



CENTRAL
UNITARIA DE
TRABAJADORES
DE COLOMBIA



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO
C O L O M B I A

REFORMA LABORAL

TÍTULO I

PRINCIPIOS LABORALES

Artículo 1: Son principios laborales aplicables a todas las relaciones que involucren la prestación personal del servicio, sin importar su formalidad o modalidad contractual, y que constituyen los principios democráticos de las relaciones laborales, los siguientes y demás que desarrolle o haya desarrollado en su jurisprudencia la Corte Constitucional:

- a. Igualdad de oportunidades para los trabajadores;
- b. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
- c. Estabilidad en el empleo;
- d. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y la posibilidad de transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
- e. Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;
- f. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
- g. Garantía a la seguridad social,
- h. La capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario;
- i. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad
- j. La garantía por parte del Estado al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales
- k. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores
- L. Principio de progresividad y regla de no regresividad
- M. Principio de protección subjetiva del trabajo.

El contenido específico y la interpretación de estos principios laborales mínimos reconocidos por la Constitución Política, deberán efectuarse en consonancia con la jurisprudencia que establezca al respecto la Corte Constitucional y, adicionalmente, los jueces laborales podrán extender el alcance y aplicación de estos a los derechos fundamentales que identifican como vulnerados y que afecten su condición de ciudadano-trabajador.

De igual manera, los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

Artículo 2: El Ministerio del Trabajo en asocio con la Defensoría del Pueblo implementará un programa de defensoría pública laboral que garantice a los trabajadores y sindicatos el acceso real y efectivo a la justicia.



CENTRAL
UNITARIA DE
TRABAJADORES
DE COLOMBIA



TÍTULO II

DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

CAPÍTULO I

GARANTÍAS PARA EL EMPLEO

Artículo 3. Primacía de la realidad, presunción legal de contrato de trabajo.

En atención al principio de la primacía de la realidad sobre las formas, ninguna entidad o empresa podrá contratar actividades misionales permanentes a través de ninguna figura de intermediación. Bajo ninguna modalidad podrá simularse el verdadero empleador, la relación laboral, la duración del contrato, las actividades, el salario o cualquier elemento de la relación laboral, so pena de fraude a la ley.

Se presume la relación laboral cuando se demuestre la prestación personal del servicio.

Igualmente, cuando a través de medios físicos, virtuales o digitales se imparten órdenes, en cualquier momento en cuanto al tiempo, modo, o cantidad de trabajo; o se impongan reglamentos o decisiones que constituyan sanciones disciplinarias contra los trabajadores.

Artículo 4. Formalización del sector rural

El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo establece el Programa Nacional de Trabajo Decente y Digno para la vida en el Campo colombiano, garantizando escenarios de diálogo y concertación con población campesina, trabajadores y trabajadoras rurales, propendiendo por la reducción de las brechas de desigualdad entre el campo y la ciudad, lo anterior, sin que esto implique el menoscabo o reducción de los derechos laborales y de seguridad social.

Artículo 5. Deróguense expresamente los artículos 25 de la Ley 789 de 2002 y 1 de la Ley 1846 de 2017, para darle plena aplicación al artículo original 160 del Código Sustantivo del Trabajo”.

El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 25 de la Ley 789 de 2002, quedará así:

“Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno.

1. El trabajo diurno ordinario es el comprendido entre las seis horas (6 a. m.), y las dieciocho horas (6 p. m.).
2. Trabajo ordinario nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (6 p. m.) y las seis horas (6 a. m.)”



**CENTRAL
UNITARIA DE
TRABAJADORES
DE COLOMBIA**



**CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO
C O L O M B I A**

Artículo 6.. El artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002, quedará así:

“Artículo 161 literal c), inciso primero.

El empleador y los trabajadores 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 cuatro (4) horas al día y treinta (30) a la semana, conforme la ley 2101 del 2021 de cambio de jornada ordinaria.

En todo caso, una vez se acuerden los turnos de trabajo sucesivos, se realizará el pago de recargos diurnos, nocturnos, horas extras, dominicales; posterior a la jornada pactada.”

Artículo 7. El numeral 1 del artículo 179 del C.S.T., modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002, quedará así:

Se modifica en su totalidad el Art. 179 del C.S.T., derogando y subrogando los Arts. 180 a 185-A del C.S.T., así como las normas subrogadas por estas normas derogadas:

“Trabajo dominical y festivo.

