



Bogotá D.C. octubre de 2025

Honorable Representante
CAMILO ESTEBAN AVILA MORALES
Presidente
Comisión Séptima Constitucional Permanente
Cámara de Representantes

Asunto: Ponencia Positiva para primer debate al
Proyecto de Ley No. 305 de 2025C.

En cumplimiento del encargo recibido por parte de la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir informe de ponencia positiva para primer debate del ***Proyecto de Ley 305 de 2025 Cámara “Por medio de la cual se prohíbe la figura de contrato sindical y se dictan otras disposiciones”***

Atentamente,


MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara por Bogotá

La presente ponencia se compone de once apartados:

1. Antecedentes
2. Objeto y contenido del Proyecto de Ley
3. Fundamento normativo
4. Justificación del Proyecto de Ley
5. Competencia del Congreso
6. Conflictos de interés
7. Impacto fiscal
8. Pliego de modificaciones
9. Proposición
10. Texto propuesto
11. Referencias

1. ANTECEDENTES

Este Proyecto de Ley fue radicado el 3 de septiembre de 2025 ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes por los siguientes Congresistas:

HR. María Fernanda Carrascal Rojas
HS. Rober Daza Guevara
HS. Carlos Alberto Benavides Mora
HS. Wilson Neber Arias Castillo
HS. Esmeralda Hernandez Silva
HS. Catalina del Socorro Pérez Pérez
HR. Gabriel Becerra Yañez
HR. Heraclito Landinez Suarez
HR. Alfredo Mondragon Garzón

El 30 de septiembre de 2025, mediante el oficio *CSCP 3.7-677-25*, la Mesa Directiva de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes designó a la Honorable Representante María Fernanda Carrascal Rojas como Coordinadora Ponente de la iniciativa en cuestión. Además, designó a los Representantes Víctor Manuel Salcedo Guerrero y María Eugenia Lopera Monsalve como ponentes.

Contenido: Gaceta No. 1691 del 2025

2. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

La presente ley tiene por objeto suprimir del ordenamiento jurídico laboral colombiano la figura del contrato sindical, con el fin de fortalecer la protección de los derechos laborales y la libertad sindical, evitando la tercerización laboral indebida o irregular y garantizando la negociación colectiva auténtica.

Inicialmente el texto propuesto para dar su respectivo trámite legislativo, se componía de tres artículos, entre los cuales, se incluía la vigencia:

Artículo 1 *Objeto* La presente ley tiene por objeto suprimir del ordenamiento jurídico laboral colombiano la figura del contrato sindical, con el fin de fortalecer la protección de los derechos laborales y la libertad sindical, evitando la tercerización laboral indebida/irregular y garantizando la negociación colectiva auténtica.

Artículo 2 *Modificación artículo 482 del CST* **ARTÍCULO 2º. 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 3 *Vigencia y derogatorias* La presente disposición rige a partir de la fecha de sanción y publicación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Para la presente ponencia se incluirán disposiciones orientadas a definir la situación jurídica de los contratos sindicales vigentes, así como a fortalecer las funciones de inspección, vigilancia y control a cargo del Ministerio del Trabajo, las cuales se ejercerán a través de mesas técnicas de seguimiento.

De igual manera, se establecerá la existencia de una vinculación laboral directa respecto de los afiliados a los sindicatos que no adelanten los procesos de formalización laboral conforme a las disposiciones legales vigentes.

En el apartado correspondiente a las modificaciones propuestas, se retomará este punto con el fin de ofrecer una explicación más detallada sobre el alcance y los efectos de las medidas contempladas.

3. FUNDAMENTO NORMATIVO

3.1. Ordenamiento jurídico internacional

Colombia es Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ha ratificado los principales convenios relativos a derechos sindicales y negociación colectiva. Destacan el **Convenio 87 de 1948** (sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado por Colombia en 1976), el **Convenio 98 de 1949** (sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, ratificado en 1976) y el **Convenio 154 de 1981** (sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado mediante Ley 524 de 1999).

Estos instrumentos, conforme al artículo 93 de la Constitución, hacen parte del bloque de constitucionalidad en cuanto reconocen derechos humanos laborales fundamentales. El Convenio 98, en su artículo 4, obliga al Estado a **fomentar la negociación colectiva voluntaria** entre trabajadores y empleadores, algo que se ve obstaculizado si el empleador puede negociar consigo mismo a través de un sindicato patronal o un sindicato de fachada. El Convenio 154 amplía estas disposiciones y recomienda adoptar medidas para **promover el pleno desarrollo de la negociación colectiva**, eliminando obstáculos que la limiten.

