|  |  |
| --- | --- |
| REFORMA 2023 | CODIGO SUTANTIVO DEL TRABAJO |

|  |  |
| --- | --- |
| **TITULO II. RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO**  **CAPÍTULO I. MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL Y AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD.**  **Artículo 5: Contrato laboral a Término Indefinido**  Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  **ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO**. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.  El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no se presenten algunas de las causales establecidas en la legislación. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador lo reemplace.  Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador. | **ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA.** <Artículo modificado por el artículo 5o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>  1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.  2o) <Ver Notas del Editor y Notas de Vigencia> El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el articulo 8o., numeral 7o. <del Decreto 2351 de 1965, [64](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr002.html#64) de este Código>, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Artículo 6: Contratos a término fijo y por obra o labor determinada**  Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  **ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.**  **1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO**  Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término superior a un (1) mes y hasta por tres (3) años para atender necesidades temporales del empleador. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca. Podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:  **Prórroga pactada**. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, **mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente;** sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de tres (3) años previsto en este artículo.  **Prórroga automática.** Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de tres (3) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.  **Parágrafo**. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. | **ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO.** <Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.  [Jurisprudencia Vigencia](javascript:insRow24())   |  | | --- | |  |   1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.  [Jurisprudencia Vigencia](javascript:insRow25())   |  | | --- | |  |   2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.  [Jurisprudencia Vigencia](javascript:insRow26())   |  | | --- | |  |   **PARAGRAFO.** En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. |

|  |  |
| --- | --- |
| **CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.**  Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.  El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.  Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.  Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. |  |

**Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral.**

Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, ***indubio pro disciplinado***, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y ***non bis in idem*.** También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

**1**. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.

**2.** La formulación de cargos.

**3.** El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.

**4.** La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.

**5.** El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

**6.** La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.

**7**. Revisión de la decisión.

**Parágrafo 1**. Este procedimiento deberá realizarse hasta en un término de treinta (30) días hábiles, y no podrá ser menor a un tiempo de cinco (5) días hábiles, salvo que esté estipulado un término diferente en convención colectiva, laudo arbitral y reglamento interno de trabajo. La omisión de este procedimiento torna ineficaz el despido o la sanción.

**Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éste tendrá el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asistido o asistida por un abogado o abogada que represente sus intereses y adelante la respectiva defensa técnica.

**Parágrafo 3**. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

**Parágrafo 4**. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

|  |  |
| --- | --- |
| **Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa**  Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  **Artículo 64. Indemnización por despido injustificado.** En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:  1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.  2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completarse la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.  3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:  a) Treinta y cinco (35) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;  b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco días (35) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;  c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán sesenta (60) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción. | **ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.** <Artículo modificado por el artículo [28](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html#28) de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.  En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:  En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.  En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:  a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:  1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.  2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;  b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.  1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.  2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.  **PARÁGRAFO** **TRANSITORIO**. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, exceptuando el parágrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Artículo 9: Sanción moratoria**  El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  1. Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador o trabajadora los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago. | **ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.**  <Texto original del inciso 1o. del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, vigente para los trabajadores que devenguen un (1) salario mínimo mensual vigente o menos:>  1. Si *a la terminación del contrato*, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.  [Notas del Editor](javascript:insRow7())   |  | | --- | |  |   [Jurisprudencia Vigencia](javascript:insRow8())   |  | | --- | |  |   <Artículo modificado por el artículo [29](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html#29) de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>  1. <Aparte tachado INEXEQUIBLE. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente:> Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria ***~~o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial~~***, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.  [Jurisprudencia Vigencia](javascript:insRow9())   |  | | --- | |  |   Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.  [Jurisprudencia Vigencia](javascript:insRow10())   |  | | --- | |  |   2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.  [Jurisprudencia Vigencia](javascript:insRow11())   |  | | --- | |  |   **PARÁGRAFO 1o.** <Ver Notas del Editor> Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo [64](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr002.html#64) del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.  [Notas del Editor](javascript:insRow12())   |  | | --- | |  |   [Jurisprudencia Vigencia](javascript:insRow13())   |  | | --- | |  |   **PARÁGRAFO 2o.** Lo dispuesto en el inciso 1o. de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo [65](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr002.html#65) del Código Sustantivo de Trabajo vigente. |

|  |
| --- |
| **Artículo 10: Ineficacia del despido discriminatorio**  Agréguese un parágrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:  Parágrafo. Están proscritos los despidos discriminatorios. Cuando un trabajador o trabajadora alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio, el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas o no discriminatorias; en caso contrario, el despido se tendrá por ineficaz y el trabajador o trabajadora tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la del despido injustificado previsto en este código, a su elección. |

