

de un permiso migratorio o de una visa que permita trabajar en el país.

Parágrafo 2°. La autoridad migratoria podrá diseñar procesos expeditos y facilidades migratorias para la población migrante que se encuentre dentro del país en estado de vulnerabilidad.

Parágrafo 3°. El Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentarán la manera en que se garantizará protección a los migrantes con independencia de su estatus migratorio y habilitarán la planilla de seguridad social correspondiente.

CAPÍTULO V

Trabajo doméstico remunerado o del hogar

Artículo 36. Adiciónese el Capítulo X al Título III de la Primera Parte del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Capítulo X

Trabajo Doméstico Remunerado o del Hogar

Artículo __. **Trabajo Doméstico Remunerado o del Hogar.** Se entiende por trabajo doméstico o del hogar remunerado el trabajo que se realiza para desarrollar actividades requeridas por un hogar o en beneficio de este.

Artículo __. **Formalización del Trabajo Doméstico o del Hogar.** Los trabajadores y trabajadoras que desarrollen actividades de servicio doméstico o del hogar bajo continuada dependencia y subordinación, deberán estar vinculadas mediante contrato de trabajo.

Parágrafo. Se presumirá que tienen contrato de trabajo todas las personas que desarrollen actividades personales en forma directa al servicio de un hogar o en beneficio de este.

Artículo __. **Jornal Doméstico o para trabajadores o trabajadoras del hogar.** Las partes podrán acordar por escrito un jornal doméstico que anticipe de antemano el valor de los recargos por trabajo ordinario diurno y nocturno, suplementario, dominical y/o festivo, la prima legal de servicios y las cesantías, siempre que el monto del salario sea como mínimo del 130% del salario mínimo.

Parágrafo 1°. No podrán compensarse de antemano las vacaciones, ni los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales.

Artículo __. **Múltiples Empleadores.** Cuando existan múltiples empleadores cada uno podrá realizar los aportes a seguridad social en proporción a los ingresos devengados por el trabajador o trabajadora producto del contrato de trabajo.

Artículo __. **Asociación de Empleadores.** Cuando las personas presten servicios en beneficios de múltiples empleadores, sin que con ninguno de ellos se trabaje la jornada máxima legal, estos podrán asociarse y se entenderán para todos los efectos como un único empleador y responderán en forma solidaria y directa por las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo.

Estos empleadores asumirán solidariamente todas las obligaciones frente al Sistema de Seguridad Social pero podrán designar a uno de ellos para el pago de los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales como mínimo sobre un salario mínimo legal mensual vigente. Es decir, bajo esta modalidad no se permitirán aportes por tiempos parciales o por ingresos.

Parágrafo 1°. Para efectos de la presente modalidad de vinculación, el contrato de trabajo deberá constar por escrito y designar de manera clara a la persona que asumirá el pago de la seguridad social y la forma en que se garantizará el pago de las prestaciones sociales.

Parágrafo 2°. En caso de no celebrarse el contrato de trabajo por escrito, el trabajador o trabajadora quedará habilitado para reclamar la existencia de contratos de trabajo individuales con cada una de las personas implicadas.

Artículo __. El Ministerio del Trabajo podrá reglamentar la creación de un registro de vinculaciones laborales con el personal del servicio doméstico o del hogar para efectos de facilitar las actividades de Inspección, Vigilancia y Control. En la creación de este servicio se debe contar con la participación de los y las trabajadoras del hogar y los empleadores y las empleadoras.

TÍTULO VI

AUTOMATIZACIÓN Y DESCARBONIZACIÓN

Artículo 37. Adiciónese el Capítulo IX al Título I de la Primera Parte del Código Sustantivo del Trabajo en reemplazo del Capítulo IX actual derogado. El Capítulo IX del Título I de la Primera Parte del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Capítulo IX

Automatización y Descarbonización de Puestos de Trabajo

Artículo __. **Protección del Trabajador en Procesos de Automatización.** En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, tendrán derecho a:

1. Ser avisados del proceso de automatización con una antelación no inferior a seis meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización o modernización. El solo preaviso impide que el trabajador pueda pretender alegar una situación sobreviniente futura que pretenda obstaculizar el proceso de reconversión laboral o una eventual terminación del contrato derivada del proceso de automatización.
2. A acordar con sus empleadores un proceso de reconversión laboral con actividades de

formación y capacitación para el trabajo, para efectos ya sea de evitar la terminación del contrato de trabajo como consecuencia de la automatización o modernización, que le permitan ser reubicado laboralmente en la Compañía, o terminar su contrato de trabajo y tener una transición de trabajo a otro empleador o a una actividad independiente.

3. *A recibir de parte de su empleador en caso de terminación unilateral del contrato una indemnización calculada en los términos previstos legalmente. En caso de no haberse respetado el aviso de 6 meses, tendrá derecho igualmente a recibir una suma adicional equivalente como mínimo al monto de salarios que hagan falta para cubrir el término de preaviso no respetado, esto para efectos de compensar los impactos del proceso de automatización.*
4. *En caso de tratarse de eventos que puedan dar lugar a despidos colectivos, deberá contarse con la autorización previa del Ministerio del Trabajo en los términos vigentes.*
5. *A ser asesorados por la organización sindical a la que pertenezcan.*

Parágrafo 1°. *Las personas cuyo contrato finalice en un proceso de automatización o modernización, accederán a la ruta de empleabilidad del servicio público de empleo.*

Parágrafo 2°. *El Ministerio del Trabajo reglamentará un seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.*

Artículo __. **Protección de los Trabajadores en Proceso de Descarbonización.** *Toda empresa que realice explotación minera o petrolera y haga parte de procesos de descarbonización debe contar con un plan de cierre para efectos laborales que deberán informar previamente al Ministerio del Trabajo, que incluya:*

1. *Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el cierre, renuncia o cambio de operación por parte de las empresas.*
2. *Acuerdos que se tengan en materia individual o colectiva para el proceso de retiro y/o la ruta de reconversión laboral con procesos de formación de trabajadores y trabajadoras que puedan verse afectados por el proceso.*
3. *Autorización para el despido colectivo, en caso de requerirse, de conformidad con las leyes vigentes.*
4. *La financiación de un fondo que garantice el pago de la cotización a la seguridad social por el lapso que se acuerde entre las partes, destinado a los extrabajadores, y de diversificación económica para extrabajadores que se organicen en forma*

asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria.

5. *La manera cómo usará el Mecanismo de Protección al Cesante para garantizar además de la cotización al Sistema de Seguridad Social un subsidio al desempleo.*

Parágrafo. *El Ministerio del Trabajo en ejercicio de sus funciones de Inspección, Vigilancia y Control podrá de oficio o a petición de parte, efectuar la vigilancia del cumplimiento del plan de cierre que le fue informado e intervenir administrativamente en caso de incumplimiento del mismo.*

TÍTULO VII

EQUIDAD, REDUCCIÓN DE BRECHAS Y AMBIENTES LABORALES LIBRES DE VIOLENCIA

Artículo 38. *Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:*

Artículo 57. Obligaciones especiales del Empleador.

Son obligaciones especiales del empleador:

(...)

6. *Conceder al trabajador y trabajadora 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 del trabajador o la 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 de urgencia, cualquiera que sea la razón de estas, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.*

Los permisos para asistir a citas médicas en caso de no generar incapacidad y los permisos para asistir a atender obligaciones escolares, deberán estar debidamente comprobados con los soportes correspondientes y podrán ser no remunerados o compensados posteriormente en tiempo de trabajo, para que proceda su remuneración. En todo caso, también podrá optar el trabajador o trabajadora por trabajar durante el tiempo de permiso, de ser posible, mediante modalidades asistidas por la tecnología.

Artículo 39. *Modifíquese el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

Artículo 23. Elementos Esenciales

(...)

- c. *La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este 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 o trabajadora, en concordancia con lo previsto en el presente Código Sustantivo del Trabajo, las normas constitucionales y aquellas que hacen parte del bloque de constitucionalidad.*

El uso potestativo de las facultades derivadas de la subordinación no podrán constituirse en factor de discriminación por razones de sexo, la identidad de género, la orientación sexual, raza, color, la etnia, origen nacional, circunstancias de salud o condición de discapacidad, o familiar, edad, condiciones económicas, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.

El Ministerio del Trabajo podrá efectuar procesos de Inspección, Vigilancia y Control sobre estas situaciones y sancionará los actos discriminatorios plenamente comprobados de acuerdo con las normas vigentes.

Artículo 40. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 59. Prohibiciones a los empleadores. Se prohíbe a los empleadores:

- 10 *Discriminar a las personas por razón de su sexo, género, identidad de género o expresión de género y en especial a las mujeres y a la comunidad LGBTIQ+ o personas de género no binario o de género fluido en sus diversidades, con acciones directas u omisiones, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales, o mediante la promoción de prácticas enfocadas en atentar contra sus identidades y libertades personales y sexuales con ocasión de sus nombres identitarios, la expresión de su personalidad, de su identidad de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su actividad laboral.*
- 11 *Discriminar a las personas mediante actos de racismo y xenofobia.*
- 12 *Discriminar a las personas en condición de discapacidad o que presenten afectaciones de salud, mediante procesos enfocados en evitar, impedir o retardar su reincorporación al empleo.*

- 13 *Estará prohibida cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de 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.*

- 14 *Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora 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 41. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 60. Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

- 10 *Discriminar a sus compañeros o compañeras de trabajo o a sus superiores por razón de su sexo, género, identidad de género o expresión de género y en especial a las mujeres y a la comunidad LGBTIQ+ o personas de género no binario o de género fluido en sus diversidades, con acciones directas u omisiones, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales, o mediante la promoción de prácticas enfocadas en atentar contra sus identidades y libertades personales y sexuales con ocasión de sus nombres identitarios, la expresión de su personalidad, de su identidad de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su actividad laboral.*
- 11 *Discriminar a sus compañeros o compañeras de trabajo o a sus superiores mediante actos de racismo y xenofobia.*
- 12 *Discriminar a sus compañeros o compañeras de trabajo o a sus superiores en condición de discapacidad o que presenten afectaciones de salud, mediante procesos enfocados en evitar, impedir o retardar su reincorporación al empleo.*
- 13 *Estará prohibida cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el*

ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de 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.

