

Bogotá D.C., diciembre de 2025

Señor,

**JAIME LUIS LACOUTURE**  
SECRETARIO GENERAL  
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**Referencia: Proyecto de Ley No. \_\_\_ de 2025 “POR MEDIO DEL CUAL SE ADICIONA UN ARTÍCULO A LA LEY 361 DE 1997 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES PARA LA PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD DE LAS Y LOS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES”**

Respetado Secretario,

En nuestra condición de Congresistas de la República, en uso del derecho que consagra el artículo 154 de la Constitución Política y los artículos 139 y 140 de la Ley 5ª. de 1992 y art. 13 de la Ley 974 de 2005, nos permitimos presentar a consideración del Honorable Congreso, el presente Proyecto de ley “Por medio del cual se modifica la Ley 1448 de 2011 y se dictan disposiciones para la reparación integral de los Sujetos de Reparación Colectiva bajo la modalidad de restitución en materia tributaria”, con su respectiva exposición de motivos, en consecuencia, le solicitamos se sirva dar inicio al trámite legislativo respectivo.

Por los Honorables Congresistas,



**GILDARDO SILVA MOLINA**  
Representante a la Cámara  
Departamento de Valle del Cauca




Redes Sociales:

@gildardosilvaph

**PROYECTO DE LEY NO. \_\_\_\_ DE 2025**

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADICIONA UN ARTÍCULO A LA LEY 361 DE 1997 Y SE  
DICTAN OTRAS DISPOSICIONES PARA LA PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD DE LAS Y  
LOS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES**

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

**DECRETA:**

**TÍTULO I**

**CAPÍTULO I**

**GENERALIDADES**

**Artículo 1°. Objeto.** La presente ley tiene por objeto ampliar las circunstancias en las cuales los trabajadores son titulares de estabilidad laboral reforzada, adicionar un artículo a la Ley 361 de 1997 a cerca de la reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada y dictar reglas para la protección laboral ante la automatización del trabajo.

**CAPÍTULO II**

**Artículo 2°. 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) Amparadas por el fuero sindical, esto es, las personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

comités seccionales por el tiempo que duren en éstos y hasta por seis meses más, los miembros de la comisión de reclamos, todos en los términos que determinan las normas del Código Sustantivo del Trabajo o en disposiciones convencionales.

**b)** Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, entendida la discapacidad como lo establece la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013.

**c)** Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.

**d)** Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.

**e)** Fuero Circunstancial, esto es, las personas directamente beneficiarias de un proceso de negociación colectiva, desde la presentación del pliego de peticiones y hasta la fecha en que finalice el conflicto colectivo.

**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), c) y d), se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el del literal c) y d) ante el inspector del trabajo. En el del literal e) no se requerirá autorización, pero solo podrán despedirse por justa causa. En los demás eventos no se requerirá autorización previa, pero se sancionará judicialmente cuando se evidencie un despido discriminatorio.

**Parágrafo 2.** Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en el literal b), c) y d) de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo

para terminar el contrato de trabajo con justa causa, o por una de las causales contempladas en el artículo 61 del Código sustantivo del trabajo.

Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue discriminatorio, podrá acudir ante la justicia.

**Parágrafo 3.** En el caso previsto en el numeral b), cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador deberá solicitar autorización previa al inspector del trabajo para proceder al despido. En este caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y al pago de una suma adicional de seis (6) meses de salario, junto con los montos adicionales que correspondan para garantizar el pago por el mismo tiempo de aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones en compensación.

**Parágrafo 4.** El Gobierno Nacional dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, deberá reglamentar el trámite de autorización para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b), c) y d) del presente artículo.

**Artículo 3°.** Adiciónese el artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:

**“Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada.** Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.

Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

garantizar que la reubicación, cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.

En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo”.

**Artículo 4°. Protección laboral ante la automatización de actividades.** En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:

- 1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular.
- 2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.
- 3) Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos.
- 4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código.
- 5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

**Parágrafo.** El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

**Artículo 5°. Vigencia.** La presente ley deroga las normas que le sean contrarias y rige a partir de la fecha de su promulgación.

Por los Honorables Congresistas,



**GILDARDO SILVA MOLINA**  
Representante a la Cámara  
Departamento de Valle del Cauca




Redes Sociales:

@gildardosilvaph

## PROYECTO DE LEY NO. \_\_\_\_ DE 2025

### POR MEDIO DEL CUAL SE ADICIONA UN ARTÍCULO A LA LEY 361 DE 1997 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES PARA LA PROTECCIÓN Y ESTABILIDAD DE LAS Y LOS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

##### **i. Objeto del Proyecto**

El presente proyecto de ley tiene como finalidad estatuir una serie de garantías laborales en favor de la clase trabajadora colombiana. Las medidas buscan ampliar el mandato de dignificación de las condiciones de estabilidad y protección de los sujetos de especial protección en las relaciones laborales. La realidad de precarización y proliferación de contratos basura en el mundo del trabajo debe ser contrarrestada por la creación de posiciones jurídicas de amparo de los sujetos más débiles en las relaciones de trabajo.

##### **ii. Justificación General**

El modelo de democracia constitucional vigente mandata un ordenamiento jurídico que se amolde a los cambios sociales. Las disposiciones jurídicas contenidas en la Constitución, al menos en la carta de derechos, son en su mayoría principios jurídicos que ordenan la intervención del Estado en el trato social. Así, estas normas adscriben mandatos de optimización para que algo se desarrolle en la mayor medida de las posibilidades jurídicas y de hecho.

El trabajo humano en el Código del Estado postuló una serie de principios que aún no han sido desarrollados. El trabajo es un principio y un derecho a la vez, así lo postulan los artículos 1, 25 y 53 del mencionado Código. Esta doble dimensión debe ser protegida y realizada por las autoridades públicas y los particulares. La economía capitalista en su versión neoliberal ha entrado en franca confrontación con la protección estatal de esta actividad humana, para maximizar las ganancias de los empleadores se requieren mayores niveles de desamparo del extremo débil de las relaciones laborales.



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

La apropiación privada de la fuerza de trabajo sigue siendo la principal forma de organización de la vida. En este caso, la amplificación de las fuerzas productivas ha implicado la maximización de la capacidad de extracción de plusvalor, llevando a la clase trabajadora a un estado de expropiación casi que absoluta de su tiempo de vida.

La ampliación de las capacidades técnicas y tecnológicas de producción ha ido en desmedro de los derechos de las y los trabajadores. A contrario sensu de las promesas de mejores condiciones y más empleo, en el último decenio han proliferado modalidades de vinculación contractual que desconocen los principios jurídicos que gobiernan las relaciones de trabajo, llevando en últimas a un estado de desprotección absoluta y estabilidad relativa a las inmensas mayorías colombianas.

Para adoptar los remedios jurídicos idóneos a los problemas contemporáneos en materia laboral, se requiere la creación de posiciones jurídicas por mandato de la ley. La creación de reglas de este nivel implica reforzar las normas laborales de orden público, las cuales no pueden ser objeto de convención en contrario por los extremos de las relaciones de trabajo y laborales. Sólo creando nuevas reglas que realicen los principios jurídicos constitucionales se logrará un mayor consenso social alrededor de la protección del trabajo como derecho universal de la humanidad.

De forma específica el artículo 53 constitucional contempla los principios de estabilidad en el empleo, garantía a la seguridad social y protección especial a la mujer y a la maternidad. Estos principios mínimos fundamentales son desarrollados por las reglas jurídicas que se pretenden crear por medio del presente proyecto. A diferencia de los principios, las reglas son mandatos de obligatorio cumplimiento, las cuales contienen obligaciones que ordenan hacer, dar, no hacer o respeto a una libertad.

Por su parte, el principio de igualdad del artículo 13 constitucional contempla dos mandatos de promoción de la igualdad. Por su parte, la promoción de la igualdad para su realización y efectividad en favor de los grupos marginados y discriminados. Por otra parte el mandato de protección a las personas en circunstancia de debilidad manifiesta a causa de su condición económica, física y mental. La inaplicación de estos mandatos acarrearía inclusive sanciones.



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

Estos fundamentos constitucionales habilitan la creación de medidas del calado como las señaladas en el presente proyecto. La Corte Constitucional ha definido con claridad, en una línea jurisprudencial pacífica, la prohibición de despido a determinados titulares de los derechos laborales. Los sujetos de especial protección constitucional como los sindicalistas, el trabajador enfermo, la madre gestante y los trabajadores ad portas de pensionarse gozan de una estabilidad relativa reforzada. Esta elongación de la justicia constitucional en las relaciones de trabajo ha respondido a la falta de regulación legal de este nivel de estabilidad.