Artículo 11: Estabilidad Laboral Reforzada

ARTÍCULO 8. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

a) Amparadas por el fuero sindical, esto es, las personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los comités seccionales por el tiempo que duren en éstos y hasta por seis meses más, los miembros de la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código o en disposiciones convencionales.

b) Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, entendida la discapacidad como lo establece la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013.

c) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.

d) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.

Parágrafo 1. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a), b), c) y d), se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el del literal b), c) y d) ante el inspector del trabajo.

Parágrafo 2. Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en el literal b) y d) de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa, o por una de las causales contempladas en el artículo 61 del Código sustantivo del trabajo. Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue discriminatorio, podrá acudir ante la justicia.

Parágrafo 3. En el caso previsto en el numeral b), cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador deberá solicitar autorización previa al inspector del trabajo para proceder al despido. En este caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y al pago de una suma adicional de seis (6) meses de salario, junto con los montos adicionales que correspondan para garantizar el pago por el mismo tiempo de aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones en compensación.

|  |  |
| --- | --- |
| Artículo 12: Factores de evaluación objetiva del Trabajo  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 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. |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **CAPITULO II. MEDIDAS PARA LOS INGRESOS DE LAS FAMILIAS TRABAJADORAS**  **Artículo 13: Trabajo Diurno y Nocturno**  Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  **ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO**.  1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).  2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).  **Parágrafo.** El gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.  **Artículo 14: Jornada Máxima Legal**  Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2101 de 2021, el cual quedará así:  ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana.  La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.  El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.  Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.  Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.  Parágrafo 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. |  |

Artículo 15: Relación de Horas Extras

Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el desprendible de nómina.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo se tendrá por cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas, sin perjuicio de la sanción que podrá imponer la autoridad administrativa del trabajo.

|  |  |
| --- | --- |
| **Artículo 16: Límite al Trabajo Suplementario**  Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:  ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.  Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente. | ARTÍCULO 22. Adiciónase al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo el siguiente artículo:  Límite del trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.  Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Artículo 17: Remuneración del trabajo suplementario.**  Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.   1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. 2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.   Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.  Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.  Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:  A partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.  A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.  A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de éste artículo. | **TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.**  **ARTICULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.**<Artículo modificado por el artículo [26](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html#26) de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>   1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.   2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.  3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.  [Notas del Editor](javascript:insRow22())   |  | | --- | |  |   **PARÁGRAFO 1o.** El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.  Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.  Las disposiciones contenidas en los artículos [25](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html#25) y [26](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html#26) se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1o. de abril del año 2003.  [Notas del Editor](javascript:insRow23())   |  | | --- | |  |   **PARÁGRAFO 2o.** Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario. |

|  |  |
| --- | --- |
| Artículo 18: Licencias  Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:  6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:  a) el ejercicio del sufragio  b) para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;  c) 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;  d) 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;  e) para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;  f) para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores miembros del núcleo familiar;  g) para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médico legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas. | 6. <Aparte tachado INEXEQUIBLE, el resto del numeral CONDICIONALMENTE exequible> <Ver Notas del Editor> Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio\*1; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación\*2; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada\*3; para desempeñar comisiones sindicales\*4 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. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. |

|  |  |
| --- | --- |
| Artículo 22: Contrato de Aprendizaje  ARTÍCULO 22. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:  ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.  Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:  a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.  b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.  c) La formación se recibe a título estrictamente personal.  d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.  e) El estudiante de educación formal universitaria solo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual. | **ARTICULO 81. DEFINICION.** <Ver Notas del Editor - Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 1o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:> Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido. |

**Artículo 23: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.**

Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código.

