



Bogotá D.C., Colombia., 05 de diciembre de 2024

Al responder por favor citar este número de radicado

Honorable
JAIME RAÚL SALAMANCA
Representante a la Cámara
Presidente de la Cámara de Representantes
Ciudad

ASUNTO: Concepto proyecto de Ley 459 de 2024 Cámara y 051 de 2023 Senado "POR LA CUAL SE EXPIDE EL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL".

Cordial saludo Honorable Representante

En atención al Proyecto de Ley 459 de 2024 Cámara y 051 de 2023 Senado "POR LA CUAL SE EXPIDE EL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL", y que se tramita actualmente en la plenaria de la Cámara de Representantes, esta cartera Ministerial se permite exponer a los Honorables Representantes a la Cámara, los diferentes aspectos, observaciones y propuestas en relación con el articulado propuesto.

Lo anterior con el fin de evitar posibles contradicciones entre el mencionado proyecto y el PL 166 de 2023 Cámara, 311 de 2024 Senado "*por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el Trabajo Decente y Digno en Colombia*", y con el interés de salvaguardar aspectos relevantes relacionados con el derecho de acceso a la justicia en el campo del derecho laboral.

Anexamos matriz de análisis sobre el proyecto de Ley 254 de Cámara y 051 de Senado, la cual, se elaboró a partir de cuatro columnas en las que se pueden comparar los textos de los proyectos, las eventuales propuestas del Ministerio y los fundamentos jurídicos de cada punto, a través de los cuales se explica porque son: (i) contrarios a la normativa constitucional y al bloque de constitucionalidad, (ii) opuestos al proyecto de ley de reforma laboral (166-2023 Cámara), (iii) resultan lesivos de derechos sindicales o de personas vulnerables que gozan de especial protección.



Así mismo, se realizan las propuestas de carácter normativo para inclusión y modificación en el articulado, el cual se anexa al presente.

Cordialmente

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Andrés Felipe Valencia Quintero".

ANDRÉS FELIPE VALENCIA QUINTERO
Jefe Oficina Asesora Jurídica

MATRIZ DE ANÁLISIS – PROYECTO DE LEY 254 CÁMARA –
051 SENADO

1. NORMATIVAS CONTRARIAS AL ORDENAMIENTO CONSTITUCIONAL Y AL BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

	Proyecto de ley 459-2024 Cámara Texto original	Texto propuesto en informe para segundo debate Cámara	Texto propuesto por Min-Trabajo	Fundamento
	Artículo 21. Asuntos conciliables. Serán conciliables todos los asuntos que no estén prohibidos por la ley, siendo principio general que se podrán conciliar todas las materias que sean susceptibles de transacción, desistimiento y los derechos respecto de los cuales su titular tenga capacidad de disposición. En asuntos de naturaleza laboral y de la seguridad social podrá conciliarse si con el acuerdo no se afectan derechos ciertos e indiscutibles.		Artículo 21. Asuntos conciliables. Serán conciliables todos los asuntos que no estén prohibidos por la ley, siendo principio general que se podrán conciliar todas las materias que sean susceptibles de transacción, desistimiento y los derechos respecto de los cuales su titular tenga capacidad de disposición. En asuntos de naturaleza laboral y de la seguridad social podrá conciliarse si con el acuerdo no se afectan derechos ciertos e indiscutibles o derechos irrenunciables. Sera nulo todo acuerdo de transacción o conciliación que vaya en contravía de derechos fundamentales.	La restricción de celebrar conciliaciones y transacciones que afecten derechos ciertos e indiscutibles debería hacerse extensiva a los derechos irrenunciables y a los derechos fundamentales. Por ejemplo, hoy en día es inconcebible transar en situaciones previstas por la Jurisprudencia. La jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte ha dicho que la transacción laboral puede ser dejada sin efectos cuando: (i) desconozca derechos ciertos e indiscutibles, o (ii) atente contra derechos irrenunciables de los trabajadores, bien sea porque el acto dispone de derechos indisponibles o porque menoscaba la dignidad, la libertad y en general los derechos fundamentales de los trabajadores. En torno a lo primero, la irrenunciabilidad de los derechos laborales es un principio de la disciplina laboral, elevado a rango superior en el artículo 53 de la Constitución Política. Este principio supone la imposibilidad jurídica de
	Artículo 221. Tramite. En cualquier estado del proceso podrán las partes transigir la Litis, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.		Artículo 221. Tramite. En cualquier estado del proceso podrán las partes transigir la litis, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles. Sera nula la transacción que vaya en contravía de derechos fundamentales.	

			privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Dicha dimisión está prohibida tanto si se trata de actos unilaterales como de actos bilaterales o incluso plurilaterales. El principio de la irrenunciabilidad en Colombia tiene su fundamento en el carácter de orden público que el artículo 14 del Código Sustantivo del Trabajo les imprime a las disposiciones que regulan el trabajo humano y en su contenido mínimo o de derecho por debajo del cual las partes no pueden negociar, conforme lo establece el artículo 13 de la misma obra al señalar que las normas del trabajo «contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores», por lo que «no produce efecto alguno cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo». Así, conforme al principio de irrenunciabilidad un trabajador no podría de manera anticipada renunciar a sus prestaciones sociales, horas extras o a la seguridad social, independientemente de que esos derechos no se hayan causado o ingresado al patrimonio del trabajador. La jurisprudencia del trabajo ha evolucionado para afirmar que la irrenunciabilidad de los derechos no solo engloba derechos protegidos en
--	--	--	---

				disposiciones legislativas sino también convencionales, cuando a través de acuerdos individuales se pretenda socavar su eficacia normativa. Sobre el particular, la Corte en la sentencia SL3615-2020 afirmó: El carácter normativo que caracteriza a los convenios colectivos implica su reconocimiento como derecho laboral objetivo que ingresa a la noción de orden público laboral y piso mínimo en la regulación de las condiciones de trabajo individuales. Por consiguiente, el convenio colectivo de cara a los acuerdos individuales de trabajo es irrenunciable e inderogable, y su infracción equivale al desconocimiento del orden público laboral. Al lado de la prohibición de renunciar por actos unilaterales, bilaterales o plurilaterales a los derechos y prerrogativas consagrados en las normas laborales, la jurisprudencia también ha dicho que las conciliaciones no pueden afectar los derechos fundamentales de las partes.
	Artículo 58. Temeridad o mala fe. Se presume que ha existido temeridad o mala fe en los siguientes casos: 1. Cuando sea manifiesta la carencia de fundamento legal de la demanda, excepción, recurso, oposición o		Inconstitucional	Esta cartera considera que partir de la presunción de mala fe y acción temeraria desnaturaliza el principio de buena fe objetiva pues la regla general en materia de buena fe objetiva es que el cumplimiento de los deberes de comportamiento que emanan del principio no se presume, sino que se