El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) adicional al salario ordinario en proporción a las horas laboradas sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa”

Artículo 8. El artículo 52 de la Ley 21 de 1982, modificado por el artículo 3° de la Ley 31 de 1984, modificado por el artículo 22 de la ley 789 de 2002, quedará así:

“Artículo 52. Consejos directivos. Los representantes de los trabajadores beneficiarios serán escogidos por las Centrales Sindicales que hacen parte de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y notificados al Ministerio del Trabajo”.

Artículo 9. Se modifica parcialmente el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 30 de la Ley 789 del 2002 quedará así:

CONTRATO DE APRENDIZAJE:

“Naturaleza y características del contrato de aprendizaje. El Contrato de Aprendizaje es un contrato laboral, que se regirá mediante un contrato escrito, por el cual un empleado se obliga a prestar servicios a un empleador, a cambio de que este le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado mediante una relación laboral



CENTRAL
UNITARIA DE
TRABAJADORES
DE COLOMBIA



formal, por tiempo determinado y desarrollada durante una etapa lectiva y otra práctica, que no podrán ser superiores en total a dos (2) años, y de conformidad, al salario y demás obligaciones de orden legal y contractual convenidas.

El salario inicial de los aprendices no podrá ser en ningún caso inferior al cincuenta por ciento (50%) del salario mínimo legal, o del fijado en los pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales. Durante el cumplimiento del contrato el salario pactado se aumentará al dar inicio a la fase práctica hasta llegar, cuando menos, al cien por ciento (100%) del salario mínimo legal o al pactado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.

Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba Formación Profesional Integral para el trabajo, metódica y completa en el arte u oficio, materia del contrato.
2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza.
3. Pagar al aprendiz la seguridad social en salud, riesgos y pensión.
4. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.
5. Garantizar el ejercicio de la libertad sindical del aprendiz.
6. Además de las obligaciones que se establecen en el Código del Trabajo, para todo trabajador, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las órdenes del empleador.
2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

El contrato de aprendizaje podrá celebrarse para la Formación Profesional Integral metódica y completa en ocupaciones definidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones existentes, siempre que el contrato de aprendizaje implique un proceso de Formación Profesional Integral para el trabajo teórico - práctico debidamente estructurado y su desempeño contribuya a la necesaria reposición y calificación integral de mano de obra del país.

El Contrato de aprendizaje podrá suscribirse con estudiantes universitarios en los casos en que el aprendiz desarrolle simultáneamente actividades de práctica en la empresa de 24 horas semanales y al mismo tiempo cumpla las académicas propias del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo



**CENTRAL
UNITARIA DE
TRABAJADORES
DE COLOMBIA**



**CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO
C O L O M B I A**

caso la actividad del aprendiz deberá guardar estricta relación con su formación académica.

Parágrafo transitorio: Los contratos de aprendizaje que estén vigentes a la fecha se le aplicarán las disposiciones de la presente ley.

Artículo 10. Indemnización por despido, el inciso cuarto del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 28 de la ley 789 de 2002, quedará así:

“En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

- a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;
- b) Si el trabajador 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 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 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 11. Debido al proceso. Se garantizará en todo caso el debido proceso en los procedimientos disciplinarios laborales

En el caso de los participantes que no tengan la condición de estar amparados por el fueron sindical, podrán ser despedidos previo agotamiento del debido proceso disciplinario.»

CAPÍTULO II

GARANTÍAS LABORALES PARA LA EQUIDAD Y LA IGUALDAD

Artículo 12. Licencia de paternidad

Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 de 2021, el cual quedará así:

Parágrafo 2: La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a ser de doce (12) semanas en 2025.



**CENTRAL
UNITARIA DE
TRABAJADORES
DE COLOMBIA**



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO
C O L O M B I A

Así, en 2023 será de cinco (5) semanas intransferibles, posteriormente en 2024 subirá a ocho (8) semanas también intransferibles y en 2025 llegará a doce (12) semanas.

La licencia remunerada de paternidad opera por hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante y en todo caso se aplicará a las familias homoparentales.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

Artículo 13 . Modifíquese el numeral 3 del parágrafo 4 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2114 de 2021, el cual quedará así:

Ambos progenitores podrán acordar libremente como distribuir el tiempo de la licencia parental flexible en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, en caso de no existir acuerdo la decisión será tomada por la mujer. Para ello deberán avisar a su empleador respectivo con un periodo no inferior a quince (15) días de antelación.

Artículo 14 . Jornada flexible de trabajo y conciliación de la vida laboral con la personal y laboral.