1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.

2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.

3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.

4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

**Artículo 24: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.**

Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CAPITULO V. MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL  Artículo 45: Contratistas y Subcontratistas  Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS   1. Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas,individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.   2. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras, incluidas las del sistema de seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.  **Parágrafo**. Cuando se compruebe que la empresa beneficiaria incumple lo establecido en el presente artículo con personas naturales o jurídicas en la contratación, los despidos que hubiesen realizado estos últimos no surtirán efectos y, en consecuencia, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al reintegro a la empresa principal o beneficiaria, con el pago de todas las acreencias laborales dejadas de percibir y aportes a la seguridad social, suma a la cual a modo de sanción se adicionará el pago de trecientos sesenta y cinco (365) días de salario. | [[Ir al inicio](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html#top)](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr001.html#top)  **ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES.** <Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>  1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.  [Jurisprudencia Vigencia](javascript:insRow5())   |  | | --- | |  |   2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas. |

|  |  |
| --- | --- |
| Artículo 46: Empresas de Servicios temporales  Adiciónese cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:  Parágrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo estipulado en la ley, la causa originaria del servicio objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales.  Parágrafo 2. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales o para fines diferentes a los señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria, en concordancia de lo anterior y únicamente con tales eventos. Si el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicio temporal, se tendrá como ineficaz y en consecuencia tendrán derecho a ser reintegrados a la empresa usuaria, como verdadera empleadora, sin solución de continuidad.  Parágrafo 3. En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata del artículo 82 de la ley 50 de 1990.  Parágrafo 4. Cuando las empresas de servicios temporales celebren contrato con la persona trabajadora, en virtud de lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3, será necesario incluir dentro de las cláusulas del contrato entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales, el caso específico por el cual se suscribe. | **ARTÍCULO****77.** [Reglamentado por el Decreto 1707 de 1991](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76915#1707). Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:  1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo.  2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.  3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) meses más. |

Artículo 47: Límites al uso de Contratos de Prestación de Servicios

No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales, para realizar actividades subordinadas en empresas privadas. Será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición entendiendo para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.

En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto.

**CAPÍTULO VI. MEDIDAS PARA LA EQUIDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS**

Artículo 48: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.

Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de diez (10) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

**Artículo 49. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.**

Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. Cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador o trabajadora y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia, entre las cuales se encuentra el trabajo a domicilio y el teletrabajo, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora.

**Artículo 57. Modalidades de Trabajo a distancia.**

Modifíquese el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, los cuales quedarán así:

ARTICULO 89. El presente capítulo tiene por objeto regular las diferentes modalidades de trabajo a distancia, a saber: Trabajo a domicilio y Teletrabajo.

1. **TRABAJO A DOMICILIO:** Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.

**TELETRABAJO**: Para efectos de aplicación del teletrabajo se tendrán las siguientes definiciones:

* 1. **a. Teletrabajo.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.
  2. o **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
  3. o **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
  4. o **Teletrabajo suplementario o híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
  5. o **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador se hará también cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

1. **b. Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

Artículo 58. Auxilio de Conectividad para las modalidades de trabajo a distancia. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.

**Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración.

**Artículo 59. Auxilio Compensatorio de costos de valor de internet y valor de energía para las modalidades de trabajo a distancia.**

Por medio del cual se modifica el artículo 7 de la Ley 1221 de 2008:

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, valor de internet, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. El empleador y el trabajador fijarán, de mutuo acuerdo, el auxilio mensual que compensará los costos de internet y el valor de la energía.

**Artículo 60. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.**

Las empresas promoverán la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia de la siguiente manera:

a. Las empresas que tengan en su nómina entre veinte (20) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras, promoverán la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia, como mínimo de un 5% de sus puestos de trabajo existentes.

b. Las empresas que tengan en su nómina entre cincuenta (50) a doscientos (200) trabajadores y trabajadoras, promoverán la transición a las diferentes modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 10% de sus puestos de trabajo existentes.

c. Las empresas que tengan en su nómina a partir de doscientos un (201) trabajadores o trabajadoras promoverán la transición a las modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 15% de sus puestos de trabajo existentes.