	incidente, o a sabiendas se aleguen hechos contrarios a la realidad. 2. Cuando se aduzcan calidades inexistentes. 3. Cuando se utilice el proceso, incidente o recurso para fines claramente ilegales o con propósitos dolosos o fraudulentos. 4. Cuando se obstruya, por acción u omisión, la práctica de pruebas 5. Cuando por cualquier otro medio se entorpezca el desarrollo normal y expedito del proceso. 6. Cuando se hagan transcripciones o citas deliberadamente inexactas. Cuando simultáneamente se presenten dos o más demandas contra los mismos demandados por los mismos supuestos fácticos y jurídicos.			debe probar su efectiva realización. <i>La inversión de la carga de la prueba incurre en la inobservancia de la Sentencia C-225/17, que prescribe: Esto quiere decir que el mismo texto constitucional delimita el ámbito de aplicación de la presunción constitucional de buena fe a (i) las gestiones o tramites que realicen (ii) los particulares ante las autoridades publicas, por lo que su ámbito de aplicación no se extiende, por ejemplo, a las relaciones jurídicas entre particulares. Se trata de una medida de protección de las personas frente a las autoridades publicas, que se concreta, entre otros asuntos, en la prohibición de exigir en procedimientos declaraciones documentos autenticados, ya que esto implicaría situar en cabeza del particular la carga de demostrar la buena fe en la gestión, de la que constitucionalmente se encuentran exentos. Esta presunción invierte la carga de la prueba y radica en cabeza de las autoridades publicas la demostración de la mala fe del particular, en la actuación surtida ante ella.</i>
	Artículo 60. Responsabilidad patrimonial de apoderados y poderdantes. Al apoderado que actúe con temeridad o mala fe se le			Esta cartera considera que este artículo podría ser inconstitucional en la medida que viola el derecho de acceso a la justicia y desincentiva la

	impondrá la condena de que trata el artículo anterior, la de pagar las costas del proceso, incidente o recurso y una multa de diez (10) a cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes (smlmv) a favor del Consejo Superior de la Judicatura. Dicha condena será solidaria si el poderdante también obró con temeridad o mala fe. Copia de lo pertinente se remitirá a la autoridad que corresponda con el fin de que adelante la investigación disciplinaria al abogado por faltas a la ética profesional.		promoción de acciones judiciales. En tal sentido se pronunció La Corte Constitucional quien encontró que la imposición de multas al apoderado desincentiva el acceso a la justicia y en consecuencia la Sentencia C- 203/11 determina: <i>Porque con la imposición de la sanción pecuniaria y correccional dispuesta en el inciso 3o del artículo 49 de la ley 1395, se crea un claro desincentivo para presentar el recurso extraordinario, como quiera que de no llenarse los requisitos y en ese tanto, de no plantear una argumentación satisfactoria a juicio de la Corte Suprema de Justicia sobre los motivos de la casación reclamada, se impondrá la multa allí establecida.</i> <i>De este modo, se hace visible el fenómeno advertido por la mencionada sentencia C-713 de 2008, de llegar al muy peligroso extremo de sancionar por el simple uso de un recurso que, aunque de difícil reconocimiento, está legalmente previsto para cuestionar las decisiones judiciales y hace parte de los instrumentos con que cuentan los sujetos para acceder a la justicia en los casos concretos, para defender la vigencia del derecho objetivo por parte del juez de instancia, el correcto análisis de las pruebas y en su caso las garantías fundamentales, en este asunto, del Derecho del trabajo. Negrilla fuera de</i>
--	---	--	--

				texto
	Artículo 69. Forma y requisitos de la contestación de la demanda 1. El nombre del demandado, su domicilio, dirección física, correo electrónico y canal digital, los de su representante o su apoderado en caso de no comparecer por sí mismo. 2. Una manifestación expresa sobre cada pretensión. 3. Un pronunciamiento concreto sobre cada uno de los hechos de la demanda, indicando los que se admiten, los que se niegan y los que no le constan. En los dos últimos casos señalará las razones de su respuesta. Si no se hiciere así, en el auto que admita la respuesta a la demanda, se tendrán como probados los respectivos hechos, siempre y cuando no requieran prueba solemne. 4. Los hechos, fundamentos y razones de derecho de su defensa. 5. La petición en forma individualizada y concreta de los medios de prueba. 6. Las excepciones que pretenda hacer valer, debidamente fundamentada. Parágrafo 1. ° La contestación de la demanda deberá ir acompañada de los siguientes anexos: 1. El poder, si no obra en el		Artículo 69. Forma y contestación de la demanda 1. El nombre del demandado, su domicilio, dirección física, correo electrónico y canal digital, los de su representante o su apoderado en caso de no comparecer por sí mismo. 2. Una manifestación expresa sobre cada pretensión. 3. Un pronunciamiento concreto sobre cada uno de los hechos de la demanda, indicando los que se admiten, los que se niegan y los que no le constan. En los dos últimos casos señalará las razones de su respuesta. Si no se hiciere así, en el auto que admita la respuesta a la demanda, se tendrían como probados los respectivos hechos, siempre y cuando no requieran prueba solemne. 4. Los hechos, fundamentos y razones de derecho de su defensa. 5. La petición en forma individualizada y concreta de los medios de prueba. 6. Las excepciones que pretenda hacer valer, debidamente fundamentada. Parágrafo 1. ° La contestación de la demanda deberá ir acompañada de los siguientes anexos:	