La protección del extremo más débil de la relación de trabajo por vía de los derechos laborales se ha mostrado ineficiente ante los sujetos previamente mencionados. Ha debido ser el modelo de control difuso de constitucionalidad realizado por todos los jueces colombianos el medio con el cual se ha buscado corregir los errores del sistema. Esto no puede seguir siendo así. El Congreso de la República en cumplimiento de lo ordenado por el artículo 150 constitucional debe hacer las leyes que hagan efectivas los valores y principios constitucionales.

### **iii. Justificación específica: Razón de cada medida del Proyecto**

#### **Artículo 2: Estabilidad Laboral Reforzada**

El Artículo 2 del proyecto de ley constituye el núcleo de la reforma en materia de derechos individuales, ampliando y tipificando las circunstancias que otorgan estabilidad laboral reforzada. Este artículo amplía las circunstancias en las cuales los trabajadores gozan de estabilidad laboral reforzada (fuero sindical, fuero ocupacional, maternidad, pre-pensionados y fuero circunstancial). Recoge y desarrolla las reglas de derecho jurisprudencial fijadas en las siguientes sentencias de la Corte Constitucional: SU-036/99, SU-070/13, T-638/16, T-357/16, SU-049/17, C-005/17 y SU-075/18.

La estabilidad en el empleo es un principio mínimo fundamental del trabajo, que implica un derecho de resistencia al despido, garantizando que el trabajador permanezca en su empleo mientras cumpla adecuadamente sus funciones y no exista justa causa legal para la terminación. Las medidas de este



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

artículo buscan convertir en derecho legislado algunas reglas de protección a ciertos sujetos destinatarios de posiciones jurídicas decantadas por la jurisprudencia constitucional.

### **Protección de Sujetos de Especial Protección Constitucional**

La estabilidad laboral reforzada se deriva del principio de solidaridad y busca proteger a las personas susceptibles de ser discriminadas en el ámbito laboral. La terminación del contrato de estos sujetos se considera un acto inconstitucional, cuya consecuencia debe ser la ineficacia del despido y el reintegro.

**Fuero Sindical:** El fortalecimiento del fuero sindical (literal a) responde a una necesidad histórica de equilibrar las relaciones de poder en el trabajo. El despido es utilizado frecuentemente como una herramienta de persecución antisindical, desmantelando las organizaciones de trabajadores antes de que puedan consolidarse.

La medida exige autorización judicial previa para el despido de fundadores, miembros de juntas directivas y delegados ante las comisiones de reclamos. Esta exigencia no es un privilegio personal del directivo, sino una garantía institucional para el sindicato. Sin estabilidad para sus líderes, el derecho de asociación sindical se vacía de contenido. La protección a la libertad que trata el literal se extiende incluso a los adherentes y a los miembros de comités seccionales, reconociendo la capilaridad de la actividad sindical y la necesidad de proteger el liderazgo en todos los niveles de la estructura gremial.

Esta medida encuentra su justificación más profunda en los informes de la Escuela Nacional Sindical (ENS), que retratan un panorama de violencia y estigmatización que sigue vigente en el periodo 2023-2024.

Según el Sistema de Información de Derechos Humanos de la ENS, la violencia antisindical en Colombia no es un fenómeno del pasado. Entre agosto de 2022 y agosto de 2024, se documentaron más de 600 violaciones a la vida, libertad e integridad de los sindicalistas. Si bien las tasas de homicidio han mostrado



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

variaciones, las amenazas y el hostigamiento se mantienen como tácticas predominantes (65.8% de los casos) para disuadir la actividad sindical.

En este contexto de violencia, el despido laboral no es un acto neutro; es frecuentemente una herramienta de persecución política y social. La ENS ha identificado patrones donde el despido se utiliza para "descabezar" organizaciones nacientes o para castigar a quienes lideran pliegos de peticiones. Permitir que estos despidos se realicen mediante el simple pago de una indemnización equivale a permitir que la empresa compre la impunidad frente a la violación del derecho fundamental de asociación.

### **La utilización del despido como arma de persecución**

La investigación cualitativa revela casos emblemáticos que sustentan la necesidad de la autorización judicial previa propuesta en el proyecto de ley.

#### **- El caso Ecopulpack: Despidos tras la absolución judicial**

Uno de los casos más ilustrativos de la persecución sindical moderna es el de la empresa Ecopulpack. Según reportes del Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo y la Agencia de Información Laboral (AIL) de la ENS, trabajadores de esta empresa fueron sometidos a un proceso penal bajo acusaciones que posteriormente un juez de la República declaró infundadas. El juez fue contundente al señalar que el proceso penal había sido un "montaje" y una forma de persecución por su actividad sindical al intentar fundar el sindicato Sinaltraindustrias.

Lo alarmante, y pertinente para este proyecto de ley, es que inmediatamente después de ser absueltos por la justicia penal, la empresa procedió a despedir a los trabajadores. Este hecho demuestra la insuficiencia del marco legal actual: la empresa, al no poder encarcelar a los líderes sindicales, optó por la "muerte civil" laboral mediante el despido. Si el literal a) del Artículo 2 estuviera vigente, la empresa habría tenido que solicitar autorización a un juez laboral para despedirlos. Dicho juez, al evaluar la solicitud, habría



denegado el permiso al evidenciar el motivo discriminatorio y la persecución previa, garantizando así la estabilidad de los líderes y la supervivencia del sindicato.

#### - **Conflicto colectivo en la Clínica San Rafael**

Otro escenario crítico documentado es el del sector salud. En el Hospital Universitario Clínica San Rafael, el sindicato ASINTRAF denunció una campaña sistemática de despidos y presiones para firmar "retiros voluntarios" dirigida específicamente contra los afiliados al sindicato en medio de un conflicto colectivo.

El Ministerio del Trabajo, tras realizar inspecciones motivadas por querellas, encontró indicios de actos atentatorios contra el derecho de asociación. Sin embargo, la capacidad de reacción administrativa es lenta. Mientras se surten las investigaciones, los trabajadores ya han sido desvinculados, debilitando la capacidad de negociación del sindicato en tiempo real. La medida del proyecto de ley, al imponer la ineficacia del despido sin autorización previa, blinda a la organización sindical durante el conflicto, impidiendo que el empleador utilice la nómina como rehén en la mesa de negociación.

#### - **Despidos masivos en El Cerrejón**

El sector minero-energético también presenta dinámicas de exclusión. Durante los conflictos laborales recientes en El Cerrejón, el sindicato Sintracarbón denunció el despido injustificado de cientos de trabajadores bajo la figura de "mutuo acuerdo" presionado o despido sin justa causa, afectando desproporcionadamente a la base sindical.

Estos despidos se justificaron empresarialmente por razones de mercado o ajustes de turno, pero la ENS y organizaciones internacionales como IndustriALL han señalado que su focalización en trabajadores sindicalizados sugiere una intención de debilitar la convención colectiva. La exigencia de autorización judicial obligaría a la empresa a probar objetivamente la necesidad del despido y a demostrar que no se trata de una represalia sindical, elevando el estándar probatorio y protegiendo el diálogo social.



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

**Fuero de Salud:** Se justifica en el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación. La jurisprudencia constitucional ha extendido la protección a personas con afectaciones graves de salud que les dificulten sustancialmente sus labores, incluso sin calificación de pérdida de capacidad laboral, para garantizar su permanencia en el empleo.

La realidad cualitativa del mercado laboral colombiano muestra una tendencia a descartar a los trabajadores cuya productividad disminuye por enfermedad o accidente, tratándolos como "piezas defectuosas" de un engranaje productivo. La media adopta el concepto de "Estabilidad Ocupacional Reforzada", alineándose con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Ley 1618 de 2013.

La protección implica un mecanismo de control. Se elimina la discrecionalidad del empleador. El despido de una persona con afectaciones de salud conocidas requerirá autorización del Inspector del Trabajo. Esto invierte la lógica actual donde el trabajador despedido debe demandar para ser reintegrado; con la medida, el empleador debe pedir permiso para despedir.

El párrafo 3 introduce una medida punitiva y reparadora novedosa: si el despido es autorizado por ser la discapacidad insuperable, el empleador debe pagar la indemnización legal más seis meses de salario y los aportes a seguridad social. Esto reconoce que la pérdida de empleo para una persona con discapacidad implica una barrera de reingreso al mercado mucho más alta que para un trabajador sano, requiriendo un "colchón" económico mayor.

