

PROPUESTA DE REFORMA LABORAL

ÍNDICE TEMÁTICO (Guía para la discusión)

I- PRINCIPIOS

1. Principios del Estatuto del trabajo

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

II- LABORAL INDIVIDUAL

2. ESTABILIDAD LABORAL.

- Regla general de la estabilidad laboral
- Procedimiento disciplinario en el sector privado
- Devolver la indemnización optativa por despido injustificado
- Contrato a término indefinido
- Contrato a término fijo y contrato de obra o labor
- Procedimiento de permiso para despedir trabajador/a con estabilidad laboral reforzada
- Salario sin prestación del servicio

3. Tercerización

- Contratista independiente
- Contratación de personal a través de entidades intermediarias
- Contratación de empresas de servicios temporales
- Control al uso del contrato de prestación de servicios

4. Corrección de normas regresivas de la Ley 789 de 2002

- Recargos dominicales y festivos
 - Jornada diurna y nocturna
 - Naturaleza del contrato de aprendizaje
5. Trabajo en Plataformas digitales.
- (Continúa en construcción con nuevas propuestas de las organizaciones)
6. Trabajo rural
- (Continúa en construcción con nuevas propuestas de las organizaciones)
7. Futuro del trabajo
- Automatización. Garantías frente a procesos de automatización que pueda implicar terminación de puestos de trabajo
 - Descarbonización. Garantía frente a procesos de descarbonización que pueda implicar terminación de puestos de trabajo
8. Personas trabajadoras Migrantes
- Garantía de trato igualitario
9. Equidad y reducción de brechas
- Redistribución del cuidado
 - Facilidades para trabajadores/as con responsabilidades familiares de cuidado
 - Igualdad salarial entre hombres y mujeres
 - Formalización del servicio doméstico
 - Sobre Acoso y violencia en el mundo del trabajo
 - Personas con discapacidad

III- LABORAL COLECTIVO

10. Asociación Sindical
- Derecho de asociación
 - Protección y promoción del derecho de asociación sindical
 - Retención de cuotas sindicales
 - Protección judicial del derecho a la libertad sindical
11. Negociación Colectiva.
- Niveles de negociación
 - Aplicación de las Convenciones Colectivas de Trabajo
 - Pactos Colectivos
 - Contratos Sindicales
12. Huelga.
- Definición de huelga
 - Servicios públicos esenciales

- Procedimiento para la huelga
 - Decisión de los trabajadores
 - Funciones de las autoridades
 - Causales de ilegalidad de la huelga
 - Consecuencias de la declaratoria de ilegal
13. Tribunales de arbitramento
- Competencia y elección de los árbitros

I- PRINCIPIOS

1. PRINCIPIOS

(En adecuación incluyendo los aportes de la Subcomisión tripartita de Reforma Laboral-Estatuto del trabajo, en consecuencia las reglas se ubicarán en la parte pertinente)

II- LABORAL INDIVIDUAL

2. ESTABILIDAD LABORAL

ARTÍCULO 2. Estabilidad laboral. En el sector privado, como en el sector público, se garantizará la estabilidad para todas las personas trabajadoras y la contratación a término indefinido será la regla general. En consecuencia, a ninguna persona trabajadora se le podrá dar por terminado su vínculo invocando términos o plazo presuntivo, o término del contrato fijo o de obra si las causas que le dieron origen persisten, salvo si media causa legal o una justa causa definida legalmente, previamente demostrada, mediante un procedimiento pleno de garantías del debido proceso y del derecho de defensa.

Si un trabajador o trabajadora es despedido injustificadamente, es decir, sin que obedezca a causa legal o a justa causa previo agotamiento del procedimiento establecido, tendrá derecho a optar entre ser reintegrado al cargo que desempeñaba o a otro de iguales o mejores condiciones con el reconocimiento de salarios y prestaciones sociales causados desde la desvinculación hasta que el reintegro se haga efectivo, entendiendo que para todos los efectos legales no ha existido solución de continuidad; o, a una indemnización establecida, legal, contractual o convencionalmente.

Igual consecuencia, la tendrá quien se vea obligado a dar por terminado el contrato de trabajo por causa atribuible al empleador.

Estabilidad laboral reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sólo podrán ser desvinculadas si además de la existencia de una justa causa o de una causa legal y de haber agotado el procedimiento respectivo, el empleador o beneficiario del trabajo obtiene una autorización judicial:

- a) Trabajadores(as) amparados por el fuero sindical y convencional, definidos en los términos legales.
- b) Madres o padres cabeza de familia sin otra alternativa económica, es decir, mujer u hombre con hijos menores de edad, biológicos o adoptivos, o hijos inválidos que dependan económicamente y de manera exclusiva de la madre o el padre, y cuyo ingreso familiar corresponda únicamente al salario que devenga..
- c) Personas con discapacidad, independientemente de no contar en ese momento con la certificación de pérdida de capacidad laboral. Se aplicará el modelo social de discapacidad en el cual no se considera un grado o dato numérico de deficiencia o magnitud de pérdidas anatómicas o limitaciones funcionales, sino la que alude a la deficiencia física, mental, sensorial o intelectual, sin importar la escala, siempre que en un contexto determinado ésta le impida al trabajador(a) su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad.
- d) Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto, o su cónyuge, pareja o compañero permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.
- e) Pre pensionados, es decir, aquellas personas a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para obtener la pensión de vejez.

Parágrafo: Para la terminación de los contratos de trabajadores y trabajadoras con discapacidad que fueron vinculados conociéndose su discapacidad, se adicionan las siguientes reglas:

1. No se requerirá de autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato cuando el trabajador o trabajadora habiendo sido vinculado con discapacidad incurra en algunas de las causales

establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato o cuando el contrato se termina por una causa objetiva.

2. Si la persona que fue vinculada con discapacidad considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue su discapacidad, y ésta se realizó sin la autorización contemplada en este artículo, podrá acudir ante la justicia laboral.

3. Durante el proceso correspondiente, la carga de la prueba del despido con justa causa será del empleador (a), el cual tiene la obligación de demostrar además el cumplimiento del debido proceso.