Las personas trabajadoras que con ocasión de atender las necesidades de cuidado de sus hijos(as) menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar y/o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia, la persona empleadora tendrá la obligación de facilitar un horario flexible.

En caso de atención médica no programada, accidentes domésticos o escolares, hospitalizaciones y tratamientos médicos, u otra calamidad doméstica, de las personas sujetas de cuidado de que trata la Ley 1857 de 2017, la persona empleadora debe permitirle a la trabajadora o trabajador la aplicación de jornada flexible de forma prioritaria durante el tiempo que dure la situación que motivó la solicitud, además, el acuerdo de compensación de tiempo y cargas laborales será posterior.

El Ministerio de Trabajo, reglamentará lo correspondiente a las condiciones de la jornada de trabajo flexible.

Artículo 15 . Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Se garantizará el trabajo libre de violencias y el acoso en mundo del trabajo a los trabajadores y a otras personas, con inclusión de los trabajadores asalariados, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, 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.

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 16. Protección al salario.

Para todos los efectos, el concepto de salario será el definido por el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual estará protegido de los diferentes riesgos económicos o de la pérdida de poder adquisitivo y, por tanto, todos los empleadores deberán incrementar el mismo.

TÍTULO III DERECHO LABORAL COLECTIVO.

CAPÍTULO I

DERECHO DE ASOCIACIÓN

Artículo 17. Se adiciona el siguiente párrafo al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo:

“Párrafo: Protección judicial del derecho de asociación sindical. Las organizaciones sindicales podrán demandar protección judicial frente a los actos de discriminación e injerencia antisindical, estas se tramitarán conforme al procedimiento sumario establecido en el numeral 2) del presente artículo.

Artículo 18. Facilidades para el funcionamiento de las organizaciones sindicales. Con el propósito de facilitar a las organizaciones sindicales el cumplimiento de sus objetivos y funciones, sin perjudicar el funcionamiento de las empresas, se establecen de manera general las siguientes disposiciones como garantías mínimas a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales, las cuales pueden ser mejoradas y ampliadas a través de la negociación colectiva. 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.** Todas las instituciones públicas y las empresas reconocerán 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) **Tiempo remunerado para actividades sindicales.** Toda organización sindical tiene derecho a disponer de una cantidad de horas de permisos remunerados para el cumplimiento de sus funciones básicas, las cuales se



podrán establecer en acuerdos específicos entre empleador y organización sindical y en todo caso los permisos sindicales remunerados deben ser concedidos por el empleador 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.

- c) **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.
- d) **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.
- e) **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 a 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.
- f) **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.
- g) **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.
- h) **Promoción del derecho de asociación sindical:** El Ministerio de Trabajo promoverá y financiará programas para el crecimiento y fortalecimiento de las organizaciones sindicales.
- i) **Retención y pago de cuota por beneficio de convención colectiva.** En cualquier evento en que los trabajadores se beneficien de la convención colectiva debe haber retención y pago de la cuota sindical.



**CENTRAL
UNITARIA DE
TRABAJADORES
DE COLOMBIA**



Artículo 19. Adiciónese los siguientes incisos al artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 39:

La enunciación de conductas atentatorias contra el derecho de asociación sindical no es taxativa, también serán considerados como actos de discriminación e injerencia antisindical por parte del empleador, cualquier otro de las que se han establecido por la doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

CAPÍTULO II

DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Artículo 20. Se adiciona el siguiente artículo al capítulo II, título III, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo:

“Artículo 480 A. DEFINICIÓN. Pacto colectivo de trabajo es el que se celebra, por una parte, entre trabajadores no sindicalizados 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 durante su vigencia.

Cualquier beneficio otorgado a los trabajadores por uno o varios empleadores, o una o varias asociaciones de empleadores, cuya condición de acceso sea no estar sindicalizado, tiene los mismos efectos jurídicos que un pacto colectivo, independientemente de su denominación.”

Artículo 21. El artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“481. CELEBRACIÓN Y EFECTOS. El pacto colectivo se rige por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo y sólo podrá celebrarse en la empresa, en cuyo sector económico, no existan trabajadores afiliados a una organización sindical.

Parágrafo transitorio. REGLAS APLICABLES A LOS PACTOS COLECTIVOS, VIGENTES AL MOMENTO DE ENTRADA EN VIGOR DE ESTA NORMA. Los pactos colectivos o cualquier acuerdo similar en los términos de este artículo, de empresas de sectores económicos donde existe organización sindical perderán vigencia desde el momento de la entrada en vigencia de la presente ley. Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos 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; no podrá exigirse su devolución al momento de la constitución de una organización sindical y/o afiliación a la misma”.



