

Proyecto de Ley No. ...

"Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales"

EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA

TITULO PRELIMINAR.

PRINCIPIOS

ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier persona trabajadora en Colombia, cualquiera que sea su situación contractual, incluidas personas en formación (pasantes y aprendices), los trabajadores despedidos, 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; independientemente de si labora en el sector de la economía formal o informal o popular, público o privado, rural o urbano: además de los principios relativos a los derechos fundamentales para la OIT, a decir, a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) la abolición efectiva del trabajo infantil; d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y e) un entorno de trabajo seguro y saludable; los contenidos en el artículo 53 de la Constitución Política: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; Estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los principios derivados del bloque de Constitucionalidad en los términos de los artículos 93 y 94 de la Carta Política.

ARTÍCULO 2. El artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 21. NORMAS MÁS FAVORABLES. Reglas de aplicación del principio de la favorabilidad. Del principio de la favorabilidad se derivan las siguientes reglas:

- a) **Regla de la favorabilidad.** Siempre que exista más de una fuente formal de derecho, que regulen la misma situación, deberá prevalecer la más favorable al trabajador(a).
- b) **Regla del Indubio pro-operario.** La duda que se le presente al operador jurídico en relación con la apreciación de la prueba, interpretación o aplicación de cualquier fuente formal del derecho tendrá que ser resuelta en el sentido que más favorezca al trabajador(a).
- c) **Regla de la condición jurídica más beneficiosa.** Cuando en el tiempo se suceden varias disposiciones legales, unas derogando las anteriores, se aplicará la más favorable al trabajador(a) así no esté vigente. El requisito es que la norma a aplicar haya tenido vigencia para su destinatario en algún momento, así no sea la inmediatamente anterior.
- d) **Regla pro homine o pro-persona.** Las autoridades adoptarán la interpretación de las normas jurídicas que sean más favorables a la persona y sus derechos, esto es, la prevalencia de aquella interpretación que propenda por el respeto de la dignidad humana y consecuentemente por la protección, garantía y promoción de los derechos humanos y de los derechos fundamentales consagrados a nivel constitucional, debiéndose recurrir a la interpretación realizada por los órganos de Derechos Humanos especializados. En correspondencia el operador jurídico debe evitar la interpretación más restrictiva”.

ARTÍCULO 3. El artículo 15 del Código Sustantivo del trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 15. VALIDEZ DE LA TRANSACCIÓN O CONCILIACIÓN.

Es válida la transacción o conciliación en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles, siempre y cuando se señale de manera precisa y concreta el asunto conciliado o transigido.

Carece de validez y por tanto es ineficaz la conciliación o transacción que se haga de manera genérica e indeterminada, sin precisar su objeto”.

PRIMERA PARTE.

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

CAPÍTULO 1.

ESTABILIDAD LABORAL

ARTÍCULO 4. 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 una persona trabajadora es despedida injustificadamente, es decir, sin que obedezca a causa legal o a justa causa previo agotamiento del procedimiento establecido, tendrá derecho a optar entre ser reintegrada

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, la persona empleadora o beneficiaria del trabajo obtiene una autorización judicial:

- a) Amparadas por el fuero sindical en los términos legales y convencionales
- b) Madres o padres cabeza de familia sin otra alternativa económica, es decir, mujer u hombre con hijos menores de edad, biológicos o adoptivos; hijos inválidos; hijos mayores entre 18 y 25 años que sean estudiantes, o que tengan que atender a otras personas incapacitadas que dependan económicamente y de manera permanente y exclusiva de la madre o el padre, siempre y cuando la pareja se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones y cuyo ingreso familiar corresponda únicamente al salario que devenga. Para ser titular de este beneficio se debe demostrar que se dio aviso previo al empleador.
- c) 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/a 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, 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 de las personas contempladas en los literales b,c,d y e que fueron vinculadas conociéndose su condición, 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 alguna de estas condiciones y habiéndose mencionado éstas expresamente en el contrato de trabajo, 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 ~~discapacida alguna de estas condiciones~~ considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue su ~~discapacidad ésta,~~ y ~~ésta el despido~~ 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 de la persona empleadora, la cual tiene la obligación de demostrar además el cumplimiento del debido proceso.