**Parágrafo 1.** El presente artículo tendrá la siguiente gradualidad en su implementación:

1. La aplicación de dichos porcentajes será optativa en el primer semestre de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.
2. La aplicación de dichos porcentajes será obligatoria a partir del segundo semestre de entrada en vigencia de la presente ley.

**Parágrafo 2**. Las empresas podrán exonerarse de la aplicación de los porcentajes mencionados en el presente artículo cuando justifiquen ante el Ministerio del Trabajo la imposibilidad de dicha implementación.

**Parágrafo 3**. Cada empresa remitirá a las organizaciones sindicales, en donde existan, la propuesta de implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia como política de promoción de empleos verdes y azules. Estas últimas tendrán un plazo máximo de 20 días hábiles para pronunciarse frente a la misma.

Artículo 61: Protección laboral ante la automatización de actividades.

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, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:

1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular.

2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.

3) Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos.

4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código.

5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

**ARTÍCULO 64. Garantías del derecho de Asociación sindical**

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

**ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.**

**1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:

a) **Respeto a los derechos y garantías de las organizaciones de trabajadores**. Cuando existan, se reconocerá a las organizaciones de trabajadores y, por consiguiente, se respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, su independencia y autonomía sindical, su libertad de acción y de expresión.

b) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo, sin que deban presentar a su empleador informes al regreso de sus labores.

También se garantizará a los afiliados los permisos remunerados que sean necesarios para el ejercicio adecuado de sus actividades sindicales, especialmente para la atención de las asambleas a las que sean convocados.

Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores. No obstante, los empleadores y contratantes, so pretexto de que las horas de permiso no están reguladas o lo están insuficientemente, en disposiciones de orden legal, convencional o de cualquier otro tipo, no podrán rechazar la concesión de los permisos que resulten necesarios para el desarrollo normal de las funciones y actividades sindicales.

c) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.

D **Acceso a los lugares de trabajo**. Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones de trabajadores que tengan afiliados en la empresa, el acceso a los lugares de trabajo para el desempeño eficaz de sus funciones y la adecuada interlocución con los trabajadores.

e) **Acceso a la información**. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas o del sector que representen. Como mínimo las empresas entregarán periódicamente la siguiente información a las organizaciones sindicales que tengan afiliados en la empresa: copia de los estados financieros de la empresa e información sobre el número total de trabajadores, cargos y formas de vinculación, sin que menoscabe la reserva empresarial.

f) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

g) Comunicación con los nuevos trabajadores. Las empresas permitirán que las organizaciones sindicales más representativas puedan comunicarse con los nuevos trabajadores, con el fin de que puedan dar a conocer sus actividades, programas y beneficios.

h) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales. En consecuencia, los trabajadores sindicalizados que no gocen del fuero sindical, no podrán ser privados de su empleo o perjudicados en cualquier forma por su afiliación y/o actividades sindicales. Cuando el empleador adopte decisiones, incluido el despido o de efectos similares, que afecten a los trabajadores sindicalizados no amparados por el fuero sindical, tendrá la carga de demostrar que esa determinación obedeció a razones objetivas o no discriminatorias.

2. Conductas antisindicales Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes:

a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores y sus representantes o dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;

b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;

c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;

d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.

e) 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;

f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;

* 1. g) Impedir al trabajador sindicalizado o directivo sindical el ejercicio de sus funciones, o hacer uso de lo dispuesto en el artículo 140 de este código para impedir el ingreso de los representantes sindicales a la empresa;
  2. h) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;
  3. i) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
  4. j) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
  5. k) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
  6. l) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;
  7. m) Llevar a cabo programas de reducción de personal, reestructuraciones y subcontrataciones con fines antisindicales;
  8. n) Despedir o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores que hubieren organizado o participado en una huelga o en medidas legítimas de acción sindical;

1. El empleador que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será sancionado por la inspección del trabajo, cada vez, con multa que tenga en cuenta el tamaño de la empresa y los límites establecidos en el artículo 486 de este Código, sin perjuicio de las responsabilidades penales a que haya lugar.