ARTÍCULO 3. El artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO: En todas las actuaciones y procedimientos para aplicar sanciones o para terminar con justa causa imputable al trabajador, que adelanten los empleadores contra sus trabajadores (as) vinculados (as) mediante contrato de trabajo, se deberán observar los siguientes principios fundamentales: Dignidad del trabajador (a), Presunción de inocencia, Proporcionalidad, Fines de la sanción disciplinaria, Responsabilidad subjetiva, Derecho a la defensa, Contradicción y controversia de las pruebas, Lealtad y buena fe, Doble instancia, Imparcialidad, Non bis in ídem, Respeto al buen nombre y a la honra, Legalidad, Tipicidad.

El procedimiento para despedir a un trabajador o trabajadora en sector privado deberá contener como mínimo:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción
2. La formulación de los cargos imputados,
3. El traslado al imputado (a) de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados
4. La indicación de un término durante el cual el acusado (a) pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos,
5. El pronunciamiento definitivo del empleador (a) mediante un acto motivado y congruente,
6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o decisión de terminación con justa causa del contrato; y
7. Segunda instancia

Parágrafo 1. No producirá efecto alguno la decisión de sancionar o terminar el contrato que se tome pretermitiendo la aplicación de estos principios y de este procedimiento.

Parágrafo 2: Este procedimiento no tiene que ser agotado en el caso del numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo.

Parágrafo 3. Las personas trabajadoras con discapacidad deberán disponer de los Medios de Comunicación Accesible requeridos por cada uno con el fin de tener una adecuada comprensión recíproca en el marco del debido proceso. Conforme a la convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad adoptada mediante la ley 1346 de 2009 y la ley 1996 de 2019, el empleador debe garantizar todos los medios de comunicación accesibles, entre otros, el intérprete de lengua de señas para las personas sordas, el guía intérprete para las personas sordociegas, los apoyos cuando los requieran las personas con discapacidad intelectual y las personas con discapacidad psicosocial y los formatos en braille o formatos accesibles con lector de pantalla para las personas ciegas o con baja visión. Así mismo para garantizar el debido proceso se dejará en escrito todos los procedimientos con firma del empleador, el trabajador, el intérprete para casos de personas sordas, el guía interprete si se trata de personas sordociegas o el apoyo requerido en los casos de discapacidad intelectual, discapacidad psicosocial, personas ciegas o con baja visión.

ARTÍCULO 4. El numeral 6 del literal A, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo”.

ARTÍCULO 5. El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“Artículo 64. Indemnización optativa por despido injustificado. Si la persona trabajadora fue despedida injustificadamente y no quiere ser reintegrada a su trabajo, podrá optar por el pago de una indemnización así:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido:

a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador (a) tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

b) Si el trabajador (a) tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c) Si el trabajador (a) tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d) Si el trabajador (a) tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

ARTÍCULO 6. CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO. El artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 47. CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO.

1o) El contrato de trabajo no estipulado por escrito como de término fijo o, de obra o labor determinada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no sea terminado por causa legal o con justa causa previa aplicación de los principios y procedimiento contemplados en el artículo 115 de este Código. Con todo, el trabajador (a) podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el empleador lo reemplace.

ARTÍCULO 7. CONTRATO A TÉRMINO FIJO Y POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA. El artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

1. CONTRATO A TÉRMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito, para su celebración será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato: la causa por la cual se contrata por dicho término y su conexión con la duración prevista o de lo contrario se entenderá celebrado a término indefinido.

La facultad del empleador de no renovar o prorrogar el contrato de trabajo celebrado a término fijo, sólo será eficaz si ha desaparecido el objeto contractual.

Si antes de la fecha del vencimiento del contrato a término fijo interior a un año ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se convertirá en contrato a término indefinido.

La duración del contrato a término fijo, incluyendo sus prórrogas, no puede ser superior a un año.

La facultad del empleador (a) de no renovar o prorrogar el contrato de trabajo celebrado a término fijo, sólo será eficaz si ha desaparecido el objeto contractual.

2. CONTRATO DE TRABAJO PARA LA REALIZACIÓN DE UNA OBRA O LABOR DETERMINADA. El contrato de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, debe constar siempre por escrito. Este contrato deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral e incluir, de forma precisa, específica y taxativa, la obra o labor que se realizará.

Cuando no haya claridad sobre la duración de este contrato, o la obra alegada sea una actividad permanente en la empresa, el mismo se entenderá suscrito a término indefinido.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año y de obra o labor determinada, las personas trabajadoras tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

ARTÍCULO 8. El artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. Para poder despedir o terminar contrato a Madres o padres cabeza de familia sin otra alternativa económica, Personas con discapacidad, Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto o su cónyuge o compañero, y Pre pensionados; en los términos del artículo 2 de esta ley, el empleador (a) necesita la autorización judicial.

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador (a) para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63 o por las causas legales.

3. La demanda de solicitud de permiso para despedir, se formulará ante el juez del trabajo del circuito del domicilio del del trabajador o trabajadora y se tramitarán conforme al procedimiento sumario que se señala a continuación:

a) La demanda de solicitud que eleve el empleador (a) deberá expresar las causales del numeral 2 de este artículo, una relación de los hechos y las pruebas que se pretendan hacer valer y demostrar el agotamiento del procedimiento del artículo 115;

b) Recibida la demanda el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella al trabajador o trabajadora, mediante providencia que se notificará personalmente;

c) Si no se pudiere hacer la notificación personal, dentro de los cinco (5) días siguientes, el juez enviará comunicación escrita al domicilio del trabajador o trabajadora, anexando constancia del envío al expediente;

d) Si al cabo de cinco (5) días del envío de la anterior comunicación no se pudiere hacer la notificación personal, se fijará edicto en lugar público del respectivo despacho, por término de cinco(5) días cumplidos los cuales se entenderá surtida la notificación;

e) El trabajador o trabajadora, a partir de la notificación, dispone de un término de cinco (5) días para contestar la demanda y presentar las pruebas que se consideren pertinentes;

f) Vencido el término anterior el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga dentro de los cinco (5) días siguientes, y

g) La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, para ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al en que sea recibido el expediente. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso”.

ARTÍCULO 9. El artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 140. SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO. El empleador no puede impedir la prestación personal del servicio del trabajador sin una causa

justificada o acuerdo colectivo. Sin embargo, durante la vigencia del contrato el trabajador o trabajadora tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador”.

3. TERCERIZACIÓN

ARTÍCULO 10. El artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así.:

“ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES.

1.- Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores (as) y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios especializados en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.