El proyecto de ley adopta el enfoque social de la discapacidad, alineándose con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Al eliminar el requisito de la calificación de PCL para la protección inicial y exigir autorización del Inspector del Trabajo para el despido de cualquier persona con "afectaciones de salud que dificulten sustancialmente sus labores", se cierra la brecha de desprotección diagnosticada por la academia.

- **La realidad de los trabajadores portuarios: Un caso de abandono estatal**



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

La urgencia de esta medida se ilustra dramáticamente en la situación de los trabajadores portuarios, documentada por la Agencia de Información Laboral (AIL) de la ENS. En los puertos de Santa Marta, se han reportado casos de trabajadores que, tras años de labores físicas extenuantes, desarrollan patologías osteomusculares graves.

La investigación cualitativa relata historias de vida donde estos trabajadores, al disminuir su rendimiento físico por enfermedad, no son reubicados ni protegidos. Por el contrario, son sometidos a acoso laboral, se les niegan los permisos médicos o son despedidos bajo la causal de "bajo rendimiento" o sin justa causa. El caso de trabajadores que han fallecido esperando una pensión de invalidez o un reintegro laboral evidencia que el sistema actual de estabilidad relativa es ineficaz para proteger la vida misma. La autorización previa del Inspector del Trabajo funcionaría como un filtro vital para impedir que las empresas desechen "cuerpos productivos agotados" sin asumir su responsabilidad social y legal.

#### - **Salud mental y despido: El precedente de la sentencia T-076/24**

La salud mental es el nuevo frente de discriminación laboral. La Corte Constitucional, en la reciente Sentencia T-076 de 2024, tuvo que amparar a un trabajador diagnosticado con trastornos de ansiedad y depresión mixta que fue despedido por su empleador.

En este caso, la empresa argumentó que, al no tener una calificación de pérdida de capacidad laboral, el trabajador no tenía fuero. Sin embargo, la Corte reiteró que el conocimiento del empleador sobre la afectación de salud es suficiente para activar la protección. El hecho de que este caso haya tenido que llegar hasta la Corte Constitucional demuestra que, en la práctica cotidiana, los empleadores siguen despidiendo a trabajadores con enfermedades mentales asumiendo que es legal pagar la indemnización. El proyecto de ley, al positivizar esta regla jurisprudencial, evitaría el desgaste del sistema judicial y garantiza la protección inmediata.

**Fuero de Maternidad:** El literal c) del artículo 2 expande la protección a la maternidad más allá de la visión tradicional. Se sustenta en el deber del Estado de proteger la vida del nasciturus y la estabilidad de la familia como núcleo fundamental de la sociedad.



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

La medida reconoce una realidad económica frecuente: en muchos hogares, el sustento depende del cónyuge o pareja de la mujer embarazada. Si la mujer no tiene un empleo formal, la protección se extiende a su pareja. Esto es crucial para garantizar que la llegada de un hijo no coincida con una crisis económica por desempleo, asegurando el mínimo vital y la afiliación a salud del binomio madre-hijo.

Esta protección se fundamenta en el deber del Estado de brindar asistencia y protección especial a la mujer durante el embarazo y después del parto, y de proteger la vida del nasciturus y del recién nacido. La protección se extiende al cónyuge o pareja si la madre no tiene empleo formal, asegurando el amparo del núcleo familiar.

La Sentencia T-186 de 2023 de la Corte Constitucional analizó el caso de una trabajadora que notificó su embarazo a través de un mensaje de WhatsApp a su jefe inmediato y fue despedida poco después bajo el argumento de "terminación de obra".

Este caso pone de relieve cómo la informalidad de las comunicaciones digitales es utilizada por los empleadores para evadir responsabilidades, alegando posteriormente en juicio que no existía una notificación "formal" por escrito. El proyecto de ley, al establecer la presunción de despido discriminatorio y exigir la autorización del Inspector, elimina estas zonas grises. La notificación por cualquier medio idóneo, incluido WhatsApp, activa el deber de protección, y el empleador no podrá escudarse en tecnicismos para ejecutar el despido.

#### - **Extensión del fuero a la pareja: Realidad económica**

La extensión del fuero al cónyuge o compañero permanente cuando la mujer gestante no tiene empleo formal responde a una lectura sociológica de la familia colombiana. Datos del DANE y análisis del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario indican que en una gran proporción de hogares, la dependencia económica recae sobre el hombre mientras la mujer asume labores de cuidado no remunerado o se encuentra en la informalidad.