Por su parte tanto el Comité de Libertad Sindical como la CACR de la OIT han manifestado de manera reiterada su preocupación por el uso de los contratos sindicales en Colombia, considerando que pueden desnaturalizar la función de los sindicatos, generar estructuras ficticias y debilitar las garantías de libertad sindical establecidas en los Convenios 87 y 98.

Comité de Libertad Sindical:

- En su Observación sobre el Caso núm. 2796 (presentada en los Informes 362 y 368), señaló que, aunque la figura del contrato sindical está regulada en el Código Sustantivo del Trabajo, su uso continuado por parte de empresas y sindicatos amenaza la legitimidad y autonomía del movimiento sindical. Instó al Gobierno a informar sobre las medidas adoptadas para garantizar que esta figura no se utilice para desnaturalizar la actividad sindical ni para crear sindicatos de fachada. (OIT, 2024)
- Informe 373 (2017): El CLS observó que la CUT y la CTC seguían denunciando que el contrato sindical convierte a la organización en empleador de sus afiliados y en tercerizador laboral, generando miles de “falsos sindicatos” que ponen en peligro la aplicación del Convenio 98 sobre derecho de sindicación y negociación colectiva (OIT, 2017).

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones:

- En su informe de 2017 sobre la aplicación del Convenio 98, la CEACR expresó preocupación de que la CUT y la CTC continuaran denunciando el uso de la figura del contrato sindical, según la cual una empresa contrata a la organización para que sus afiliados realicen obras, lo que “pone seriamente en peligro la aplicación del Convenio en su conjunto” (OIT, 2017).
- Observaciones sobre el Convenio 98 – 2020: Adoptadas en la 109.^a reunión de la Conferencia Internacional de la OIT (2021), la CEACR observó que el Gobierno reiteró que los contratos sindicales permiten a los sindicatos participar en la gestión empresarial, pero mantuvo su inquietud por los potenciales riesgos de que estos contratos se utilicen para socavar la legislación laboral y la autonomía sindical, y solicitó información sobre medidas concretas para evitar su mal uso (OIT, 2021).

- Observación de 2023 de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por parte de Colombia: “La Comisión espera firmemente que el actual proceso de reforma laboral contribuirá a la eliminación de los riesgos generados por la figura del contrato sindical sobre la actividad sindical” (OIT, 2024)

3.2. Ordenamiento jurídico nacional

3.2.1 Marco constitucional

La Constitución de 1991 reconoce en el artículo 39 el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse o retirarse libremente de ellos, y en el artículo 55 consagra el derecho a la negociación colectiva. También el artículo 25 garantiza el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Estos preceptos superiores configuran un **bloque de protección laboral** que debe orientar la interpretación de toda la normativa infraconstitucional.

En ese sentido, cualquier figura legal que, en la práctica, limite el ejercicio de la libertad sindical o quebrante la garantía de condiciones justas de trabajo, resulta contraria al espíritu de la Constitución. El contrato sindical, al pervertirse en la forma descrita, **colisiona con estos mandatos constitucionales**.

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible inferir que, bajo la óptica constitucional, la figura del contrato sindical estaría condicionada a no menoscabar derechos fundamentales; sin embargo, la realidad ha mostrado el efecto contrario, lo que justifica su proscripción legal.

3.2.2 Marco legal

El contrato sindical está previsto en la legislación colombiana en el Capítulo III del Título II, Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo. El artículo 482 del CST proporciona la **definición legal** de este contrato: “*Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados*”.

A su vez, el artículo 483 del CST establece la responsabilidad del sindicato contratante tanto por las obligaciones directas que surjan del contrato como por aquellas a cargo de sus afiliados en la ejecución del mismo.

El artículo 484 del CST prevé que, si se disuelve el sindicato contratante, los trabajadores continuarán prestando el servicio en las condiciones pactadas mientras dure el contrato.

Es importante contrastar el contrato sindical con otras figuras de la legislación nacional. La **Ley 50 de 1990**, en su artículo 74, reguló las Empresas de Servicios Temporales (EST) para labores transitorias, y posteriormente la **Ley 1429 de 2010**, artículo 63, prohibió tajantemente la tercerización en actividades misionales permanentes a través de cooperativas de trabajo asociado. Así, el ordenamiento busca evitar la tercerización abusiva: solo permite tercerización temporal y especializada bajo estrictos requisitos. Sin embargo, el contrato sindical quedó como un resquicio por donde se continuó ejerciendo la tercerización laboral encubierta.