14 Abusar en cualquier forma de sus derechos.

Artículo 43. Modifíquese el artículo 4° de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

Artículo 4°. 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 44. Adiciónese los siguientes párrafos al artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo 147. A trabajo de igual valor, salario igual

Parágrafo 1°. El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones creará un ranking público de empleadores que se destaquen por el cumplimiento de actividades de paridad salarial, con independencia de que pertenezcan o no al programa equipares.

Parágrafo 2°. Para efectos del ranking de que trata el párrafo anterior, las Medianas y Grandes Empresas del País estarán obligadas a remitir anualmente al Ministerio del Trabajo los listados en que informen la cantidad de trabajadores y trabajadoras vinculadas con contrato de trabajo indicando los cargos, salarios, edad, sexo, identidad de género y si son nacionales o extranjeros. En estos listados podrán tacharse por efectos de protección

de datos personales los nombres de los trabajadores y trabajadoras.

Parágrafo 3°. Las Micro y Pequeñas Empresas que voluntariamente quieran hacer parte del ranking público del Ministerio del Trabajo, podrán informar al Ministerio del Trabajo y remitir sus listados para ser ranqueados.

Parágrafo 4°. En ningún caso la información suministrada para efectos del ranking de que habla el presente artículo podrá utilizarse para sancionar a las empresas que remitan los listados. Sin embargo, si se evidencian disparidades relevantes, el Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones podrá adelantar visitas para diseñar en conjunto con los empleadores implicados programas de acciones de mejora, para mejorar las citadas disparidades.

Parágrafo 5°. En todos los casos el Ministerio de Trabajo podrá otorgar un certificado de buenas prácticas igualitarias.

Artículo 45. Modifíquese el párrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 236. Licencia en la Época de Parto e Incentivos para la Adecuada Atención y Cuidado del Recién Nacido.

(...)

Parágrafo 2°. Después de transcurridos dos años de la entrada en vigencia de la presente ley y si en el momento en que se haya reducido la tasa de desempleo por debajo del 10%, la licencia de paternidad empezará un aumento progresivo anual hasta llegar a las doce semanas, incrementadas a cuatro semanas en el primer año de aumento, a ocho semanas en el segundo y a doce en el tercer año.

La licencia remunerada de paternidad opera por las hijas e hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse al Empleador y a la entidad correspondiente del Sistema de Seguridad Social en Salud a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo del Sistema de Seguridad Social en Salud y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación. Para efectos del aumento progresivo en la licencia de paternidad, el Sistema de Seguridad Social en Salud, deberá adelantar las gestiones financieras del caso para garantizar que el pago sea asumido con cargo a las cotizaciones de los afiliados.

Artículo 46. Representación Paritaria y Diversa y/o Proporcional en las Organizaciones. Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión en

condiciones de igualdad de las mujeres, a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector. Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas LGBTIQ+ y personas con discapacidad.

Parágrafo 1º. *El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones creará un ranking público de sindicatos y organizaciones de empleadores que se destaquen por el cumplimiento de actividades de promoción de participación sindical y participación de toma de decisiones paritarias y diversas.*

Parágrafo 2º. *Las organizaciones sindicales y organizaciones de empleadores registradas ante el Ministerio del Trabajo deberán otorgar anualmente al Ministerio del Trabajo listados de afiliados ordenados por su identidad de género y el listado actividades de participación paritaria y diversa para efectos de la elaboración del ranking.*

Artículo 47. Incentivos para la Contratación de Población LGBTIQ+ Quienes contraten a población que abiertamente se reconozca como LGTBIQ+ en al menos un porcentaje igual al 1% (uno por ciento) del total de sus trabajadores y mantengan su contrato por más de 3 años, estarán exonerados del pago de aportes parafiscales al ICBF y al SENA durante el tiempo en que se mantenga tal vinculación.

TÍTULO VIII

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

CAPÍTULO I

Garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical y fomento a la unidad sindical.

Artículo 48. Modifíquese el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 353. Derecho de Asociación Sindical y de Negociación Colectiva. *Los trabajadores y los empleadores 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.*

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 Ministerio del Trabajo, en cuanto concierne al orden público. El Ministerio del Trabajo podrá investigar y sancionar las conductas que transgredan el derecho de asociación sindical.

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

Los trabajadores con independencia de si se encuentran o no vinculados mediante contrato de trabajo, tendrán la posibilidad de constituir organizaciones sindicales y registrarlas ante el

Ministerio del Trabajo y podrán representar de esta forma los intereses de sus afiliados.

Artículo 49. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 354. Garantías, obligaciones y prohibiciones asociadas al ejercicio del Derecho de Asociación Sindical.

1. *Garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical: Con el propósito de proteger el ejercicio del derecho de asociación sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales:*

a. *Reconocimiento sindical. Se reconocerá a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados que a las mismas se afilian por el simple hecho de estar constituidas conforme a la Ley, y por ello respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, la libertad de expresión y su autonomía, siempre y cuando no altere sin justificación las actividades normales del trabajo o afecte los derechos de otros trabajadores. La representación a que se hace referencia corresponde a los asuntos propios de la dinámica sindical. Cuando por cualquier causa un trabajador o trabajadora se encuentre vinculada a más de una organización sindical, deberá informar por escrito a cuál de ellas le atribuye la facultad de representarle, y de no hacerlo se entenderá que será la organización sindical con la que tenga mayor tiempo en calidad de afiliado.*

b. *Permisos Sindicales. Las organizaciones sindicales tendrán derecho a negociar por vía convencional o por acuerdos extraconvencionales el reconocimiento de permisos y comisiones sindicales remuneradas para el ejercicio eficaz de sus funciones sindicales, durante sus horas de trabajo.*

En ausencia de acuerdo los empleadores deberán otorgar los permisos bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad teniendo en cuenta que no se afecten las actividades normales de la empresa y la cantidad de afiliados y representantes de las organizaciones sindicales que tengan contrato de trabajo con el empleador. Como mínimo se deberá garantizar un día de permiso mensual o bimensual a los directivos de la organización sindical con el fin de participar en las reuniones de junta directiva –según la periodicidad de que dispongan los estatutos de las organizaciones sindicales–.

En el caso de asamblea general ordinaria anual de afiliados, el empleador y la organización sindical deberán convenir el mecanismo para facilitar la participación de los trabajadores sindicalizados a la mencionada reunión, estableciendo la franja

horaria de participación, así como la rotación entre trabajadores para garantizar que no se afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa. Se deberá promover el uso de las tecnologías de la información para facilitar el desarrollo de asambleas virtuales.

Teniendo en cuenta que los accidentes ocurridos durante el ejercicio de actividades sindicales son considerados accidentes de trabajo, las organizaciones sindicales deberán solicitar los permisos con la debida antelación del caso y entregar los soportes que señalen la actividad sindical a realizar, aspecto necesario para garantizar la cobertura del riesgo profesional. El soporte podrá corresponder a una certificación emitida por el representante legal de la organización sindical en la que señale el día y hora, así como la actividad a realizarse.

- c. *Comunicación con la empresa y establecimiento de espacios de diálogo.* Con el fin de promover el diálogo social, se habilitarán a solicitud de las organizaciones sindicales espacios semestrales de diálogo para atender requerimientos de la organización sindical que refieran a sus representados. Estos requerimientos deberán ser informados por escrito por parte de la organización sindical de manera previa a la solicitud de los espacios de diálogo con los representantes del empleador. En los acuerdos colectivos que se celebren se podrán establecer periodicidades diferentes.
- d. *Acceso a los lugares de trabajo.* Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones sindicales, con o sin previa solicitud, para que acompañen los procesos de visita a lugares de trabajo que realice el Ministerio de Trabajo en ejercicio de actividades de Inspección, Vigilancia y Control. El acceso a las instalaciones de la empresa estará sujeto al cumplimiento de las obligaciones y condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- e. *Acceso a la información.* Las organizaciones sindicales tienen el derecho a conocer la situación social y económica de los empleadores de sus afiliados, en tanto se trate de información que no sea de conocimiento público y no esté protegida por la confidencialidad y reserva. Para efectos de la solicitud, las organizaciones sindicales deberán enlistar previamente mediante derecho de petición escrito la información requerida, indicando cuál será la finalidad de su utilización. La organización sindical, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que puedan proceder contra el trabajador afiliado que haya ejecutado o participado en la conducta, podrán ser sancionadas por parte del Ministerio del Trabajo en caso de que la información que les haya sido

entregada sea utilizada para finalidades distintas a las requeridas.

Los empleadores a su vez podrán solicitar mediante derecho de petición a las organizaciones sindicales copia de sus estatutos, asambleas aprobatorias de pliegos de peticiones y otra información que consideren relevante conocer para efectos del diálogo social, indicando los fines para los que requiere la citada información y las organizaciones sindicales deberán entregar toda aquella información que no sea de conocimiento público o esté sometida a reserva o confidencial o que implique la entrega de datos personales frente a los cuáles el empleador no tenga ningún interés o autorización. El uso de la información para finalidad distinta a la requerida podrá ser sancionado por parte del Ministerio del Trabajo.

Si la información es utilizada para fines contrarios a la libre competencia o en detrimento de la protección de la propiedad industrial o de secretos industriales, las organizaciones sindicales podrán ser administrativa, civil y penalmente responsable de los daños que ocasione su conducta.