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

**Pre-pensionados:** La figura del "pre-pensionado" (literal d), definida como aquella persona a la que le faltan tres años o menos para pensionarse, se incorpora plenamente a la legislación laboral ordinaria.

Un despido a esta edad suele significar la imposibilidad de volver a cotizar, frustrando décadas de esfuerzo y poniendo en riesgo el acceso a la pensión de vejez. La medida busca garantizar la continuidad de la cotización para asegurar el derecho pensional, operativizando el principio de solidaridad intergeneracional y reduciendo la carga asistencial futura del Estado.

Esta medida combate el "edismo" o discriminación por edad, una barrera de acceso al trabajo casi infranqueable en Colombia. Un estudio reciente de Great Place to Work y Michael Page ("Generaciones 2025") revela una cifra alarmante: el 50% de los adultos mayores de 50 años en Colombia reportan haber sufrido discriminación laboral debido a su edad.

#### - **Datos de empleabilidad en Bogotá**

La Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá ha proporcionado datos que confirman la exclusión sistemática de este grupo poblacional. De las hojas de vida gestionadas por su agencia pública de empleo, solo el 9.7% de los candidatos mayores de 50 años logran una colocación efectiva, frente a tasas superiores al 60% en grupos más jóvenes.

Esto significa que una persona despedida a los 58 o 60 años enfrenta una probabilidad estadística cercana a cero de volver a conseguir un empleo formal que le permita completar sus semanas de cotización. El despido en esta etapa no es una transición laboral; es una condena a la pobreza en la vejez y a la imposibilidad de acceder a la pensión. La medida de estabilidad reforzada para pre-pensionados es, por tanto, una medida de sostenibilidad pensional y de justicia social intergeneracional.



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

**Tabla 1: Matriz de Justificación y Mecanismos de Protección**

<b>Grupo Protegido</b>	<b>Fundamento Constitucional</b>	<b>Mecanismo de Control Previo</b>	<b>Consecuencia de Incumplimiento</b>
<b>Sindicalistas</b>	Libertad Sindical (Art. 39)	Autorización Juez del Trabajo	Ineficacia del despido / Reintegro
<b>Salud / Discapacidad</b>	Igualdad y No Discriminación (Art. 13)	Autorización Inspector del Trabajo	Ineficacia / Sanción de 6 meses de salario + aportes
<b>Maternidad / Pareja</b>	Protección a la Familia y Nasciturus (Art. 43)	Autorización Inspector del Trabajo	Ineficacia / Reintegro inmediato
<b>Pre-pensionados</b>	Seguridad Social y Solidaridad	Autorización Inspector del Trabajo	Ineficacia / Garantía de pensión

Fuente: Elaboración propia

**Artículo 3: Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada - adición a la Ley 361 de 1997**



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

El Artículo 3 del proyecto adiciona el artículo 26D a la Ley 361 de 1997, abordando la gestión de la capacidad laboral disminuida dentro de la empresa. Este artículo establece el derecho del trabajador que sobrevenga en una discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud, manteniendo las mismas o mejores condiciones remuneratorias.

Los datos cualitativos sobre salud ocupacional indican que muchas terminaciones de contrato se dan no porque el trabajador sea improductivo en absoluto, sino porque no puede realizar su tarea específica actual. La medida busca que el contrato de trabajo no debe entenderse rígidamente atado a una función específica si la salud del trabajador cambia, sino que debe adaptarse.

La medida obliga al empleador a buscar activamente un cargo acorde con el estado de salud del trabajador, priorizando la conservación del vínculo laboral. Esto operacionaliza el principio de solidaridad, imponiendo al empleador la carga de facilitar la rehabilitación y readaptación profesional.

El artículo establece salvaguardas críticas para evitar que la reubicación sea utilizada como una forma de acoso laboral o desmejora indirecta. Se prohíbe la reducción salarial, protegiendo el poder adquisitivo del trabajador enfermo. La ARL debe asesorar y certificar la reubicación. Esto introduce un actor técnico imparcial que garantiza que el nuevo cargo no empeorará la condición de salud del trabajador, basando la decisión en criterios médicos y ergonómicos y no solo administrativos.