ARTÍCULO 5. Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:

“ARTICULO 3o. RELACIONES QUE REGULA. El presente código regula las relaciones de trabajo individuales y colectivas de los trabajadores particulares; también le es aplicable a los trabajadores oficiales en su parte colectiva y en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo”.

ARTICULO 6. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:

“ARTICULO 4o. SERVIDORES PUBLICOS. Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los empleados públicos, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales”.

ARTÍCULO 7. 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 el 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 de la persona empleadora (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 si la causa de la terminación es el consagrado en el numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del trabajo, y si la persona ya fue incluida en nómina de pensionados, en los términos de la jurisprudencia constitucional.

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, la persona empleadora 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 de la persona empleadora, el trabajador, el intérprete para casos de personas sordas, el guía intérprete 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 8. 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, fallos arbitrales o Convenciones Colectivas”.

ARTÍCULO 9. 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 10. 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, en aplicación del principio de la primacía de la realidad, 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 podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que la persona empleadora lo reemplace.

ARTÍCULO 11. 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 no puede ser utilizado para actividades permanente en la empresa, debe constar siempre por escrito, para su celebración y prórrogas 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 de la persona empleadora 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.

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 12. 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, la persona empleadora (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 la persona empleadora (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 la persona empleadora (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) 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;
 - d) 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
 - e) 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”.

CAPÍTULO 2.

TERCERIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN

ARTÍCULO 13. El artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: CONTRATISTAS INDEPENDIENTES.

“ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES.

1. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten, cualquiera que sea el acto

que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o 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. En consecuencia, el contratista independiente deberá tener su propia organización empresarial solvente, en los términos que el Gobierno nacional reglamente; la que deberá acreditar suficientemente en caso de exigirsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.

El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores 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.

2. El beneficiario del trabajo o dueño 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, 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 14. 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 su actividad principal, 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 15. El artículo 77 de la ley 50 de 1990 quedará así:

“ARTÍCULO 77. Los usuarios 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.

PARÁGRAFO: En el evento de que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de actividades o necesidades permanentes, o para fines diferentes a los

señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, se tendrá como verdadera empleadora de las personas trabajadoras en misión, a la empresa usuaria, y a la empresa de servicios temporales como 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 y en consecuencia las personas trabajadoras tendrán derecho al reintegro a la empresa usuaria, sin solución de continuidad; en aplicación del principio realidad, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido.

ARTÍCULO 16. 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 las personas trabajadoras 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 y trabajadoras en el lugar de trabajo”.

ARTÍCULO 17. 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 un 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 la persona empleadora 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.

CAPÍTULO 3.

CORRECCIÓN DE NORMAS REGRESIVAS DE PASADAS REFORMAS LABORALES

ARTÍCULO 18. 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 19. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

“Artículo 160. Trabajo diurno 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 20. 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 y dos (4~~20~~) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador (a) y trabajador (a), en 5 o 6 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 4~~20~~ horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c) La persona empleadora (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) La persona empleadora (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. La persona empleadora (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 la persona empleadora (a) o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados (as). Si la persona empleadora (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 de la persona empleadora (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, la persona empleadora 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. La persona empleadora 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 21. EL ARTÍCULO 81 del Código Sustantivo del trabajo quedará así y deroga el Artículo 30 y 31 de la Ley 789 de 2002.

“ARTÍCULO 81. 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 en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora – co 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 propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del 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 treinta y seis 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 recibirá de la empresa un salario que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal vigente; o del estipulado en Convenciones Colectivas o fallos arbitrales.
- e) El 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, la persona empleadora no estará obligado a realizar la afiliación y cotización a riesgos laborales;
- h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas 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.

i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del trabajador(a)-aprendiz.

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.