El beneficiario (a) del trabajo o dueño (a) de la obra, será solidariamente responsable con el(la) contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los (as) trabajadores (as) que realizaren cualquier tipo de labor si la contratante es una mediana y gran empresa; en las demás empresas o persona contratantes, la solidaridad operará si las labores desempeñadas por la contratista fueren misionales, conexas o complementarias de la actividad principal de la contratante, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2o) El beneficiario(a) del trabajo o dueño (a) de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores(as) , aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

3.- Los trabajadores del contratista o subcontratista, tendrán derecho a iguales beneficios salariales y prestacionales de cualquier tipo, tanto legales como extralegales, de los trabajadores de la empresa beneficiaria.

ARTÍCULO 11. CONTRATACIÓN DE PERSONAL A TRAVÉS DE ENTIDADES INTERMEDIARIAS. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para desempeñar actividades relacionadas directamente con su objeto social o la actividad principal y tendrá que estar vinculado directamente mediante contrato de trabajo.

Las empresas tendrán un periodo de 6 meses contados a partir de la vigencia de esta ley para adecuar sus plantas de personal a lo dispuesto en esta norma.

El Ministerio del trabajo, sancionará el incumplimiento de esta norma mediante la sanción establecida en el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

ARTÍCULO 12. El artículo 77 de la ley 50 de 1990 quedará así:

“ARTÍCULO 77. Los (as) usuarios (as) de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad, o maternidad o paternidad.
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término máximo de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más

PARÁGRAFO: En el evento de que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para fines diferentes a los señalados en este artículo o si el trabajador o trabajadora permanece en la misma empresa usuaria por mayor término o plazo de los permitidos en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, se entiende que la empresa usuaria es su verdadera empleadora, a término indefinido, y la empresa de servicios temporales una simple intermediaria en los términos del art. 35 del CST, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria que a ésta le corresponda; y de las sanciones que a ambas impondrá el Ministerio del Trabajo en los términos del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010. Si se hubiere dado el despido, éste se entenderá como ineficaz””

ARTÍCULO 13. El artículo 79 de la Ley 50 de 1990 quedará así:

“Artículo 79: Los trabajadores y trabajadoras en misión tendrán derecho a un salario ordinario y condiciones de trabajo equivalentes al de los (as) trabajadores (as) de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios salariales, prestacionales, legales o extralegales que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores (as) en el lugar de trabajo..

ARTÍCULO 14. LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. No se podrán vincular mediante contrato de prestación de servicios ni ninguna otra modalidad de contratación no laboral a las personas que realizan actividades permanentes y subordinadas en empresas públicas y privadas; por tanto, será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición, entendiéndose para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios y prestaciones sociales aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador subordinado.

PARÁGRAFO 1.- Si el empleador da por terminado el contrato de prestación de servicios o la otra modalidad no laboral, sin justa causa o invocando la finalización del contrato de prestación de servicios, no producirá efecto alguno y el trabajador tendrá derecho a ser reintegrado a su puesto de trabajo con el reconocimiento de la totalidad de salarios y prestaciones dejados de devengar entre el despido y el reintegro efectivo.

PARÁGRAFO 2.- Cuando se celebren sucesivos contratos de prestación de servicios, se presumirá que existe uno solo entre la terminación de uno y el inicio del otro no ha transcurrido más de un mes.

PARÁGRAFO 3.- Las entidades públicas adelantarán o continuarán con los procesos de formalización de manera gradual y sistemática a fin de vincular en las plantas temporales a quienes trabajan por prestación de servicios desempeñando actividades, con criterio meritocrático y vocación de permanencia en el empleo público.

Para estos efectos tendrá en cuenta los estudios de cargas laborales para determinar los requerimientos reales de personal en la planta, las apropiaciones presupuestales y las gestiones administrativas tendientes a la ampliación de la planta.

El gobierno nacional reglamentará lo relacionado con este párrafo.

4. CORRECCIÓN DE NORMAS REGRESIVAS DE LA LEY 789 DE 2002

ARTÍCULO 15. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. El artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

“ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN. 1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a

las horas laboradas sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador o la trabajadora, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Artículo 16. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

“Artículo 160. Trabajo ordinario y nocturno.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00) y las dieciocho horas (18:00).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las dieciocho horas (18:00) y las seis horas del día siguiente (6:00).

ARTÍCULO 17. DURACIÓN. El artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTICULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta (40) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador (a) y trabajador (a), en 5 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los(as) adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los(as) adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c) El empleador (a) y el trabajador (a) pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador (a) devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) El empleador (a) y el trabajador (a) podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta (40) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo cinco días a la semana con un día de descanso

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta (40) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. El empleador (a) no podrá aún con el consentimiento del trabajador (a), contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 2. Los empleadores (as) deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados (as) puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador (a) o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados (as) . Si el empleador (a) no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores (as) tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

PARÁGRAFO 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores (as) que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos (as) tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador (a), se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARÁGRAFO 4. MODIFICACIÓN EXTENSIVA. En todos los artículos del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes, en donde se haga referencia a la jornada laboral semanal de 48 horas, deberá entenderse, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, como jornada laboral, 40 horas a la semana.

PARÁGRAFO 5. **Jornada flexible de trabajo y responsabilidades familiares del cuidado.** Las personas trabajadoras que con ocasión de armonizar la vida personal, familiar, laboral y con necesidades del cuidado de hijos(as) menores, del cónyuge o compañero(a) permanente, de las personas de la tercera edad, de las personas en condición de discapacidad o dependencia, personas enfermas, de su grupo familiar y/o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad, y/o convivientes, sin importar su modalidad de trabajo, incluidas el trabajo en casa, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo a domicilio, trabajo mediante plataformas digitales y demás formas de trabajo deslocalizado, tiene derecho a una jornada laboral flexible. En estos casos, el empleador o contratante tendrá la obligación de facilitar una jornada de trabajo flexible durante el tiempo que dure la situación que motivó la solicitud, además, el acuerdo de compensación de tiempo y cargas laborales será posterior.

La persona trabajadora podrá solicitar la aplicación de jornada de trabajo flexible, dentro de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas a la configuración de las circunstancias fácticas que la justifican, la cual deberá ser por escrito en medio físico o virtual mediante los canales de comunicación oficiales con su empleador. El empleador tendrá un término no mayor a cuarenta y ocho (48) horas para iniciar el trámite que dé lugar a la concesión de la jornada de trabajo flexible.

ARTÍCULO 18. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo quedará así y deroga el Artículo 30 y 31 de la Ley 789 de 2002.