CENTRAL
UNITARIA DE
TRABAJADORES
DE COLOMBIA



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO
C O L O M B I A

Artículo 22: Eliminación de la figura del contrato sindical

Deróguense los artículos 482,483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo.

Los trabajadores que se encuentren mediante contratos sindicales serán contratados directamente mediante contrato laboral por quien fuera la empresa o la entidad pública beneficiaria del contrato sindical.

Artículo 23. Clases de negociación colectiva. Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a nivel de rama de actividad económica, grupo empresarial, de gremio o de empresa o en cualquier nivel que las partes lo acuerden.

Negociación colectiva por rama de actividad económica o sector de industria o servicios es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos, federaciones o centrales sindicales representantes de rama de actividad económica, sector de industria o servicios y una o varias organizaciones de empleadores o agremiación de empleadores, de esa misma rama de actividad económica, sector de industria o de servicios, con el objeto de establecer las condiciones mínimas de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez, en todas las unidades empresariales que desempeñen actividades propias de dichos sectores.

Negociación de gremio es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos de gremio con una o varias empresas o agremiación de empresas, que desarrollan las actividades oficio o especialidades de los afiliados al sindicato de gremio, o derivan del desarrollo de tal oficio su lucro; con el objeto de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez, de una misma profesión, oficio o especialidad.

Negociación de Grupo Económico es aquella que se realiza entre uno o varios sindicatos con un grupo económico para fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y regular las relaciones entre los empleadores y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez, independientemente de la profesión, oficio o especialidad que desarrollen.

Negociación de empresa es aquella que se realiza entre uno o varios sindicatos con una empresa para fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y regular las relaciones entre el empleador y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez, independientemente de la profesión, oficio o especialidad que desarrollen.

Artículo 24. Aplicación de las Convenciones Colectivas. Los efectos de las convenciones fruto de esta negociación son vinculantes, en cada nivel, a todas las unidades productivas o



CENTRAL
UNITARIA DE
TRABAJADORES
DE COLOMBIA



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO
C O L O M B I A

formas de organización indistintamente de su forma jurídica. Igualmente aplicará a todos los trabajadores independientemente de su tipo de vinculación.

Parágrafo. La Negociación Colectiva se desarrollará en una sola mesa en todos los niveles, y concluirá con la suscripción de una única Convención Colectiva, que regirá para todas las empresas y trabajadores del sector, gremio, grupo económico, o empresa, dependiendo del nivel en el cual se esté negociando.

Artículo 25. Coordinación de convenciones colectivas por niveles. Las convenciones colectivas de industria o rama de actividad económica establecen mínimos que sólo 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.

Parágrafo 1: Sólo las organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores pueden negociar colectivamente a nivel de grupo económico, gremio y de industria o rama de actividad económica. No es posible negociar al nivel superior al de empresa directamente con trabajadores no sindicalizados.

Parágrafo 2: Dentro de la autonomía sindical, en razón de la prevalencia del principio democrático y de la efectividad de la negociación, en caso de pluralidad de organizaciones sindicales por rama de actividad económica, éstas deberán realizar previamente actividades de coordinación para la integración de peticiones, con el fin de concurrir en unidad de pliego y en unidad de integración de las comisiones negociadoras y asesoras.

Artículo 26. La negociación colectiva a nivel superior al de empresa deberá adelantarse en cada caso con la presencia de las organizaciones de primero, segundo y tercer grado con mayor representación en el respectivo nivel o rama, en una única mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única Convención Colectiva.

Artículo 27. Representatividad de los sindicatos. El sindicato o los sindicatos, si hubiere más de uno, pueden convenir la composición de la comisión negociadora sin exceder el número de diez (10) cuando el nivel sea superior a la empresa. De no llegar a un acuerdo para la representación, en la conformación de la comisión negociadora de los trabajadores, será directamente proporcional al número de afiliados, sin que dicha comisión exceda de diez (10) negociadores en total.

Artículo 28. Representatividad de los empleadores. Para la negociación a nivel superior a la empresa, la Comisión negociadora podrá ser conformada por la agremiación que les reúna, por todas las empresas con participación proporcional conforme a su representatividad en el sector, o por la forma que entre ellas decidan; sin que dicha comisión exceda de diez (10) negociadores en total.

