

Bogotá D.C., diciembre de 2025

Señor,

JAIME LUIS LACOUTURE
SECRETARIO GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Referencia: Proyecto de Ley No. ___ de 2025 “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICAN LOS ARTÍCULOS 481, 482 Y 448 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO”

Respetado Secretario,

En nuestra condición de Congresistas de la República, en uso del derecho que consagra el artículo 154 de la Constitución Política y los artículos 139 y 140 de la Ley 5ª. de 1992 y art. 13 de la Ley 974 de 2005, nos permitimos presentar a consideración del Honorable Congreso, el presente Proyecto de ley “Por medio del cual se modifica la Ley 1448 de 2011 y se dictan disposiciones para la reparación integral de los Sujetos de Reparación Colectiva bajo la modalidad de restitución en materia tributaria”, con su respectiva exposición de motivos, en consecuencia, le solicitamos se sirva dar inicio al trámite legislativo respectivo.

Por los Honorables Congresistas,



GILDARDO SILVA MOLINA
Representante a la Cámara
Departamento de Valle del Cauca



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

PROYECTO DE LEY NO. ____ DE 2025

**POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICAN LOS ARTICULO 481, 482 Y 448 DEL CÓDIGO
SUSTANTIVO DEL TRABAJO**

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

DECRETA:

TITULO I

CAPITULO I

GENERALIDADES

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto modificar tres artículos del Código Sustantivo del Trabajo, así: el artículo 481 en lo pertinente a la regulación de pactos colectivos, el artículo 482 en lo pertinente a la prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales y el artículo 448 en lo relacionado con las funciones de las autoridades para la protección del derecho de huelga regulado por la Ley.

CAPITULO II

Artículo 2°. Regulación de pactos colectivos. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“**Artículo 481. Prohibición de pactos colectivos.** Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, donde haya presencia de organizaciones sindicales en cualquier nivel.



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

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

Artículo 3°. 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 4°. Funciones de la Autoridades. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTICULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.
2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquier de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

3. Cuando el sindicato acredite ante las autoridades y empleadores que la huelga es respaldada por la mayoría los trabajadores de la o las empresas concernidas, aquellos no autorizarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. En caso contrario, solo ejercerán el derecho de huelga los trabajadores que decidan secundarla, de modo que se garantice la libertad de trabajo de los no huelguistas.
4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.
5. En ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones de trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga hasta que estimen pertinente o de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento para que defina la controversia.”

Artículo 5°. Vigencia. La presente ley deroga las normas que le sean contrarias y rige a partir de la fecha de su promulgación.

Por los Honorables Congresistas,



GILDARDO SILVA MOLINA
Representante a la Cámara
Departamento de Valle del Cauca



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

PROYECTO DE LEY NO. ____ DE 2025

POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICAN LOS ARTICULOS 481, 482 Y 448 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

i. Objeto del Proyecto

El presente Proyecto de Ley tiene por objeto modificar los artículos 481, 482 y 448 del Código Sustantivo del Trabajo, con el fin de fortalecer la protección de los derechos colectivos del trabajo en Colombia, en particular la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho fundamental de huelga.

Para tal efecto, la iniciativa legislativa regula de manera estricta la celebración de pactos colectivos en contextos donde exista presencia sindical, prohíbe la utilización de contratos sindicales como mecanismos de intermediación para la prestación de servicios o la ejecución de obras, y redefine las funciones de las autoridades competentes durante el desarrollo de la huelga, estableciendo garantías orientadas a asegurar su ejercicio efectivo, pacífico y libre de prácticas antisindicales

ii. Justificación General

El presente Proyecto de Ley se fundamenta en la necesidad de fortalecer el sistema de protección de los derechos colectivos del trabajo en Colombia, en especial la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho fundamental de huelga, como componentes estructurales del Estado Social de Derecho y como instrumentos esenciales para la realización del trabajo en condiciones dignas y justas.

En el desarrollo de las relaciones laborales se han consolidado prácticas y figuras jurídicas que, aun cuando formalmente admitidas en el ordenamiento, han sido utilizadas de manera reiterada para debilitar la organización sindical, fragmentar la representación de los trabajadores y desnaturalizar la negociación colectiva como mecanismo principal de determinación de las condiciones de trabajo. Entre estas prácticas se destacan la celebración de pactos colectivos en contextos de presencia sindical y el uso de contratos

sindicales como instrumentos de intermediación para la prestación de servicios o la ejecución de obras, fenómenos que han contribuido a procesos de precarización, deslaboralización y sustitución de empleo formal.

Asimismo, se ha evidenciado una protección insuficiente del derecho de huelga frente a conductas empresariales orientadas a neutralizar su eficacia, tales como la sustitución de huelguistas, el esquirolaje en sus diversas modalidades y otras prácticas antisindicales que afectan el equilibrio de fuerzas en el conflicto colectivo. La ausencia de reglas claras y de un marco normativo robusto que delimite las funciones de las autoridades durante el desarrollo de la huelga ha incidido negativamente en el ejercicio real y efectivo de este derecho fundamental.

En este contexto, las medidas previstas en el Proyecto de Ley: La prohibición de los pactos colectivos cuando exista presencia de organizaciones sindicales, la prohibición de los contratos sindicales utilizados como mecanismos de tercerización laboral, y la redefinición de las funciones de las autoridades competentes para garantizar el ejercicio efectivo, pacífico y protegido del derecho de huelga, se orientan a restablecer la centralidad de la negociación colectiva, asegurar la autonomía y unidad de la acción sindical y prevenir prácticas que menoscaban la libertad sindical.

Estas disposiciones buscan, además, armonizar la legislación interna con los estándares internacionales en materia de derechos colectivos del trabajo, particularmente los derivados de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, así como de los compromisos internacionales asumidos por el Estado colombiano. En consecuencia, el Proyecto de Ley pretende corregir distorsiones normativas y prácticas históricas que han debilitado la capacidad de representación colectiva de los trabajadores, promoviendo relaciones laborales más equilibradas, estables y respetuosas de la dignidad humana.

iii. Justificación específica: Razón de cada medida del Proyecto.

Artículo 2: regulación de pactos colectivos



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

La prohibición de la celebración de pactos colectivos en aquellos escenarios en los que exista presencia de organizaciones sindicales se justifica en la necesidad de garantizar el ejercicio efectivo de la libertad sindical y de preservar la negociación colectiva como el mecanismo constitucionalmente preferente para la regulación de las condiciones de trabajo.

La libertad sindical, consagrada en el artículo 39 de la Constitución Política, no se limita al reconocimiento formal del derecho de asociación, sino que comprende la garantía de que las organizaciones sindicales puedan desarrollar plenamente sus funciones de representación, defensa y negociación colectiva, sin interferencias directas o indirectas del empleador. En este sentido, la coexistencia de pactos colectivos con sindicatos activos en la empresa constituye una forma de injerencia que debilita la autonomía sindical, al promover esquemas de negociación paralela con trabajadores no sindicalizados y fragmentar la representación colectiva.

Asimismo, el artículo 55 de la Constitución reconoce la negociación colectiva como un derecho fundamental y como instrumento esencial para el equilibrio de las relaciones laborales. La utilización de pactos colectivos en presencia sindical desnaturaliza este derecho, en tanto permite eludir el diálogo con las organizaciones representativas de los trabajadores y vacía de contenido la función negociadora que el ordenamiento jurídico asigna al sindicato. Esta práctica resulta contraria a los principios de unidad de negociación y de buena fe que deben regir las relaciones laborales colectivas.

Desde la perspectiva del bloque de constitucionalidad, la medida encuentra sustento en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que obligan al Estado a proteger la autonomía sindical y a fomentar la negociación colectiva libre y voluntaria entre empleadores y organizaciones de trabajadores, así como a prevenir actos de injerencia que menoscaben su ejercicio. Los órganos de control de la OIT han advertido que la celebración de acuerdos colectivos con trabajadores no sindicalizados, cuando existen sindicatos en la empresa, puede constituir una práctica antisindical al desincentivar la afiliación y debilitar la capacidad negociadora de las organizaciones sindicales.

La jurisprudencia colombiana ha reiterado - Sentencias C-465 de 2008 y C- 547 de 2000- que el legislador se encuentra habilitado para adoptar medidas dirigidas a garantizar la efectividad de los derechos colectivos del trabajo y a corregir prácticas que, aun siendo formalmente válidas, afectan su contenido esencial. En este marco, la prohibición de los pactos colectivos en presencia sindical se configura como una medida razonable y proporcional, orientada a restablecer la centralidad de la negociación colectiva y a prevenir mecanismos que distorsionan el equilibrio propio del conflicto laboral colectivo.

En consecuencia, la medida propuesta no restringe la autonomía individual de los trabajadores, sino que protege el interés colectivo y fortalece el ejercicio democrático de la negociación colectiva, asegurando que la determinación de las condiciones de trabajo se realice a través de organizaciones sindicales representativas, en coherencia con la Constitución, los compromisos internacionales y los principios estructurales del derecho laboral colectivo.

Artículo 3: Prohibición de contratos sindicales para prestación de servicios o ejecución de obras

La prohibición de la celebración de contratos sindicales o de cualquier otro acuerdo de naturaleza civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones sindicales la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios a cambio de un precio se fundamenta en la necesidad de preservar la finalidad constitucional de la organización sindical y de garantizar la protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores.

El trabajo, en tanto derecho fundamental y obligación social, debe desarrollarse en condiciones dignas y justas, conforme a lo dispuesto en el artículo 25 de la Constitución Política. Sin embargo, la utilización del contrato sindical como mecanismo de provisión de mano de obra ha propiciado esquemas de deslaborización y precarización, mediante los cuales se sustituyen relaciones laborales directas por vínculos contractuales que eluden las garantías propias del contrato de trabajo y el acceso efectivo a la seguridad social. Esta práctica resulta contraria al principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, consagrado en el artículo 53 de la Constitución.



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

Desde la perspectiva de la libertad sindical, consagrada en el artículo 39 de la Constitución, la instrumentalización de las organizaciones sindicales como intermediarios laborales desnaturaliza su esencia y compromete su autonomía e independencia. Al asumir funciones propias del empleador o del contratista de servicios, el sindicato se ve expuesto a relaciones de dependencia económica y funcional frente a terceros, lo que afecta su capacidad de representación y defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, y debilita su rol como sujeto de negociación colectiva.

La medida propuesta encuentra respaldo en el bloque de constitucionalidad, particularmente en los Convenios 87 y 98 de la OIT, que imponen al Estado el deber de garantizar la autonomía sindical y de proteger a las organizaciones de trabajadores frente a actos de injerencia que menoscaben su libertad o su capacidad de acción. La doctrina del Comité de Libertad Sindical de la OIT ha advertido que las organizaciones sindicales no deben ser utilizadas como mecanismos de suministro de mano de obra ni asumir funciones ajenas a su naturaleza, por cuanto ello compromete su independencia y distorsiona el sistema de relaciones laborales.

De igual forma, la jurisprudencia ha reconocido que el legislador se encuentra habilitado para intervenir y limitar figuras jurídicas cuando estas, aun revestidas de legalidad formal, son utilizadas para desconocer derechos laborales fundamentales o para eludir el régimen de protección al trabajo y a la seguridad social. La sentencia C-614 de 2009 reitera que el Estado tiene el poder de regular mecanismos contractuales cuando estos son utilizados para desvirtuar las relaciones laborales y afectar la estabilidad en el empleo. Además, la Sentencia C-171 de 2012 reitera la aplicación del principio de protección de los derechos laborales y la necesidad de impedir el uso de contratos para eludir los derechos que deben ser garantizados a los trabajadores.

En este sentido, la prohibición de los contratos sindicales como instrumentos de intermediación laboral constituye una medida razonable y proporcionada, orientada a corregir prácticas que afectan la dignidad del trabajo y el equilibrio de las relaciones laborales.

- **Principios del Derecho Laboral protegidos:**



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

- a) **Primacía de la realidad:** Este principio establece que la relación laboral debe ser determinada no por las formalidades de los documentos que la rodean, sino por las circunstancias reales que evidencian una relación de subordinación laboral.
- b) **Protección al trabajador:** El derecho laboral se orienta a proteger la parte más débil de la relación laboral, el trabajador, garantizando derechos que aseguren su estabilidad, dignidad y bienestar.
- c) **Libertad sindical:** Reconocida en el artículo 39 de la Constitución, este principio garantiza la autonomía de las organizaciones sindicales para organizar y promover los intereses colectivos de los trabajadores, sin injerencias externas.
- d) **Negociación colectiva:** Este principio reconoce a la negociación colectiva como el mecanismo privilegiado para regular las condiciones de trabajo, y es un derecho fundamental de los trabajadores, que debe ser respetado y promovido en todos los ámbitos laborales.
- e) **Buena fe:** En las relaciones laborales debe prevalecer el principio de buena fe, lo que implica una actuación honesta y transparente tanto de empleadores como de empleados.
- f) **irrenunciabilidad de los derechos laborales:** Ningún acuerdo o pacto entre las partes puede contravenir los derechos fundamentales establecidos por la ley, y en caso de conflicto, siempre prevalecerán las condiciones más favorables para el trabajador.

En consecuencia, la medida propuesta no restringe la existencia ni el funcionamiento legítimo de las organizaciones sindicales, sino que protege su finalidad constitucional, fortalece su autonomía y contribuye a la formalización de las relaciones laborales. Con ello, el Proyecto de Ley busca asegurar que la acción sindical se desarrolle en coherencia con su rol constitucional y que las condiciones de trabajo sean reguladas a través de relaciones laborales auténticas, respetuosas de los derechos fundamentales de los trabajadores y de los principios del Estado Social de Derecho.

Artículo 4: Funciones de las autoridades y protección del derecho de Huelga



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

La presente medida tiene por objeto reforzar la protección jurídica del derecho de huelga, como derecho constitucional de los trabajadores y como manifestación esencial de la libertad sindical y de la negociación colectiva, asegurando su ejercicio efectivo y evitando prácticas que lo vacíen de contenido.

El artículo 56 de la Constitución Política reconoce la huelga como un derecho fundamental, cuyo ejercicio constituye un instrumento legítimo de presión colectiva en el marco de los conflictos laborales. Este derecho se encuentra estrechamente vinculado con la libertad sindical consagrada en el artículo 39 superior, en la medida en que permite a las organizaciones sindicales desplegar acciones colectivas orientadas a la defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. En tal sentido, el reconocimiento constitucional de la huelga impone al Estado el deber de adoptar medidas normativas que garanticen su efectividad real y no meramente formal.

La jurisprudencia constitucional ha reiterado que la huelga es un elemento estructural del sistema de relaciones laborales colectivas y un mecanismo indispensable para el equilibrio entre las partes. En particular, la Corte Constitucional ha señalado que el ejercicio legítimo de la huelga no puede dar lugar a represalias, sanciones ni afectaciones laborales, y que las regulaciones legales deben orientarse a su protección y no a su neutralización. Asimismo, ha precisado que el legislador se encuentra habilitado para regular este derecho, siempre que no se desnaturalice su contenido esencial ni se impongan restricciones desproporcionadas.

Desde la perspectiva del bloque de constitucionalidad, los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, así como la doctrina reiterada de sus órganos de control, reconocen la huelga como una manifestación legítima de la libertad sindical y prohíben las conductas que, como la sustitución de trabajadores en huelga o el esquirolaje, priven a este derecho de su eficacia. Estas prácticas, al neutralizar el impacto de la huelga, alteran el equilibrio propio del conflicto colectivo y afectan gravemente la autonomía sindical.

En este contexto, la modificación normativa propuesta busca fortalecer las garantías para el ejercicio del derecho de huelga, delimitando de manera clara las funciones de las autoridades y prohibiendo prácticas que afecten su eficacia, con el fin de asegurar que este derecho pueda ejercerse de manera libre, pacífica

y efectiva. Con ello, el Proyecto de Ley reafirma el compromiso del Estado con la protección de los derechos colectivos del trabajo y con la consolidación de un sistema de relaciones laborales acorde con los principios del Estado Social de Derecho.

iv. Impacto fiscal.

El presente Proyecto de Ley no genera impacto fiscal, dado que sus disposiciones se limitan a introducir ajustes normativos de carácter regulatorio en materia de derecho laboral colectivo, sin crear nuevas entidades, cargos públicos, subsidios, transferencias ni obligaciones financieras a cargo del Estado. Asimismo, la iniciativa no implica la asignación de recursos del Presupuesto General de la Nación ni la modificación de las apropiaciones vigentes.

En este sentido, el proyecto no comporta erogaciones directas, ciertas o cuantificables para las finanzas públicas, por lo que, de conformidad con lo previsto en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003 y la jurisprudencia constitucional aplicable, no resulta exigible la elaboración de un estudio de impacto fiscal, siendo suficiente la manifestación expresa de su inexistencia.

v. Posible conflicto de interés.

La iniciativa legislativa tiene un carácter general, abstracto e impersonal, en la medida en que regula aspectos estructurales del derecho laboral colectivo y está dirigida a un universo indeterminado de destinatarios, sin establecer beneficios, cargas o ventajas particulares en favor de personas, grupos o sectores específicos plenamente identificables.

Las disposiciones contenidas en el Proyecto de Ley no generan efectos jurídicos individualizados ni producen consecuencias directas, inmediatas o exclusivas para los congresistas, sus familiares o personas con las que tengan vínculos económicos o profesionales. Por el contrario, sus efectos son de alcance general y se proyectan sobre el conjunto de las relaciones laborales, en desarrollo de la función legislativa y del interés público que la orienta.



Redes Sociales:

@gildardosilvaph

En consecuencia, de manera general, la participación de los congresistas en el trámite del presente Proyecto de Ley no configura, por sí misma, un conflicto de interés en los términos del artículo 286 de la Ley 5 de 1992. No obstante, se recuerda que corresponde a cada congresista, en ejercicio de su deber de autorregulación y transparencia, evaluar de manera individual la existencia de circunstancias particulares que puedan comprometer su imparcialidad y, de ser el caso, proceder a declararlo conforme a la ley y al reglamento del Congreso.

Por los Honorables Congresistas,



GILDARDO SILVA MOLINA
Representante a la Cámara
Departamento de Valle del Cauca



Redes Sociales:

@gildardosilvaph