- f. *Comunicación con los Trabajadores.* Las organizaciones sindicales podrán comunicarse libremente con los trabajadores y trabajadoras mediante canales de comunicación, físicos y virtuales, especialmente con los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a la organización. Estas comunicaciones deberán ser respetuosas y no podrán coartar la libertad de las personas que voluntariamente hayan decidido no pertenecer a la organización sindical, quienes tampoco estarán obligados a recibir o aceptar las comunicaciones antedichas, si así se lo hicieron saber a la organización sindical. Las empresas deberán facilitar cartelera física o de algún espacio en sus canales virtuales internos de divulgación, para que las organizaciones sindicales puedan publicar información de interés a los trabajadores, incluidas las relacionadas con la promoción de la vinculación sindical.

2. *Conductas contrarias al derecho de asociación sindical y a la libertad sindical:*

Se consideran actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical:

- a) *Obstruir o dificultar la afiliación o desafiliación de personas a una organización sindical, mediante dádivas o promesas o condicionar a esta circunstancia a la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.*
- b) *Promover mediante amedrentamientos, constreñimientos o el otorgamiento de dádivas o beneficios, para la afiliación o desafiliación de una determinada organización sindical.*

- c) *Constreñir o coartar la libertad individual de los trabajadores para pertenecer o no a una determinada organización sindical.*
 - d) *Divulgar información falsa o imprecisa con el fin de incitar a la afiliación, no afiliación o desafiliación de un trabajador o trabajadora a una organización sindical.*
 - e) *Desmejorar las condiciones de trabajo de los directivos, fundadores, de sus representantes o negociadores, o quienes hayan participado en una huelga, o terminar contratos de trabajo con el fin de afectar la organización sindical.*
 - f) *Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades de vinculación o promoción con organizaciones sindicales.*
 - g) *Negarse injustificadamente a establecer espacios de diálogo social con las organizaciones sindicales que así se lo soliciten.*
 - h) *Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias.*
 - i) *Impediroperturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados.*
 - j) *Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios con fines de discriminación contra los trabajadores sindicalizados; en ningún caso se podrán implementar planes de beneficios extralegales que tengan como condición de acceso el hecho de no pertenecer a una organización sindical, sin perjuicio de las reglas que impiden la duplicidad de prerrogativas así como el respeto del principio de inescindibilidad.*
 - k) *Despedir a un trabajador o perjudicar en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o por su participación en actividades sindicales dentro del marco de la ley.*
 - l) *Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de las organizaciones sindicales o mantener organizaciones sindicales que sean controladas por el empleador.*
 - m) *Negarse a otorgar un permiso sindical al directivo sindical, sin informar la justificación correspondiente.*
 - n) *Negarse a entregar información solicitada por las organizaciones sindicales sin justificación que no esté sometida a reserva y no tenga el carácter de confidencial y no esté protegida por la Ley de Protección de Datos Personales.*
 - o) *Difundir información difamatoria que implique una discriminación frente a quienes ejercen su derecho a la libertad sindical.*
 - p) *Incurrir en cualquier forma de abuso del derecho, ya sea de parte del empleador, trabajador u organización sindical.*
3. *Prohibiciones a las organizaciones sindicales.*
- Con el fin de garantizar el ejercicio del derecho de asociación sindical dentro de su cauce legal y constitucional, se prohíbe a las organizaciones sindicales:*
- a) *La celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto encomendar a las organizaciones sindicales la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.*
 - b) *Participar de manera directa o indirecta en cualquier acto que atente contra la libre competencia económica, como lo son el pretender influir en las decisiones de mercado, ya sea en contra o a favor de la empresa donde tenga afiliados, tales como promover sabotajes o acciones de cualquier tipo direccionadas a favorecer o afectar la percepción comercial de una determinada empresa.*
 - c) *Abusar en cualquier forma del derecho, como lo es, sin limitarse a ello, facilitar la creación de organizaciones sindicales espejo con el propósito de multiplicar los fueros sindicales o prolongar injustificadamente la existencia de conflictos colectivos de trabajo. Se considera como organización sindical espejo aquella en la que el número de afiliados coincide en no menos de la mitad más uno.*
 - d) *No cumplir las normas contables aplicables a las entidades sin ánimo de lucro. Las organizaciones sindicales están obligadas a llevar contabilidad y deberán abstenerse de recibir fuente de financiación anónimas o cuyos orígenes no se encuentren debidamente legalizados y registrados, igualmente deberán mantener sus libros contables y llevar un estricto control de ingresos y egresos a disposición de sus afiliados o de cualquier autoridad competente.*
4. *Sanciones. La persona natural o jurídica que atente contra las garantías y prohibiciones establecidas en el presente artículo podrá ser objeto de sanciones por parte de la Inspección del Trabajo. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan en caso de que ocasionare perjuicios o en que incurra en un delito en los términos del artículo 292 del Código Penal. En el evento que el infractor sea una organización sindical, dicha infracción constituya además de las sanciones que*

imponga el Ministerio del Trabajo, causal de cancelación del registro sindical para lo cual se deberá adelantar el proceso judicial especial respectivo.

Parágrafo. *Las garantías antes descritas podrán ser ampliadas o mejoradas por acuerdo entre las organizaciones sindicales y las empresas mediante acuerdos colectivos.*

Artículo 50. Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 356. Organizaciones Sindicales. *Los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en los siguientes sindicatos:*

- a) *De empresa o de base, si están conformados únicamente por trabajadores y trabajadoras dependientes de una misma empresa, establecimiento o institución.*
- b) *De grupos empresariales, si están conformados únicamente por trabajadores y trabajadoras dependientes de diferentes empresas pero que pertenecen todas a un mismo grupo empresarial así reconocido bajo las normas comerciales correspondientes.*
- c) *De sector, cuando agrupen a trabajadores y trabajadoras dependientes de diferentes empresas pertenecientes a un mismo sector económico, dentro de una industria.*
- d) *De industria o por rama de actividad económica, si están formados por trabajadores de empresas pertenecientes a empresas de una misma industria o rama de actividad económica.*
- e) *Gremiales, si están formados por trabajadores que ejercen una misma profesión, oficio o especialidad.*
- f) *De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos solo 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 solo mientras subsista esta circunstancia.*

Artículo 51. Modifíquese el artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 357. Representación Sindical. *En una misma empresa podrán coexistir varias organizaciones sindicales. Para efectos del diálogo con el empleador, cada organización sindical tendrá representatividad directa, pero podrán en su conjunto organizarse y elegir a un grupo común de representantes.*

Parágrafo 1º. *En la empresa existirá una comisión de reclamos conformada por dos trabajadores o trabajadoras. El periodo de vigencia de la comisión de reclamos será de dos años, contados desde el primero de enero de cada año impar. En caso de coexistencia de organizaciones sindicales presentes en una misma empresa, podrán*

de manera conjunta designar los integrantes de la comisión de reclamos. En ausencia de acuerdo para la designación, estará conformada por dos trabajadores o trabajadoras a razón de uno por cada una de las dos organizaciones sindicales que tengan el mayor número de afiliados a la fecha. Cumplido el periodo institucional de designación de la comisión de reclamos, se designará una nueva en los términos del procedimiento indicado. El periodo de vigencia de la comisión es institucional, de tal forma que en el evento de presentarse reemplazo de alguno de sus integrantes, este lo será solo por el periodo pendiente para cumplir el periodo institucional. En ejercicio de la autonomía sindical, los integrantes de la comisión de reclamos, siempre y cuando mantengan la calidad de trabajadores de la empresa, podrán ser reelegidos.

Parágrafo 2º. *La Comisión estatutaria de reclamos designada al momento de entrada en vigencia de la presente Ley, mantendrá su designación hasta el 1º de enero del año impar siguiente. Posterior a ello deberá hacerse una nueva designación para un nuevo periodo institucional de dos años.*

Artículo 52. Modifíquese el artículo 391-1 del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, modifíquese su numeración, el cual quedará así:

Artículo 391A. Subdirectiva y Comités 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) afiliados quienes deberán ser residentes del citado municipio o trabajar en empresas ubicadas en estos. 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 no inferior a doce (12) afiliados quienes deberán ser residentes del citado municipio o trabajar en empresas ubicadas en estos. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio, salvo lo dispuesto en el siguiente inciso.*

Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de comités seccionales sometidos a registro sindical en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a doce (12) afiliados. No podrá haber más de un comité seccional por empresa en el respectivo municipio.

Los miembros de las juntas de subdirección o seccionales de las organizaciones sindicales gozarán de los fueros sindicales en los términos del artículo 406 de este Código, siempre y cuando no hagan parte de otra organización sindical.

Artículo 53. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

Artículo 400. Retención de Cuotas Sindicales. Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores o contratantes respectivos deduzcan de los salarios u honorarios de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir a la organización sindical acorde con sus estatutos. La retención de las cuotas sindicales requerirá el certificado de afiliación emitido por el secretario y el fiscal en la que además se indicará el porcentaje a descontar, el cual deberá coincidir con el monto previsto en los estatutos y para la retención de las cuotas extraordinarias requiere copia del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas sindicales no se requerirá autorización previa de los trabajadores.

Sólo cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquel o el sindicato, comunique por escrito al empleador o contratante el hecho de la renuncia o expulsión.

Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador 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 54. Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

Artículo 417. Derecho de Federación. Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y estas en confederaciones.

Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos.

Las confederaciones pueden afiliar federaciones y sindicatos, si sus estatutos lo permiten.

Parágrafo. Las federaciones nacionales deberán estar conformadas mínimo por diez (10) organizaciones sindicales de orden nacional. Las federaciones de orden regional no pueden estar conformadas por menos de 5 sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de 50 sindicatos de primer grado o por menos de 10 federaciones de orden nacional. Para los efectos no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.

Artículo 55. Adiciónese un numeral al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 380. Sanciones

(...)

