



PROYECTO DE LEY _____ de 2022¹

“Por la cual se reforman ciertas disposiciones del **Código Sustantivo del Trabajo, Segunda Parte, Derecho Colectivo del Trabajo** y se dictan otras disposiciones tendientes a garantizar el ejercicio de la actividad sindical.”

EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA:

SEGUNDA PARTE.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 1: Se adiciona el siguiente párrafo al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo:

“Párrafo: Protección judicial del derecho de asociación sindical. Las organizaciones sindicales podrán presentar solicitudes de protección judicial frente a actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, estas se tramitarán conforme al procedimiento sumario establecido en el numeral 2) del presente artículo.

Artículo 2. Facilidades para el funcionamiento de las organizaciones sindicales. Con el propósito de facilitar a las organizaciones sindicales el cumplimiento de sus objetivos y funciones, sin perjudicar el funcionamiento de las empresas, se establecen de manera general las siguientes disposiciones como garantías mínimas a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales, las cuales pueden ser mejoradas y ampliadas a través de la negociación colectiva. Estas garantías serán reconocidas de forma proporcional al número efectivo de afiliados que contribuyan con cuota sindical a cada organización sindical y sin que un trabajador afiliado a varias organizaciones pueda ser tenido en cuenta más de una vez para el cálculo de la representatividad.

¹ Equipo técnico de redacción: Estefanni Barreto (CUT), Natalia Niño (CTC), Martín Oyola (CGT), Alejandra Trujillo (FESCOL), Iván Daniel Jaramillo (Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario), Mery Laura Perdomo (ILAW Network), Ana María Amado-Sergio Castaño-Víctor Ramírez (Escuela Nacional Sindical), Angélica Palacios-Sandra Muñoz-Carlos Guarnizo (Centro de Solidaridad), Aura María Quiroga-Diana Paola Salcedo (Consultoras independientes), Luciano Sanín (Viva la Ciudadanía).

APOYA:



- a) **Reconocimiento de las organizaciones sindicales.** Todas las instituciones públicas y las empresas reconocerán a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores y trabajadoras, y por ello respetarán los derechos y garantías propias de las organizaciones sindicales, en especial, los derechos de libertad de expresión y la autonomía e independencia, y se obligan a no promover prácticas antisindicales.
- b) **Tiempo libre para los directivos y representantes sindicales.** Toda organización sindical tiene derecho a disponer de una cantidad de horas de permisos remunerados para el cumplimiento de sus funciones básicas, las cuales se podrán establecer en acuerdos específicos entre empleador y organización sindical y en todo caso los permisos sindicales remunerados deben ser concedidos por el empleador a pesar de que no estén expresamente consagrados en disposiciones de naturaleza legal o convencional, siempre y cuando se avengan a los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad. En cualquier caso deberá garantizarse un mínimo mensual de 30 horas de permiso sindical. Igualmente toda organización sindical tiene derecho a mínimo dos horas de permiso sindical para cada uno de sus afiliados con el propósito de realizar cada año dos asambleas ordinarias de la organización sindical.
- c) **Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios para el diálogo.** Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas se habilitarán espacios permanentes que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales.
- d) **Acceso a los lugares de trabajo.** Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones sindicales acceder a todos los lugares de trabajo para poder desempeñar sus funciones de representación y poder comunicarse con los trabajadores.
- e) **Acceso a información sobre la empresa.** Con el fin de garantizar mejores condiciones para los procesos de consulta, diálogo y negociación, las empresas entregarán periódicamente como mínimo la siguiente información de las organizaciones sindicales: Copia de los estados financieros de la empresa con sus respectivas notas; Copia del listado completo de trabajadores; la relación de la aplicación de la convención colectiva de: trabajadores beneficiados, tipo de beneficio y

APOYA:



monto de estos, la relación de trabajadores incapacitados y copia de los informes sobre reportes de accidente de trabajo.

- f) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.** Las empresas facilitarán a las organizaciones sindicales acceso a los medios de comunicación interna disponibles para que a través de estos puedan difundir sus actividades y opiniones. Igualmente en cada empresa se permitirá que las organizaciones sindicales circulen y difundan sus propios medios de comunicación.
- g) **Participación de las organizaciones sindicales en los procesos de inducción y reinducción de los nuevos trabajadores.** Las empresas permitirán que las organizaciones sindicales puedan participar en los procesos de inducción de los nuevos trabajadores, con por lo menos una hora, donde los representantes sindicales puedan libremente presentar la(s) organizaciones sindicales y la(s) convenciones colectivas.

ARTÍCULO 3. Modifíquese el artículo 414 del Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:

“ARTÍCULO 414. LIBERTAD SINDICAL DE SERVIDORES PÚBLICOS. Los servidores públicos y sus organizaciones sindicales gozan de pleno derecho de libertad sindical consagradas en los Convenios 87 y 98 de la OIT, salvo los miembros de la fuerza pública. Tendrán las mismas funciones consagradas para las otras organizaciones sindicales.

ARTÍCULO 4. Modifíquese el artículo 200 de la Ley 599 de 2000 el cual quedará así:

“ARTICULO 200. VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN. El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, o atente contra la libertad sindical en los términos del artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, incurrirá en pena de prisión de cinco (5) a siete (7) años y multa de cien (100) a tres mil (3.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

La pena de prisión será de cinco (5) a siete (7) años y multa de tres mil (3000) a cinco mil (5000) salarios mínimos legales mensuales vigentes si la conducta descrita en el inciso primero se cometiere:

APOYA:





1. Colocando al empleado en situación de indefensión o que ponga en peligro su integridad personal.
2. La conducta se cometa en persona discapacitada, que padezca enfermedad grave o sobre mujer embarazada.
3. Mediante la amenaza de causar la muerte, lesiones personales, daño en bien ajeno o al trabajador o a sus ascendientes, descendientes, cónyuge, compañero o compañera permanente, hermano, adoptante o adoptivo, o pariente hasta el segundo grado de afinidad.
4. Mediante engaño sobre el trabajador.
5. Generando la desafiliación de más de la tercera parte de los miembros del sindicato.