((En revisión de normas concordantes))

“ARTÍCULO 81. DEFINICIÓN. El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo, especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual un trabajador (a) en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora – o formadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propia del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es complementar el aprendizaje del o de la estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo;
- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de veintisiete (27) meses en dos etapas, lectiva y práctica;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) Durante toda la vigencia de la relación, el trabajador (a) recibirá de la empresa un salario que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal vigente;
- e) El o la estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual;
- f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo;

g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social, se realizarán conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulen la materia. Para la etapa lectiva del contrato, el empleador no estará obligado a realizar la afiliación y cotización a riesgos laborales;

h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los contratos de aprendizaje que se estén ejecutando a la promulgación de esta ley, continuarán rigiéndose por las normas vigentes a la celebración del contrato y hasta su finalización.

5. TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

((Continúa en construcción con nuevas propuestas de las organizaciones))

6. TRABAJO RURAL

((Continúa en construcción con nuevas propuestas de las organizaciones))

7. FUTURO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 28. PROTECCIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN. En procesos de automatización que puedan implicar terminación de puestos de trabajo, las personas trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización tienen derecho a:

- 1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los 6 meses anteriores a aplicar una automatización o modernización que implique terminación de su puesto de trabajo. Para los efectos, ser beneficiario de un proceso de actualización de conocimientos, habilidades y actitudes que le garanticen permanecer laborando en la empresa o, ante la imposibilidad de éste, conseguir un trabajo remunerado

- 2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo
- 3) Agotadas las dos primeras opciones de los numerales anteriores, y si se demuestra la imposibilidad de conservar su empleo, la persona trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la indemnización contemplada en el artículo 64 de este Código o la establecida convencionalmente.
- 4) La persona tendrá derecho a ingresar a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo

Parágrafo. El Gobierno nacional reglamentará la creación y requisitos de aplicación de un seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social de la persona trabajadora afectada por éste proceso.

Parágrafo 1. Todo despido o terminación de contrato que se haya basado en un proceso de modernización o automatización será ineficaz si no agotare las garantías contempladas en este artículo.

ARTÍCULO 29. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ANTE PROCESOS DE DESCARBONIZACIÓN. Toda empresa que realice explotación minera de carbón o petróleo debe contar con un plan de cierre de minas o de explotación petrolera concertado y consultado con las organizaciones sindicales representativas de la empresa o el sector, que debe partir de la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el cierre, renuncia o cambio de operación por parte de las empresas; en donde se tenga en cuenta por lo menos los siguientes puntos: acuerdos sobre ruta de reconversión laboral, tiempo mínimo de preaviso para la disminución de la planta de personal y condiciones para las desvinculaciones, ruta de reconversión laboral y financiación de un fondo de protección social que garantice entre otros el pago a la seguridad social por lo menos por el lapso de tres años a los ex trabajadores mineros y un fondo de diversificación económica para ex trabajadores organizados en forma asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria.

Las empresas se obligan a dar un preaviso de cierre de minas o de explotación petrolera, renuncia de títulos o, cambio de operación, por lo menos con tres años de anticipación a las organizaciones sindicales y sus trabajadores, de no cumplirse con este preaviso, los despidos o terminaciones de contrato se tendrán como ineficaces.

8. PERSONAS TRABAJADORA MIGRANTES

ARTICULO 30. Trabajadores migrantes. Las personas trabajadoras extranjeras en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. El estatus migratorio no será un requisito para la celebración de contratos de trabajo, ni para el acceso o exigencia a las garantías laborales y de seguridad social. Sin embargo, una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria del trabajador.

9. EQUIDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS

ARTÍCULO 31. Adiciónese dos numerales al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, del siguiente tenor literal:

“11. Implementar ajustes razonables para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que las modifiquen o complementen.

El empleador realizará los ajustes razonables requeridos por cada trabajador en el lugar de trabajo con el fin de que las personas vinculadas con discapacidad puedan acceder y mantener su trabajo.

12. Incluir en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo”

ARTÍCULO 32. CAPACIDAD LEGAL PARA CONTRATAR. Todas las personas con discapacidad son sujetos de derecho y obligaciones, y tienen capacidad legal en igualdad de condiciones, sin distinción alguna e independientemente de si usan o no apoyos para la realización de actos jurídicos. Toda persona vinculada con discapacidad tiene plena capacidad para suscribir contratos de trabajo y vincularse laboralmente.

ARTÍCULO 33. El literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la

materia obliguen al país. Estas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en preferencias injustificadas como son el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la etnia, origen nacional, condición de discapacidad, o familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo comprobará estas situaciones y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”.

ARTÍCULO 34. El numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

- 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades de la persona trabajadora; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa; para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, por cualquier situación que afecte la salud, incluso cuando la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticado; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores al cuidado de la persona trabajadora. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas”.

ARTÍCULO 35. Se agregan los siguientes numerales al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo:

“10.- Discriminar a las mujeres con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales.

11.-Generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifique con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión a su forma de vestir, sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral y que sea tomado por el empleador para causar daño, discriminación o despido injustificado.

12.- Exigir en la etapa precontractual a las personas trabajadoras, exámenes médicos, de laboratorio o certificados médicos relacionados con su estado de gravidez, o hacer preguntas sobre las responsabilidades del cuidado, el estado civil, entre otras, por lo que dichas conductas serán sancionadas por las y los inspectores de trabajo.

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

ARTÍCULO 36. ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Se entiende que el espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. En cuanto a las personas que pueden ejercer la violencia, son cualquier persona sin importar su posición en el trabajo incluido, terceros, proveedores, familiares o conocidos.

Se garantizará acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencia basadas en género, contras las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. El Ministerio regulará , vigilará y sancionará su incumplimiento.

En consecuencia, deberá actualizarse y reformarse toda la normatividad, de conformidad con lo establecido en el convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo y su recomendación.

ARTÍCULO 37. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así:

“Factores De Evaluación Objetiva Del Trabajo. Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación objetiva de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener el cuenta los siguientes criterios:

- a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia;

- b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral;
- c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero;
- d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); ii) aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.

ARTÍCULO 38. Adiciónese un nuevo artículo 88A al Código Sustantivo del Trabajo del siguiente tenor literal:

“ARTÍCULO 88A. En cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, la persona trabajadora del servicio doméstico debe ser vinculada mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y depositado en el Ministerio de Trabajo para su seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas a trabajo suplementario, y a sus accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

Los efectos del depósito son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo.

