



Bogotá, D.C., 8 de marzo de 2023

Señor

**RICARDO ALFONSO ALBORNOZ**

Secretario General

Comisión séptima constitucional permanente

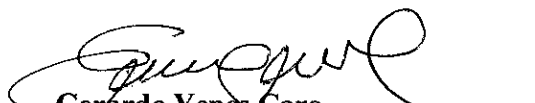
Bogotá - Colombia

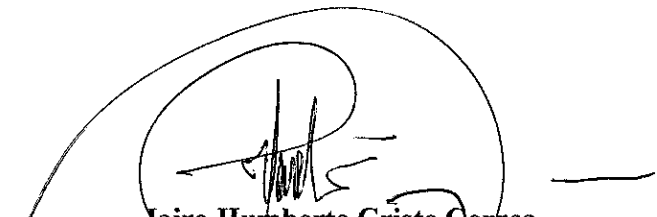
**REFERENCIA:** Informe de ponencia para primer debate en cámara al Proyecto de Ley 301 de 2023 **“Por medio del cual se dictan disposiciones para garantizar la estabilidad laboral de los adultos mayores como medida para prevenir el “edadismo” o la discriminación por edad”.**

Respetado señor presidente:

En cumplimiento del encargo recibido por parte de la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, procedemos a rendir Informe de Ponencia positiva para primer debate el proyecto de Ley N° de 2022 *“Por medio del cual se dictan disposiciones para garantizar la estabilidad laboral de los adultos mayores como medida para prevenir el “edadismo” o la discriminación por edad”.* Con el fin de surtir el respectivo trámite legislativo.

Atentamente,

  
**Gerardo Yepes Caro**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Tolima  
Ponente

  
**Jairo Humberto Cristo Correa**  
Representante a la Cámara  
Departamento Norte de Santander  
Ponente



**INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE EN CÁMARA AL  
PROYECTO DE LEY NO. 301 DE 2022 “POR MEDIO DEL CUAL SE DICTAN  
DISPOSICIONES PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL DE  
LOS ADULTOS MAYORES COMO MEDIDA PARA PREVENIR EL  
“EDADISMO” O LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD.**

**I. TRÁMITE**

El proyecto de Ley número 301 de 2022, de autoría de los Honorables Representantes Gerardo Yepes Caro y Jairo Humberto Cristo Correa, fue radicado el día 29 de noviembre de 2022 ante la secretaria de la H. Cámara de Representantes. Fue asignado para el inicio de su discusión a la Comisión Séptima Constitucional Permanente (artículo 1º de la Ley 3ra de 1992) y la designación del ponente para primer debate.

El contenido de la presente iniciativa es presentado por primera vez en el contexto de la Comisión Séptima Constitucional Permanente, así pues, la Mesa Directiva de la cédula legislativa, procedió a realizar la designación del ponente para Primer Debate.

**II. CONTEXTOS HISTÓRICO Y OBJETO DEL PROYECTO**

El proyecto de Ley 301 de 2022 tiene como principal objetivo la garantía de una estabilidad laboral de los adultos mayores, lo anterior concebido como parte de un proceso que procura por prevenir la discriminación por edad con la denominación de “edadismo”, fija condiciones especiales que protegen y procuran por la garantía del cuidado en el sentido de proteger a las personas que por diversas circunstancias detalladas en el proyecto ven como el hecho de cumplir una edad avanzada al interior de una compañía se convierte en una situación que desmejora las condiciones labores, la carga laboral, las asignaciones o inclusive restringe el acceso para de plano inducir una renuncia o someter al trabajador a no laborar o a hacerlo en el marco de una constante presión o discriminación por esta circunstancia, el presente proyecto no busca por el contrario perpetuar al trabajador que no labora o incumple de manera reiterada sus obligaciones contractuales, por el contrario pretende darle dignidad al adulto mayor para procurar su equidad laboral pero tampoco protege o hace referencia a desconocer las condiciones anteriores fijadas en la ley y referentes a la edad de retiro forzoso o similares que son líneas rojas en la pretensión real de la dignidad del adulto mayor.