Por su parte, a través del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 (Sector Trabajo) se compila y actualiza la normatividad del sector Trabajo, incluyendo la reglamentación específica del contrato sindical en los artículos 2.2.2.1.16 a 2.2.2.1.32. así:

- **2.2.2.1.16 – Definición:**
Confirma que el contrato sindical es “colectivo, solemne, nominado y principal” y precisa su objeto (prestación de servicios u obras por afiliados).
- **2.2.2.1.18 – Adecuación a la ley:**
Señala que el sindicato debe suscribir el contrato “en el marco de los artículos 373, 482, 483 y 484 del CST” y del decreto mismo.
- **2.2.2.1.28 – Reglamento del contrato:**
Exige que cada contrato lleve un reglamento que regule la participación de los afiliados, criterios de distribución de ingresos y mecanismos de auditoría interna.

A su vez, a través del Decreto 36 de 2016 se modifica e incorpora al Decreto 1072/2015 disposiciones orientadas a reforzar la democracia interna y la transparencia en los contratos sindicales así:

- **2.2.2.1.24 – Aprobación asamblearia:** Establece que la asamblea general debe autorizar expresamente la celebración del contrato.
- **2.2.2.1.25 al 2.2.2.1.32 – Régimen de garantías:** Detalla los elementos mínimos del reglamento (derecho de información, mecanismos de queja, límites a descuentos y costos administrativos).

3.3. Marco jurisprudencial

La **Corte Constitucional** ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre figuras afines. En materia de *pactos colectivos* (acuerdos entre empleador y trabajadores no sindicalizados), recientemente en la **sentencia C-288 de 2024** la Corte declaró exequible el art. 481 CST que los permite, pero *“bajo el entendido de que los pactos colectivos no pueden menoscabar el derecho de negociación colectiva ni la libertad sindical”*. Este condicionamiento refuerza el principio de que ninguna forma de acuerdo colectivo debe servir para debilitar a los sindicatos. Aplicando esa ratio al contrato sindical, es claro que su utilización para sustituir convenciones colectivas o para evitar la sindicación resulta contraria a la Carta.

De hecho, mucho antes, la Corte Constitucional en **sentencia T-781 de 1998** advirtió que la libertad de asociación implica tanto el derecho a unirse a sindicatos existentes como a retirarse libremente de ellos, y que la existencia de sindicatos debe obedecer a la voluntad de los trabajadores y no a imposiciones externas. Los contratos sindicales manejados por empleadores contrarían esa doctrina, al involucrar sindicatos creados no por genuina voluntad de los trabajadores sino como ficción legal para contratación.

A su vez, a través de la **sentencia T-457 de 2011** ratifica que los afiliados de un contrato sindical *no* son empleados del sindicato: “no existe como tal una relación empleador-trabajador” entre el sindicato y sus afiliados partícipes, porque *no hay elemento de subordinación*. De lo contrario, se violaría gravemente el derecho de sindicalización (C.P. art. 39).

La **Corte Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral)**, por su parte, ha sentado importantes precedentes en la última década que sirven de fundamento a este proyecto. A través de la sentencia **SL3086-2021** la Sala advierte que el contrato sindical puede ser un “mecanismo legítimo” para suplir necesidades puntuales, pero **no puede convertirse en un subterfugio para deslaborar labores permanentes**. El fallo señala que si se utiliza el contrato sindical con la intención de ocultar una relación laboral real, “la reacción del orden jurídico, a la luz del principio de realidad..., es declarar el contrato de trabajo con el ente contratante”. En tal sentido, enfatiza que los sindicatos **no pueden convertirse en un “triste sucedáneo” de cooperativas**, ni usar el contrato sindical para contratar personal subordinado en actividades misionales permanentes.

A su vez, en la **sentencia SL467-2019**, la Corte Suprema reiteró que la descentralización productiva y la subcontratación no pueden utilizarse para encubrir verdaderas relaciones de trabajo ni para despojar a los trabajadores de sus derechos. En esa providencia, la Corte fue enfática en que figuras de tercerización **no deben debilitar la capacidad de acción individual y colectiva de los trabajadores** ni alejarlos artificialmente de la órbita del empleador real. Si bien el caso versaba sobre otra modalidad de tercerización, su razonamiento se aplica de pleno al contrato sindical, donde justamente se ha “*segmentado*” artificialmente la unidad laboral, con perjuicio para la acción colectiva.

Por último, a través de la sentencia **SL4332-2022** la Corte advierte que la naturaleza laboral implícita de la relación tiene límites: si en la práctica el sindicato contratista gestiona la contratación de trabajadores como si fuera un empleador común, el tribunal aplicará el principio de realidad para recalificar la relación como contrato de trabajo.