El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relativo a este registro, en consulta en la Subcomisión de seguimiento del Convenio 189, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de esta ley”.

ARTÍCULO 39. DISTRIBUCIÓN DEL CUIDADO DE HIJO O HIJA NACIDO DE TRABAJADOR O TRABAJADORA.

El párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a ser de doce (12) semanas en 2025. Así, (5) semanas intransferibles desde la vigencia de la presente ley, posteriormente en 2024 subirá a ocho (8) semanas también intransferibles y en 2025 llegará a doce (12) semanas”.

El numeral 3 del párrafo 4 del artículo 236 del código sustantivo del trabajo quedará así:

“Ambos progenitores podrán acordar libremente cómo distribuir el tiempo de la licencia parental flexible en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida”

III- LABORAL COLECTIVO

10. ASOCIACIÓN SINDICAL.

ARTÍCULO 40. Sustitúyase el enunciado del Título I, de la Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo “*Sindicatos*” por “*Libertad Sindical*”.

Adiciónese un nuevo artículo 352 A al Código Sustantivo del trabajo, del siguiente tenor literal:

“ARTÍCULO 41. El artículo 352 A del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

La Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo aplicará para cualquier persona trabajadora en Colombia, cualquiera que sea su situación contractual, incluidas personas en formación (pasantes y aprendices), desempleados, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador, independientes vinculados mediante contrato de prestación de servicio o cualquier otra modalidad contractual para la prestación de servicios personales; Así mismo aplicará en el sector de la economía formal, informal o Popular, público o privado, rural o urbano”.

ARTÍCULO 42. El artículo 353 del Código Sustantivo del trabajo quedará así:

“ARTICULO 353. DERECHOS DE ASOCIACIÓN.

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

ARTÍCULO 42. El artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“Artículo 353. Asociación sindical”.

2. ASOCIACIÓN SINDICAL

“ARTICULO 353. DERECHOS DE ASOCIACIÓN.

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y las personas trabajadoras sin ninguna distinción y sin autorización previa, tanto del sector público como privado, urbanos o rurales, sean estos dependientes o independientes; hagan parte de la economía formal, informal o popular, sean personas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios, órdenes de prestación de servicios y demás similares, tendrán el derecho, sin ninguna distinción y sin autorización previa, de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de estas, el orden legal y los principios democráticos; éstos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público”.

ARTÍCULO 43. El artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 354: PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical sin perjudicar el funcionamiento de las empresas, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales. Estas garantías serán reconocidas de forma proporcional al número efectivo de

afiliados que contribuyan con cuota sindical a cada organización sindical y sin que un trabajador afiliado a varias organizaciones pueda ser tenido en cuenta más de una vez para el cálculo de la representatividad.

- a) Reconocimiento de las organizaciones sindicales. Todo empleador público o privado, y autoridad pública, reconocerá a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores y trabajadoras, y por ello respetarán los derechos y garantías propias de las organizaciones sindicales, en especial, los derechos de libertad de expresión y la autonomía e independencia, y se obligan a no promover prácticas antisindicales.
- b) Cobro de las cuotas. El descuento de cuotas sindicales y el giro de éstas a la organización sindical, así como la prohibición de su retención, son deberes de los empleadores o contratantes.
- c) Permisos Sindicales Tiempo libre para los directivos y representantes sindicales. (Permisos.) Los empleadores y/o contratantes concederán a los directivos, representantes de las organizaciones sindicales de los sectores privado y público, asociaciones profesionales, y a los negociadores, permisos y comisiones sindicales que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones como directivos o representantes sindicales durante sus horas de trabajo, sin que deban presentar informes al empleador o contratante a su regreso de sus labores o tareas que realizó.

Parágrafo. Los permisos o licencias que se concedan a los trabajadores(as) con motivo del presente artículo serán remunerados.

- d) Toda organización sindical tiene derecho a disponer de una cantidad de horas de permisos remunerados para el cumplimiento de sus funciones básicas, las cuales se podrán establecer en acuerdos específicos entre empleador y organización sindical y en todo caso los permisos sindicales remunerados deben ser concedidos por el empleador o contratante a pesar de que no estén expresamente consagrados en disposiciones de naturaleza legal o convencional, siempre y cuando se avengan a los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad. En cualquier caso deberá garantizarse al sindicato un mínimo mensual equivalente a 1 hora de permiso por cada afiliado en la empresa, que pague la cuota sindical. Igualmente toda organización sindical tiene

derecho a mínimo dos horas de permiso sindical para cada uno de sus afiliados con el propósito de realizar cada año dos asambleas ordinarias de la organización sindical.

- e) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios para el diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas se habilitarán espacios permanentes que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales.
- f) Acceso a los lugares de trabajo. Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones sindicales acceder a todos los lugares de trabajo para poder desempeñar sus funciones de representación y poder comunicarse con los trabajadores.
- g) Acceso a información sobre la empresa. Con el fin de garantizar mejores condiciones para los procesos de consulta, diálogo y negociación, las empresas entregarán periódicamente como mínimo la siguiente información de las organizaciones sindicales: Copia de los estados financieros de la empresa con sus respectivas notas; Copia del listado completo de trabajadores; la relación de la aplicación de la convención colectiva de: trabajadores beneficiados, tipo de beneficio y monto de estos, la relación de trabajadores incapacitados y copia de los informes sobre reportes de accidente de trabajo.
- h) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Las empresas facilitarán a las organizaciones sindicales acceso a los medios de comunicación interna disponibles para que a través de estos puedan difundir sus actividades y opiniones. Igualmente en cada empresa se permitirá que las organizaciones sindicales circulen y difundan sus propios medios de comunicación. La empresa no podrá hacer uso de lo dispuesto en el artículo 140 del CST para los directivos sindicales, salvo acuerdo convencional que lo permita.
 - i) Participación de las organizaciones sindicales en los procesos de inducción y reinducción de los nuevos trabajadores. Las empresas permitirán que las organizaciones sindicales puedan participar en los procesos de inducción de los nuevos trabajadores, con por lo menos una hora, donde los representantes sindicales puedan libremente presentar la(s) organizaciones sindicales y la(s) convenciones colectivas

Parágrafo: Estas garantías pueden ser mejoradas y ampliadas a través de la negociación colectiva en todos los niveles.