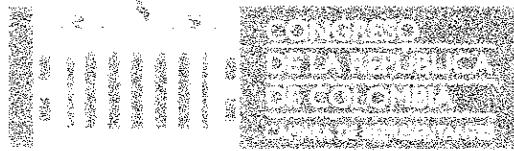
Es necesario entender que la discriminación como concepto ha estado ligada a los seres humanos como un elemento que nos permite entender como un trato desigual hacia un grupo de personas o colectividad, los motivos han sido los protagonistas en diversos momentos de la historia (ASALE, 2020) este concepto encuentra sentido tanto en la comunidad primitiva, el esclavismo, el feudalismo, el capitalismo y el socialismo ha tenido diversas formas de discriminación fundamentadas en la misma estructura, normalmente se veía de manera más explícita la discriminación sobre las minorías aunque no siempre se dio de esta manera, (Carmichael & Woods, 2000), en general los ordenamientos jurídicos obedecen a la evolución o comprensión de los territorios sobre las maneras de relacionarse, por eso es probable que algunas normas inclusive pudieran tener contenidas ideas de promoción de la discriminación por ser otro momento de la vida social o inclusive por no realizarse análisis profundos considerando todas las variables en



cada tema o problemática, de igual manera sucede con nuestra cultura, tradiciones, ideas sociales o hasta maneras de ser.

La sociedad antigua entendía a las edades avanzadas como significado de un privilegio de los dioses, era entendida como una recompensa para los justos (TREJO MATORANA, 2001) de igual manera Plantón concebía la vejez feliz como una virtud, en el poema de Píndaro establece la República: "Pero aquel que nada tiene que reprocharse abraza siempre una dulce esperanza, bienhechora, nodriza de la vejez" no sucedía sin embargo en todas las culturas, Grecia en parte de su literatura versa con desprecio sobre las personas en edad mayor visto desde el texto de Minois: "Vejez maldita y patética de las tragedias, vejez ridícula y repulsiva de las comedias; vejez contradictoria y ambigua de los filósofos. Estos últimos han reflexionado con frecuencia sobre el misterio del envejecimiento" (Debray, 1995), la cultura hebrea concibe a los adultos mayores como parte importante en el ejercicio de toma de decisiones, distintas tribus dan un rol protagónico, desde el éxodo se establece como fueron claves en el proceso de conducción de los pueblos cuando Moisés recibe una orden de Dios diciendo: "Ve, reúne a los ancianos de Israel y díles". Igualmente, las órdenes indicaban "Vete delante del pueblo y lleva contigo a ancianos de Israel" (Reina Valera Ex 17:5, 2020). El imperio romano en general tuvo diversas versiones sobre la edad adulta pero podría decirse que los Romanos tenía en general una esperanza de vida extendida como es el caso de Domicio Ulpiano (170 – 228 D.C) los romanos tenían un sociedad mayoritariamente en edad avanzada comparado a los griegos, la Tabla de Ulpiano como referencia establecía un mecanismo para fijar rentas vitalicias y eran principalmente los hombres quienes lograban estas edades, en contraposición a lo que sucede actualmente, se cree que las muertes postparto ayudaban a que éste fenómeno se presentara y los viudos a menudo de 60 años terminaran en matrimonios frecuentes con jovencitas, la figura del "parter familia" concentraba mayoritariamente el poder en un grupo de lazos extendidos familiares. Se asegura que la república fue la mejor época, muchas personas en edad avanzada accedieron a cargos importantes, se les reconoció su valor e inclusive en el peor momento donde los excesos fueron condición de desprecio los juicios sociales fueron individuales, pero nunca asociados a su período de vida.

Finalmente, la edad media tuvo una condición especialmente abominable y asistencial contra los débiles y desde ése momento las personas de edad avanzada aparecen como grupo especialmente discriminado por su edad al igual que los jóvenes por la insubordinación que terminaba imponiéndose por el poder de la institución de la iglesia, ésta época resalta la idea de la Ley del más fuerte, hecho que los sometió a la solidaridad familiar con el fin de obtener una subsistencia, pese a esto fue una época especialmente difícil para todos los grupos sociales. Sin embargo, la iglesia no tuvo consideración con los ancianos, las reglas monásticas establecían condiciones como la de San Benito, en ella se establece un trato a los ancianos equivalente que al de los niños, de igual manera la denominada "Regla del Maestro" termina desplazando a los ancianos a labores de portero o trabajos menores (Gafó, 1995). Al finalizar la Edad media, el problema se agudizó, la peste negra, la viruela, la peste bubónica y otras afectaban particularmente a los jóvenes y los ancianos terminaron por recuperar su posición social y económica (TREJO MATORANA, 2001) la idea del renacimiento nuevamente genera un problema para los adultos mayores pues el culto a la figura humana se convierte en todo lo que ellos pretendían suprimir. Simon de Beauvoir en su texto *La vejez* da una mirada marxista a la



idea del capitalismo marxista “(...) solo interesa el ser humano en la medida en que rinde. Después se lo desecha (...)” (MARTIN, 2022).