3.4. Derecho comparado

El análisis de derecho comparado evidencia que la figura del contrato sindical, tal como existe en Colombia, es una rareza no compartida por la mayoría de legislaciones laborales modernas. En la gran mayoría de países, la expresión “contrato sindical” se entiende simplemente como el **contrato colectivo de trabajo** (convención colectiva) pactado entre un sindicato y un empleador, donde el empleador sigue siendo quien contrata directamente a los trabajadores. La idea de que un sindicato pueda *suplir* trabajadores a un tercero es ajena al modelo de relaciones laborales en otros contextos. De hecho, podría afirmarse que Colombia ha sido una excepción donde se institucionalizó esta forma de tercerización mediante sindicatos.

Muchas naciones han avanzado en **restricciones a la subcontratación laboral abusiva** y en la protección de la negociación colectiva genuina. Un caso emblemático es **México**, que durante décadas enfrentó el problema de los llamados “*contratos de protección patronal*”. Estos contratos colectivos simulados eran acuerdos firmados entre las empresas y sindicatos afines al empleador, a espaldas de los trabajadores, con el único propósito de impedir la organización de sindicatos independientes y fijar condiciones mínimas sin verdadera negociación¹.

¹ maquilasolidarity.org

Para erradicar esa práctica, México emprendió una reforma laboral profunda en 2019, en cumplimiento del T-MEC (tratado comercial con EE. UU. y Canadá). Dicha reforma estableció un proceso obligatorio de **legitimación de todos los contratos colectivos vigentes** mediante voto personal, libre y secreto de los trabajadores.

Los contratos que no fueran aprobados por la mayoría de empleados quedarían sin efecto. Este proceso, que concluyó en 2023, ha resultado en la terminación de decenas de miles de contratos colectivos simulados, forzando a que solo subsistan aquellos respaldados por trabajadores².

La experiencia mexicana muestra una **voluntad decidida de eliminar formas de negociación colectiva espuria**. Si bien el contexto es diferente (en México el sindicato no actuaba como empleador directo, sino que firmaba contratos colectivos sin representación genuina), el objetivo es análogo al colombiano: asegurar que la negociación sea auténtica y que los sindicatos sean verdaderos representantes, no instrumentos del patrono.

En otros países de América Latina también se han tomado medidas contra la tercerización abusiva. En **Perú**, por ejemplo, el gobierno emitió en 2022 el Decreto Supremo 001-2022 que prohibía la **tercerización laboral en el “núcleo del negocio”** –es decir, la contratación externa de actividades principales y permanentes de la empresa– buscando frenar la precarización vía outsourcing³. Si bien dicha norma enfrentó litigios internos (fue objetada por posibles vicios competenciales), refleja la tendencia regional a **limitar la subcontratación cuando ésta desvirtúa la relación laboral regular**.

Adicionalmente, varias jurisdicciones europeas regulan las agencias de empleo temporal bajo el principio de **igualdad de trato**: el trabajador cedido debe gozar de las mismas condiciones básicas que si hubiese sido contratado directamente por la empresa usuaria. Este principio, consagrado en la Directiva 2008/104/CE de la Unión Europea, hace que la **incentivación económica de la subcontratación se reduzca**, ya que no puede usarse para pagar menos al trabajador o quitarle derechos. Por tanto, la experiencia comparada indica que las legislaciones más avanzadas o están eliminando las formas de contratación colectivas simuladas (caso de México) o garantizan que la tercerización laboral no sirva para degradar las condiciones laborales (caso europeo).

De igual forma, en Europa la negociación colectiva sectorial o por empresa involucra siempre a sindicatos representativos y empleadores reales; si un empleador intentara crear un sindicato paralelo para pactar condiciones a la baja, ello sería considerado una práctica antisindical ilícita.

En conclusión, la experiencia comparada **respalda la necesidad de la reforma**: los países que han enfrentado problemas similares han optado por eliminarlos o mitigarlos fuertemente. La eliminación del contrato sindical en Colombia no la aislará, sino al contrario, la pondrá en sintonía con estándares internacionales y regionales de protección al

² maquilasolidarity.org

³ camaratu.org.pe

trabajador y promoción de una negociación colectiva real y efectiva⁴. Dejar atrás esta anomalía legislativa es un paso indispensable para actualizar el derecho laboral colombiano a las exigencias del siglo XXI, centradas en el trabajo decente, la democracia sindical y la equidad en las relaciones laborales.

4. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

La justificación para eliminar la figura del contrato sindical descansa en razones jurídicas, sociales y económicas de gran peso.