**Parágrafo.** Las garantías mencionadas en los literales b), c) y d) del numeral 1 de este artículo serán reconocidas de forma proporcional al número efectivo de afiliados que contribuyan con cuota sindical a cada organización sindical y sin que un afiliado a varias organizaciones pueda ser tenido en cuenta más de una vez para el cálculo de la representatividad.

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

**Artículo 65. Libertad Sindical**

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

organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades.

**Artículo 66. Procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales**

1. Los trabajadores y las organizaciones de trabajadores podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:

a) En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer.

b) Recibida la demanda, el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.

c) El o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de 5 días para contestar la demanda y presentar las pruebas que consideren pertinentes.

d) Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevara a cabo a más tardar dentro de los 3 días siguientes, en la cual se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de 5 días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.

e) La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por 5 días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.

**Parágrafo 1*.*** Cuando el juez lo considere necesario y urgente, podrá, de oficio o a petición de parte, decretar como medida cautelar la cesación de las acciones u omisiones que afecten los derechos sindicales.

**Parágrafo 2.** Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan, instiguen o asesoren tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.

**Parágrafo 3.** La persona que incumpliere la orden de un juez proferida con base en este procedimiento incurrirá en desacato sancionable en la forma prevista en los artículos 52 y 53 del Decreto 2591 de 1992.

**Parágrafo 4.** La desatención de los términos aquí previstos hará incurrir al juez en causal de mala conducta.

**ARTÍCULO 67. Afiliación a distintos sindicatos**

Modifíquese el artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 360. AFILIACIÓN A DISTINTOS SINDICATOS.** Se garantiza la libertad de afiliación sindical, lo que no obsta para que ejercicio de su autonomía sindical los sindicatos prohíban en sus estatutos la afiliación simultánea a otro u otros sindicatos del mismo nivel o unidad de negociación, salvo que el trabajador preste sus servicios a más de una empresa.

**ARTÍCULO 68. Medida complementaria a los estatutos**

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

10. 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 69. Prohibiciones**

Modifíquese el artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará **ARTÍCULO 379. PROHIBICIONES.** Es prohibido a los sindicatos de todo orden:

1. a) Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.
2. b) Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los empleadores o de terceras personas.
3. c) Promover huelgas sin ningún tipo de justificación comprobada con las calificaciones judiciales.
4. d) Retirar sistemáticamente el pliego de peticiones o dilatar el conflicto colectivo con el propósito de extender el fuero circunstancial.
5. e) Constituir sindicatos de manera indiscriminadamente con los mismos afiliados con el propósito de extender el fuero sindical de fundación o de directivos sindicales.

**ARTÍCULO 70. Subdirectivas y Comités Seccionales.**

Modifíquese el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 391-A. SUBDIRECTIVAS 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) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio salvo lo dispuesto en el siguiente inciso.

Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de subdirectivas en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 25 afiliados. También podrán prever la creación de comités seccionales en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 12 afiliados.

**Artículo 72. Trabajadores amparados por el fuero sindical**

Modifíquese el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.**

Están amparados por el fuero sindical:

1.Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

2.Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

3.En los sindicatos de industria, rama o sector de actividad el fuero sindical de los directivos se otorgará así:

1. a) Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de la junta directiva. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.
2. b) Cuando la subdirectiva afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de cada una de las juntas subdirectivas ubicadas en las empresas de un mismo municipio. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.
3. c) Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.

4. En los sindicatos que no sean de industria, rama o sector de actividad, el fuero sindical de los directivos se otorgará así:

a) Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cincuenta (50) trabajadores, hasta dos (2) miembros de la junta directiva y subdirectivas.

b) Cuando el sindicato afilie entre cincuenta y uno (51) y setenta y cinco (75) trabajadores, hasta cinco (5) miembros de la junta directiva y subdirectivas.

c) Cuando el sindicato afilie entre setenta y seis (76) y cien (100) trabajadores, hasta 10 miembros de la junta directiva y subdirectivas.

d) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más en las juntas directivas y subdirectivas por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.

e) Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.