### III. JUSTIFICACIÓN

Para la Organización Mundial de la Salud, y el Ministerio de Salud en Colombia, las personas adultas mayores generalmente tienen 60 años o más de edad, en este sentido en nuestro país existen según el Censo Nacional de Población y Vivienda de 2018 (DANE) para el año 2019 se proyectó un total de 7.107.914 personas mayores de 60 años o más, es decir, un 13,9% de la población total colombiana. El 77 % (5.491.964 personas) se ubicó en las cabeceras municipales; mientras que el 22,7 % (1.615.950 personas) se albergó en el sector rural y rural disperso. Considerando la densidad poblacional por ente territorial, por entidad territorial, se posicionaron por encima del promedio nacional siete de ellos con un 15 % a 20 % de su población en este rango de edad: Quindío, Caldas, Risaralda, Tolima, Boyacá, Valle del Cauca y Antioquia.

Según proyecciones del (DANE) para el 2031 se estima que este grupo sea de 10 millones de personas mayores en Colombia, aumentando en un 41% con respecto al 2021, la denominada transición demográfica a lo denominaron el tránsito a una sociedad envejecida, implica retos para la agenda nacional, el gasto público y nuestra visión frente a esta población.

En términos o acepciones no se encuentra unificada una única manera para determinar a ésta población, pese a esto la (OMS) establece que una persona se clasifica según su edad en: adulto joven, de 18 a 44 años; adulto medio, de 45 a 59 años; adulto mayor (o anciano joven), de 60 a 74 años; anciano, de 75 a 90 años; y anciano longevo, a partir de los 90 años<sup>1</sup>.

Es necesario considerar que Colombia cuenta con una Política Pública Nacional de Envejecimiento y Vejez 2022-2031 y con la creación del Observatorio de envejecimiento y vejez, además de plan nacional de acción intersectorial a través del cual se definirán metas, acciones, responsables, recursos, indicadores de gestión y el impacto de esta política. Dentro de estos públicos es necesario considerar que existen unos ejes estratégicos concebidos en:

1. Superación de la dependencia económica de las personas mayores.
2. Inclusión y participación ciudadana.
3. Vida libre de violencias para las personas mayores.
4. Atención integral en salud, atención a la dependencia y organización del servicio de cuidado.

---

<sup>1</sup> Si bien es más simple definir adulto mayor en función exclusiva de la edad cronológica, hay quienes argumentan que, ya que esta etapa de la vida trae consigo cambios importantes de las condiciones económicas, el físico y los roles en la vida familiar, entre otros, lo importante es la percepción que la sociedad tiene de ella, es decir, la construcción social que implica.

[https://www.upf.edu/web/antenas/el-neologismo-del-mes/-/asset\\_publisher/GhGirAynV0fp/content/id/6332740/maximized#.Y3xNTXbMK3A](https://www.upf.edu/web/antenas/el-neologismo-del-mes/-/asset_publisher/GhGirAynV0fp/content/id/6332740/maximized#.Y3xNTXbMK3A)

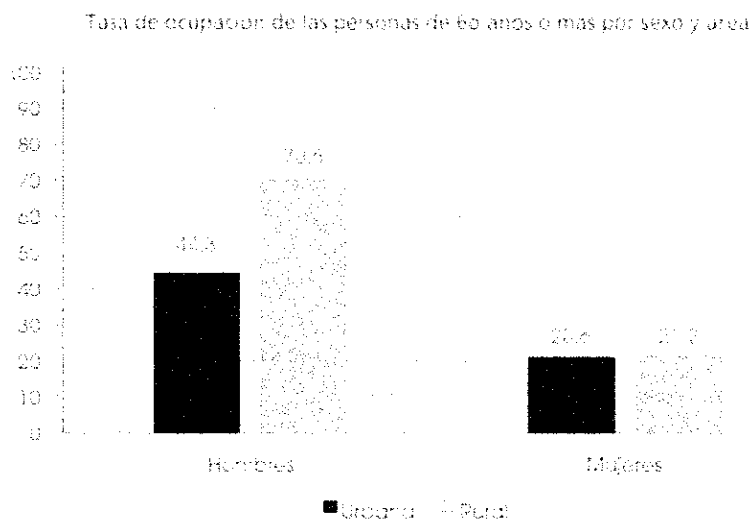


5. Envejecimiento saludable para una vida independiente, autónoma y productiva en la vejez.
6. Educación, formación e investigación para enfrentar el desafío del envejecimiento y la vejez.

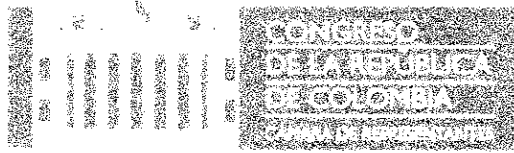
El proyecto de ley centra su estudio en la necesidad de establecer una serie de condiciones que posibiliten el escenario del cuidado del trabajo y las condiciones de no discriminación cuando de despidos se trata pero además una serie de responsabilidades en cabeza del Ministerio de las TIC para la rehabilitación laboral, en este sentido el proceso implica una consideración sobre la necesidad de formación y un análisis de brechas que sirvan como reproche social a las conductas de manera directa o indirecta promueven una sociedad que discrimina por edad.