En primer término, se trata de restablecer la vigencia real de los derechos laborales y sindicales consagrados en la Constitución y la ley. La Constitución Política de 1991 en su artículo 39 garantiza la libertad de asociación sindical, y el contrato sindical tal como opera actualmente la conculca gravemente. Como se explicó, bajo esta modalidad el trabajador se ve obligado a afiliarse a un sindicato no para ejercer derechos colectivos, sino como condición para acceder a un empleo, desnaturalizando la esencia del sindicalismo. No hay libertad sindical efectiva cuando la afiliación es forzada y el sindicato actúa como patrón y no como representante de los trabajadores. Eliminar el contrato sindical es necesario para que los sindicatos retomen su papel genuino: organizaciones democráticas destinadas a defender los intereses de los trabajadores, no empresas de tercerización lucrativa (CUT, 2025).

En segundo lugar, la eliminación se justifica para combatir la precarización laboral. El contrato sindical se ha traducido en miles de trabajadores sin estabilidad ni derechos plenos: empleados bajo esta figura que no gozan de prestaciones integrales, con remuneraciones frecuentemente inferiores a las de empleados directos, sin protección adecuada en salud ocupacional ni derecho a sindicalizarse independientemente. La iniciativa legislativa busca revertir esta situación promoviendo la formalización. Al obligar a las empresas a contratar directamente a su personal (inclusive al actualmente tercerizado vía sindicatos), se espera que estos trabajadores pasen a tener contratos de trabajo regulares, con seguridad social, prestaciones, estabilidad reforzada y posibilidad de sindicalización real. Esto va en línea con el objetivo de trabajo decente y digno: ningún trabajador debe permanecer en una zona gris de la legalidad laboral. La Corte Suprema de Justicia ha sostenido que el empleo mediado por falsos sindicatos acarrea “trabajo sin derechos... un trabajo precario”⁵, lo cual lesiona la garantía constitucional del derecho al trabajo en condiciones dignas (art. 25 C.P.). Por ende, la reforma propuesta busca eliminar la causa de esa precariedad.

Un tercer fundamento es reforzar el principio de igualdad ante la ley laboral y eliminar ventajas competitivas basadas en el incumplimiento de normas. Actualmente, empresas que recurren a contratos sindicales reducen costos laborales de forma artificial (no pagan ciertos recargos, prestaciones completas, indemnizaciones, etc.), obteniendo una ventaja

⁴ sur.org.co

⁵ **Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.** (30 de junio de 2021). *Sentencia SL-3086-2021 (Rad. No. 79229)*. Bogotá, Colombia.

comparativa sobre aquellas empresas cumplidoras que contratan directamente a su personal. Esta competencia desleal incentiva a que más empleadores opten por esquemas irregulares para reducir costos, creando una “carrera hacia el abismo” en materia de estándares laborales. Al proscribir el contrato sindical, se establece un **piso común**: todos los empleadores deberán respetar las mismas obligaciones laborales, nivelando el terreno y estimulando una competencia basada en productividad y no en violación de derechos. Esto contribuye a la formalización de la economía y a la financiación adecuada de la seguridad social (pues muchos de estos esquemas evaden aportes completos).

Desde la perspectiva legal, también es importante señalar que la continuidad de la figura del contrato sindical se hace insostenible ante los compromisos internacionales de Colombia. La OIT, mediante sus convenios y órganos de control, ha enfatizado que prácticas como los pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados o la tercerización vía “sindicatos” paralelos contrarían el espíritu del derecho de negociación colectiva. En particular, el Convenio 98 de la OIT (ratificado por Colombia mediante Ley 27 de 1976) obliga a las autoridades a fomentar la negociación colectiva auténtica entre empleadores y organizaciones de trabajadores, lo que es incompatible con esquemas en los que una empresa evita negociar con sus trabajadores creando un sindicato ad hoc. Asimismo, el Convenio 87 (sobre libertad sindical ratificado por Colombia mediante Ley 26 de 1976) consagra que los trabajadores deben poder asociarse libremente para defender sus intereses, algo vulnerado cuando la asociación sindical se convierte en instrumento del empleador.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT ha reiterado que figuras como los pactos colectivos pueden utilizarse para desalentar la afiliación sindical y debilitar a las organizaciones de trabajadores (Patiño, 2023). Mutatis mutandis, el contrato sindical produce un efecto similar o más grave: impide el surgimiento de sindicatos autónomos en los lugares donde opera, pues cubre formalmente a los trabajadores bajo un sindicato controlado. Por tanto, eliminar esta figura alineará la legislación colombiana con las recomendaciones internacionales y evitará que el país continúe siendo observado por el incumplimiento de los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT, de esta forma en febrero de 2024 la CEACR indicó que tomaba nota con interés de que el proyecto de reforma laboral preveía la eliminación de los contratos sindicales. Cabe anotar que incluso los órganos del sistema interamericano de derechos humanos enfatizan la importancia de proteger la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos fundamentales; mantener figuras que los erosionan podría acarrear responsabilidad internacional para el Estado.