	expediente. 2. Las pruebas documentales pedidas en la contestación de la demanda, y los documentos relacionados en la demanda que se encuentren en su poder. 3. Las pruebas extraprocesales que se encuentren en su poder. 4. La prueba de su existencia y representación legal, si es una persona jurídica de derecho privado. Parágrafo 2. ° La falta de contestación de la demanda o de su reforma tendrá como consecuencia la consagrada en el numeral 3. ° del presente artículo. Parágrafo 3. ° Cuando la contestación de la demanda no reúna los requisitos de este artículo, o no esté acompañada de los anexos distintos a las pruebas que pretenda hacer valer la parte demandada, el juez le señalará los defectos de que ella adolezca para que el demandado los subsane en el termino de cinco (5) días, si no lo hiciere se tendrá por no contestada con los efectos señalados en este artículo.		1. El poder, si no obra en el expediente. 2. Las pruebas documentales pedidas en la contestación de la demanda, y los documentos relacionados en la demanda que se encuentren en su poder. 3. Las pruebas extraprocesales que se encuentren en su poder, incluyendo los registros que por ley está obligado a llevar, tales como los de los salarios, horas extras, viáticos y aportes a la seguridad social y parafiscales. 4. La prueba de su existencia y representación legal, si es una persona jurídica de derecho privado. Parágrafo 2. ° La falta de contestación de la demanda o de su reforma tendrá como consecuencia la consagrada en el numeral 3. ° del presente artículo. Parágrafo 3. ° Cuando la contestación de la demanda no reúna los requisitos de este artículo, o no esté acompañada de los anexos distintos a las pruebas que pretenda hacer valer la parte demandada, el juez le señalará los defectos de que ella adolezca para que el demandado los subsane en el termino de cinco (5) días, si no lo hiciere se tendrá por no contestada con los efectos señalados en este artículo.	
--	--	--	---	--

	Artículo 292. Demanda del empleador. La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorar sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada. Con la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción se presume la existencia del fuero sindical.	Artículo 292. Demanda del empleador. La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorar sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada. El fuero sindical se acredita con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva o comité ejecutivo o, con la copia de la comunicación al empleador.	Artículo 292. Demanda del empleador. La demanda del empleador tendiente a obtener permiso para despedir a un trabajador amparado por fuero sindical, para desmejorar sus condiciones de trabajo, o para trasladarlo a otro establecimiento de la misma empresa o a un municipio distinto, deberá expresar la justa causa invocada.	El principio de libertad sindical consagrado en los convenios 87 y 98 de la OIT que hacen parte del Bloque de constitucionalidad según lo dispuesto en el artículo 93 de la C.P. y de acuerdo con el alcance que le ha dado la C. Constitucional en múltiples pronunciamientos, consagran la autonomía sindical, de manera que las causas que dan origen al fuero sindical -fundación del sindicato y designación de de miembros de junta directiva y subdirectivas-, no pueden estar sujetas a registro sindical. En consecuencia, el artículo propuesto en su texto original y en el proyectado para el segundo debate, son contrarios al ordenamiento superior.
	Artículo 300. Extensión de procedimiento a los fueros. Se tramitarán por el procedimiento establecido en los artículos 292 a 299 que anteceden, los asuntos donde se pretenda el reintegro del trabajador, relativos a estabilidad reforzada, tales como: a) Fuero de maternidad que incluye al cónyuge, pareja, compañero o compañera permanente cuando no tengan un empleo formal; b) Fuero por situación de discapacidad; c) Fuero por prepensionado; d) Acoso laboral; y e) Fuero circunstancial.	Artículo 300. Extensión de procedimiento a los fueros. Se tramitarán por el procedimiento establecido en los artículos 292 a 299 que anteceden, los asuntos donde se pretenda el reintegro del trabajador, relativos a estabilidad reforzada, tales como: a) Fuero de maternidad que incluye al cónyuge, pareja, compañero o compañera permanente cuando no tengan un empleo formal; b) Fuero por situación de discapacidad; c) Fuero por prepensionado; d) Acoso laboral; y	Artículo 300. Extensión de procedimiento a otros asuntos. Se tramitarán por el procedimiento establecido en los artículos 292 a <u>297 que anteceden, las pretensiones de reintegro por estabilidad laboral reforzada.</u> <u>Las acciones que emanan de estos procesos prescriben en tres (3) años contados a partir de la terminación del contrato de trabajo.</u> Parágrafo 1. Cuando lo que se pretenda no sea el reintegro sino el resarcimiento por perjuicios se tramitará por el proceso ordinario y se aplicará el término general de prescripción.	La Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos del 66 de la ONU, la Declaración Americana de Derechos Humanos, el Protocolo de San Salvador y la Carta de Garantías Sociales de la OEA, son instrumentos internacionales ratificados por el Estado colombiano que hacen parte del bloque de constitucionalidad en tanto consagran derechos humanos (art. 93 C.P.), tal y como lo ha declarado la Corte Constitucional en múltiples fallos. Todos estos instrumentos consagran derechos sociales que según esos estándares

	Proyecto de ley 459-2024 Cámara Texto original	Texto propuesto en informe para segundo debate Cámara	Texto propuesto por Min-Trabajo	Fundamento
	Las acciones que emanan de estos procesos prescriben en seis (6) meses contados a partir de la terminación del contrato de trabajo. Parágrafo 1. Cuando lo que se pretenda no sea el reintegro sino el resarcimiento por perjuicios, se tramitará por el proceso ordinario y se aplicará el término general de prescripción. Parágrafo 2. Las solicitudes de autorización de terminación del contrato de trabajo 144 a que se refieren los artículos 240 del Código Sustantivo del Trabajo y 26 de la Ley 361 de 1997, se tramitarán ante el juez laboral del circuito o a falta de este ante el juez civil o promiscuo del circuito, bajo el procedimiento establecido en los artículos 292 a 299 de este código. Las acciones que emanen de estos procesos prescriben en dos (2) meses contados a partir de la fecha en que el empleador tuvo conocimiento del hecho que se invoca como causa de la terminación del contrato o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.	e) Fuero circunstancial. Las acciones que emanan de estos procesos prescriben en <u>un (1) año a partir de la terminación</u> seis (6) meses contados del contrato de trabajo. Parágrafo 1. Cuando lo que se pretenda no sea el reintegro sino el resarcimiento por perjuicios, se tramitará por el proceso ordinario y se aplicará el término general de prescripción. Parágrafo 2. Las solicitudes de autorización de terminación del contrato de trabajo a que se refieren los artículos 240 del Código Sustantivo del Trabajo y 26 de la Ley 361 de 1997, se tramitarán ante el juez laboral del circuito o a falta de este ante el juez civil o promiscuo del circuito, bajo el procedimiento establecido en los artículos 292 a 299 de este código. Las acciones que emanen de estos procesos <u>descritos en este parágrafo</u>, prescriben en dos (2) meses contados a partir de la fecha en que el empleador tuvo conocimiento del hecho que se invoca como <u>justa</u> causa de terminación del contrato o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso.	Parágrafo 2. Las solicitudes de autorización de terminación del contrato de trabajo a que se refieren los artículos 240 del Código Sustantivo del Trabajo y 26 de la Ley 361 de 1997 o demás disposiciones que la los modifiquen o complementen, se tramitarán ante el juez laboral del circuito o a falta de este ante el juez civil o promiscuo del circuito, bajo el procedimiento establecido en los artículos 292 a 297 de este código. Las acciones que emanen de estos procesos prescriben en dos (2) meses contados a partir de la fecha en que el empleador tuvo conocimiento del hecho que se invoca como causa de la terminación del contrato o desde que se haya agotado el procedimiento convencional o reglamentario correspondiente, según el caso. (Parágrafo 3. En los asuntos de que trata este artículo, no será necesaria la notificación del auto admisorio de la demanda a la organización sindical de la cual haga parte el trabajador.)	internacionales junto con el artículo 53 de la C.P. prohíben disposiciones legislativas regresivas. El proyecto en su iniciativa inicial y la propuesta para segundo debate es REGRESIVA por dos razones: 1.- Em proyecto inicial remite al trámite previsto en el artículo 288 que disminuye el término de prescripción de la acción que emana de leyes sociales de 3 años a 6 meses; la propuesta para el segundo debate la amplía de 6 meses a 1 año; ambas son regresivas e inconstitucionales. 2.- Limita el fuero de estabilidad reforzada y deja por fuera otros sujetos de especial protección, entre otros: población campesina (art. 64 C.P. - AL 01/2023), afrodescendiente, indígenas LGTBIQ+, migrantes, informales, aprendices, enfermos, desplazados por la violencia o por fenómenos climáticos, etc. En consecuencia, el proyecto vulnera entre otros, los artículos: 13, 64, 65, 93 en relación con los tratados de derechos humanos citados a espacio y con el Convenio 169 de la OIT. El parágrafo 3 de las dos propuestas es igualmente inconstitucional dado