3. Las solicitudes enfocadas a la protección judicial frente a conductas que atenten

contra el derecho de asociación sindical o la libertad sindical, así como frente a la incursión de conductas prohibidas o de abuso del derecho, se tramitarán ante la jurisdicción laboral del domicilio del sindicato, conforme al procedimiento sumario que se indica a continuación:

- a. La solicitud deberá elevarse por escrito por parte de la organización o persona afectada o por parte del Ministerio del Trabajo indicando los motivos invocados para la protección, los actos en que constituye la infracción, los hechos que motivan la solicitud y las pruebas que se pretendan hacer valer. Son sujetos activos de la acción, las organizaciones sindicales, los trabajadores, los empleadores, y en general cualquier persona que considere ser víctima de conducta que atente contra el derecho de asociación, la libertad sindical así como la incursión de conductas prohibidas o de abuso del derecho. Igualmente es sujeto pasivo de la acción, las organizaciones sindicales, los trabajadores, los empleadores, y en general cualquier persona presuntamente inmersa en la conducta violatoria.
- b. Recibida la solicitud el Juez deberá evaluarla y admitir dentro del día siguiente a la recepción del expediente y ordenará correr traslado de ella mediante notificación personal para la contestación por parte del infractor.
- c. El presunto infractor deberá efectuar contestación escrita de la solicitud en un término de cinco días hábiles posteriores a la recepción de la notificación y con la contestación deberá aportar las pruebas pertinentes.
- d. Vencido el término y recibida la contestación, el Juez podrá, si lo considera necesario, citar a audiencia para practicar pruebas y decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga en un término de cinco días hábiles y su decisión será apelable en efecto suspensivo ante el superior jerárquico.

Los jueces que conozcan de este procedimiento disponen de amplias facultades para proteger el derecho de asociación. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida cautelar que consideren pertinente para su efectiva protección, cesación de acciones, omisiones o prohibiciones que afecten el derecho de asociación sindical; además podrán imponer una multa entre 1 y 100 salarios mínimos a las personas naturales o jurídicas así como a las organizaciones sindicales que realicen, promuevan, instiguen o inviten a la realización de tales conductas, o a las personas que hagan uso temerario e ilegítimo de la acción de protección aquí prevista.

Artículo 56. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 362. Estatutos. *Toda organización sindical tiene el derecho de realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos, siempre sujetos al cumplimiento de la Ley y la Constitución y respetando como mínimo los principios de buena fe, legalidad, libertad, participación y democracias. Los estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:*

(...)

12. *Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.*

Artículo 57. Adiciónese el párrafo 3° al artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo:

Parágrafo 3°. *No podrán ser beneficiarios de la garantía del fuero sindical aquellos trabajadores y trabajadoras que por la naturaleza de sus funciones son representantes del empleador frente a otros trabajadores y trabajadoras. Tampoco podrán ser beneficiarios de la garantía del fuero sindical aquellos que pertenezcan a más de una organización sindical. Lo anterior, sin perjuicio de la garantía legal para que ejerzan con libertad y en debida forma la multiafiliación.*

CAPÍTULO II

Conflicto colectivo del trabajo.

Artículo 58. Adiciónese un párrafo común a los artículos 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. *De acuerdo con lo establecido en el literal d) numeral 2 del artículo 5° del Convenio 154 de la OIT, la negociación colectiva no debe resultar obstaculizada por la insuficiencia o el carácter impropio de reglas que rigen el proceso de negociación colectiva. Por lo anterior, las partes en el proceso de negociación colectiva podrán libremente convenir plazos o etapas diferentes a las establecidas siempre y cuando las mismas se hagan con el fin de promover un verdadero proceso de negociación colectiva y no dilatar el conflicto. Por lo anterior, en el evento de un acuerdo que establezca una reglas de negociación colectiva diferentes, el mismo deberá estar por escrito y consignar como mínimo la fecha de inicio y finalización de la etapa de arreglo.*

Negociación Colectiva

Artículo 59. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 467. Definición. *Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de regular las*

condiciones que regirán los contratos de trabajo, durante su vigencia.

El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. A tales efectos adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre empleadores y organizaciones sindicales, así como el diálogo social y la negociación voluntaria entre organizaciones que representen trabajadores independientes o autónomos, en cualquiera de sus modalidades, y las empresas que los vinculen.

Sólo podrá existir una convención colectiva de trabajo por empresa, la cual, con el fin de garantizar el derecho de participación de las distintas organizaciones sindicales que puedan estar presente en la empresa, deberán construirse respetando las reglas sobre unidad negocial.

Artículo 60. Adiciónese el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 467A. Niveles de Negociación. *Las negociaciones colectivas podrán tener lugar a nivel de empresa, grupos empresariales, sector económico o rama o en cualquier otro nivel que las partes voluntariamente estimen convenientes.*

La negociación colectiva en un nivel diferente al de empresa es voluntaria y, deberá estar precedida de la presencia de afiliados de las organizaciones sindicales participantes en todas las empresas vinculadas en el pliego de peticiones. Las partes una vez recibido el pliego de peticiones y dentro del tiempo de respuesta de previsto para dar inicio a la etapa de arreglo directo, podrán decidir si acceden voluntariamente a la negociación en nivel por grupo de empresas, sector económico o rama o si continúan con un proceso de negociación colectiva a nivel empresarial el cual estará sujeto a las reglas de unidad negocial.

Las negociaciones colectivas en niveles diferentes al de empresa, sólo podrán versar sobre aquellos asuntos que puedan resultar comunes a las empresas y trabajadores pertenecientes al respectivo nivel. Los acuerdos que se logren en la negociación en niveles superiores al de empresa sólo es vinculante para quienes participan voluntariamente en el proceso de negociación de acuerdo con el ámbito de aplicación que las partes convengan. La ausencia de acuerdo en la negociación colectiva en los niveles diferentes al de la empresa, supone la finalización del conflicto en el respectivo nivel, pudiendo las organizaciones sindicales promover la negociación en el nivel de empresa sujeto a las reglas de unidad negocial.

No podrán imponerse condiciones de trabajo o beneficios negociados por grupos de empresas, sectores, ramas de actividad económica u otros niveles distintos al nivel de empresa, respecto de empresas que no hayan participado de la negociación colectiva.

La negociación en distintos niveles no podrá representar actos que atenten contra la libre competencia económica del sector económico o la rama a la que pertenezcan las empresas y podrá

castigarse y ser dejado sin efectos por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio el acuerdo que haya sido negociado en dichos niveles con el ánimo de generar conductas anticompetitivas o establecer abusos de posiciones dominantes de mercado.

Si las micro, pequeñas y medianas empresas acceden a participar de la negociación colectiva en dichos niveles, será obligatorio para los intervinientes incluir capítulos exclusivos y diferentes aplicables única y exclusivamente a las micro, pequeñas y medianas empresas que participen de la negociación.

En las negociaciones colectivas en los respectivos niveles, las partes podrán incluir capítulos exclusivos aplicables única y exclusivamente a los trabajadores en misión vinculados a través de las empresas de servicios temporales o a los trabajadores de contratistas independientes asignados exclusivamente a un beneficiario. Las prerrogativas que se lleguen a convenir sólo podrán emanar de acuerdo en la etapa de arreglo directo y le serán aplicables a los trabajadores de contratista o en misión mientras dure la respectiva asignación en la empresa titular de la convención colectiva. En este caso, la empresa beneficiaria o contratante que aceptó en el proceso de negociación colectiva incluir el mencionado capítulo, deberá en coordinación con la empresa de servicios temporales y contratista independiente establecer el mecanismo y las articulaciones económicas necesarias para dar cumplimiento a lo acordado.

Igualmente en las negociaciones colectivas en los respectivos niveles, cuando en la empresa exista más de una organización sindical, podrán establecerse capítulos exclusivamente aplicables a determinada organización sindical, los cuales sólo podrán versar sobre prerrogativas cuyo titular sea el sindicato, puesto que en relación con las que sean aplicables a los trabajadores individualmente considerados no podrán existir diferencias en consideración al principio constitucional de igualdad.

Parágrafo 1º. Las partes podrán hacer uso de servicios de mediación a través de Institutos de Mediación, que les permitan llegar a acuerdos en el marco de un conflicto colectivo.

Parágrafo 2º. En las negociaciones que involucren trabajadores que no ostenten la calidad de dependientes, se realizarán espacios de diálogo social y el Ministerio del Trabajo podrá intervenir en aras de garantizar el diálogo y la construcción voluntaria de acuerdos entre los intervinientes. También podrá invitar a los intervinientes a participar de procesos de mediación a través de instituciones debidamente constituidas para tal efecto.

Artículo 61. Modifíquese el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 471. Extensión de la Convención. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos

a la tercera parte del total de los trabajadores o trabajadoras de una misma empresa, las normas de la convención colectiva se extenderán a todos los trabajadores de la empresa sean o no sindicalizados. En el caso de negociación colectiva en nivel superior al de empresa, igual efecto sucederá para aquellas empresas que participen en la negociación y en la que el o los sindicatos partícipes agrupen cuando menos la tercera parte del total de los trabajadores de la respectiva empresa.

Parágrafo 1º. Las convenciones colectivas durante su vigencia sólo podrán ser modificadas por acuerdo expreso de quienes tengan facultades para ello. En el caso de una organización sindical los negociadores del acuerdo de revisión deberán ser investidos por dicha facultad por la asamblea general de trabajadores afiliados a la respectiva organización sindical.

Parágrafo 2º. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato o sindicatos llegare a exceder de la proporción indicada con posterioridad a la firma de la convención.

Artículo 62. Modifíquese el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 432. Unidad Negocial y Delegados. La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse bajo los principios de buena fe, igualdad de las partes, diálogo social y autonomía de la voluntad. La negociación se adelantará con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y deberá concluir con la suscripción de una única convención colectiva de trabajo, el retiro del pliego o la convocatoria de un único tribunal de arbitramento.

1. **Unidad de Pliego.** El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de las y los trabajadores. La presentación de varios pliegos de peticiones ante la ausencia de coordinación entre las distintas organizaciones sindicales presentes, se entenderá y será tramitado como un sólo pliego por parte del empleador.
2. **Representatividad de las Partes:**
 - a) **Parte Sindical:** El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, deberán convenir la composición de la comisión negociadora sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión deberá ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado.