Artículo 29. Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del convenio. Estará integrada por representantes de los titulares de la Convención, como un órgano permanente y estable durante la vigencia de la misma, encargada de resolver los conflictos de aplicación e interpretación, al nivel que fuere la negociación, en aplicación del principio in dubio pro operario. En caso de no lograrse consenso en la comisión, la interpretación será definida por autoridad judicial.



Artículo 30. Alcance de las normas convencionales. Las normas convencionales que surjan de la negociación serán aplicables a todos los trabajadores de la respectiva rama, de actividad económica, grupo económico o empresa. Con todo, se podrán suscribir capítulos especiales aplicables exclusivamente en una o varias empresas o departamentos del sector, grupo o empresa.

Artículo 31. Las demás reglas para el procedimiento de la negociación, incluidas en el CST, aplicarán para las negociaciones en niveles superiores al de la empresa”.

Artículo 32. Tribunales de arbitramento. Criterios.

Los tribunales de arbitramento tendrán competencia en todas las materias que estén formuladas en el conflicto colectivo.

Los árbitros deberán acreditar una formación especializada de acuerdo a la reglamentación que expida el Ministerio de Trabajo.

El recurso de anulación no suspenderá la aplicación de los laudos arbitrales.

CAPÍTULO III

DERECHO A LA HUELGA

Artículo 33. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 429. DEFINICIÓN DE HUELGA.

Se garantiza el ejercicio de la huelga en todos los servicios, incluidos los servicios públicos esenciales, e incluso en aquellos considerados esenciales en el sentido estricto del término si se garantiza la prestación 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 seguridad y la integridad de las personas.

Podrán celebrarse huelgas parciales en entidades que presten servicios públicos esenciales en el sentido estricto del término, garantizando “servicios mínimos”.

Parágrafo 1. 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 34. Agréguese un artículo 430 A al Código Sustantivo del Trabajo, del siguiente tenor:

“ARTÍCULO 430 A. Servicio mínimo. Se entiende por servicio mínimo las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer los derechos fundamentales a la vida, la salud y la seguridad.



Las organizaciones sindicales con presencia en entidades que prestan servicios públicos esenciales podrán ejercer la huelga cuando garanticen la prestación de servicios mínimos.

La definición del servicio mínimo será competencia de las organizaciones de trabajadores y las empresas o entidades en las cuales se presten servicios públicos esenciales en el sentido estricto del término, con la mediación del inspector del trabajo, y deben fijarse antes de la hora de inicio de la huelga decidida por el sindicato o trabajadores.

Artículo 35. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual 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 en los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta 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, 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.

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 comprobar la votación.

Parágrafo: El requisito de votación en los términos de este artículo para el ejercicio de la huelga, no aplica para las huelgas no contractuales”.

Artículo 36. Modifíquese el artículo 447 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 447. COMITÉS DE HUELGA.

Los directores del movimiento en ausencia de organización sindical pueden constituir "Comités de Huelga" que sirvan de agentes de información de los trabajadores y de



comunicación con los empleadores o con sus representantes. Los comités de huelga no pueden ser objeto de trabas por parte de las autoridades públicas”.

Artículo 37. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual 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 de protección de la integridad y seguridad de los huelguistas y de los bienes de la empresa.
2. Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo.
3. La huelga no tiene límite legal para su duración. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y el sindicato o sindicatos votantes de la huelga durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

Artículo 38. Modifíquese el artículo 450 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 450. RESTRICCIONES PERMITIDAS AL DERECHO DE HUELGA.

1. La restricción total o parcial de la huelga, o su declaratoria de ilegalidad, sólo es permitida:
 - 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 sea democrática.
 - c) Cuando en el ejercicio de la huelga, sus dirigentes se tornen violentos, atentando contra la vida, salud o integridad de la población”.

Artículo 39: Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo

Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la negociación colectiva y huelga.

Artículo 40. Efectos de la declaratoria de ilegalidad de la huelga. En el caso que sea declarada la ilegalidad de la huelga, el despido de los directivos de la organización sindical que hayan acudido a la huelga únicamente podrán ser despedidos siempre y cuando se lleve a cabo el proceso disciplinario correspondiente y, dado el caso de su responsabilidad comprobada, podrá ser despedido previo al levantamiento del fuero sindical.



CENTRAL
UNITARIA DE
TRABAJADORES
DE COLOMBIA



CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO
C O L O M B I A

Artículo 41. Derogatorias. Quedan derogados los artículos 62, literal A, numeral 15, 431, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 70 de la Ley 50 de 1990 y demás disposiciones que sean contrarias.

Artículo 42. Vigencia. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación, con retroactividad.