La discriminación se puede clasificar por criterios como: clase social, edad, género, origen étnico, discapacidad, orientación sexual, especie, lateralidad, embarazo, religión, personalidad, trastorno psiquiátrico entre otros. En su clasificación también debemos advertir que existen algunas formas de discriminación como lo son: Directa, cognitiva, no cognitiva, jerárquica, reflexiva, se segundo orden, epistémica etc. (Corbin, 2017).

Existen una serie de creencias estereotípicas asociadas al desempeño laboral de los trabajadores mayores, existe evidencia de que las tasas de contratación laboral son más bajas para candidatos mayores igualmente calificados que los candidatos más jóvenes (Krings, 2011) se ha establecido un rigor en el abordaje que supone que es una población con menor resistencia al cambio, menos flexibilidad y adaptabilidad, en relación con empleados más jóvenes se les cargó una idea del costo por su cercanía con la edad retiro, altas rentas por distintos conceptos (Posthuma, 2009), lo anterior no sólo se comparó sino que además pudo establecer como hallazgo que el desempeño laboral de jóvenes y adultos mayores es comparable, concluyendo que **la edad es un predictor débil de rendimiento en el trabajo** (McDaniel, 2012).



**Fuente: El mercado Laboral y las Personas Mayores. (Martínez-Restrepo, Enríquez, & Pertuz, 2015)**



Los adultos mayores en Colombia trabajan en su mayoría por no haber podido acceder aún al retiro o pensión según estudios de la Misión Colombia Envejece de la Fundación Saldarriaga Concha, 30% de la población mayor de 60 años y el 7% de los mayores de 80 años aún trabajan, cifra diametralmente distinta a la situación en países de la Unión Europea donde llega apenas al 11,1%.

#### **IV. ANÁLISIS DE CONSTITUCIONALIDAD Y LEGALIDAD.**

##### **1. ANÁLISIS CONSTITUCIONAL**

###### **1.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.**

Los principios fundantes del derecho al trabajo se encuentran desde el preámbulo de la constitución en lo referente a la dignidad humana, la solidaridad y la prevalencia del interés general, como orientadores de interpretación.

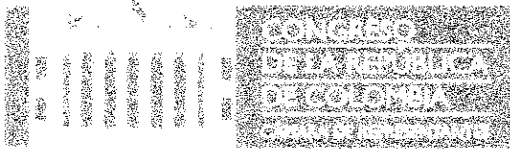
Nuestra constitución ha considerado que existen una serie de condiciones asociadas al derecho al trabajo, pero además a la consideración de la idea del trabajo como una condición de especial protección y fija las circunstancias en las que ésta se pueda dar:

*Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.*

Se debe establecer además que existe un sistema universal de derechos humanos, en ellos no sólo se consigna el derecho al trabajo sino además en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CDESC), en este sentido el enfoque procura entenderlo en el marco de las condiciones de dignidad de los seres humanos, es importante entonces considerarlo además en circunstancias de dignidad.

En derecho al trabajo debe concebirse desde este bloque de constitucionalidad en una esfera individual donde se reconoce al trabajador para que accede en condiciones de dignidad y en procura del cuidado y desarrollo de condiciones justas. En un segundo momento, el enfoque colectivo supone el hecho y consideración sobre los grupos de trabajadores, efectivamente este proceso implicaría una condición de asociación en sindicatos, promoviendo además el derecho de huelga y similares.

El trabajo debe considerar algunas dimensiones contempladas tanto el artículo 23 como en el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, en ese sentido se aborda el derecho a un nivel de vida adecuado que debe considerar la salud, bienestar, alimentación, vivienda, vestido y seguridad social.



Desde los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha venido estableciendo un enfoque de derechos fundamentales centrado en la ratificación de la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, ésta declaración se relaciona cuatro categorías con principios: i) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; ii) **la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación**; iii) la abolición efectiva del trabajo infantil; y iv) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

El desarrollo del derecho al trabajo se establece de manera ordenada en la Sentencia T-475 de 1992 se estableció por la Corte Constitucional:

*“no solo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo.*

*La Constitución, más que al trabajo como actividad abstracta, protege al trabajador y su dignidad”.*

La implicación como el presente proyecto de ley deben abordar un enfoque centrado en el trabajador por medio de su relación contractual y reglamentaria, pero en igual medida debe considerar el trabajo por cuenta propia, independiente y además sin subordinación. Desde un punto de vista centrado en el proceso constitucional el artículo 53, es quien dio facultades particulares a el congreso para el cumplimiento de un postulado centrado en:

***ARTICULO 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:***

*Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; **estabilidad en el empleo**; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, **la capacitación**, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

*El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.*



*Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.*

*La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.*

En efecto, ésta búsqueda se ve concretada en el propósito de la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo y en él se contemplaron unas medidas aplicables para las formas y realidad de ése momento histórico fijando unos postulados básicos hasta el día de hoy, pero como la sociedad y las leyes, el marco normativo requiere responder a una serie de fenómenos sociales que van variando el enfoque en particular sobre los sujetos objeto de discriminación y ése impacto pretende procurarse en este sentido.