ARTÍCULO 22. El artículo 32 de la Ley 789 quedará así:

“ARTÍCULO 32. CUOTA DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS. Empresas obligadas a la cuota de aprendizaje. Las empresas privadas, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, que realicen cualquier tipo de actividad económica principal diferente de la construcción, que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan. Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de Economía mixta del orden Nacional, departamental, distrital y municipal, estarán obligadas a la vinculación de aprendices en los términos de esta ley. Las demás entidades públicas no estarán sometidas a la cuota de aprendizaje, salvo en los casos que determine el Gobierno Nacional. El empresario obligado a cumplir con la cuota de aprendizaje podrá tener estudiantes del nivel profesional bajo la modalidad de contrato de aprendizaje, en el desarrollo de actividades propias de la empresa, siempre y cuando estos no superen el 25% del total de la cuota regulada. PARÁGRAFO. Empresas de menos de quince (15) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

ARTÍCULO 23. El artículo 33 de la Ley 789 quedará así:

“ARTÍCULO 33. Determinación de la cuota de aprendizaje. La determinación de la cuota de aprendizaje mínima para cada empresa obligada, la realizará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón a una cuota por cada 20 (VEINTE) trabajadores y una adicional por fracción 10 (DIEZ) o superior que no exceda de 20 (VEINTE). Las Empresas que tengan entre 15 (QUINCE) y 20 (veinte) trabajadores, tendrán (1) una cuota regulada. La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quién contará con el término de 10 (DIEZ) días hábiles para interponer los recursos de ley.

PARÁGRAFO 1. Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar ese estudiante-trabajador para conservar la proporción que le haya sido asignada.

PARÁGRAFO 2. Las empresas están obligadas a presentar la información relacionada con su planta de personal para la fijación de la cuota si cumplen con los requisitos establecidos en el presente artículo. Las empresas que no presenten o actualicen la información serán objeto de las sanciones contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo.

PARÁGRAFO 3. La celebración de un segundo contrato de aprendizaje será aplicable solo en el caso de estudiantes que continúen sus estudios en programas de nivel ascendente en el Marco Nacional de Cualificaciones y en la misma área de conocimiento o desempeño.

PARÁGRAFO 4. Los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes de la oferta de formación profesional integral del SENA, educación para el trabajo y desarrollo humano, de la educación superior en modalidad dual, así como lo del Subsistema de Formación para el Trabajo, deberán contar con etapa lectiva y práctica”.

ARTÍCULO 24. El artículo 34 de la Ley 789 quedará así:

“ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Monetización de la cuota de aprendizaje. Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a dos (2) S.M.M.L.V. por cada cuota que no se contrate para el cumplimiento de esta. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de estudiantes - aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota regulada”.

ARTÍCULO 25. El artículo 35 de la Ley 789 quedará así:

“ARTÍCULO 35. Selección de aprendices. La empresa obligada a la vinculación de aprendices será la encargada de seleccionarlos de acuerdo con los oficios y ocupaciones definidos en la cuota regulada en correspondencia con el programa de formación. PARÁGRAFO 1 Las empresas con cuota regulada mayor a 5, destinarán por lo menos una cuota con aprendiz SENA para actividades de investigación, desarrollo e innovación. PARÁGRAFO 2. Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

ARTÍCULO 26. El artículo 39 de la Ley 789 quedará así:

“ARTÍCULO 39. distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva. La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año. La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el director general de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral. En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico. Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

CAPÍTULO 4.

PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO

ARTÍCULO 27. TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES. A efectos de la presente ley, se entenderá por «plataforma digital de trabajo»: toda persona que presta un servicio comercial en el que se cumplen todos los requisitos siguientes:

- a) se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web y/o una aplicación para dispositivos móviles;
- b) se presta a petición de un destinatario del servicio;
- c) implica, como elemento necesario y esencial, la organización del trabajo realizado por personas físicas, con independencia de que este se realice en línea y/o en un lugar o área determinada;

Toda persona física que realice trabajo en estas plataformas, es trabajadora y por tanto amparada por los principios de esta ley.