2. Conductas antisindicales.

Para todos los efectos, entre otras, se considerarán conductas antisindicales, las siguientes:

- a) Fomentar la creación de sindicatos dominados o controlados por un empleador;
- b) Sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el propósito de control;
- c) Amedrentar, constreñir, entregar dádivas o hacer promesas para que el trabajador(a) no se afilie o se desafilie de un sindicato;
- d) Desmejorar las condiciones de trabajo de los directivos fundadores del sindicato, de sus representantes o negociadores;
- e) Negarse a negociar un pliego de peticiones o solicitudes y/o dilatar la negociación colectiva.
- f) Despedir injustificadamente o terminar contratos a término fijo o de obra, si subsisten las causas que le dieron origen a la vinculación, a los miembros de la junta directiva, fundadores, representantes, negociadores o un número plural de afiliados(as);
- g) Negarse el empleador a cumplir efectivamente sentencias judiciales, laudos arbitrales o actos administrativos que declaren o hagan valer los derechos de los trabajadores(as);
- h) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores(as) que hubieren declarado contra el empleador en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales;
- i) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores(as) sindicalizados;
- j) Despedir a los trabajadores(as) que hubiesen participado en la huelga o paro, sin que exista causa justificada por ese motivo;
- k) Despedir trabajadores(as) sindicalizados sin causa justificada, desde el momento de la presentación del pliego de peticiones hasta la solución del conflicto;
- l) Impedir al trabajador(a) sindicalizado(a) o directivo sindical el ejercicio de sus funciones como tal;
- m) Cuando las presiones del empleador hacen que se disminuya el número de sindicalizados, de manera que el sindicato mayoritario pierda su calidad de tal o se afecte el número mínimo para que pueda existir el sindicato.

- n) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios entre los trabajadores(as) sindicalizados y no sindicalizados.
- o) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores(as) de las empresas y ante la comunidad en general.

2. Medidas de protección. Los trabajadores(as) gozarán de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar el derecho a la libertad sindical. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra toda acción u omisión que tenga por objeto:

1. Sujetar el empleo de un trabajador(a) a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; así mismo, dejar de contratar a una persona por motivos sindicales.
2. Despedir a un trabajador(a) o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales;
3. Establecer mejores condiciones laborales para quienes no estén sindicalizados.

3. En los términos del artículo 200 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

4. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de Libertad Sindical sindical será castigada cada vez con las multas a que hace mención el artículo 7 de la Ley 1610 de 2013. una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

ARTÍCULO 44. El artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTICULO 356. SINDICATOS DE TRABAJADORES. Los sindicatos de trabajadores y trabajadoras tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes de manera autónoma por tanto pueden adoptar entre otras alguna de las siguientes clases:

a). De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;

b). De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;

c). Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad,

d). De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

ARTÍCULO 45. El artículo 391-1 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 45. DIRECTIVAS SECCIONALES. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de Subdirectivas Seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de Comités Seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio.

El sindicato de industria podrá prever en sus estatutos la creación de Subdirectivas por cada empresa en un mismo municipio en la que tenga presencia, para lo cual se aplicarán las siguientes reglas:

1.- Solo podrá hacerlo en aquellos municipios, siempre y cuando la subdirectiva agrupe por lo menos a veinticinco (25) trabajadores (a) que presten sus servicios para la empresa y realicen su actividad en dicho municipio.

2.- El Sindicato podrá tener más de una subdirectiva en un municipio siempre y cuando los afiliados que agrupe la subdirectiva laboren en distintas empresas, caso en el cual gozarán de fuero sindical 10 miembros; si el número de tales afiliados (as) supera los 100 hasta 299, 12 de ellos gozaran de fuero sindical; y si es igual o superior a 300, 2 trabajadores gozarán de fuero sindical por cada 300 adicionales a los primeros 300.

3.- Igualmente se podrá prever la creación de Comités Seccionales de empresa en aquellos municipios donde tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) que presten sus servicios para la empresa y realicen su actividad en dicho municipio.

4.- El Sindicato podrá tener más de un comité seccional siempre y cuando los afiliados que agrupe laboren en distintas empresas.

ARTÍCULO 46. El artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo quedará así:

“**ARTÍCULO 400:** Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores y/o contratantes respectivos deduzcan de los salarios y/u honorarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al empleador y/o contratante su valor y la nómina de sus afiliados.

2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél, o el sindicato, comunique por escrito al empleador y/o contratante el hecho de la renuncia o expulsión; quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.

3. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador y/o contratante deberá

retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical”.

ARTÍCULO 47. Al Artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo se le adiciona un párrafo del siguiente tenor literal:

“Parágrafo: Protección judicial del derecho de la libertad sindical. Las organizaciones sindicales podrán presentar solicitudes de protección judicial frente a conductas antisindicales y éstas se tramitarán conforme al procedimiento sumario establecido en el numeral 2) del presente artículo”.

11. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 48. Para todos los efectos del título II de la Segunda Parte del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se utilice la expresión “Empleador” o “Empleador o su representante”, debe entenderse “Empleador, contratante, o representantes de los empleadores destinatarios del pliego de peticiones”.

ARTÍCULO 49. NIVELES DE NEGOCIACIÓN. Las negociaciones colectivas, tanto en el sector público como en el privado, pueden tener lugar a nivel de rama de actividad económica o industria, grupo empresarial, de gremio, de empresa o entidad, o en cualquier otro nivel superior que las partes acuerden.

Las convenciones colectivas de industria o rama de actividad económica establecen mínimos que pueden ser mejorados por las convenciones de grupo económico o gremiales y éstos a su vez sólo pueden ser superados por las convenciones de empresa. *La negociación colectiva no puede derogar in pejus la legislación laboral*, así como las negociaciones del nivel inferior no pueden desmejorar las de los niveles superiores.

Solo las organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores pueden negociar colectivamente a cualquier nivel. No es posible negociar a cualquier nivel directamente con trabajadores no sindicalizados.

ARTÍCULO 50. APLICACIÓN DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO EN TODOS LOS NIVELES. Los efectos de las convenciones fruto de la negociación colectiva por rama de actividad o de industria son vinculantes, en cada nivel, a todas las unidades productivas o formas de organización indistintamente de su

forma jurídica. En consecuencia serán aplicables a todas las personas trabajadoras de la respectiva rama de actividad económica, grupo económico o, empresa o entidad. Con todo, se podrán suscribir capítulos especiales aplicables exclusivamente en una o varias empresas o departamentos del sector, grupo o empresa.

Por tanto los trabajadores/as beneficiarios por los efectos erga omnes deberán contribuir con el pago de cuota convencional a favor del sindicato mayoritario.

ARTÍCULO 51. UNIDAD NEGOCIAL. La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse con la organización sindical con mayor representación en el respectivo nivel, en una única mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única Convención Colectiva.

Representatividad sindical. En razón de la prevalencia del principio democrático y de la efectividad de la negociación, en caso de pluralidad de organizaciones sindicales o empresas, éstas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la construcción del pliego de peticiones, con el fin de nutrir el pliego, a ser tramitado por la comisión negociadora del sindicato más representativo del nivel.

Representatividad de los empleadores. En razón de la prevalencia del principio democrático y de la efectividad de la negociación, al nivel de industria o rama de actividad, estará a cargo de la agremiación más representativa de cada uno.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo reglamentará lo concerniente a este artículo dentro de los seis meses siguientes a la publicación de esta ley, previa consulta con la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales. La reglamentación incluirá lo relativo a la representatividad en los sectores donde no haya un gremio establecido, incluido el servicio doméstico.

ARTÍCULO 52. NORMAS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TODOS LOS NIVELES. Las demás reglas para el procedimiento de de los conflictos colectivos de trabajo, incluidas en el Código Sustantivo del Trabajo aplicarán para las negociaciones en niveles superiores al de la empresa o entidad pública.

Los artículos: 3 relativo a Reglas de aplicación del presente decreto, 5 relativo a Materias de negociación y 7 relativo al Ámbito de la negociación del Decreto 160 de 2014 mantendrán su vigencia.

ARTÍCULO 53. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. El artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“481. Artículo 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS O DÁDIVAS SIMILARES CONDICIONADAS A LA NO SINDICALIZACIÓN. Se prohíbe la suscripción o acuerdo por cualquier vía de los pactos colectivos, entendidos como acuerdos colectivos de cualquier tipo, celebrados entre trabajadores no sindicalizados,

por una parte, y uno o varios empleadores, o una o varias asociaciones de empleadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo; así como cualquier beneficio otorgado a los trabajadores por uno o varios empleadores, o una o varias asociaciones de empleadores, cuya condición de acceso o para ser beneficiario sea la no sindicalización, independientemente de su denominación.

Los pactos colectivos o cualquier acuerdo similar en los términos de este artículo, perderán vigencia desde el momento de la entrada en vigencia de la presente ley.

Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos reconocidos en los pactos colectivos en favor de los trabajadores, por efecto de esta ley se constituyen como derechos adquiridos y por tanto pasan a formar parte de su patrimonio individual y de sus contratos individuales de trabajo; y no podrá exigirse su devolución al momento de la constitución de una organización sindical y/o afiliación a la misma.

ARTÍCULO 54. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES. El artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Las organizaciones sindicales se constituyen para fomentar y defender los intereses de los trabajadores, sin autorización previa, y ajena a toda intromisión del Estado o de los empleadores. No corresponde a sus fines la celebración de contratos para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Queda prohibida la celebración de nuevos contratos sindicales o figura jurídica que tenga los mismos fines.

Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales celebrados en virtud de los artículos 482 y siguientes del Código Sustantivo, derogados mediante la presente ley, vigentes al momento de entrada en vigencia de la misma, no podrán ser prorrogados, ni vincular a nuevos afiliados partícipes, y sólo mantendrán su vigencia hasta tanto los afiliados partícipes sean vinculados directamente por quien fuera la empresa beneficiaria del contrato sindical.

Para los efectos de este parágrafo transitorio deberán suscribirse acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberán ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector. Los contratos laborales individuales acordados en el Acuerdo de Formalización Laboral, además de su naturaleza laboral, de tener que ser directos con la empresa beneficiaria, deberán tener como modalidad a término indefinido”. En tratándose del sector público, el contrato sindical se mantendrá vigente entre tanto se cree la planta

temporal respectiva y ésta mantenga a los trabajadores- antes afiliados partícipes- al menos durante el mismo tiempo que estaba previsto el contrato sindical.

13. HUELGA

ARTÍCULO 55. HUELGA COMO DERECHO. El artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 429. HUELGA COMO DERECHO. El derecho de huelga es un derecho humano, constitucional, fundamental, internacional, interamericano, una expresión de la protesta social y un componente esencial de la Libertad Sindical. Consiste en la afectación del normal desarrollo de actividades de producción o servicios prestados por parte de los trabajadores, realizada por éstos con una finalidad de reclamo o protesta, definida por procedimientos democráticos, que tiene por finalidad la defensa de sus intereses económicos, sociales y políticos.

Se permite el derecho de huelga en todos los servicios, salvo en aquellos considerados esenciales en el sentido estricto del término, en los que podría adelantarse con la previsión y respeto de Servicios Mínimos. Se entiende por “servicio público esencial en el sentido estricto del término” aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la salud y la integridad de las personas.

Podrán celebrarse huelgas parciales en locales, fábricas, sucursales, procesos de la producción.

La Huelga puede ejercerse en diversidad de modalidades, tales como: trabajo a reglamento, brazos caídos, ocupación de la empresa, total, parcial, local, entre otras, conforme a los criterios desarrollados por los órganos de control de la OIT”.

Artículo 56. HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES EN EL SENTIDO ESTRICTO DEL TÉRMINO. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 430. HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES EN EL SENTIDO ESTRICTO DEL TÉRMINO. De conformidad con la Constitución Política, se permite el derecho de huelga en todos los servicios que no sean públicos esenciales en el sentido estricto del término, en los términos de esta ley y de la interpretación realizada por los órganos de control de la OIT.

Servicio mínimo. Se entiende por servicio mínimo las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer los derechos fundamentales a la vida y la seguridad o el acceso a la acción de tutela, de toda o parte de la población.

Las organizaciones sindicales con presencia en entidades que prestan servicios públicos esenciales podrán ejercer la huelga cuando garanticen la prestación de servicios mínimos. Se entiende por servicio mínimo las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer los derechos a la vida, la seguridad, la salud, de toda o parte de la población.

La definición del servicio mínimo para cada empresa o entidad, será adoptada por acuerdo entre el empleador y la organización sindical; de no lograrse el acuerdo será decidida por un órgano especializado. El Ministerio del trabajo, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de esta ley reglamentará el procedimiento para la fijación de los Servicios Mínimos en los términos de este artículo, previa consulta con la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales”.