	Parágrafo 3. En los asuntos de que trata este artículo, no será necesaria la notificación del auto admisorio de la demanda a la organización sindical de la cual haga parte el trabajador.	Parágrafo 3. En los asuntos de que trata este artículo, no será necesaria la notificación del auto admisorio de la demanda a la organización sindical de la cual haga parte el trabajador.		que el derecho de libertad sindical también implica la acción sindical para la representación y defensa de los intereses de sus asociados, de manera que con su contenido se vulneran los artículos 53 y 93 de la C.P. así como los
--	---	--	--	--

	Proyecto de ley 459-2024 Cámara Texto original	Texto propuesto en informe para segundo debate Cámara	Texto propuesto por Min-Trabajo	Fundamento
				convenios 87 y 98 de la OIT que hacen parte del bloque de constitucionalidad.
		Artículo 314. Protección de los Derechos Sindicales. (...) <u>3.- Esta acción prescribe en un (1) año, contado a partir de la consumación de la conducta o desde la realización del último acto, si la conducta fue de ejecución sucesiva.</u>	Artículo 314. 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 actos de discriminación sindical, para lo cual se seguirá el procedimiento establecido en los artículos 292 a 297 para los fueros especiales. 2. En la demanda, quien alegue ser víctima de actos de discriminación sindical deberá indicar lo que pretende, 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. 3. Esta acción prescribe en tres (3) años, contado a partir de la consumación de la conducta o desde la realización del último acto, si la conducta fue de ejecución sucesiva. PARÁGRAFO 1. Cuando el juez lo considere necesario y urgente, podrá, de oficio o a petición de parte, decretar como medida	El numeral 3 del artículo 314 del proyecto disminuye el término de prescripción de la acción por conductas antisindicales, de 3 años a 1 año, lo cual es regresivo y por tanto inconstitucional; ello porque la acción procesal emana de leyes sociales, lo cual viola principios constitucionales consagrados en los artículos 53 y 93 de la C.P. en relación con tratados de derechos humanos y de los Convenios 87 y 98 de la OIT que hacen parte del bloque de constitucionalidad. Es violatorio del debido proceso que los sindicatos no tengan derecho a solicitar la práctica de pruebas. El derecho a la prueba hace parte del debido proceso y es un derecho consagrado en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 8) y la Constitución Política (art. 29). Hoy en día no se concibe un proceso moderno sin derecho a la prueba, derecho que no se entiende agotado con la posibilidad de aportar la prueba con la demanda o la contestación, sino que incluye la solicitud para que sea decretada por el juez. Un sindicato puede estar interesado en que se decreten y practiquen pruebas, para desvirtuar la causal de disolución y debe garantizarse este derecho.

			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.	
--	--	--	--	--

2) **NORMATIVAS CONTRARIAS AL PROYECTO DE LEY 166-2023 – CÁMARA DE REPRESENTANTES**

	Texto Proyecto de ley 166-2023 Cámara Reforma laboral	Texto propuesto en informe para segundo debate PL 459 Cámara	Texto propuesto por Min-Trabajo	Fundamento
	Artículo 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales. 1.- Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento: 2. En la demanda, los trabajadores, trabajadoras u organizaciones de trabajadores y trabajadoras que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que	Artículo 314. 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 actos de discriminación sindical, para lo cual se seguirá el procedimiento establecido en los artículos 292 a 299 para los fueros especiales. 2.- En la demanda, quien alegue ser víctima de actos de discriminación sindical deberá indicar lo	(Trascribir el art. 63 del Py. De reforma laboral) Artículo 314. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales. 1. Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento: 2. En la demanda, los trabajadores, trabajadoras u organizaciones de trabajadores y trabajadoras que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales	1.- La propuesta del ministerio garantiza coherencia en los criterios de los congresistas que aprobaron la propuesta de reforma laboral con trámite breve y sumario para la protección de derechos sindicales. 2.- Las normas adjetivas son más propias de códigos procesales mas no de disposiciones sustanciales. 3.- El numeral segundo del proyecto de reforma procesal (PL 459) remite al trámite previsto en el artículo 288 que disminuye el término de prescripción de la acción de 3 años a 6 meses y,

	Texto Proyecto de ley 166-2023 Cámara Reforma laboral	Texto propuesto en informe para segundo debate PL 459 Cámara	Texto propuesto por Min-Trabajo	Fundamento
	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. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación. Recibida la demanda, el juez, a más tardar dentro de los (5) días siguientes ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente. Él o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de diez (10) días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes. Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda. En la audiencia se agotará la etapa de	que pretende, 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. 2.- Esta acción prescribe en un (1) año, contado a partir de la consumación de la conducta o desde la realización del último acto, si la conducta fue de ejecución sucesiva.	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. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación. Recibida la demanda, el juez, a más tardar dentro de los (5) días siguientes ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente. Él o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de diez (10) días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes. Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda.	contradictoriamente, en el numeral 4 la amplía de 6 meses a un año. En todo caso, así se corrija la contradicción, la propuesta es opuesta a los artículos 70 y 71 del proyecto de reforma laboral aprobado por la misma Cámara. 4.- Tal y como se advirtió en el numeral 1.3. anterior, la restricción del término de prescripción es regresiva y por tanto inconstitucional, pues la acción procesal emana de leyes sociales, lo cual viola principios constitucionales consagrados en los artículos 53 y 93 de la C.P. en relación con tratados de derechos humanos y los Convenios 87 y 98 que hacen parte del bloque de constitucionalidad.

	conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, 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		En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, 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	
--	--	--	--	--

	Texto Proyecto de ley 166-2023 Cámara Reforma laboral	Texto propuesto en informe para segundo debate PL 459 Cámara	Texto propuesto por Min-Trabajo	Fundamento
	motivo pueda trascurrir más de diez (10) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia. 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 diez (10) 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 diez (10) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso. Parágrafo. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de 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 o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el		que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de diez (10) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia. 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 diez (10) 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 diez (10) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso. Parágrafo. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de 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 o instiguen tales	

	Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.		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.	
	ELIMINADO Artículo 68. Alcance de la decisión. Modifíquese el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:	Artículo 253. Recurso de anulación <u>contra laudos que resuelvan en conflictos de intereses o económicos.</u> Contra los laudos arbitrales que resuelvan conflictos de intereses o económicos,	Artículo. Recurso de anulación en conflictos de intereses. Contra los laudos arbitrales procede el recurso extraordinario de anulación que será conocido por la Sala de Casación Laboral de la	Este es un artículo contra reforma laboral, por las siguientes razones: 1.- El art. 63 del Py. de R. Laboral fue eliminado.

	Texto Proyecto de ley 166-2023 Cámara Reforma laboral	Texto propuesto en informe para segundo debate PL 459 Cámara	Texto propuesto por Min-Trabajo	Fundamento
	“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.”	procede el recurso extraordinario de anulación en el efecto devolutivo, que será conocido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Este recurso deberá interponerse y sustentarse dentro de los diez (10) siguientes a la notificación del laudo, ante el tribunal de arbitramento. Presentado en tiempo, el tribunal concederá el recurso y lo enviará en su integridad y organizado de manera cronológica a través de medios electrónicos a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro de los dos (2) días siguientes a su notificación. <u>Son causales de anulación de los laudos arbitrales que resuelven conflictos de intereses o económicos:</u> a) <u>Por trasgresión de la Constitución Política o de normas que integren el bloque de constitucionalidad;</u> b) <u>La trasgresión de las disposiciones</u> laborales o de seguridad social; c) <u>La trasgresión de normas convencionales, salvo que hicieren parte del conflicto de intereses o económico;</u>	Corte Suprema de Justicia. <u>Este recurso se concede en el efecto devolutivo.</u> Este recurso deberá interponerse y sustentarse dentro de los cinco (5) <u>diez (10)</u> siguientes a la notificación del laudo, ante el tribunal de arbitramento. Presentado en tiempo, el tribunal concederá el recurso y lo enviará en su integridad y organizado de manera cronológica a través de medios electrónicos a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro de los dos (2) días siguientes a su notificación.	2.- El párrafo de la propuesta de reforma laboral, acorde con la jurisprudencia nacional y la doctrina de la OIT, planteaba prohibir el desconocimiento o desmejoramiento de derechos plasmados en leyes, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos anteriores. Con la inclusión del literal c) en el texto del art. 253 del proyecto de reforma procesal, implícitamente se autoriza que las cláusulas convencionales denunciadas por el empleador que no sean objeto de acuerdo en la etapa de arreglo directo, puedan ser abordadas por los árbitros para desmejorarlas o derogarlas, lo cual es contrario a la jurisprudencia constitucional y laboral y a la doctrina de los órganos de control de la OIT. Además, es contrario al artículo 458 del CST vigente según el cual, los árbitros <i>“no pueden afectar derechos (...) por las normas convencionales vigentes.”</i> 3.- La adición de <i>“la inequidad manifiesta”</i> como causal de anulación, sesga el trámite del recurso de en favor del empleador.

		d) <u>Cuando la decisión exceda el objeto de la competencia para el cual fue creado, y</u> <u>La inequidad manifiesta.</u>		Ello, porque si los árbitros niegan una petición del pliego, la Corte no puede cambiar la decisión ni puede devolverla al tribunal para que la revise, mientras que si la decisión del laudo concede una petición que adolece de ese defecto, los empleadores sí pueden pedir su anulación. Por eso debe eliminarse del trámite.
--	--	--	--	---

	Texto Proyecto de ley 166-2023 Cámara Reforma laboral	Texto propuesto en informe para segundo debate PL 459 Cámara	Texto propuesto por Min-Trabajo	Fundamento
				5.- Por último, si todos los temas colectivos fueron eliminados de la reforma laboral para abordarlos posteriormente mediante el trámite de otra ley, consecuente y coherentemente, esta temática tampoco debiera abordarse en la reforma procesal.
	Artículos 300 y 314. Se remite a la transcripción de los numerales 1.2. y 1.3. del primer cuadro	Artículos 300 y 314. Se remite a la transcripción de los numerales 1.2. y 1.3. del primer cuadro	Artículos 300 y 314. Se remite a la transcripción de los numerales 1.2. y 1.3. del primer cuadro	Además de inconstitucionales, tal y como se puso de presente en el numeral 1 anterior, son contra reforma laboral porque: 1.- Al enlistar taxativamente los sujetos de especial protección, excluye otros que el Proyecto de ley 166-2023 C, sí protege (población campesina, afrodescendiente, LGTBIQ+, enfermos, población desplazada, etc.), y 2. Porque al disminuir el término de prescripción para accionar derechos que emanan de leyes sociales, es opuesto a los artículos 70 y 71 del Pry. Ley 166,