ARTÍCULO 28. INDICIOS DE LABORALIDAD EN TRABAJO EN PLATAFORMAS. Las autoridades competentes que verifiquen el cumplimiento o hagan cumplir la legislación pertinente sobre relación de trabajo, podrán presumirla con la sola verificación de los indicios de laboralidad previstos en el numeral 13 de la Recomendación 198 de la OIT y de los siguientes específicos que son muestras de control de la ejecución del trabajo cuando la empresa:

- a) Ejerce sus facultades de dirección, organización o control del trabajo de forma directa o indirecta a través de la plataforma digital de trabajo o mediante la gestión algorítmica del trabajo. La plataforma digital de trabajo determina efectivamente la remuneración o establece límites máximos para esta;
- b) Exige a la persona que realiza trabajo en plataformas que respete normas vinculantes específicas en materia de apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo;
- c) Supervisa la ejecución del trabajo o verifica la calidad de sus resultados, incluso por medios electrónicos;
- d) Restringe efectivamente la libertad, incluso mediante sanciones, de organizarse el propio trabajo, en particular la discreción de elegir las horas de trabajo o los períodos de ausencia, de aceptar o rechazar tareas, o de recurrir a subcontratistas o sustitutos;
- e) Restringe efectivamente la posibilidad de establecer una base de clientes o de realizar trabajos para terceros.

Parágrafo: Estos indicios también serán aplicables en la determinación de laboralidad para las personas trabajadoras de modelaje web cam.

ARTÍCULO 29. DEBER DE VERIFICACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL. En caso de que los trabajadores de plataformas digitales tengan el carácter de trabajadores autónomos, la plataforma digital de trabajo contratante deberá verificar que dichas personas trabajadoras estén afiliadas a la seguridad social, en sus subsistemas de salud, pensión y riesgos laborales y cumplan con sus obligaciones de realizar aportes. De lo contrario, deberán asumir directamente el pago del 100% de los aportes como si fuesen empleadores, y en caso de que se concrete un riesgo protegido por la seguridad social, deberán responder por sus consecuencias en los mismos términos en que lo haría la entidad de seguridad social.

ARTÍCULO 30. GARANTÍAS PARA EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES. Toda persona que preste sus servicios para una plataforma digital de las contempladas en esta ley, independientemente de su forma de contratación, tendrá las siguientes garantías:

1. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las plataformas digitales de trabajo deberán informar a las personas trabajadoras de plataformas y a sus organizaciones sindicales sobre:

- i) Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar por medios electrónicos la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores de plataformas;
- ii) Los sistemas automatizados que se utilizan para tomar o apoyar decisiones que afecten significativamente a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de plataformas, en particular su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta, entre otros criterios que usen las empresas para la toma de decisiones.

2. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las plataformas digitales de trabajo supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones:

- i) Evaluarán los riesgos de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones para la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas, en particular en lo que se refiere a posibles riesgos psicosociales, ergonómicos, de accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
- ii) Evaluarán si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos detectados a la vista de las características específicas del entorno de trabajo;
- iii) Introducirán medidas preventivas y de protección adecuadas.
- iv) No utilizarán sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones de manera que se ejerza una presión indebida sobre las personas trabajadoras de plataformas o que se ponga en riesgo de algún otro modo la salud física y mental de los trabajadores de plataformas.

3. Revisión humana de decisiones importantes. Las personas trabajadoras de plataformas tienen derecho a obtener una explicación de la plataforma digital de trabajo en relación con cualquier decisión adoptada o apoyada por un sistema automatizado de toma de decisiones que afecte significativamente sus condiciones de prestación de servicio. En particular, las plataformas digitales les proporcionarán acceso a una o varias personas naturales de contacto designadas por la plataforma digital de trabajo para debatir y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a la decisión. Las plataformas digitales de trabajo garantizarán que tales personas de contacto tengan la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función.