Finalmente, el artículo 334 constitucional, se enfoca en la intervención del Estado en la economía, condiciona que el Estado de forma especial interviene para dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos, es decir, lo fija como un derecho y un deber a cargo del estado.

En este entendido, la Constitución Política de Colombia concibe el empleo como una circunstancia promotora de la estabilidad y que procura por ofrecer herramientas que promuevan una cultura libre de cualquier tipo de discriminación en el escenario laboral.

## **2. ANÁLISIS DE LEGALIDAD**

Como sustento de la normativa se debe entender que el marco normativo concibe que se trata de un problema esencialmente multifactorial, que en muchas ocasiones hace difícil evidenciar el fenómeno y clasificarlo en el tipo de discriminación que pudiera presentarse, el Diario Oficial No. 45.777 de diciembre 30 de 2004, ley 931 que resalta:

*ARTÍCULO 1o. OBJETIVO. La presente ley tiene por objeto la protección especial por parte del Estado de los derechos que tienen los ciudadanos a ser tratados en condiciones de igualdad, sin que puedan ser discriminados en razón de su edad para acceder al trabajo. ARTÍCULO 2o. PROHIBICIÓN. Ninguna persona natural o jurídica, de derecho público o privado, podrá exigir a los aspirantes a ocupar un cargo o ejercer un trabajo, cumplir con un rango de edad determinado para ser tenido en cuenta en la decisión que defina la aprobación de su aspiración laboral. Los requisitos para acceder a un cargo que se encuentre vacante o a ejercer un trabajo deberán referirse a méritos o calidades de experiencia, profesión u ocupación.*

Este antecedente legislativo, requiere comprender que aun cuando los escenarios de discriminación se den en el marco laboral, las personas tienen consecuencias sobre la decisión de discriminar un trabajador y en muchas ocasiones no es sólo una convocatoria





o restricción, que si bien no debe considerarse como parte de la idea de retiro forzoso que pudiera tener otra connotación, si implica una mirada real sobre fenómeno de la discriminación por edad, el desempleo de una persona mayor implica unas consecuencias distintas que para cualquier otro grupo poblacional, éste no sólo implica en muchos casos salir del mercado laboral sino afectaciones de tipos personal y de salud mental. En consecuencia, la implicación de dejar de trabajar o condena a no cumplir con su último tramo para acceder a su pensión que de salir en los últimos 3 años podría implicarles una pérdida de la pensión.

Ley 1850 de 2017 que penaliza el maltrato intrafamiliar, negligencia y abandono de las personas mayores, pero además contempla algunas alternativas poco utilizadas en la asimilación del desempleo de la población mayor, se resalta como solución la protección, pero además asume una alternativa de operación que se encuentra en el Artículo 12:

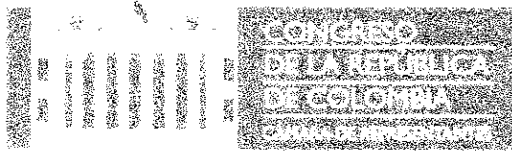
**PROGRAMA DE ASISTENCIA A PERSONAS DE LA TERCERA EDAD.** *En los municipios, distritos y departamentos, de acuerdo con su tradición y cultura, se podrá financiar la creación, construcción, dotación y operación de Granjas para Adultos Mayores, para brindar en condiciones dignas, albergue, alimentación, recreación y todo el cuidado que los usuarios requieran. Para este propósito se podrán destinar recursos del gasto social presupuestado para la atención de personas vulnerables.*

**PARÁGRAFO 1o.** *Para una adecuada operación de las Granjas para Adultos Mayores, durante los seis meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, Agencia Nacional de Tierras y el Consejo Superior de uso de Suelo, el Instituto del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena) y el Ministerio de Salud y Protección Social, generarán los lineamientos técnicos necesarios para la adecuada entrada en funcionamiento de las Granjas para Adultos Mayores.*

**PARÁGRAFO 2o.** *Las unidades municipales de asistencia técnica agropecuaria podrán incorporar en sus planes de asistencia técnica y planes operativos, el acompañamiento y asistencia permanente a los proyectos desarrollados que en materia agrícola, pecuaria, silvícola y ambiental se desarrollen en las Granjas para Adultos Mayores.*

Es claro que existen dos enfoques en el abordaje de las soluciones políticas al fenómeno el primero es el objeto del presente proyecto de ley que supone cuidar el empleo de las personas mayores, pero existe claramente otro centrado en promover alternativas donde encontramos ésta y otras opciones como el Sello del adulto mayor.