3. NORMATIVAS DESFAVORABLES A TRABAJADORES Y A ORGANIZACIONES SINDICALES

	Proyecto de ley 459-2024 Cámara Texto original	Texto propuesto en informe para segundo debate Cámara	Texto propuesto por Min-Trabajo	Fundamento
	Artículo 313. Cancelación de personerías, disolución y liquidación de sindicatos. Las solicitudes de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical se formularán ante el juez laboral del circuito del domicilio del sindicato o a falta de este, ante el juez civil o promiscuo del circuito y se tramitarán conforme al procedimiento sumario siguiente: a) La solicitud que eleve el Ministerio del Trabajo deberá expresar los motivos invocados, una relación de los hechos y las pruebas que se pretendan hacer valer; b) Recibida la solicitud el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a la organización sindical, mediante providencia que se notificará personalmente; c) Si no se pudiere hacer la notificación personal por los canales digitales, dentro de los cinco (5) días siguientes, el juez enviará comunicación escrita al domicilio de la organización sindical, anexando constancia del envío al expediente; d) Si al cabo de cinco (5) días del envío de la anterior comunicación no se pudiere hacer la notificación personal, se dará aplicación a los artículos 208 a 212 de este código, para lo cual los respectivos sindicatos		Artículo 313. Cancelación de personerías, disolución y liquidación de sindicatos. Las solicitudes de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical se formularán ante el juez laboral del circuito del domicilio del sindicato o a falta de este, ante el juez civil o promiscuo del circuito y se tramitarán conforme al procedimiento sumario siguiente: a) La solicitud que eleve el Ministerio del Trabajo deberá expresar los motivos invocados, una relación de los hechos y las pruebas que se pretendan hacer valer; b) Recibida la solicitud el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a la organización sindical, mediante providencia que se notificará personalmente; c) Si no se pudiere hacer la notificación personal por los canales digitales, dentro de los cinco (5) días siguientes, el juez enviará comunicación escrita al domicilio de la organización sindical, anexando constancia del envío al expediente; d) Si al cabo de cinco (5) días del envío de la anterior comunicación no se pudiere hacer la notificación personal, se dará aplicación a los artículos 208 a 212 de este código,	Es violatorio del debido proceso que los sindicatos no tengan derecho a solicitar la practica de pruebas. El derecho a la prueba hace parte del debido proceso y es un derecho consagrado en la Convención Americana de Derechos Humanos (art. 8) y la Constitución Política (art. 29) Hoy en día no se concibe un proceso moderno sin derecho a la prueba, derecho que no se entiende agotado con la posibilidad de aportar la prueba con la demanda o la contestación, sino que incluye la solicitud para que sea decretada por el juez. Un sindicato puede estar interesado en que se decreten y practiquen pruebas, por ejemplo, para demostrar que su reducción a menos de 25 afiliados (causal de disolución) obedeció a despidos antisindicales y para ello podría traer testigos al proceso. O demostrar que si bien cuando se presentó la demanda tenía menos de 25 afiliados, en el curso del proceso esa afiliación incrementó y por lo tanto no se configura la causal de disolución.

	deberán informar su correo electrónico ante el registro sindical del Ministerio del Trabajo; e) El sindicato, a partir de la notificación, dispone de un término de cinco (5) días para contestar la demanda y presentar las pruebas que se consideren pertinentes; f) Vencido el término anterior el juez podrá decretar pruebas y decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga dentro de los cinco (5) días siguientes; y g) La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, para ante el respectivo tribunal superior del distrito judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción del expediente. Contra la decisión del tribunal no cabe ningún recurso.		para lo cual los respectivos sindicatos deberán informar su correo electrónico ante el registro sindical del Ministerio del Trabajo; e) El sindicato, a partir de la notificación, dispone de un término de cinco (5) días para contestar la demanda, presentar y solicitar las pruebas que se consideren pertinentes; f) Vencido el término anterior el juez podrá decretar decretará y practicará pruebas y decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga dentro de los cinco (5) días siguientes; y g) La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, para ante el respectivo tribunal superior del distrito judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción del expediente. Contra la decisión del tribunal no cabe ningún recurso.	
	Artículo 316. Solicitud y decreto. Las medidas cautelares a que hace referencia el artículo anterior, podrán ser solicitadas desde la presentación de la demanda, por escrito en el cual se indicaran las razones o motivos que sustentan la	Artículo 316. Solicitud y decreto. Las medidas cautelares a que hace referencia el artículo anterior, podrán ser solicitadas desde la presentación de la demanda, por escrito en el cual se indicaran las razones o motivos que	Artículo 316. Solicitud y decreto. Las medidas cautelares a que hace referencia el artículo anterior, podrán ser solicitadas desde la presentación de la demanda, por escrito en el cual se indicaran las razones o motivos que sustentan la	1.- Es inconsistente con el principio de gratuidad en los procesos laborales. 2.- Los artículos 315, 316 y 329 del proyecto deben armonizarse, para que no quede duda que el

	Proyecto de ley 459-2024 Cámara Texto original	Texto propuesto en informe para segundo debate Cámara	Texto propuesto por Min-Trabajo	Fundamento
	necesidad del decreto de la misma y aportando las pruebas respectivas. La medida cautelar será decretada mediante auto, dentro de los cinco (5) días siguientes a la radicación de la solicitud. Contra la providencia que resuelva sobre medidas cautelares procederá el recurso de apelación en el efecto devolutivo. Para que sea decretada cualquiera de las anteriores medidas cautelares, el demandante deberá prestar caución equivalente al veinte por ciento (20%) del valor de las pretensiones estimadas en la demanda, para responder por las costas y perjuicios derivados de su práctica. Sin embargo, el juez, de oficio o a petición de parte, podrá aumentar o disminuir el monto de la caución cuando lo considere razonable, o fijar uno superior al momento de decretar la medida. Parágrafo 1. ° El procedimiento para efectuar los embargos se regirá por lo dispuesto en el artículo 593 del Código General del Proceso. Parágrafo 2. ° Son bienes inembargables los establecidos en el artículo 594 del Código General del Proceso.	sustentan la necesidad del decreto de la misma y aportando las pruebas respectivas. La medida cautelar será decretada mediante auto, dentro de los cinco (5) días siguientes a la radicación de la solicitud. Contra la providencia que resuelva sobre medidas cautelares procederá el recurso de apelación en el efecto devolutivo. Para que sea decretada cualquiera de las anteriores medidas cautelares, el demandante deberá prestar caución equivalente al veinte por ciento (20%) del valor de las pretensiones estimadas en la demanda, para responder por las costas y perjuicios derivados de su práctica. Sin embargo, el juez, de oficio o a petición de parte, podrá aumentar o disminuir el monto de la caución cuando lo considere razonable, o fijar uno superior al momento de decretar la medida. Parágrafo 1° El procedimiento para efectuar los embargos se regirá por lo dispuesto en el artículo 593 del Código General del Proceso <u>o por las normas que lo modifiquen o complementen o haga sus veces.</u>	necesidad del decreto de la misma y aportando las pruebas respectivas. La medida cautelar será decretada mediante auto, dentro de los cinco (5) días siguientes a la radicación de la solicitud. Contra la providencia que resuelva sobre medidas cautelares procederá el recurso de apelación en el efecto devolutivo.	trabajador y/o sindicato quedan exonerados del pago de cualquier caución.