4. Las plataformas digitales de trabajo no tratarán ningún dato personal relativo a los trabajadores de plataformas que no esté intrínsecamente relacionado con la ejecución del contrato entre el trabajador de plataforma y la plataforma digital de trabajo y que no sea estrictamente necesario para ello.

5. No ser restringidos, suspendidos o cancelada su cuenta, o retenida su remuneración por el trabajo realizado o afectada de cualquier manera su situación contractual injustificadamente.

Parágrafo: El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones reglamentarán lo normado en este capítulo.

ARTÍCULO 31. Acceso a la información pertinente sobre el trabajo en plataformas

Las plataformas digitales de trabajo deberán poner a disposición del Ministerio del Trabajo, y en general de las autoridades que tengan a su cargo funciones de garantía del cumplimiento de las obligaciones jurídicas aplicables a la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, y cuando los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas lo requieran, la siguiente información:

a) el nombre e identificación de los trabajadores de plataformas, su situación contractual o laboral y el número efectivo de horas laboradas por cada uno de ellos al mes, incluyendo el tiempo en que estuvieron a disposición de la plataforma.

b) las condiciones generales y específicas aplicables a esas relaciones contractuales, siempre que dichas condiciones estén determinadas unilateralmente por la plataforma digital de trabajo y se apliquen a un gran número de relaciones contractuales.

ARTÍCULO 32. Adiciónese el Capítulo VII al título III al Código Sustantivo del Trabajo el cual, quedará así:

‘CAPITULO VII

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO O ENTREGA.

Y adiciónese un artículo al Código Sustantivo del Trabajo del siguiente tenor literal:

“ARTÍCULO 103 A. CONTRATO DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO O ENTREGA. Hay contrato de trabajo en plataformas digitales cuando los trabajadores y trabajadoras laboran para éstas en la realización de tareas de reparto o entrega, en consecuencia son sujetos de todas las garantías individuales y colectivas, derechos y prestaciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales.

Son características propias del Contrato en plataformas digitales de reparto o entrega:

1. Soberanía del tiempo de trabajo de la persona trabajadora. Es facultad del trabajador o trabajadora decidir los tiempos de conexión en la plataforma, aceptar y rechazar órdenes de trabajo.

2. Coexistencia de vínculos. La persona trabajadora puede celebrar contratos con varias plataformas digitales de trabajo sin que sea válido el pacto de exclusividad a favor de una sola.
3. Mantener la libertad de estipulación salarial contenida en el artículo 132, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO: La afiliación y cotización a seguridad social de estas personas trabajadoras será en calidad de dependientes en la modalidad de “tiempo parcial”, contemplada en el Decreto 2616 de 2013 o en otras normas que le regulen y complementada por cotización subsidiada contemplada en las normas legales que se expidan sobre el particular.

Las empleadoras de este contrato especial tendrán la obligación de informar a sus trabajadores y trabajadoras y a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes al final de cada mes el número de horas laboradas, incluyendo el tiempo en que estuvieron conectados a disposición de la plataforma, de forma tal que éstas puedan ser calculadas en función de días laborados y éstos a su vez en el equivalente a semanas de cotización conforme a la norma respectiva.

CAPÍTULO 5.

TRABAJO RURAL

ARTÍCULO 33: Adiciónese el Capítulo VIII al título III al Código Sustantivo del Trabajo el cual, quedará así:

‘CAPITULO VIII

TRABAJADORA Y TRABAJADOR RURAL

ARTICULO 103A CONTRATO AGROPECUARIO: Hay contrato de trabajo agropecuario, cuando la persona trabajadora presta servicios para la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

PARÁGRAFO 1: Se presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario cualquiera sea su duración la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria.

PARÁGRAFO 2: Se entenderá por actividad agropecuaria toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedando expresamente excluidas las actividades de empaque, re empaque, transporte, exposición, venta o transformación a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.

PARÁGRAFO 3: La persona empleadora agropecuario es la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas,

apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

PARÁGRAFO 4. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 de semanas, se entenderá estipulado a tiempo indefinido, en los términos de este Código.