Otra razón de peso es rescatar la credibilidad y fortaleza del sindicalismo colombiano. La proliferación de sindicatos de papel dedicados a la tercerización ha causado un daño reputacional al movimiento sindical, generando confusión entre la opinión pública y los mismos trabajadores sobre el rol de los sindicatos. Muchos trabajadores han asociado equivocadamente “sindicato” con precariedad, porque la única experiencia que han tenido es estar afiliados forzosamente a uno que no defiende sus derechos (Vásquez, 2025). Esto socava la construcción de un diálogo social genuino en las empresas y la confianza en la acción colectiva.

Al prohibir los contratos sindicales, se envía un mensaje contundente: los sindicatos deben ser para proteger a los trabajadores, no para explotarlos. Se espera que, eliminada esta figura, el sindicalismo auténtico pueda crecer en esos espacios laborales hoy captados por sindicatos de cartón, fortaleciendo la representación real de los trabajadores y el diálogo social.

Finalmente, desde un punto de vista económico-social, eliminar el contrato sindical es un paso necesario para **mejorar la calidad del empleo y la productividad**. Estudios internacionales señalan que la excesiva tercerización y la falta de estabilidad laboral inciden negativamente en la capacitación, la motivación y la productividad de la fuerza de trabajo. Al promover la estabilidad y la relación directa, las empresas invertirán más en formación de sus empleados y estos, sintiéndose protegidos, podrán comprometerse más con los objetivos empresariales. Además, la formalización de miles de trabajadores hoy tercerizados incrementará los ingresos de seguridad social y parafiscales, robusteciendo los sistemas de protección social.

En suma, el proyecto se justifica no solo por imperativos legales y éticos, sino también porque beneficia al conjunto de la sociedad al dignificar el trabajo, reducir la desigualdad (los tercerizados suelen ganar menos) y sentar bases para un crecimiento económico más inclusivo.

5. COMPETENCIA DEL CONGRESO

Del orden constitucional: Según lo dispuesto en los artículos 114 y 150 de la Constitución Política de Colombia:

ARTÍCULO 114. Corresponde al Congreso de la República reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer control político sobre el gobierno y la administración.

El Congreso de la República estará integrado por el Senado y la Cámara de Representantes.

ARTÍCULO 150. Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

1. Interpretar, reformar y derogar las leyes

Del orden legal: Según lo dispuesto en la Ley 3 de 1992:

ARTÍCULO 2: Tanto en el Senado como en la Cámara de Representantes funcionarán Comisiones Constitucionales Permanentes, encargadas de dar primer debate a los proyectos de acto legislativo o de ley referente a los asuntos de su competencia.

Las Comisiones Constitucionales Permanentes en cada una de las Cámaras serán siete (7) a saber: (...) Comisión Séptima. Compuesta de catorce (14) miembros en el Senado y diecinueve (19) en la Cámara de Representantes, conocerá de: estatuto del servidor público y trabajador particular; régimen salarial y prestacional del servidor público; organizaciones sindicales; sociedades de auxilio mutuo; seguridad social; cajas de previsión social; fondos de prestaciones; carrera administrativa; servicio civil; recreación; deportes; salud, organizaciones comunitarias; vivienda; economía solidaria; asuntos de la mujer y de la familia.

Parágrafo Transitorio 3o. Parágrafo adicionado por el artículo 1 de la Ley 2267 de 2022. De conformidad con lo establecido en el artículo 1o del Acto Legislativo número 02 de 2021, la Cámara de Representantes tendrá 16 representantes adicionales para los periodos constitucionales 2022-2026 y 2026-2030, que se distribuirán sumando dos (2) miembros en cada una de las 7 Comisiones Permanentes, y uno adicional en las comisiones Primera y Quinta.

Durante los cuatrienios 2022-2026 y 2026-2030, la Comisión de Derechos Humanos y Audiencias, la Comisión de Ética y Estatuto del Congresista, la Comisión para la Equidad de la Mujer, la Comisión Legal de Cuentas y de Investigación y Acusación de la Cámara de Representantes, estarán compuestas por dos miembros adicionales a lo establecido en la Ley 5a de 1992.

6. CONFLICTOS DE INTERÉS

El artículo 293 de la Ley 5 de 1992, modificado por el artículo tercero de la Ley 2003 de 2019, establece la obligación de los autores y ponentes de declarar las posibles circunstancias o eventos que puedan configurar un conflicto de interés, conforme al artículo 286 de la Ley 5 de 1992, el cual dispone que:

“Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.

c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.”

Se estima que, como resultado de la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley, no se generaría un conflicto de intereses, ya que no se afecta el interés particular, actual y directo de los congresistas, ni de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Esto se debe a que la armonización que se propone es una medida de carácter general.