Para el inicio de la etapa de arreglo directo, será necesario que las organizaciones sindicales remitan el listado único de negociadores definido bajo tales reglas.

Si una de las organizaciones sindicales opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de manera concurrente para ser parte del único conflicto colectivo de trabajo, no podrá presentar posteriormente un pliego de peticiones hasta tanto no se convoque a un nuevo conflicto colectivo conforme a la regla de oportunidad que se indica a continuación. Lo anterior, sin perjuicio, que la organización sindical ausente del proceso de negociación, amparado en el principio de igualdad, pueda solicitar el reconocimiento para sus afiliados de las prerrogativas económicas individualmente consideradas que sean aplicables a los trabajadores conforme al resultado de la negociación colectiva.

b) *Parte Empleadora: La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora designada por empresa directamente, la cual estará conformada por un máximo de diez (10) personas en el nivel empresarial y por una comisión designada por un grupo de empresas o empresas pertenecientes al sector o rama del nivel en que se efectúe la negociación.*

Las empresas que deseen participar del nivel de negociación en un nivel superior, deberán conformar una comisión de negociación que las represente con un máximo de quince (15) personas e informar a la organización sindical de la misma a más tardar dentro de los cinco días siguientes a la recepción del pliego de peticiones.

Las empresas que no deseen adelantar una negociación de nivel superior, deberán informar a las organizaciones sindicales dentro de los cinco días siguientes a la recepción del pliego de peticiones para que sea adelantada la negociación a nivel empresa. La o las organizaciones sindicales podrán en este caso promover la negociación colectiva en el nivel de empresa sometido a las reglas sobre unidad negocial.

3. *Oportunidad de presentación de pliego.*

- *Por primera vez: En aquellas empresas donde no existe convención colectiva alguna, el pliego de peticiones podrá ser presentado en cualquier momento, de manera conjunta o individual por cualquiera de las organizaciones sindicales existentes. En este caso, con la presentación del primer pliego, la empresa deberá informar en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles a las demás organizaciones sindicales presentes en la empresa para que en caso que lo consideren puedan presentar su pliego de peticiones a ser unificado en la única mesa de negociación, para lo cual contarán con un plazo máximo de diez (10) días hábiles con el fin de presentar el respectivo pliego so pena de perder la oportunidad de participar en el conflicto colectivo del respectivo ciclo en negociación. Posterior al cumplimiento del término señalado se procederá con lo*

establecido en el artículo 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo.

- *En caso de denuncia: En aquellas empresas donde existe convención colectiva, el pliego deberá ser presentado dentro de los dos (2) meses previos al vencimiento de la convención existente. En el evento de existir varios sindicatos, si el pliego de peticiones no se presenta de manera unificada, la empresa deberá informar en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles a las demás organizaciones sindicales presentes para que en caso que lo consideren puedan presentar su pliego de peticiones a ser unificado en la única mesa de negociación, para lo cual contarán con un plazo máximo de diez (10) días hábiles con el fin de presentar el respectivo pliego so pena de perder la oportunidad de participar en el conflicto colectivo del respectivo ciclo en negociación. Posterior al cumplimiento de los términos señalados se procederá con lo establecido en el artículo 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo.*

Parágrafo 1°. *Las convenciones colectivas suscritas a la fecha de sanción de la presente Ley, continuarán vigentes hasta cuando se cumpla la vigencia de la convención colectiva que exista con el sindicato más representativo y éste de inicio al proceso de denuncia en la oportunidad indicada.*

Parágrafo 2°. *Se entiende por sindicato más representativo el que agrupe un mayor número de afiliados en la respectiva empresa, para lo cual con corte a 31 de diciembre de cada año la empresa, según los descuentos realizados por cuota sindical en el reporte de nómina, informará a las organizaciones sindicales presentes y al Ministerio del Trabajo, quién es la organización sindical más representativa para la anualidad siguiente.*

Artículo 63. *Modifíquese el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:*

Artículo 68. Cuota por Beneficio Convencional. *Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse en su integridad de la convención colectiva suscrita por una o varias organizaciones sindicales en los casos de extensión convencional, deberán pagar en favor del sindicato que haya suscrito la convención, una suma equivalente a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato en cita. En caso de que la convención haya sido suscrita por varias organizaciones sindicales, la suma a pagar deberá ser dividida entre las organizaciones sindicales siguiendo una regla de proporcionalidad según número de afiliados para el respectivo año atendiendo el reporte de afiliados a que hace referencia el parágrafo 2° del numeral 3 del artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo.*

Artículo 64. *Adiciónese un parágrafo al artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo:*

Parágrafo. *La prórroga automática no supone extensión de los acuerdos contenidos en la convención colectiva respecto de los cuales las*

partes pactaron de manera expresa la sujeción del mismo a una vigencia concreta o fecha determinada.

Artículo 65. Modifíquese el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 479. Denuncia. *El empleador o las organizaciones sindicales podrán manifestar por escrito, dentro de la oportunidad establecida en el artículo 432 del presente Código, su intención de dar por terminada o modificar parcialmente una convención colectiva de trabajo, para lo cual es necesario que la parte interesada haga su manifestación por triplicado ante el Inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto, ante el Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. En la manifestación deberán anexarse los términos del pliego de peticiones, para la parte sindical, o de la nueva convención colectiva para la parte empleadora. En el evento de denuncia parcial, no se podrá en el pliego de peticiones, atendiendo el mantenimiento de la vigencia de la parte no denunciada, incluir o pretender la duplicidad de beneficios con igual o similar alcance a los no denunciados.*

Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención, con excepción de aquellos puntos respecto de los cuales las partes pactaron de manera expresa la sujeción del mismo a una vivencia concreta.

Artículo 66. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo adicionado por el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, los cuales corresponden a un único artículo, que quedará así:

Artículo 481. Pactos Colectivos. *Los trabajadores no sindicalizados en ejercicio del derecho constitucional de reunión, podrán organizarse y hacer efectivo su derecho de negociación colectiva mediante la suscripción de un acuerdo colectivo que se denominará pacto colectivo, siguiendo para su negociación los lineamientos previstos en las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, que le resulten aplicables según su naturaleza de este tipo de acuerdos. Los pactos colectivos solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.*

Parágrafo 1º. *En ningún evento se podrán celebrar pactos colectivos con el propósito de violentar, obstaculizar o impedir el derecho de asociación sindical. El Ministerio del Trabajo podrá sancionar a las empresas y organizaciones de trabajadores que hayan suscrito pactos colectivos sin el cumplimiento de las etapas de negociación colectiva correspondientes.*

Parágrafo 2º. *Cuando un sindicato o grupo de sindicatos titulares de una convención colectiva agrupen más de la tercera parte de trabajadores dependientes de una misma empresa o del grupo*

de empresas que hacen parte de la convención colectiva, no podrán suscribirse pactos colectivos, ni prorrogar los vigentes con trabajadores no sindicalizados.

Artículo 67. Modifíquese 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. *Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones sindicales la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.*

Parágrafo transitorio. *Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley se mantendrán hasta cumplirse el término pactado sin que pueda ser prorrogado.*

CAPÍTULO III

Huelga

Artículo 68. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 429. Definición. *La huelga es un derecho de carácter individual que se ejerce de manera colectiva y que consiste en la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, que sirve como medio de presión y que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores y trabajadoras.*

El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores y trabajadoras, estén sindicalizados o no.

Podrán celebrarse huelgas parciales por parte de sindicatos minoritarios, esto es aquellos que agrupen la mitad o menos de trabajadores de la empresa, siempre y cuando sea aprobada directamente por la mayoría de afiliados a la organización sindical y en tanto la suspensión colectiva de actividades no implique que en la materialidad se terminen suspendiendo actividades de otras secciones o de toda la empresa, como consecuencia de la actividad suspendida por los huelguistas o de la forma en que ejecutan la huelga. Se deberán respetar en el caso de la huelga parcial, los derechos de los trabajadores en huelga y también los derechos de los trabajadores que no participan de la misma, quienes deberán poder continuar con la prestación personal de sus servicios.

Artículo 69. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 430. Huelga en los Servicios Públicos Esenciales. *De conformidad con la Constitución Política de 1991, está prohibida la huelga en los servicios públicos esenciales, pues en estos la huelga pone en riesgo por la misma naturaleza del servicio público esencial la seguridad, la salud o la vida de las personas.*

Para efectos del presente se consideran como servicios públicos esenciales aquellos que la Ley ha determinado como tales y en general toda actividad organizada que tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas, tales como servicios públicos domiciliarios, educación básica primaria y de secundaria, telecomunicaciones, administración de justicia, actividades legislativas, las actividades gubernamentales, las de transporte de bienes y servicios por tierra, agua y aire, las de transporte de personas, las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia, las de salud, las de servicios de higiene y aseo de las poblaciones en materia de salud pública y saneamiento, las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país.

Artículo 70. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 431. Requisitos de la Huelga. *La huelga se reconoce como un derecho en sus distintas modalidades, pero en todo caso como un derecho ejercicio de manera colectiva por los trabajadores y trabajadoras, razón por la cual no podrá desnaturalizarse la huelga para convertirse en un ejercicio individual o no representativo.*

Podrán llevarse a cabo huelgas, siempre y cuando se cumplan los siguientes procedimientos:

- a) *Huelga Contractual. Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se hayan agotado la etapa de arreglo directo y los procedimientos establecidos en los artículos siguientes.*
- b) *Huelga Imputable al Empleador: cuando el ejercicio de la huelga sobrevenga a un incumplimiento grave por parte del empleador que ponga en riesgo la seguridad o la vida de los trabajadores o por el reiterado incumplimiento en el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, la huelga podrá convocarse y podrá desarrollarse de manera inmediata e intempestiva con el simple aviso de cinco (5) días de antelación al empleador. En estos casos, podrá llevarse a cabo la huelga de manera parcial.*
- c) *Otros tipos de huelga: en escenarios de huelga por solidaridad y otros tipos de huelga distintos de la huelga contractual o la huelga imputable al empleador, las organizaciones sindicales deberán adelantar siempre una convocatoria y una votación previa en la que se respeten las mayorías previstas en el artículo 444 del Código*

Sustantivo del Trabajo. Lo anterior para efectos de garantizar el ejercicio efectivo de la huelga como un derecho colectivo y no individual de los trabajadores.