		Parágrafo 2° Son bienes inembargables los establecidos en el artículo 594 del Código General del Proceso.		
		Artículo 329. Principio de gratuidad. El servicio de justicia que presta el Estado será gratuito en los procesos que regula este código, sin perjuicio de	Artículo 329. Principio de gratuidad. El proceso laboral será gratuito para los trabajadores y sus organizaciones, en todas las instancias, incluyendo el pago de las costas y cauciones.	1.- Las cauciones impuestas a trabajadores y organizaciones sindicales, niegan el principio de gratuidad.

	Proyecto de ley 459-2024 Cámara Texto original	Texto propuesto en informe para segundo debate Cámara	Texto propuesto por Min-Trabajo	Fundamento
		las costas procesales y aranceles judiciales que se fijen de conformidad con la ley.		2.- Las cauciones a cargo de trabajadores y organizaciones sindicales, es desproporcionada, excesiva y levisa. 3. – La propuesta debe armonizarse con los artículos 315 y 316 del Proyecto 459 C para que no quede duda que el trabajador y/o sindicato quedan exonerados del pago de cualquier caución. 4.- Debe excluirse la referencia a los aranceles judiciales en tanto fueron excluidos de los procesos laborales en virtud de lo dispuesto en el art. 6 de la ley estatutaria de la justicia 2430-2024.

	Artículo 7. Competencia general. La Jurisdicción Ordinaria, en su especialidad laboral y de seguridad social se ejerce en los siguientes ámbitos: (...). 3) Del derecho colectivo: a) Los asuntos sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral. b) Los asuntos relativos a la suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación de la personería y del registro sindical de las agremiaciones sindicales. c) Los asuntos tendientes a garantizar la libertad sindical, así como las que se refieran al régimen jurídico de sindicatos y	Artículo 7. Competencia general. La Jurisdicción Ordinaria, en su especialidad laboral y de seguridad social se ejerce en los siguientes ámbitos: (...). 3) Del derecho colectivo: a) Los asuntos sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral. b) Los asuntos relativos a la suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación de la personería y del registro sindical de las agremiaciones sindicales. c) Los asuntos tendientes a garantizar la libertad sindical, así como las que se refieran al régimen jurídico de sindicatos y	El Ministerio acoge propuesta para segundo debate	1.- La disposición es contraria a los principios de libertad sindical consagrados en los instrumentos internacionales de derechos humanos y en los convenios 87 y 98 de la OIT, en consecuencia, además de inconstitucional es antisindical. 2.- La eventual reparación de perjuicios, previa demostración de los daños causados solo debería recaer sobre las personas individualmente consideradas y no sobre el colectivo sindical tal y como contundentemente lo ha indicado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. 3.- La reparación de perjuicios es propia de la especialidad civil y no de la laboral, en consecuencia, su trámite corresponde al procesal civil y no al procesal laboral. 4.- Si del proyecto de reforma laboral (166-2023) se excluyeron todos los temas colectivos y en particular el de huelga porque debe tramitarse a
--	---	---	--	---

	Proyecto de ley 459-2024 Cámara Texto original	Texto propuesto en informe para segundo debate Cámara	Texto propuesto por Min-Trabajo	Fundamento
	organizaciones de trabajadores o empresariales. d) La calificación de la ilegalidad de la suspensión, huelga o paro colectivo del trabajo; así como las acciones derivadas de esa declaración, tendientes a que el empleador obtenga la reparación de perjuicios que ese acto le hubiere causado. e) Los asuntos tendientes a la protección derivada del fuero circunstancial.	organizaciones de trabajadores o empresariales. d) La calificación de la ilegalidad de la suspensión, huelga o paro colectivo del trabajo; así como las acciones derivadas de esa declaración, tendientes a que el empleador obtenga la reparación de perjuicios que ese acto le hubiere causado. e) Los asuntos tendientes a la protección derivada del fuero circunstancial.		través de ley estatutaria, consecuente y coherentemente, este tema no debe ser materia de regulación en el trámite de este proyecto (PL459)

		Artículo 314. Protección de los Derechos Sindicales. (...) <u>3.- Esta acción prescribe en un (1) año, contado a partir de la consumación de la conducta o desde la realización del último acto, si la conducta fue de ejecución sucesiva.</u>		1.-El numeral 3 del artículo 314 del proyecto, tal y como se puso de presente en el numeral 1.3. anterior, es inconstitucional por regresivo. 2.- Es antisindical y desigual porque mientras a los sindicatos se les merma el término de prescripción a 1 año, a los empleadores que demande la disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical se les mantiene en 3 años, conforme deriva del artículo 313 del proyecto de ley 459. 3.- Es contra reforma laboral (PL 166), de acuerdo con lo regulado en los artículos 70 y 71 que establece el término de prescripción en tres años
		Artículo 253. Recurso de anulación <u>contra laudos que resuelvan en</u> conflictos de intereses <u>o económicos.</u>		1.- Tal como se advirtió en el numeral 2.2. del cuadro precedente, la disposición propuesta permite desmejorar y derogar normas convencionales anteriores que hayan sido

10

	Proyecto de ley 459-2024 Cámara Texto original	Texto propuesto en informe para segundo debate Cámara	Texto propuesto por Min-Trabajo	Fundamento
		(...) c) <u>La trasgresión de normas convencionales, salvo que hicieren parte del conflicto de intereses o económico;</u> (...) La Inequidad manifiesta		denunciadas por el empleador, en la medida que harían parte del conflicto de intereses o económico. 2.- Conforme se advirtió antes, la adición de “ <i>la inequidad manifiesta</i> ” como causal de anulación, sesga el trámite del recurso de en favor del empleador. Nos remitimos a los argumentos expuestos en el numeral 2.2.