PARÁGRAFO 5. Si el trabajo agropecuario estacional o de temporada, fuere recurrente, cíclico o periódico, la persona trabajadora tendrá derecho preferente para volver a ser contratada en la siguiente temporada o estación.

PARÁGRAFO 6. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales, sus subordinadas y subsidiarias y sus filiales.

ARTÍCULO 34: Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, el cual, quedará así:

ARTICULO 133A JORNAL AGROPECUARIO: Créase la modalidad de Jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios por un tiempo determinado o por el tiempo que dure la realización de una obra o labor.

El trabajador podrá acordar con la persona empleadora el pago del salario en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal agropecuario. El jornal retribuirá el trabajo diario ordinario que en ningún caso será inferior al salario mínimo legal diario o al pactado en convención colectiva sectorial, más el 4% que le correspondería aportar al empleador para el Subsidio familiar.

El trabajador agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1: Al culminar el período de labores estacionales o de temporada, la persona empleadora deberá liquidar las prestaciones sociales con base en los días de prestación efectiva del servicio.

PARÁGRAFO 2: El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.

PARÁGRAFO 3: Esta modalidad requiere pacto expreso y por escrito entre las partes.

PARÁGRAFO 4: La persona empleadora del contrato agropecuario de este artículo queda excluido de las obligaciones contempladas en el artículo 7 de la Ley 21 de 1982.

PARÁGRAFO 5. La afiliación y cotización a seguridad social de estas personas trabajadoras será en calidad de dependientes en la modalidad de "tiempo parcial" contemplada en el Decreto 2616 o en otras normas que le regulen, y complementada por cotización subsidiada, contemplada en las normas legales que se expidan sobre el particular.

ARTÍCULO 35. Responsabilidad solidaria. Cuando existan contratos de arrendamiento de predio rural

destinado a las actividades mencionadas en este capítulo, o de aparcería, el propietario del predio y el arrendatario o aparcerero, respectivamente, serán solidariamente responsables si éste último incumple con las obligaciones que derivan de las relaciones laborales con sus trabajadores o trabajadoras para cumplir con el objeto del contrato.

ARTÍCULO 36. Garantías para la vivienda del Trabajador/a rural que reside en el lugar de trabajo y su familia. Derechos especiales para el trabajador o trabajadora rural permanente que habita en el predio de explotación con su familia, y para el aparcerero:

- i) Garantizar que la vivienda del trabajador o trabajadora y su familia cuente con condiciones adecuadas, higiénicas y salubres
- j) Hacer las reparaciones necesarias y convenientes que requiera la vivienda
- k) Proporcionar a las personas trabajadoras agua potable y servicios sanitarios
- l) Mantener en el lugar de trabajo medicamentos y material de curación de primeros auxilios para la persona trabajadora y su familia
- m) Permitirles cazar, pescar o cultivar -dentro del marco legal- en sus predios, para usos propios básicos

ARTÍCULO 37. Adiciónese un numeral 4 al artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo del siguiente tenor literal:

“Literal 4. Para el caso de las personas trabajadoras en actividades agropecuarias, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del diez por ciento (10%)”.

CAPÍTULO 6.

FUTURO DEL TRABAJO: AUTOMATIZACIÓN Y DESCARBONIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 38. 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 la terminación de su puesto de trabajo.
- 2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo
- 3) Agotadas los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador que quisiera terminar el contrato deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, so pena de ineficacia del despido.
- 4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, la persona trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la indemnización contemplada en el artículo 64 de este Código adicionada en el 30% o la establecida convencionalmente.
- 5) La persona tendrá derecho a ingresar a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo

Parágrafo 1. 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.

ARTÍCULO 39. 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 o en su defecto planes de retiro voluntarios 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.

CAPÍTULO 7.

PERSONAS TRABAJADORA MIGRANTES

ARTICULO 40. Trabajadores migrantes. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración a su nacionalidad o situación migratoria 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 óbice para la 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.

CAPÍTULO 8.

EQUIDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS

ARTÍCULO 41. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los siguientes numerales al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, del siguiente tenor literal:

“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”.

13. 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.

La persona empleadora 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.

14. Implementar acciones guiadas por el Servicio Público de Empleo para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia que incentive la colocación sin ningún tipo de discriminación”.

ARTÍCULO 42. 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 43. El literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto de la persona empleadora, 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, raza, color, 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 44. 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. Se prohíbe así mismo el racismo en el ámbito del trabajo.

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 la persona empleadora para causar daño, discriminación o despido injustificado.

12.- 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 45. 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 46. 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 en 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 47. 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 48. 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”

CAPÍTULO 9

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 49. Adiciónese al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo un párrafo del siguiente tenor literal:

“PARÁGRAFO: Todo trabajador(a) tiene derecho a que su salario, si es superior al salario mínimo legal, sea incrementado en un porcentaje por lo menos igual al que tenga el IPC causado al 31 de diciembre, el cual será aplicado retroactivamente al primero de enero de cada año. Lo anterior, sin perjuicio de los acuerdos individuales o colectivos que consagren un incremento superior”.

ARTÍCULO 50. El artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“**ARTÍCULO 140. SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO.** La persona empleadora 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 de la persona empleadora”.

ARTÍCULO 51. El artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“**ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL.** Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.

Parágrafo: Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible”.

ARTÍCULO 52. El artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 194. DEFINICIÓN DE EMPRESAS. Independientemente del objeto social, se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente, o controladas por una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias, concentradas o externas y que tengan trabajadores(as) a su servicio. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa cuando alguna de ellas predomine económicamente sea de manera directa o indirecta, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

ARTÍCULO 53. El artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo.

“ARTÍCULO 67. Sustitución patronal y tercerización. Se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento o unidad de explotación, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios. Por consiguiente, la mera transmisión de la actividad, sin que esté acompañada del traspaso de los medios de producción o de la organización empresarial, no configura una sustitución de empleadores y se entenderá que se está en presencia de una tercerización en los términos del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo”.

SEGUNDA PARTE.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

CAPÍTULO 1.

ASOCIACIÓN SINDICAL.

ARTÍCULO 54. 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 48. 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 55. 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 56. El artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“Artículo 353. Asociación sindical”.

1. 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 57. 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.

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 la persona empleadora 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 la persona empleadora 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 la persona empleadora 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 de la persona empleadora 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 58. 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 59. 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 60. 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, la persona empleadora 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 61. Al Artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo se le adiciona un párrafo del siguiente tenor literal:

“Párrafo: 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”.

CAPÍTULO 2.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 62. 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”. O de quienes fijen directrices que impactan directamente en sus condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 63. 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 64. 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.

El trato diferenciado en materia salarial o prestacional no se tendrá como discriminatorio si tiene como fundamento las condiciones más favorables establecidas por medio de convenciones colectivas cuando en virtud de esta ley, tales convenciones no tengan aplicación erga omnes y el trato diferenciado sea a favor de trabajador o trabajadora sindicalizado.

ARTÍCULO 65. 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 66. NORMAS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TODOS LOS NIVELES. Las demás reglas para el procedimiento 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 67. 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 68. 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.

CAPÍTULO 3.

HUELGA

ARTÍCULO 69. 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 70. 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 la persona empleadora 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 71. 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 72. 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 73. 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-.

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.

ARTÍCULO 74. 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, la persona empleadora 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.

Dentro 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 75. 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 76. El artículo 453 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 453. TRIBUNALES DE ARBITRAMENTO 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 relacionados con relaciones laborales”.

ARTÍCULO 77. DEROGATORIAS. Quedan derogados: Art. 06 Ley 2101/21; Artículos 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945, Literal d, artículo 14. Ley 6 de 1975, Numeral 15 del artículo, Art, 326, 327 y 328 y literal b del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 2 de la Ley 64 de 1946, artículo 8 de la Ley 6ª de 1945 y todas las normas que sean incompatibles