Artículo 71. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 444. Decisión de los Trabajadores y Trabajadoras. *Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, las y los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento. Misma decisión podrán tomar los trabajadores para la ejecución de una huelga que no sea imputable al empleador y que vaya a desarrollarse en una modalidad distinta a la contractual.*

Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga, es necesario que sea aprobada por la mayoría simple de la mitad más uno de los trabajadores de la empresa, sean o no sindicalizados. Para el caso de la huelga parcial ésta deberá ser aprobada por la mitad más uno de los trabajadores del respectivo sindicato cuando este agrupe la mitad o menos de los trabajadores de la empresa y en dicho caso solo se entenderá efectiva la huelga respecto de los miembros de la organización sindical convocante.

Cuando se pretenda realizar una huelga que afecte a un grupo de empresas, sector o rama, las decisión debe ser aprobada por la mayoría simple del sindicato o sindicatos convocantes siempre y cuando estos agrupen en calidad de afiliados a la tercera parte del total de los trabajadores de las empresas involucradas. De lo contrario, deberán realizarse votaciones individuales en cada una de las empresas implicadas según las normas descritas en los incisos anteriores.

Parágrafo 1º. *La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial, pero sus resultados deben ser públicos e informados al empleador y deberán constar en actas de la respectiva asamblea con la firma de un presidente y secretario de la sesión.*

Parágrafo 2º. *Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados permisos para participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo y las organizaciones sindicales deberán garantizar la vigilancia por parte de los representantes que designen los empleadores para observar el transcurso de las votaciones.*

Parágrafo 3º. *La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo y podrá sancionar a quienes lo infrinjan.*

Artículo 72. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 446. Forma de la Huelga. La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.

Artículo 73. 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 tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, de los bienes de la empresa y de la población civil que pueda verse afectada por las protestas.
2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquiera de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.
3. Mientras los trabajadores que participaron de la votación de la huelga persistan en mantenerla, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los no huelguistas, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. Lo anterior se entenderá exceptuado en el caso de las huelgas parciales se incurra en estas desconociendo las limitaciones previstas en el artículo 429.
4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga, salvo que la misma hubiese sido declarada como ilegal y se haya comprobado la injerencia individual en una conducta que afectare los intereses del empleador.
5. 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 los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

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

Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al

vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aun cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes solicitarán al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles. Sin perjuicio de lo anterior la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, podrá ejercer la función indicada en el artículo 9° de la Ley 278 de 1996.

Parágrafo 1°. 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 74. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 450. Causales de Ilegalidad de la Suspensión Colectiva de Actividades. La suspensión colectiva de actividades podrá ser declarada como ilegal en los siguientes casos:

- a) Cuando se afecten servicios públicos esenciales.
- b) Cuando no sea pacífica.
- c) Cuando la huelga sea declarada desconociendo las reglas y procedimientos establecidas para su debida convocatoria y decisión.
- d) Cuando tratándose de huelgas parciales, se afecte las actividades de otras secciones o de toda la empresa o los derechos de los trabajadores no involucrados en la huelga.

Parágrafo 1°. Ejecutoriada la decisión judicial por medio de la cual se declara la ilegalidad de la huelga, esta habilitará al empleador para despedir por tal motivo a quienes hayan intervenido o participado activamente en la misma y respecto de los trabajadores amparados por fuero no requerirá de calificación judicial. En todo caso, antes de llevar a cabo esta decisión, el empleador deberá adelantar un proceso de investigación disciplinaria y contar con pruebas de la participación activa en la huelga y de la individualización de responsabilidad en actividades que hubieren atentado contra sus intereses.

Parágrafo 2°. Finalizada la huelga que hubiere sido declarada ilegal los trabajadores deberán reincorporarse al desarrollo de labores dentro de los dos días hábiles siguientes, so pena de que puedan ser despedidos por ausencia injustificada.

Parágrafo 3°. Cuando la huelga hubiere sido declarada ilegal, y se encuentre la ocurrencia de perjuicios como consecuencia de actos de mala fe

de los trabajadores y trabajadoras implicadas y de las organizaciones sindicales, el empleador podrá solicitar la indemnización de perjuicios ante la jurisdicción civil.

CAPÍTULO IV

Arbitramento

Artículo 75. El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Artículo 452. Arbitramento Obligatorio. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

- a) Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales, que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo.
- b) Los conflictos colectivos del trabajo en el que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 este Código;

Parágrafo. Mediación. Antes de someter el conflicto a tribunal de arbitramento, las partes podrán optar por acudir a instancias de mediación con el ánimo de resolver el conflicto y lograr un acuerdo.

TÍTULO IX

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 76. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 488. Regla General. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, desde la exigibilidad del derecho, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto.

El término de prescripción se interrumpirá por una sola vez con la sola reclamación escrita del trabajador al empleador señalando los derechos objeto de discusión.

Parágrafo. Las acciones de los afiliados para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social son imprescriptibles, sin embargo, las acciones de cobro por parte de las entidades responsables de fiscalización si se entenderán prescritas por las normas de procedimiento de cobro que las regulen. En este caso, las entidades del Sistema asumirán las prestaciones del caso como consecuencia de no haber ejercido en debida forma sus funciones de fiscalización.

Artículo 77. Adiciónese un artículo al Capítulo II del Título II de la Tercera Parte del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo__. Documentos. Entiéndase que cuando el Código Sustantivo del Trabajo y las demás normas laborales aplicables al sector privado se refieran a documentos o acuerdos o estipulaciones que consten por escrito, estos se entenderán como válidos en la medida en que

consten como documentos en los términos del artículo 243 del Código General del Proceso.

Artículo 78. Adiciónese un artículo al Capítulo II del Título II de la Tercera Parte del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo__. Protección a la Libertad de Identidades de Género y Tratamientos Diferenciales. Todos los términos referidos a trabajadores o trabajadoras incluidos en el Código Sustantivo del Trabajo deberán ser entendidos como referidos a todas las identidades de género tales como hombre heterosexual, mujer heterosexual, lesbianas, gays, bisexuales, personas con experiencia de vida trans, intersexuales, no binario, asexuales, entre otros. Todos los empleadores deberán garantizar tratos sin discriminación y deberán ajustar sus políticas, reglamentos, procedimientos y actividades de tal manera en que se le permita a cada persona elegir el pronombre que prefiere que usen para identificarle, se respete su identidad de género y la diversidad sexual. Los procedimientos de selección, contratación y desvinculación deberán atender enfoques diferenciales y buenas prácticas para evitar cualquier forma de violencia o discriminación.

Artículo 79. Cotizaciones a la Seguridad Social por Ingresos Mensuales Inferiores a un Salario Mínimo Legal Mensual Vigente. La cotización a la seguridad social integral para aquellas personas que perciban, producto de su trabajo, ingresos mensuales inferiores al salario mínimo legal mensual vigente se realizará en proporción del ingreso mensual percibido en el mes correspondientes, a pensiones y riesgos laborales conforme a la siguiente tabla:

Tipo	Ingreso mensual	Ingreso Base de Cotización
A	Entre medio SMMLV y un peso y hasta menos de un SMMLV	Se cotizará sobre una base de $\frac{1}{4}$ del salario mínimo legal mensual vigente a riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán en materia de pensiones tres semanas de cotización.
B	Entre $\frac{1}{4}$ y un peso de un SMMLV y hasta menos del medio SMMLV	Se cotizará sobre una base de $\frac{1}{2}$ del salario mínimo legal mensual vigente a riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán en materia de pensiones dos semanas de cotización.
C	Menos de $\frac{1}{4}$ de un SMMLV	Se cotizará en proporción al ingreso percibido a riesgos laborales y pensiones. Las semanas de cotización serán cargadas en proporción a la cantidad de ingresos reportados que sumados equivalgan como mínimo a un cuarto de salario mínimo y en dicha circunstancia se sumará una semana de cotización.

Para efectos de compatibilizar los requisitos pensionales y de riesgos laborales que se contabilizan en semanas, las personas que hayan cotizado bajo la presente modalidad laboral se les computará una semana cuando hayan cotizado como mínimo sobre un Ingreso Base de Cotización de un cuarto de salario mínimo, para lo cual se podrán sumar los ingresos provenientes de diferentes empleadores o fuentes de cotización.

Parágrafo 1°. Podrán cotizar por salarios o ingresos inferiores a un salario mínimo mensual legal vigente aquellos que pertenezcan al régimen subsidiado en salud o sean beneficiarios del régimen contributivo. En este caso, podrán contratarse

seguros privados para el cubrimiento de prestaciones económicas que normalmente reconoce el Sistema de Salud.

Parágrafo 2°. En aquellos eventos en donde la persona devengue ingresos mensuales iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente provenientes de pagos hechos por múltiples empleadores o contratantes -en los que todos pagan un monto inferior al salario mínimo legal mensual vigente-, por cada uno de estos contratos o vinculaciones jurídicas que generan ingreso se deberán pagar las cotizaciones a seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales de manera proporcional a los ingresos percibidos por cada vinculación o contrato y el Sistema deberá integralizarlos y contabilizarlos completos para efectos del conteo de semanas en materia pensional y de riesgos laborales.

Artículo 80. Afiliación Obligatoria al Sistema de Riesgos Laborales. Los trabajadores que no estén vinculados mediante un contrato de trabajo, serán afiliados obligatorios al Sistema de Riesgos Laborales, sin importar la duración de su contrato. Esta afiliación en contratos o vinculaciones no dependientes deberá realizarse por parte del contratante o retenedor y las cotizaciones estarán de cargo de quién trabaja en Riesgos I, II y III o de quién figura como contratante o retenedor en niveles de Riesgo IV y V.