4. PROPUESTAS DE CARÁCTER NORMATIVO PARA INCLUSIÓN Y MODIFICACIÓN EN EL ARTICULADO.

	Proyecto de ley 459-2024 Cámara Texto original	Texto propuesto en informe para segundo debate Cámara	Texto propuesto por Min-Trabajo	Fundamento
	Artículo 3. ° El juez director del proceso. El juez asumirá la dirección del proceso adoptando las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y celeridad en su trámite, atendiendo en todo caso, los enfoques diferenciales. El juez en sus providencias aplicará fórmulas de justicia retributiva, compensatoria, restaurativa y terapéutica, con el fin de concertar medidas de reparación y reconstrucción positiva de las		Artículo 3. <u>Principio protector</u> Dirección del proceso. El juez asumirá la dirección del proceso adoptando las medidas necesarias para evitar que la desigualdad garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y celeridad en su trámite, atendiendo en todo caso, los enfoques diferenciales. <u>afecte el desarrollo y resultado del proceso</u> El juez en sus providencias aplicará fórmulas de justicia retributiva redistributiva, compensatoria, y	La aplicación del principio protector representa un cambio significativo en la concepción del proceso laboral en Colombia, diferenciándolo del proceso civil. En este contexto, el juez laboral debe tener en cuenta que las partes no son iguales: el empleador, por su posición, cuenta con ventajas jurídicas, económicas y de acceso a la producción de pruebas, mientras que el trabajador se encuentra en una posición de dependencia y vulnerabilidad. El

	relaciones.		restaurativa y terapéutica, con el fin de concertar medidas de reparación y reconstrucción positiva de las relaciones. <u>Adiciónese el Parágrafo 1. Para alcanzar la igualdad real entre las partes, los jueces laborales tienen un rol protagónico en el proceso. Con tal fin, deberán aplicar el principio de favorabilidad en la interpretación y aplicación de las normas, observar el despido proceso, privilegiar el fondo sobre la forma, garantizar el principio de la tutela jurisdiccional efectiva y el principio de razonabilidad, y aplicar las medidas de nivelación o compensación establecidas en este Código.</u>	reconocimiento de esta desigualdad es fundamental, ya que el empleador tiene el control de los recursos, la gestión empresarial y el acceso a documentos y pruebas que muchas veces el trabajador no puede obtener por sí mismo. La legislación laboral colombiana busca mitigar estas desigualdades a través de la implementación de normas mínimas y el reconocimiento de derechos sindicales que refuercen el poder colectivo de los trabajadores frente a la posición dominante del empleador. Los principios compensatorios en el derecho laboral, por tanto, son esenciales para garantizar una justicia más equitativa. Así, la autonomía del derecho procesal laboral se basa en la necesidad de crear institutos, principios y reglas específicos que equilibren o compensen estas asimetrías. Este principio protector no solo es un elemento teórico, sino que se convierte en una herramienta práctica para el juez, quien debe promover un desarrollo justo del proceso en beneficio de la parte más débil.
--	-------------	--	--	--

				Desde el derecho comparado, la Ley Procesal del Trabajo de Perú establece que “en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes”. Este tipo de disposiciones garantizan una actuación judicial enfocada en la equidad sustantiva, lo cual representa una tendencia que se encuentra cada vez más arraigada en el derecho laboral comparado y a la que Colombia podría adherirse mediante este cambio normativo. Esto cambiaría radicalmente la forma de concebir el proceso laboral, pues el juez laboral a diferencia del civil debe reconocer que las partes en el proceso laboral son desiguales y no iguales, dado que los empleadores detentan un poder jurídico, económico y en la producción y acceso a la prueba del que carecen los trabajadores.
	Nuevo		ARTÍCULO NUEVO: GARANTÍA DE INDEMNIDAD El ejercicio de acciones judiciales o administrativas por parte del	La garantía de indemnidad busca la protección de los trabajadores en la medida que no sean objeto de represarías por sus empleadores, de

			trabajador o el hecho de rendir testimonio no puede ser motivo de represalia por parte del empleador, no puede justificar trato discriminatorio perjudicial dentro del lugar de trabajo. Cuando un trabajador afirme haber sido despedido, su contrato no renovado o prorrogado o su situación laboral afectada en cualquier forma, con ocasión de un procedimiento judicial instaurado en contra de su empleador o por haber rendido testimonio en un procedimiento administrativo o judicial seguido en contra de él, el empleador tendrá la carga de demostrar que esa determinación obedeció a razones objetivas o no discriminatorias, o que el respectivo acto no produzca efectos.	cualquier medida que limite o afecte su situación laboral, por rendir testimonio en un proceso judicial, lo anterior tiene como finalidad asegurar un acceso a la justicia libre y sin temores. Al respecto es preciso tener en cuenta lo dispuesto en los artículos 4 y 5 convenio 158 de la OIT: “Artículo 4.” No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio” Artículo 5 Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes: § (a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el
--	--	--	--	---

				consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; § (b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad; § (c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes; § (d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social; § (e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.” (Negrilla fuera de
--	--	--	--	--

				texto): Por su parte es importante destacar que esta figura ha sido desarrollada en otros países, como es el caso de España donde se establece la garantía de indemnidad y el derecho a la tutela judicial, en el Estatuto de los trabajadores en su artículo 17.1: <i>"(...)Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. (...)".</i> Por su parte el artículo 485 inciso 3 del Código del Trabajo chileno dispone: <i>"(...) Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma</i>
--	--	--	--	---

				arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo (...)". La garantía de indemnidad se basa en el derecho de todas las personas de acceder a la justicia, en condiciones de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. Al incluirla en el Código Procesal Laboral, se aseguraría que los trabajadores puedan defender sus derechos sin miedo a represalias, promoviendo un equilibrio justo entre empleadores y trabajadores, buscando prevenir abusos y refuerza la aplicación efectiva de los derechos laborales.
	Artículo 6. El Juez deberá ordenar el pago de salarios, prestaciones, indemnizaciones, y demás derechos laborales distintos de los pedidos, cuando los hechos que los originen hayan sido discutidos en el proceso y			El artículo es positivo, esta cartera considera que se mejora mucho si los fallos <i>extra</i> y <i>ultra petita</i> se amplían a los derechos convencionales, pues son un mínimo para el trabajador y un

	estén debidamente probados, o condenar al pago de sumas mayores que las demandadas por el mismo concepto, cuando aparezca que estas son inferiores a las que corresponden al trabajador, de conformidad con la ley. Este deber será ejercido en segunda instancia, siempre y cuando se trate de derechos mínimos e irrenunciables del trabajador, afiliado, pensionado o beneficiario y se cumplan las condiciones del inciso anterior			derecho indisponible e irrenunciable.
--	--	--	--	---------------------------------------

NOTA: Este Ministerio comparte la constancia dejada por la Senadora Clara López Obregón en relación con necesidad de adoptar una acción sindical con efecto intercomunis cuando se está frente cualquier modalidad de fraude del contrato de trabajo