También incurrirá en la misma pena quien celebre pactos colectivos o cualquier modalidad de beneficios en los que se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.

ARTÍCULO 5. Suprímase del numeral 2, del artículo 74 de la Ley 906 de 2004, Código de Procedimiento Penal, modificado por el artículo 108 de la Ley 1453 de 2011, la expresión:

“Violación de los derechos de reunión y asociación”.

ARTÍCULO 6. Adiciónense los siguientes incisos al artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la Ley 50 de 1990 artículo 39:

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

1. En los términos del artículo 200 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra la libertad sindical.
2. Toda persona que atente en cualquier forma contra la libertad sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cien (100) a cinco mil (5000) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

APOYA:





ARTÍCULO 7: Se adiciona el siguiente artículo al capítulo II, título III, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo:

“Artículo 480 A. DEFINICIÓN. Pacto colectivo de trabajo es el que se celebra, por una parte, entre trabajadores no sindicalizados y uno o varios empleadores, o una o varias asociaciones de empleadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

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

ARTICULO 8: El artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

Parágrafo transitorio. REGLAS APLICABLES A LOS PACTOS COLECTIVOS, VIGENTES AL MOMENTO DE ENTRADA EN VIGOR DE ESTA NORMA. Los pactos colectivos o cualquier acuerdo similar en los términos de este artículo, de empresas de sectores económicos donde existe organización sindical perderán vigencia desde el momento de la entrada en vigencia de la presente ley. Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos en favor de los trabajadores, por efecto de esta ley se constituyen como derechos adquiridos y por tanto pasan a formar parte de su patrimonio individual y de sus contratos individuales de trabajo; no podrá exigirse su devolución al momento de la constitución de una organización sindical y/o afiliación a la misma”.

ARTÍCULO 9: El artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Las organizaciones sindicales se constituyen para fomentar y defender los intereses de los trabajadores, sin autorización previa, y ajena a toda intromisión del Estado o de los empleadores. No corresponde a sus fines la celebración de contratos para

APOYA:





la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Queda prohibida la celebración de nuevos contratos sindicales o figura jurídica que tenga los mismos fines.

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

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

Artículo 10. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 429. DEFINICIÓN DE HUELGA. El derecho de huelga es un derecho constitucional, fundamental, internacional, interamericano, una expresión de la protesta social y un componente esencial de la Libertad Sindical. Tiene por finalidad la defensa de sus intereses económicos, sociales y políticos. Su ejercicio deberá ser garantizado por el Estado.

Se permite el ejercicio de la huelga en todos los servicios, incluidos los servicios públicos esenciales, e incluso en aquellos considerados esenciales en el sentido estricto del término si se garantiza la prestación de servicios mínimos. Se entiende por “servicio público esencial en el sentido estricto del término” aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad y la integridad de las personas.

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

Parágrafo 1. La Huelga puede ejercerse en diversidad de modalidades, tales como pero sin limitarse a, trabajo a reglamento, brazos caídos, ocupación de la empresa, total, parcial, local, entre otras; conforme a los criterios desarrollados por los órganos de control de la OIT”.

APOYA:





Artículo 11. Agréguese un artículo 430 A al Código Sustantivo del Trabajo, del siguiente tenor:

“ARTÍCULO 430 A. Servicio mínimo. Se entiende por servicio mínimo las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer los derechos fundamentales a la vida, la salud y la seguridad o el acceso a la acción de tutela, de toda o parte de la población.

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

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

Artículo 12. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

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

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

APOYA:





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

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

Artículo 13. Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 445. DESARROLLO DE LA HUELGA. Cuando los trabajadores o el sindicato, decida optar por la huelga contractual, ésta sólo podrá iniciarse previa decisión democrática, luego de haber permitido un tiempo prudente al empleador para que considere dar solución al motivo de la huelga y no ser iniciada luego de diez (10) días hábiles después de su decisión.

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

Dentro del término señalado en este artículo las partes si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo o de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT-CETCOIT-“.

Artículo 14. Modifíquese el artículo 447 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 447. COMITÉS DE HUELGA.

Los directores del movimiento en ausencia de organización sindical pueden constituir "Comités de Huelga" que sirvan de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los empleadores o con sus representantes. Los comités de huelga no pueden ser objeto de trabas por parte de las autoridades públicas”.

Artículo 15. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo

APOYA:





permanente la acción de protección de la integridad y seguridad de los huelguistas y de los bienes de la empresa.

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

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

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

Parágrafo. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión para la solución de Conflictos Colectivos del Trabajo encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será ad honórem”.

Artículo 16. Modifíquese el artículo 450 numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 450. RESTRICCIONES PERMITIDAS AL DERECHO DE HUELGA.

1. La restricción total o parcial de la huelga, o su declaratoria de ilegalidad, sólo es permitida:

APOYA:





- a) Cuando se trate de un servicio público esencial en sentido estricto del término y no se cumpla la prestación del servicio mínimo.
- b) Cuando su declaración no sea democrática.
- c) Cuando en el ejercicio de la huelga, sus dirigentes se tornen violentos, atentando contra la vida, salud o integridad de la población”.

ARTICULO 17 :Derogatorias. Quedan derogados los artículos 62, literal A, numeral 15, 431, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 70 de la Ley 50 de 1990 y demás disposiciones que sean contrarias a la presente Ley.

ARTÍCULO 18: Vigencia. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación, con retroactividad.

APOYA:

