede encontrarse en estado de gestación. La consecuencia sería una ambigüedad normativa que contraría el principio de taxatividad y dificulta la aplicación uniforme de la figura de estabilidad reforzada ante los jueces y la inspección laboral.

La sustitución respeta la igualdad real de género, pues no reduce los derechos reconocidos; simplemente delimita con rigor quién se encuentra cobijado por el fuero. De este modo, se evita la inseguridad jurídica que provocaría una fórmula abierta y se



[REDACTED]
KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

garantiza que la medida siga cumpliendo su finalidad: blindar el empleo de la madre y su bebé durante el período más vulnerable, al tiempo que ofrece a los empleadores un criterio claro y objetivo para el cumplimiento de sus obligaciones.

Atentamente,

KARINA ESPINOSA OLIVER
Senadora de la República

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

*Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara acumulado con los
Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara*

MODIFÍQUESE el artículo 9 del texto propuesto para segundo debate en el Senado de la República del **Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara** el cual quedará así:

ARTÍCULO 9º. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, **sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa,** 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.

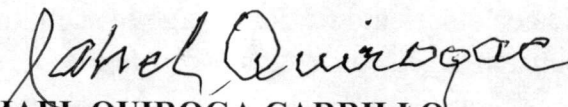
La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente que se encuentre registrada en la empresa.

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 padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o se encuentre en condición discapacidad de**

mediano o largo plazo, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio. Cuando la situación de deficiencia física, mental, intelectual, sensorial, la limitación o la condición de discapacidad sea sobreviniente, la persona trabajadora tendrá derecho a ser reubicada y a que se implementen los ajustes razonables a que haya lugar para que pueda continuar desempeñando su trabajo. ~~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. 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 e),~~ **en este artículo** se requerirá adieionalmente de una la autorización ante el juez o inspector del trabajo. **Cuando el empleador no cumpla con este requisito, el despido se presumirá como discriminatorio y será ineficaz de pleno derecho.**


JAEL QUIROGA CARRILLO
SENADORA DE LA REPÚBLICA
PACTO HISTÓRICO - UP

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 9 del Proyecto De Ley No. 311 De 2024 Senado, 166 De 2023 Cámara Acumulado con Los Proyectos De Ley 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”, el cual quedaría de la siguiente forma:

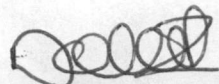
ARTÍCULO 9°. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sólo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal, **de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 300 de la Ley 2452 de 2025, o la que la sustituya:**

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.

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


16.VI.2025

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. 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.

Catherine Juana C.
P. Verde.

Angelica Jimenez C.