5. Hasta dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos del sindicato más representativo en la empresa, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más.

PARAGRAFO 1. En el caso de los numerales 3 y 4 el fuero se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

**PARAGRAFO 2.** Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

**PARAGRAFO 3**. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

**PARAGRAFO TRANSITORIO**: Los sindicatos que se vean afectados por la entrada en vigencia de esta disposición conservarán los fueros sindicales hasta por un término máximo de dos (2) años.

**ARTÍCULO 73. Derecho de Federación**

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

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

2. Las federaciones y confederaciones pueden afiliar directamente a trabajadores si sus estatutos así 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 cinco (5) sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de cincuenta (50) sindicatos de primer grado o por menos de diez (10) federaciones de orden nacional. Para los efectos del presente artículo no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.

CAPÍTULO 2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 75. Garantía del derecho fundamental a la negociación colectiva.

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

Artículo 467. El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles.

Para tales efectos, el Ministerio del Trabajo reglamentará el ejercicio efectivo de este derecho, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) La negociación colectiva se llevará a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra, según sea el caso. Por lo tanto, la reglamentación tendrá en cuenta para efectos de la negociación colectiva a la organización u organizaciones más representativas en la respectiva unidad negocial.

b) La negociación colectiva se adelantará en una sola mesa de negociación y deberá culminar en la suscripción de una sola convención colectiva de trabajo por cada nivel o unidad negocial.

Parágrafo. La reglamentación que se expida deberá garantizar la eficacia del derecho a la negociación colectiva en todos los niveles y deberá estar acorde con las normas internacionales del trabajo y los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

Parágrafo 2. La negociación colectiva no será obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.

Parágrafo 3. En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad donde participen las micro, pequeñas o medianas empresas, se garantizará participación efectiva para sus representantes. Asimismo, las partes en la negociación deberán garantizar la suscripción de capítulos especiales para estas, los cuales reconozcan las condiciones, contextos sociales, económicos y geográficos equivalentes.

Artículo 76. Unidad negocial. La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única convención colectiva de trabajo

1. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de los trabajadores y las trabajadoras. Será indispensable para la iniciación de la negociación colectiva la presentación de un único pliego unificado.

2. Representatividad de las partes: a) Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, pueden 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 definida por las organizaciones sindicales, de forma objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado. 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. b) Parte empleadora. La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de la empresa o grupos de empresas cuando la negociación tenga lugar en este nivel.

En el caso de las negociaciones colectivas de sector de actividad, rama o industria, la representación estará a cargo de las organizaciones que los empleadores libremente designen por consenso o, en su defecto, a cargo de la organización u organizaciones de empleadores más representativas del respectivo nivel.

Parágrafo: Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.

**ARTÍCULO 77. Regulación de pactos colectivos.**

Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, donde haya presencia de organizaciones sindicales en cualquier nivel.

Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo.

ARTÍCULO 78. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.

Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES 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 de trabajadores 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 tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.

**Artículo 83. Desarrollo de la huelga.**

Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

**Artículo 445. DESARROLLO DE LA HUELGA.** Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, esta sólo podrá iniciarse cuando se haya brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días.

**Artículo 84. Forma de la huelga.**

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 86. Causales de ilegalidad de huelga.

**Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:**

**ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA.**

La huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos:

a) Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos.

b) Cuando no sea pacífica.

c) Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.

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

**CAPÍTULO IV**

**ARBITRAMENTO**

Artículo 87. Alcance de la decisión

Modifíquese el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 458. DECISIÓN. Los árbitros deben decidir en equidad sobre todos los puntos de interés de los trabajadores o sus organizaciones, planteados en el pliego de peticiones y no acordados por las partes en la etapa de arreglo directo, **salvo aquellas peticiones que impliquen facultades de cogestión o coadministración de la empresa o implique resolver conflictos jurídicos.**

Parágrafo. En ningún caso los árbitros pueden desconocer o reducir derechos de los trabajadores plasmados en leyes, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos anteriores.