Ahora bien, en cuanto a los elementos que deben concurrir para que se configure la violación al régimen de conflictos de interés como causal de pérdida de investidura, el

Consejo de Estado, en sentencia proferida el 10 de noviembre de 2009, hace las siguientes precisiones:

“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concorra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.

Se recuerda que la descripción de los posibles conflictos de interés que puedan presentarse durante el trámite del presente Proyecto de Ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5 de 1992, modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al congresista de identificar causales adicionales.

7. IMPACTO FISCAL

La Ley 819 de 2003, "Por la cual se dictan normas orgánicas en materia de presupuesto, responsabilidad y transparencia fiscal, y se dictan otras disposiciones", establece en su artículo séptimo lo siguiente:

“El impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Para estos propósitos, deberá incluirse expresamente en la exposición de motivos y en las ponencias de trámite respectivas los costos fiscales de la iniciativa y la fuente de ingreso adicional generada para el financiamiento de dicho costo”.

Conforme a lo expuesto, se señala que el presente Proyecto de Ley podría generar un impacto fiscal en relación con las fuentes de financiación del Presupuesto General de la Nación. No obstante, la Corte Constitucional, en las sentencias C-911 de 2007 y C-502 de 2007, precisó que el impacto fiscal de las disposiciones normativas no debe ser un obstáculo ni una barrera que impida el ejercicio de la función legislativa y normativa por parte de las corporaciones públicas.

Así las cosas, es necesario señalar que el Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, dispone de los elementos técnicos necesarios para evaluar el impacto potencial sobre el erario público. Incluso, tiene la capacidad de demostrar a los miembros del Poder Legislativo la viabilidad financiera de la propuesta en estudio. Este

proceso, sin embargo, debe entenderse como un ejercicio de persuasión y racionalidad legislativa, y no como un impedimento o veto.

8. PLIEGO DE MODIFICACIONES

| TEXTO RADICADO | TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE |
|---|---|
| <p>ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene por objeto suprimir del ordenamiento jurídico laboral colombiano la figura del contrato sindical, con el fin de fortalecer la protección de los derechos laborales y la libertad sindical, evitando la tercerización laboral indebida/irregular y garantizando la negociación colectiva auténtica.</p> | <p>ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene por objeto suprimir del ordenamiento jurídico laboral colombiano la figura del contrato sindical, con el fin de fortalecer la protección de los derechos laborales y la libertad sindical, evitando la tercerización laboral indebida o irregular y garantizando la negociación colectiva auténtica.</p> |
| <p>ARTÍCULO 2. 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:</p> <p>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.</p> <p>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</p> | <p>ARTÍCULO 2°. Prohibición de los contratos sindicales para la prestación de servicios o la ejecución de obras.</p> <p>Subroguese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>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, así como de cualquier otra figura o modalidad que tenga por objeto encomendar a uno o varios sindicatos de trabajadores (por medio de sus afiliados), la ejecución de obras, la realización de trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros, a cambio de una remuneración, contraprestación o precio.</p> |
| | <p>Artículo 3. Transitorio Los contratos sindicales que se encuentren vigentes a la fecha de promulgación de la presente ley continuarán en ejecución únicamente hasta tanto los trabajadores afiliados partícipes sean</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>beneficiarios de acuerdos de formalización laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1610 de 2013.</p> <p>En dichos acuerdos deberá participar el sindicato de la empresa contratante o, en su defecto, el sindicato más representativo del sector, con la participación y acompañamiento del Ministerio del Trabajo.</p> <p>La responsabilidad por la ejecución de los contratos sindicales recaerá en el sindicato de trabajadores que los haya suscrito, tanto de las obligaciones directas derivadas del contrato, como del cumplimiento de las obligaciones que correspondan a sus afiliados, conforme a las disposiciones legales vigentes.</p> <p>Parágrafo primero. El proceso de formalización laboral a que hace referencia este artículo, no podrá exceder el término de veinticuatro (24) meses, contados a partir de la promulgación de la presente ley.</p> <p>Vencido dicho término, los trabajadores vinculados en el marco de contratos sindicales se entenderán vinculados directamente con la empresa contratante, en los términos y condiciones previstos por la legislación laboral vigente</p> |
| | <p>Artículo 4. El Ministerio del Trabajo, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, deberá establecer mesas técnicas de seguimiento con el propósito de garantizar el cumplimiento de lo aquí dispuesto y la efectiva formalización de los trabajadores vinculados mediante contratos sindicales.</p> |
| <p>ARTÍCULO 3. Vigencia y derogatorias. La presente disposición rige a partir de la fecha de sanción y publicación, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.</p> | <p>Artículo 5º. Vigencia y derogatorias. La presente disposición rige a partir de la fecha de sanción y deroga los artículos 483 y 484 del CST y las demás disposiciones que le sean contrarias.</p> |