Artículo 81. Seguro de Desempleo. El Gobierno nacional reglamentará la creación de un seguro de desempleo que se financiará con recursos de los empleadores en una proporción del 0.5% del valor total de la nómina mensual y que podrá ser administrado por las Cajas de Compensación Familiar en complemento del mecanismo de protección al cesante. Este seguro de desempleo será reconocido para todo aquel que acredite conforme a la reglamentación emitida por el Gobierno nacional, encontrarse sin empleo como consecuencia de haber perdido temporalmente su fuente de ingresos en cualquier modalidad de trabajo.

Artículo 82. Modifíquese el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 194. Definición de Empresas. *En virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, 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 desarrollen actividades similares, conexas o complementarias, dentro de un encadenamiento productivo y que tengan trabajadores a su servicio, pero se presentan laboralmente de manera fraccionada con la intención de implementar regímenes salariales y prestacionales diferentes entre sus trabajadores.*

El Ministerio de Trabajo, 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.

La declaración de unidad de empresa trae como consecuencia el reconocimiento de los salarios y prestaciones tanto legales como extralegales en condiciones de igualdad a todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas implicadas y la obligatoriedad de realizar la unificación de los procesos de negociación colectiva en el nivel que se concurren las personas jurídicas involucradas de acuerdo sobre con las reglas sobre unidad negocial.

Las empresas implicadas, deberán mantener en forma independiente los reglamentos de trabajo y los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo y de convivencia laboral en los términos previstos en la Ley.

La declaratoria de unidad de empresa sólo operará para los efectos laborales previstos en el presente artículo y no impedirá que las diferentes razones sociales se entiendan como independientes.

Artículo 83. Modifíquese el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 212. Muerte del Trabajador. *El pago de la liquidación final de acreencias laborales por muerte del trabajador o trabajadora deberá hacerse a quién acredite la condición de mejor beneficiario, comprobando que también podría ser beneficiario o beneficiaria de una pensión de sobrevivientes conforme a las disposiciones legales vigentes.*

Para tales efectos, el empleador podrá adelantar la búsqueda haciendo uso de avisos publicados por vías telefónicas, digitales o de la prensa escrita y aguardará al menos treinta días posteriores al fallecimiento, para verificar quién se ha presentado a reclamar la liquidación.

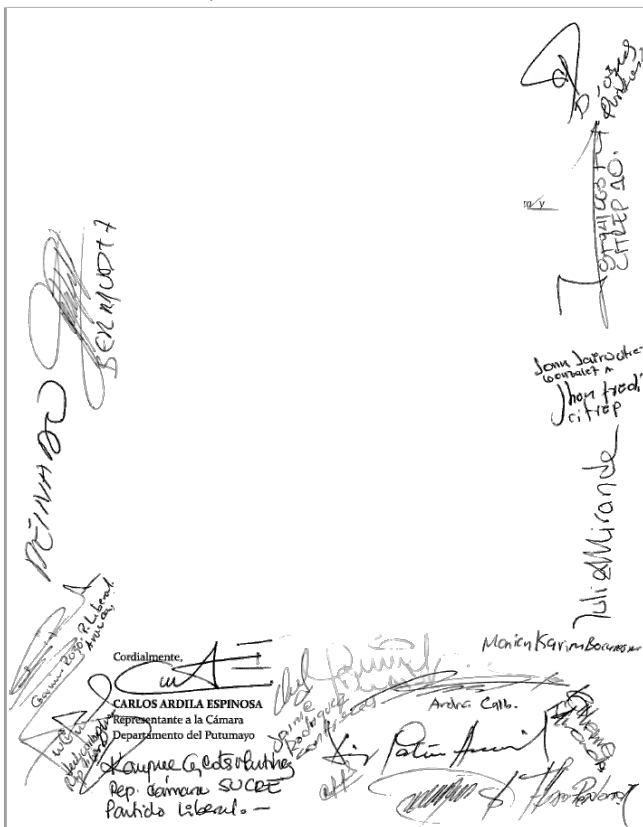
Si transcurrido periodo, ninguna persona hubiese acreditado que es beneficiaria de mejor derecho o si entre las personas que acudieron a reclamar existe discusión sobre quién ostenta la condición de beneficiario o beneficiaria de mejor derecho, el empleador quedará eximido de su obligación poniendo la suma de la liquidación en la cuenta bancaria de nómina en la que habitualmente se le pagaba al trabajador o a órdenes de un juzgado laboral por la vía de un depósito judicial.

Artículo 84. Actualización de Numeración. Las compilaciones que se efectúen de las leyes modificadas por la presente ley y en especial las que se hagan del Código Sustantivo del Trabajo actualizarán por completo su numeración y su estructura, sin que por ello se pueda modificar el contenido de las mismas. En las nuevas numeraciones serán retirados aquellos artículos que se encuentren derogados por disposiciones legales anteriores a la presente y aquellos que fueron modificados, adicionados o derogados por la presente ley.

Artículo 85. Vigencia, Derogatorias y Actualización del Código Sustantivo del Trabajo. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 40, 41, 42, 202, 207, 215, 216, 217,

218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 310 y 311 del Código Sustantivo del Trabajo, los artículos 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 8° apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6ª de 1975, los artículos 376, 385, 386, 387, 471 y literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 y 31 de la Ley 789 de 2002 y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en la presente ley.

Cordialmente,



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PROYECTO DE LEY NÚMERO 409 DE 2023

por medio del cual se modifica el Código Sustantivo del Trabajo, se promueve la generación de empleo formal y la garantía y protección de todas las formas de trabajo.

A. INTRODUCCIÓN

El presente Proyecto de ley fue realizado por Juliana Morad Acero¹, Carlos Adolfo Prieto Monroy, Diego Felipe Valdivieso Rueda², Daniel López Morales³, Fabio Alejandro Gómez

¹ Filósofa y Abogada de Pontificia Universidad Javeriana. Cuenta con dos especializaciones: una en Derecho Laboral y otra en Derecho de la Seguridad Social de la misma casa de estudios. Magister en Políticas Públicas de la Escuela de Gobierno de la Universidad de los Andes y doctoranda en Economía de la Universidad Javeriana.
² Abogado y especialista en Derecho Laboral de la Universidad Javeriana, Magister en Derecho con énfasis en Derecho del Trabajo de la Universidad de los Andes. Alumni del programa de Desarrollo Directivo – PDD del INALDE Business School de la Universidad de la Sabana. Profesor investigador del Observatorio Laboral de la Universidad Javeriana.
³ Abogado y egresado de filosofía de la Pontificia Univer-

Castaño⁴, Mauricio Salazar Sáenz⁵ e Iván Camilo Jiménez Uribe⁶. En su elaboración, se tuvo en consideración diversos estudios e investigaciones, entre los cuales destaca el análisis hecho por el Semillero de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana y el Colegio de Abogados del Trabajo⁷.

El articulado tiene como objetivo abordar las necesidades de los actores del mercado laboral colombiano, tomando como punto de partida la propuesta presentada por el Gobierno Nacional y complementándola con preceptos adicionales basados en investigaciones y cuestionamientos realizados por el Observatorio Laboral y el Observatorio Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana. Además, se han considerado las perspectivas de distintos actores como gremios, sindicatos, empresas de distintos tamaños y trabajadores y trabajadoras de diversas actividades, tanto sindicalizados como no sindicalizados.

En este sentido, esta propuesta busca ofrecer alternativas viables que contribuyan a alcanzar los consensos necesarios para avanzar en la reforma laboral que nuestro país necesita en este momento. Se busca garantizar la protección social del trabajo en términos amplios, con el objetivo de mejorar el mercado laboral colombiano.

B. JUSTIFICACIÓN Y CONVENIENCIA DEL PROYECTO DE LEY

sidad Javeriana, especialista en Derecho Administrativo de la Universidad Externado de Colombia. Profesor en pregrado y postgrado en derecho de varias universidades, entre ellas, la Pontificia Universidad Javeriana y la Universidad Sergio Arboleda.

⁴ Abogado de la Pontificia Universidad Javeriana, especialista en derecho laboral y egresado de la Maestría en Derecho Económico de la misma universidad, Árbitro de la lista la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, Profesor universitario en la Maestría de Derecho Laboral de la Universidad Javeriana.
⁵ Profesor de planta e investigador en el Observatorio Fiscal en la Pontificia Universidad Javeriana. Ph.D. en Economía de University of North Carolina at Chapel Hill. Master y Economista de la Pontificia Universidad Javeriana.
⁶ Magister en Derecho Laboral, especialista en Seguros y Seguridad Social y especialista en Derecho Laboral. Profesor de planta en la Pontificia Universidad Javeriana, Director del Semillero en Derecho Laboral y miembro del Observatorio Laboral de la misma universidad.
⁷ Especial agradecimiento a los miembros del Colegio de Abogados del trabajo que analizaron y recogieron aquellas normas inoperantes del Código Sustantivo del trabajo en el proyecto denominado “normas inútiles”: Isabella Gandini María Lucía Laserna, Luisa Vargas, Norma Alejandra Porras y Camilo Cuervo y a los estudiantes del semillero de derecho laboral y de la seguridad social de la Pontificia Universidad Javeriana: Geraldine Pardo Duque, Daniella Marcela López Sanin, Germán Andrés Gómez Jordán y Santiago Bernal Moreno. A Laura Agudelo estudiante de maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social de la Universidad Javeriana.

La situación laboral en nuestro país ha sido una preocupación constante para la academia, especialmente en términos de protección social y derechos laborales. Es por ello que se ha propuesto una reforma laboral y de protección social que permita adaptarse a las dinámicas propias del mercado laboral y brindar una mayor protección a los trabajadores. Además de reconocer la necesidad de una reforma laboral y de protección social, es importante destacar que se reconocen los avances que ha logrado la reforma presentada por el Gobierno en términos de necesidades laborales del país. Sin embargo, desde la academia se considera que aún hay aspectos que deben ser ajustados para adaptarse mejor a las particularidades del mercado laboral colombiano. Es por ello que este proyecto busca enriquecer el diálogo en el Congreso de la República y nutrir los debates que allí se surtan con elementos y estudios que puedan aportar a la construcción de una reforma más completa y adecuada.