Artículo 217 de la Ley 1955 de 2019 que modifica la Ley 687 de 2001 en relación a la Estampilla para el Bienestar del Adulto Mayor, referente al uso de los recursos para la protección en los denominados Centros Vida y el 30% a la modalidad asistencia y cuidado en los Centros de Bienestar al Adulto Mayor.



Ley 2040 de 2020 que impulsa el empleo de las personas mayores sin pensión, la normativa presenta la posibilidad de presentar una serie de condiciones centradas en el marco de la certificación de empleador mayores, la deducción del impuesto sobre la renta por contratación de los adultos mayores. Configuración del “Sello amigable “Adulto Mayor”

Ley 2055 de 2021 "Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores" especialmente la prohibición en Colombia de la discriminación por razones de edad.

## V. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El proyecto analiza un contexto en el que términos concretos se hace referencia a una población denominada adulto mayor, en ese entendido pretende además incluir rangos etarios desde los cuales se empieza a materializar la denominada discriminación por edad en los escenarios laborales, pues en Colombia un adulto mayor es una persona de 60 años, pero considerar el flagelo de la discriminación por edad puede ir dirigido a públicos desde los 40 años o inclusive existe una evidente discriminación cuando se hace referencia a personas jóvenes que debido a su edad también son considerados como no aptos para ciertos trabajos, pese a esto el enfoque del presente proyecto centra su interés en la población mayor y adulta pues estima que existen mecanismos de política pública para los jóvenes aunque en ocasiones tampoco se materialicen si es de interés del proyecto centrarse en población concreta. Según datos del DANE<sup>2</sup> en Colombia existe una población de 6.808.641 de personas adultas mayores en 2020 y los departamentos con mayor participación de personas adultas mayores son: Quindío (19,2%), Caldas (18,7%), Risaralda (17,8%), Tolima (17,2%), el hogar en promedio de una persona adulta mayor refleja que el 29,2% vive en hogares de dos (2) personas y el 14,2% viven solas.

al revisar esta población se advierte por el DANE que las mujeres adultas y adultas mayores dedican en promedio dos horas más de trabajo que no es remunerado en relación con los hombres de sus mismos grupos etarios, estas horas aumentan dramáticamente en relación al escenario del cuidado de personas en condición de discapacidad, en relación a la pobreza en tiempo el 10,7% de las personas adultas mayores son pobres de tiempo: 13,5% de los hombres y 8,2% de las mujeres este indicador hace referencia al porcentaje de personas que tienen un déficit de tiempo semanal para realizar: trabajo remunerado, actividades del cuidado personal, ocio y producción doméstica no sustituible.

El proyecto de ley centra su estudio en la protección del trabajador no de manera oficiosa sino como una medida que promueva un efectivo cuidado sobre el empleo de las personas mayores por las implicaciones que esto tiene en las personas mayores de 45 años y es reiterado como se evaden las responsabilidades por la no realización de un proceso de consulta real y advirtiendo las circunstancias de acompañamiento a una parte que no sólo

<sup>2</sup> <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/presentacion-caracteristicas-generales-adulto-mayor-en-colombia.pdf>



es trabajador y parte débil, sino además sobre el que bien podrían ejercer más de una forma de discriminación, la encuesta SABE en Colombia presentó los siguientes análisis:

- 1) Más del doble de los hombres en comparación con las mujeres sufraga de manera autónoma sus gastos. En particular, mientras un 40% a 50% de los hombres paga en su totalidad los gastos de la casa, comida, ropa, paseos y transporte, entre las mujeres 18% a 28% lo hace. Adicionalmente, mientras más de la tercera parte de los hombres sufraga en su totalidad los costos de visitas médicas y prótesis, solo una quinta parte de las mujeres asume dichos gastos. De forma similar, mientras una quinta parte de los hombres paga totalmente los costos de hospitalizaciones y una cuarta parte paga los medicamentos, entre 10% y 15% de las mujeres asumen dichos costos de salud.
- 2) Las personas adultas mayores reportaron haber trabajado un promedio de 35,9 años. Se observaron diferencias en este promedio según grupo etario y sexo. Los hombres y quienes tienen mayor edad reportaron mayor cantidad de años de trabajo. Específicamente, se observaron casi quince años de diferencia en el promedio de tiempo laborado entre quienes se encuentran entre 60 a 64 años (30.6%) y quienes tienen 80 o más años de edad (43.0%). De manera similar, los hombres (44,8%) tienen 15 años más de tiempo laborado que las mujeres (29,5%).

La encuesta identifica que en comparación con todos los demás grupos poblaciones de la sociedad colombiana, las personas adultas mayores están *“están en peores condiciones socioeconómicas. De acuerdo con los resultados de la Encuesta SABE Colombia en 2015, las personas mayores de los estratos 1, 2 y 3 fueron 28.4%, 39,6% y 30,0%, respectivamente. Esto es, las personas adultas mayores tienen una mayor proporción en estratos 1 y 2 y una menor proporción en estratos más altos, en comparación con el promedio nacional. La peor condición socioeconómica evidenciada se refleja en los demás indicadores de bienestar que evalúa la encuesta”*.

Bajo este entendido las personas adulto mayores requieren un cuidado urgente, preferente y especial en lo referente a las condiciones laborales y en especial al cuidado no sólo en términos de actualización y habilidades tecnológicas sino especialmente a la manera en la que son desvinculados laboralmente de sus trabajos por esta circunstancia.

Los adultos mayores presentan una participación en la economía, representada principalmente en su aporte en la reducción de pobreza de los hogares, mediante labores en ocasiones no remuneradas si se ve desde el enfoque de empleados y mucho más desde el enfoque del Sistema Nacional del Cuidado, según la Encuesta Continua de Hogares 29.9% de las personas entre los 60 y 79 aun laboran, es cierto, sin embargo, que esta participación disminuye con el incremento de la edad a 5.8%.

Según cifras del (DANE) en 2021, los adultos mayores fueron el grupo mayormente afectado por los efectos de la pandemia en lo referente a el aumento del desempleo que



se ubicó en un 20% para este grupo poblacional, proteger el empleo es una condición de garantía para las personas adulto mayores que ven con dificultad que su estabilidad laboral se mantenga pues la edad empieza a implicarles una condición de retiro que se promueve muchas veces por sus compañeros de trabajo, una asignación de funciones menores o inclusive un despido que indirectamente esconde la circunstancia de la edad.

**VI. IMPACTO ECONÓMICO, FISCAL Y ECOLÓGICO.** El presente proyecto de Ley no genera gastos económicos, fiscales y ecológicos a la Nación.

## **VII. PROPOSICION**

De acuerdo con las consideraciones anteriores, se propone a la Honorable Comisión séptima de la Cámara de Representantes de la república de Colombia , en el curso del trámite respectivo legislativo dar primer debate al proyecto de ley 301 del 2023 Cámara " Por medio del cual se dictan disposiciones para garantizar la estabilidad laboral de los adultos mayores como medida para prevenir el "edadismo" o la discriminación por edad.

### **El Congreso de Colombia**

#### **DECRETA**

**Artículo 1º:** Establece el objeto del proyecto de ley, el cual consiste en: *Dictar disposiciones para garantizar la estabilidad laboral de los adultos mayores como medida para prevenir el "edadismo" o la discriminación por edad.*

**Artículo 2º Definiciones.** En el presente proyecto de ley cuando se hace referencia a personas adultos mayores deberá entenderse por estos a (adulto medio, de 45 a 59 años; adulto mayor (o anciano joven), de 60 a 74 años; anciano, de 75 a 90 años; y anciano longevo, a partir de los 90 años) conforme a los parámetros metodológicos de la CEPAL.<sup>3</sup>

**Artículo 3º** Las cajas de compensación familiar conforme su misionalidad diseñarán una oferta de servicios formativos para la actualización de conocimientos en medios digitales y la gestión de la empleabilidad de los adultos mayores.

<sup>3</sup> [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44369/1/S1800629\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44369/1/S1800629_es.pdf)



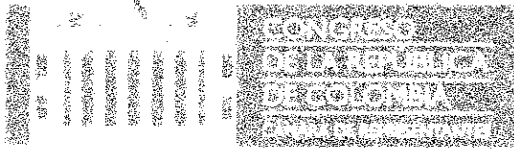
**Artículo 4°** El Ministerio del trabajo en asocio con el Ministerio de las TIC, diseñará una oferta de contenidos formativos en el marco de sus competencias que enfoquen una estrategia de actualización de conocimientos en TIC, analizando las brechas existentes con los otros grupos poblaciones para la pertenencia de la formación.