#### **Artículo 4: Protección Laboral ante la Automatización de Actividades**

Este artículo introduce derechos específicos para los trabajadores cuyos puestos puedan ser afectados o eliminados por procesos de automatización o modernización, incluyendo la reconversión y la reubicación. El Artículo 4 crea un derecho subjetivo a la reconversión laboral. Antes de que una máquina reemplace a un humano, la empresa debe ofrecer un periodo de seis (6) meses de formación.



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

La medida busca actualizar la normatividad laboral a la realidad actual del mundo del trabajo, que incluye la automatización y la transición hacia las "economías verdes y azules". Si bien se busca la modernización del mundo del trabajo, debe existir una transición justa que proteja los derechos laborales.

Los trabajadores tienen derecho a ser reconvertidos laboralmente y reubicados en condiciones similares o mejores. La consulta previa con las organizaciones sindicales se justifica como un mecanismo de diálogo social efectivo para abordar los procesos de transición y proteger los empleos. Si el despido colectivo es inevitable, se requiere autorización del Ministerio del Trabajo, asegurando que el Estado verifique el cumplimiento de las etapas de reconversión y reubicación antes de permitir la desvinculación masiva. Además, se integra un seguro de desempleo específico por automatización, reconociendo la naturaleza estructural de este tipo de desempleo, esto armoniza la estabilidad laboral con la capacidad empresarial, asegurando la intervención del Estado en procesos que puedan afectar masivamente a los trabajadores.

Quizás el componente más vanguardista del proyecto es el reconocimiento explícito del impacto de la tecnología en el empleo. La automatización es inevitable, pero el desempleo tecnológico no debe serlo. Se busca evitar el desplazamiento laboral masivo sin medidas de mitigación, lo cual podría generar crisis sociales regionales.

Fedesarrollo ha alertado que el 58% de los empleos actuales en Colombia tienen un alto riesgo de ser automatizados en el mediano plazo. Este riesgo no se distribuye uniformemente; se concentra en sectores que emplean masivamente a la clase trabajadora y media baja: comercio, ventas, agricultura y servicios administrativos.

Más preocupante aún es el perfil demográfico de los afectados: adultos entre 30 y 59 años con educación secundaria. Se trata de una población activa, con experiencia, pero cuyas habilidades se están volviendo obsoletas rápidamente. Sin una intervención legislativa que obligue a la reconversión, este grupo engrosará las filas del desempleo estructural o la informalidad.

#### - **La crisis en el sector bancario: Evidencia de la UNEB**



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

El sindicato de trabajadores bancarios, UNEB, ha proporcionado evidencia cualitativa de cómo este futuro distópico ya está ocurriendo en el sector financiero. Bancos como Bancolombia, Banco de Bogotá e Itaú han implementado agresivos planes de digitalización que conllevan el cierre de sucursales y la reducción de personal de caja y servicio al cliente.

La UNEB denuncia que estos procesos se gestionan mediante "planes de retiro voluntario" que, en la práctica, son despidos encubiertos con presiones psicológicas. No se ofrece a los trabajadores desplazados una verdadera oportunidad de reconversión hacia los nuevos roles digitales del banco; simplemente se les sustituye por tecnología.

#### **iv. Impacto fiscal**

En los términos del artículo 7 de la Ley 819 de 2003 que señala, “[E]n todo momento, el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.” El presente proyecto de ley no satisface el supuesto contemplado en la norma pues no ordena ningún gasto ni otorga beneficios tributarios. En ese sentido, se hace nugatorio sustentar su viabilidad fiscal.

#### **v. Posible conflicto de interés**

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992, se hacen las siguientes consideraciones:

Se estima que de la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley no podría generarse un conflicto de interés en consideración al interés particular, actual y directo de los congresistas, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, por cuanto se tratan de disposiciones de carácter general.



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

Sobre este asunto ha señalado el Consejo de Estado (2019):

“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concurra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.

De igual forma, es pertinente señalar lo que la Ley 5 de 1992 dispone sobre la materia en el artículo 286, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019:

“Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

- a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.
- b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.
- c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.”



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

Se recuerda que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la ley 5 de 1992 modificado por la ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales.

Por los Honorables Congresistas,



**GILDARDO SILVA MOLINA**  
Representante a la Cámara  
Departamento de Valle del Cauca


|



Redes Sociales:

@gildardosilvaph