Artículo 57. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL. No puede efectuarse una suspensión colectiva de trabajo contractual, es decir aquella derivada del no acuerdo en la etapa de arreglo directo de la negociación colectiva, sin que antes se hayan cumplido los procedimientos que regulan los artículos siguientes.

En las demás modalidades de huelga, tales como la de Solidaridad, Política o de protesta, ambiental, Imputable al Empleador o cualquier otra sólo se requerirá que su declaratoria haya sido aprobada por la mayoría por la mayoría de afiliados del sindicato que laboren en la empresa, gremio, grupo económico, rama o nivel en el que se negocie, cuando éste afilie a la tercera parte de los trabajadores de la empresa o del lugar de trabajo; o por la tercera parte de los trabajadores de la empresa cuando el sindicato afilie a menos de esta proporción, del ámbito en el que se pretende desarrollar el cese de actividades”.

ARTÍCULO 58. El artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga contractual o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

La huelga contractual o el tribunal de Arbitramento serán decididas dentro los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal, presencial o virtual e indelegable, por la mayoría de afiliados del sindicato que laboren en la empresa, gremio, grupo económico, rama o nivel en el que se negocie, cuando éste afilie a la tercera parte de los trabajadores de la empresa o del lugar de trabajo; o por la tercera parte de los trabajadores de la empresa cuando el sindicato afilie a menos de esta proporción. Para efectos de la votación de la huelga se tomarán en consideración las reglas sobre representación de que trata el artículo 387 del C.S.T.

Para este efecto, si los afiliados al sindicato o sindicatos mayoritarios o los demás trabajadores de la empresa, gremio, grupo económico o rama de actividad o industria laboran en más de un municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercerá la votación en la forma prevista en este artículo y, el resultado final de ésta lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas. Las asambleas podrán celebrarse en más de un día.

Antes de celebrarse la asamblea o asambleas, las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores, podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, quienes deberán asistir con el único fin de presenciar y dejar constancia de cómo se adelantó el proceso la votación.

Parágrafo: El requisito de votación mayoritaria para el ejercicio de la huelga, no aplica para las huelgas no contractuales.

ARTÍCULO 59. El artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“Artículo 445. DESARROLLO DE LA HUELGA. Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, ésta sólo podrá iniciarse previa decisión democrática, habiendo brindado al empleador un aviso para que considere dar solución al motivo de la huelga y en todo caso deberá ser iniciada dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a haber sido adoptada la decisión de iniciarla.

Durante el desarrollo de la huelga, las mayorías que la aprobaron, si fuere el caso, podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de Arbitramento.

Dentro del término de diez días señalado en este artículo, que pueden transcurrir entre el momento de adopción de la decisión de ejercer la huelga hasta el inicio efectivo de ésta, las partes si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con

la intervención del Ministerio de Trabajo o de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT-CETCOIT-.

ARTÍCULO 60. El artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, los empleadores, o cualesquiera personas en conexión con ellos violen las garantías para la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas y de los bienes de la empresa.
2. Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo.
3. La huelga no tiene límite legal para su duración. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y el sindicato o sindicatos votantes de la huelga durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir, por acuerdo expreso, cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 278 de 1996.

Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente hábil al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles, de que trate este artículo. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, las partes de común acuerdo podrán solicitar al Ministerio de Trabajo la convocatoria del tribunal de arbitramento. El Ministerio del Trabajo no podrá convocar a un tribunal de arbitramento sin la solicitud y acuerdo expreso de las partes del conflicto colectivo.

Parágrafo. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno

de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será ad honórem.

ARTÍCULO 61. El artículo 450 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA.

El derecho de huelga solo podrá ser restringida total o parcialmente una vez haya sido judicialmente declarada ilegal, lo cual sólo será procedente por las siguientes razones:

- a) Cuando se trate de un servicio público esencial en sentido estricto del término y no se cumpla la prestación del servicio mínimo.
- b) Cuando su declaración no siga el procedimiento democrático.,
- c) Cuando no sea pacífica.”

Parágrafo. Ejecutoriada la decisión judicial por medio de la cual se declara ilegal de la huelga, los trabajadores deberán reincorporarse al desarrollo de labores, dentro de los 3 días hábiles siguientes.

ARTÍCULO 62. El artículo 453 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 453. TRIBUNALES DE ARBITRAMIENTO PARA DIRIMIR CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES.

Los tribunales de arbitramento conformados para resolver los conflictos de intereses son competentes para pronunciarse sobre todos los puntos de interés de los trabajadores o sus organizaciones planteados en el pliego de peticiones y no acordados por las partes en la etapa de arreglo directo. En consecuencia, no podrán declarar su falta de competencia o inhibirse de resolver las peticiones del pliego.

El recurso extraordinario de anulación propuesto ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia deberá fundarse exclusivamente en las siguientes causales:

- a) Haberse proferido el laudo de forma extemporánea
- b) Cuando los árbitros se pronuncien sobre materias no sometidas a su decisión o concedan más de lo pedido en el pliego
- c) Cuando el laudo desconozca o reduzca derechos de los trabajadores plasmados en leyes, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos anteriores.

d) Cuando el laudo en su conjunto contenga beneficios inferiores, iguales o equivalentes a los otorgados unilateralmente por el empresario o de común acuerdo con grupos de trabajadores no sindicalizados.

Cuando el laudo le ofrezca a los sindicatos minoritarios más y mejores beneficios en su conjunto que al o los sindicatos mayoritarios.

En los eventos en que el laudo se anule en su totalidad, deberá integrarse el tribunal con nuevos árbitros.

Los tres (3) árbitros serán designados de común acuerdo por las partes involucradas en el conflicto colectivo de una lista de setenta (70) abogadas y abogados, integrada por consenso tripartito en la Comisión de Concertación de Políticas Salariales o Laborales o por la subcomisión tripartita que ésta encargue para tal función, a más tardar dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de este estatuto. De no lograrse acuerdo en la Comisión, el Ministerio integrará la lista, en la que considerará los y las árbitros sugeridos por empleadores y centrales sindicales.

La lista de árbitros tendrá una vigencia de 4 años.

Para ser árbitro se requerirá ser abogado inscrito, con estudios de postgrado de derecho laboral o con una experiencia acreditada de al menos tres años años relacionados con relaciones laborales”.