**Artículo 5°** Los empleadores tanto públicos como de derecho privado, deberán informar a la Oficina del trabajo o según corresponda, cuando se pretenda concretar un despido de una persona adulta mayor, lo anterior con el fin de advertir que éste no se da en virtud de su edad y con la finalidad de promover una cultura de la no discriminación en el territorio nacional, deberán considerar factores como la eliminación sistemática de tareas o sustitución, evidencia que conduzca de manera clara al rechazo por edad, no adelantar procedimiento o llamados de atención previos a la determinación, disminución injustificada de carga laboral, burlas, comentarios o escenarios de mobbing laboral. En todo caso la investigación no durará más de 2 meses en procura de garantizar el derecho al trabajo y la dignidad humana.


**Artículo 6°** Dentro de los tiempos fijados por el Ministerio del Trabajo se reglamentarán las condiciones en las que se deba surtir la investigación, capacitando a los inspectores y sus equipos en la detección de factores directos o indirectos en los que se concreta la discriminación por edad o “edadismo”.

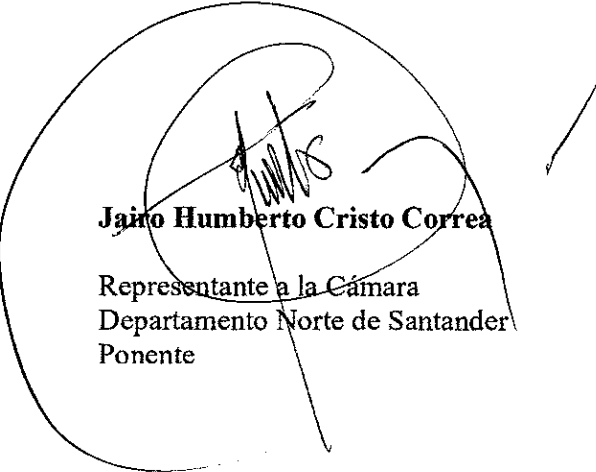
**Artículo 7°** El Ministerio del trabajo estimará la sanción en multa para los empleadores que tengan algún grado de culpabilidad al finalizar los procesos correspondientes.

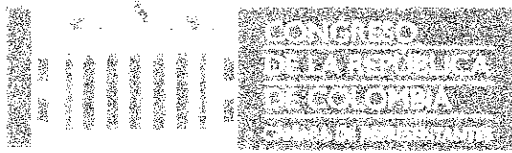
**Artículo 8°.** Vigencia y derogatorias. La presente ley regirá a partir de su publicación, y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.



De las honorables congresistas,

  
**Gerardo Yepes Caro**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Tolima  
Ponente

  
**Jairo Humberto Cristo Correa**  
Representante a la Cámara  
Departamento Norte de Santander  
Ponente



## BIBLIOGRAFIA

- ASALE, R. (2020). *Diccionario de la lengua española*. España.
- Carmichael, F., & Woods, R. (2000). Ethic Penalties in Unemployment and occupation Attainment: Evidence for Britain. *Revistas Internacional de Economía Aplicada*, 71-98.
- Corbin, J. A. (11 de febrero de 2017). *Psicología y mente*. Obtenido de Psicología y mente : <https://psicologiaymente.com/social/tipos-de-discriminacion>
- Debray, R. (1995). *El Estado Seductor*. Buenos Aires: Manantial.
- Díaz, L. B. (2015). Significado del deporte en la dimensión social de la salud. *Salus*, 33.
- Gafo, J. (1995). *La Iglesia Católica y la Tradición cristiana ante la ancianidad*. Madrid: Ética y ancianidad.
- Krings, F. S. (2011). Stereotypical inferences as mediators of age discrimination: The role of competence and warmth. *British Journal of Management*, 187-201.
- MARTIN, N. B. (2022). Las personas mayores en el contexto de la sociedad paliativa. Algunas reflexionas desde la filosofía de BYUNG. CHUL HAN. *Revista Internacional CONSINTER de Direito - Publicação Oficial do Conselho Internacional de Estudos Contemporâneos em Pós-Graduação*, 153 - 182.
- Martínez-Restrepo, S., Enríquez, E., & Pertuz, M. C.-M. (2015). El mercado laboral y las personas mayores. *Editorial Fundación Saldarriaga Concha*, 25-30.
- McDaniel, M. P. (2012). Job performance and the aging worker. *The Oxford Handbook of Work and Aging*, 280-297.
- Posthuma, R. &. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 158-188.
- Reina Valera Ex 17:5. (2020). *(Exodo 17: 5)*. Bogotá: Reina Valera.
- TREJO MATORANA, C. (2001). *El viejo en la historia*. Chile: Acta Bioethica.
- William Ramírez, S. V. (2004). EL IMPACTO DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTESOBRE LA SALUD, LA COGNICIÓN, LA SOCIALIZACIÓN Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO: UNA REVISIÓN TEÓRICA. *Estudios Sociales*, 75.