9. PROPOSICIÓN

Con fundamento en las consideraciones anteriores, de manera respetuosa solicito a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes dar primer debate y aprobar el ***Proyecto de Ley 305 de 2025 Cámara “Por medio de la cual se prohíbe la figura de contrato sindical y se dictan otras disposiciones”***, conforme al texto que se anexa:

De los Honorables Congresistas,


MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara por Bogotá

10. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY 305 DE 2025 CÁMARA “POR MEDIO DEL CUAL SE PROHIBE LA FIGURA DEL CONTRATO SINDICAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

*El Congreso de Colombia,
DECRETA:*

ARTÍCULO 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto suprimir del ordenamiento jurídico laboral colombiano la figura del contrato sindical, con el fin de fortalecer la protección de los derechos laborales y la libertad sindical, evitando la tercerización laboral indebida o irregular y garantizando la negociación colectiva auténtica.

ARTÍCULO 2°. Prohibición de los contratos sindicales para la prestación de servicios o la ejecución de obras.

Subroguese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual 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, así como de cualquier otra figura o modalidad que tenga por objeto encomendar a uno o varios sindicatos de trabajadores (por medio de sus afiliados), la ejecución de obras, la realización de trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros, a cambio de una remuneración, contraprestación o precio.

Artículo 3. Transitorio Los contratos sindicales que se encuentren vigentes a la fecha de promulgación de la presente ley continuarán en ejecución únicamente hasta tanto los trabajadores afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 1610 de 2013.

En dichos acuerdos deberá participar el sindicato de la empresa contratante o, en su defecto, el sindicato más representativo del sector, con la participación y acompañamiento del Ministerio del Trabajo.

La responsabilidad por la ejecución de los contratos sindicales recaerá en el sindicato de trabajadores que los haya suscrito, tanto de las obligaciones directas derivadas del contrato, como del cumplimiento de las obligaciones que correspondan a sus afiliados, conforme a las disposiciones legales vigentes.

Parágrafo primero. El proceso de formalización laboral a que hace referencia este artículo, no podrá exceder el término de veinticuatro (24) meses, contados a partir de la promulgación de la presente ley.

Vencido dicho término, los trabajadores vinculados en el marco de contratos sindicales se entenderán vinculados directamente con la empresa contratante, en los términos y condiciones previstos por la legislación laboral vigente

Artículo 4. El Ministerio del Trabajo, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, deberá establecer mesas técnicas de seguimiento con el propósito de garantizar el cumplimiento de lo aquí dispuesto y la efectiva formalización de los trabajadores vinculados mediante contratos sindicales.

Artículo 5º. Vigencia y derogatorias. La presente disposición rige a partir de la fecha de sanción y deroga los artículos 483 y 484 del CST y las demás disposiciones que le sean contrarias.

De los Honorables Congresistas,



MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara por Bogotá

11. REFERENCIAS

- Código Sustantivo del Trabajo, art. 481 y ss.
- Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara (Reforma Laboral “Trabajo por el cambio”).
- Sentencia Corte Suprema de Justicia SL3086-2021 (19 de mayo de 2021) y otras relacionadas.
- Sentencias Corte Constitucional C-1491-2000, C-465-2008, entre otras sobre libertad sindical.
- Convenios OIT 87, 98, 154 y recomendaciones de la CEACR y CLS sobre Colombia vocesporlptrabajo.orgsur.org.co.
- Central Unitaria de Trabajadores – CUT, comunicado CNU sobre contratos sindicales (marzo de 2025) cut.org.cocut.org.co.
- Escuela Nacional Sindical – ENS, investigaciones sobre tercerización y contrato sindical sur.org.cosur.org.co.
- Corporación Latinoamericana Sur, “*La reforma laboral y el contrato sindical*” por Héctor Vásquez (2025) sur.org.cosur.org.co.
- Voces por el Trabajo (CLA), columna “*Demandaron los pactos colectivos, ¿qué pasará con ellos?*” de Marcelo Patiño (2023) vocesporlptrabajo.orgvocesporlptrabajo.org.
- Red de Solidaridad de la Maquila (Maquila Solidarity Network), informe sobre legitimación de contratos colectivos en México (2023) maquilasolidarity.orgmaquilasolidarity.org.
- Legislación comparada (Decreto 001-2022 Perú sobre tercerización; reforma laboral México 2019; normativa Argentina y Unión Europea sobre subcontratación).