Es importante aclarar que esta propuesta de reforma laboral es el resultado de un ejercicio académico realizado por varios docentes e investigadores. Sin embargo, cabe resaltar que esta iniciativa no representa la posición oficial de la Pontificia Universidad Javeriana, ni compromete a dicha institución.

El mundo actual ha sido testigo de las profundas transformaciones en los mercados de trabajo, como producto de los cambios en los escenarios sociodemográficos, económicos y geopolíticos que generan preocupaciones y expectativas por el futuro del trabajo. Estas preocupaciones tienen rasgos diferenciados dependiendo del desarrollo económico y de las expectativas sobre el impacto de las principales tendencias mundiales. Según el Consejo Económico y Social de España, a nivel mundial se han detectado, al menos, cuatro grandes tendencias que pueden afectar el desenvolvimiento de los mercados laborales nacionales⁸. En primer lugar, se encuentran las *transformaciones sociodemográficas* que permiten anticipar unas profundas asimetrías en las estructuras etarias de las poblaciones de distintas regiones del mundo que plantea impactos en los niveles de crecimiento y bienestar de un país y en el reto de crear puestos de trabajo suficientes y de calidad, de tal manera que puedan generar las condiciones necesarias para fundear sus sistemas de protección social, en especial de pensiones y salud.

La segunda tendencia mundial está estrechamente relacionada con la *aceleración de la globalización de la economía* que se refleja en la fortaleza de las cadenas globales de valor y de suministro, y la deslocalización y relocalización productiva entre las diferentes regiones económicas del mundo. En este contexto, el comportamiento de la generación de empleo en las economías nacionales está en estrecha

interdependencia con la evolución de la economía y la política a nivel global.

En tercer lugar, se encuentra la tendencia asociada con el *proceso de cambio tecnológico*. Sin lugar a duda, la tecnología está avanzando aceleradamente en múltiples direcciones, influyendo en la forma de vivir de los seres humanos, generando al mismo tiempo el surgimiento de nuevas empresas y líneas de negocio, y a su vez, transformando la organización tradicional de la economía⁹.

Al respecto, hay diversas interpretaciones sobre el impacto que la digitalización de la economía y la sociedad pueden tener en el mercado de trabajo. Por una parte, están quienes afirman que el uso creciente de la tecnología podría desencadenar episodios de destrucción masiva de puestos de trabajo. Por otra parte, están quienes argumentan que la revolución digital permitirá el surgimiento de nuevas ocupaciones que aún hoy no se encuentran identificadas y que podrían generarse en los diferentes sectores económicos que adopten adecuadamente las nuevas herramientas tecnológicas, o que simplemente, aprovechen para su crecimiento la fuerza de trabajo que se desplace de las actividades susceptibles de ser automatizadas. El reto, entonces, está en que el sector educativo y de formación respondan con pertinencia a las nuevas necesidades del sector productivo.

Una cuarta tendencia a nivel mundial está relacionada con el surgimiento de los denominados empleos atípicos que no se rigen por las regulaciones laborales tradicionales y que tienen un impacto profundo en las condiciones de vida de los trabajadores que se vinculan a ellas. Según, Besusán¹⁰, “(...) *una de las preocupaciones en el mundo del trabajo en países desarrollados y en desarrollo es la expansión del empleo atípico (no estándar), concepto que incluye diversas modalidades pero que en conjunto difieren del empleo típico, caracterizado por ser de tiempo completo, permanente y desempeñarse regularmente bajo la dependencia de un empleador claramente identificado*” (Besusán, 2016:7).

No obstante, el empleo atípico no es un fenómeno nuevo, ni afecta por igual a todos los sectores de actividad económica, países y regiones y contempla, de acuerdo con la OIT¹¹, el trabajo

⁸ Consejo Económico y Social de España (2008). *El futuro del Trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social –CES-. Colección Informes Número 03/2018. Disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/5461461/Inf0318.pdf>

⁹ Fedesarrollo (2018). *La economía digital y los retos para el mercado laboral (Editorial)*. En: Informe Mensual del Mercado Laboral. Bogotá: Fedesarrollo. Abril de 2017. Disponible en: https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3404/IML_Abril_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y

¹⁰ Besusán, Graciela (2016). *Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL-, diciembre de 2016. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/documentos/nuevas-tendencias-empleo-retos-opciones-regulaciones-politicas-mercado-trabajo>

¹¹ OIT (2015). *Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas*

temporal, a tiempo parcial, relaciones multiparitarias, empleo “encubierto” y empleo por “cuenta propia económicamente dependiente”. Uno de los principales retos de estas nuevas formas de empleo está relacionado con el aseguramiento de la cobertura de los sistemas de seguridad social y el pago de ingresos adecuados a los trabajadores.

Estos empleos atípicos están tomando auge a partir de la denominada *Economía de plataforma*, no siendo este el único caso. Sin embargo, los efectos en el mercado de trabajo se traducen en la introducción de complejidades en la naturaleza de los vínculos laborales y sociales, no contemplados por la normatividad, ampliando el margen para una mayor inestabilidad y desprotección laboral, así como una potencial caída de los ingresos de los trabajadores.

El auge del empleo atípico es evidente en muchos países industrializados. En los países en desarrollo, los trabajadores atípicos siempre han representado una proporción importante de la fuerza de trabajo, ya que muchos de ellos están empleados temporalmente en trabajos ocasionales, pero el empleo atípico también ha crecido en segmentos del mercado laboral antes asociados con empleos tradicionales. El aumento de las formas de empleo atípico a lo largo de las últimas décadas ha dado lugar a una mayor inseguridad del empleo y crea dificultades para las empresas, así como para el desempeño general de los mercados laborales, las economías y las sociedades.

Cada vez más, los trabajadores se vinculan a un empleo con esquemas de contratación diferentes a las establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo. Por ejemplo, las empresas de la denominada *Gig economy* están generando empleos sin subordinación ni cargas laborales. Estas soluciones colaborativas están reemplazando la subordinación por nuevas formas de empleo que deben ser reguladas por el Estado colombiano de tal manera que los trabajadores vinculados bajo estas formas de contratación cuenten con la debida protección de sus derechos laborales.

Una similar experiencia encontramos en sectores como el transporte específicamente taxistas, sector portuario, actores, vendedores ambulantes, entre otras, que están generando empleos sin subordinación ni cargas laborales ni protección social por la baja generación de ingresos. Estas formas de empleo deben ser reguladas por el Estado colombiano de tal manera que los trabajadores vinculados bajo estas modalidades o en una actuación libre e independiente del trabajo cuenten con la debida protección de sus derechos laborales y en materia de seguridad social.

La formalidad en el trabajo y las condiciones laborales adecuadas son aspectos fundamentales para el bienestar de los trabajadores y el desarrollo económico de un país. En este sentido, se hace necesario abordar una serie de interrogantes

relevantes para establecer una normativa laboral justa y efectiva.

En este proyecto de ley, nos proponemos analizar y responder a cuestiones cruciales como, ¿por qué es conveniente impulsar la formalidad sin atarla al contrato de trabajo? y ¿por qué es importante flexibilizar los periodos y formas de pago de las prestaciones sociales en el contrato de trabajo? Además, examinaremos la necesidad de establecer un salario mínimo legal diferencial, considerando los factores pertinentes.

Asimismo, consideraremos la relevancia de modificar de manera progresiva la jornada nocturna y el incremento del recargo dominical en un 85%. También, discutiremos la importancia de integrar medidas diferenciales para vendedores ambulantes, trabajadores de puertos, migrantes y personas LGBTIQ+. Se ha considerado también flexibilizar las cargas administrativas que representan ciertas formas de pago para permitir que las partes puedan tener libertad y autonomía en estas formas de pago e implementación de figuras como el teletrabajo, el trabajo remoto o el trabajo en casa, incluyendo todo lo anterior dentro del Código Sustantivo del Trabajo.

Mediante la exploración y resolución de estas cuestiones, esperamos lograr un marco normativo laboral justo y equitativo que promueva el bienestar y la justicia social en nuestro país.

1. Panorama del mercado laboral

En los últimos años la humanidad se ha enfrentado a una serie de desafíos sin precedentes. Durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022, el mundo ha sido afectado por una pandemia que ha cobrado la vida de millones de personas, ha generado una crisis sanitaria mundial y ha tenido un impacto económico significativo. Además, en paralelo, se ha desarrollado un conflicto bélico en Ucrania que ha generado tensiones geopolíticas importantes en la región. Estos acontecimientos han afectado los mercados globales y han tenido un impacto profundo en el mercado laboral de todos los países, incluido Colombia. Por lo tanto, es esencial abordar estos desafíos y tomar medidas adecuadas para proteger a los trabajadores y promover el bienestar económico en el país.

Por otro lado, el mercado laboral colombiano, como se verá más adelante, está conformado preponderantemente por pequeñas y medianas empresas (pymes). Las pymes son unidades económicas que tienen, por lo general, menos de 250 empleados. En muchos países, más del 90% de la totalidad de las empresas pueden considerarse pymes, y gran parte de estas se sitúan en la categoría de microempresas, al operar con menos de diez empleados. A pesar del reducido tamaño de cada unidad por separado, las pymes tienen un impacto significativo en la economía global. Según los datos recopilados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la actividad de las microempresas y las pequeñas empresas (pymes), sumada a la de los trabajadores por cuenta propia, alcanza la asombrosa tasa de 70% del empleo mundial. Además, las

atípicas de empleo (Ginebra, 16-19 de febrero de 2015). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/meetingdocument/wcms_338262.pdf