



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CAMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XVII - N° 186

Bogotá, D. C., martes 29 de abril de 2008

EDICION DE 28 PAGINAS

DIRECTORES:

EMILIO RAMON OTERO DAJUD
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JESUS ALFONSO RODRIGUEZ CAMARGO
SECRETARIO GENERAL (E.) DE LA CAMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PUBLICO

SENADO DE LA REPUBLICA

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACTO LEGISLATIVO NUMERO 15 DE 2008 SENADO

por el cual se adiciona el artículo 178 y se modifica el artículo 274 de la Constitución Política de Colombia"

Doctor

Juan Carlos Vélez

Presidente Comisión I Constitucional

Senado de la República

Ciudad

Referencia: Informe de ponencia para primer debate del Proyecto de Acto Legislativo número 15/2008 Senado **"Por el cual se adiciona el artículo 178 y se modifica el artículo 274 de la Constitución Política de Colombia"**

Señor Presidente:

En cumplimiento del encargo que me hiciera la Mesa Directiva de la Comisión Primera para rendir ponencia para primer debate del proyecto de la referencia y de conformidad con lo dispuesto por la Constitución Política y por la Ley 5ª de 1992, sometemos a consideración de los honorables Congresistas el presente escrito:

Objetivos del proyecto de Acto Legislativo

El proyecto busca, de una parte, fijar competencia para ejercer vigilancia en la gestión fiscal de la Auditoría General de la República en cabeza de la Cámara de Representantes, para que de esta manera se cierre el círculo del control fiscal en el país. En efecto, es la Cámara de Representantes quien examina y fenece la Cuenta General del Presupuesto y del Tesoro y el balance consolidado de la Nación, presentados por el Contador General de la Nación, previo el dictamen emitido por el Contralor General de la República. A su turno, la Auditoría General de la República realiza el control a la gestión de esta última. Al contar la Cámara de Representantes con el resultado de la gestión tanto de la Contraloría como de la Auditoría, tendrá los elementos de juicio suficientes para efectuar el examen de las finanzas públicas y emitir el feneamiento de las cuentas correspondientes a una vigencia fiscal.

De otra parte, se pretende ampliar el periodo del Auditor, señalando un plazo que permita evaluar la gestión fiscal desarrollada por cada administración de los organismos vigilados, en forma global y no fraccionada como se viene haciendo hasta ahora; y que, a su vez, facilite la planeación y ejecución de proyectos a mediano y largo plazo cuya finalidad sea coadyuvar a la transfor-

mación, depuración y modernización de los órganos instituidos para el control de la gestión fiscal.

CONSIDERACIONES.

El constituyente de 1991 quiso garantizar que la administración y manejo de todos los fondos y bienes públicos, tanto del nivel central como del territorial, fueran vigilados y controlados por organismos autónomos de carácter técnico para asegurar la correcta aplicación y destinación de los mismos.

En consecuencia, y siendo que también la Contraloría General de la República maneja y administra recursos públicos, consideró necesario que su gestión fiscal fuera a su vez vigilada, creando para el efecto la figura del Auditor General de la República.

El legislador para facilitar la función del Auditor señalado en el artículo 274 de la Constitución Política, mediante la Ley 106 de 1993, estructuró la Auditoría Externa, como una dependencia de la Contraloría General de la República, razón por la cual en aras de amparar la independencia del vigilante respecto del vigilado, la Corte constitucional dispuso que el Órgano que ejerciera el control fiscal de la Contraloría General de la República debía gozar de autonomía jurídica, administrativa y presupuestal¹.

Atendiendo lo dispuesto por la Corte Constitucional, el legislativo facultó al ejecutivo para organizar a la Auditoría como un órgano autónomo e independiente. En ejercicio de esta facultad el Gobierno Nacional expidió el Decreto Ley 272 de 2000, por el cual se determina la organización y funcionamiento de la Auditoría General de la República.

No obstante, el citado Decreto no determinó quién, a su turno, vigilara la gestión fiscal del nuevo órgano de control, razón por la cual, la Corte Constitucional, en sentencia 803 de 2003, con ponencia del magistrado Rodrigo Escobar Gil, señaló:

La garantía de autonomía de la que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, goza la Auditoría General de la Nación, lleva la consideración de que tal órgano de control no es destinatario de la vigilancia fiscal que por vía de una cláusula general de competencia se atribuye a la Contraloría General de la República. En la Sentencia C-499 de 1998, la Corte señaló que la Auditoría General de la Nación goza de la misma autonomía que se

¹ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-499 de 1998 "Aunque la norma constitucional no especifica en qué términos debe desarrollarse la vigilancia de la gestión fiscal de la Contraloría General de la República por parte del auditor, la vigencia del principio de legalidad y de los principios de moralidad y probidad en el manejo de los recursos y bienes públicos impone concluir que la anotada vigilancia debe producirse con la misma intensidad y de conformidad con los mismos principios que regulan el control fiscal que la Contraloría General de la República realiza frente a las restantes entidades y organismos del Estado. Si ello es así, la auditoría a que se refiere el artículo 274 de la Constitución Política debe contar con todas aquellas garantías de autonomía que el Estatuto Superior depara a los órganos que llevan a cabo la vigilancia de la gestión fiscal en Colombia para la realización de sus funciones". (Se resalta)

predica de la Contraloría General de la República en el ejercicio de sus competencias de vigilancia fiscal. Sobre tal autonomía la Corte precisó que "... el ejercicio del control fiscal externo impone, como requisito esencial, que los órganos que lo lleven a cabo sean de carácter técnico y gocen de autonomía administrativa, presupuestal y jurídica." Agregó la Corte que la mencionada autonomía consiste, básicamente, en el "... establecimiento de una estructura y organización de naturaleza administrativa especializada, a la cual se le ha asignado un haz de competencias específicas en relación con la materia reseñada, que pueden ejercerse dentro de un cierto margen de libertad e independencia, a través de órganos propios, y que dispone, al mismo tiempo, de medios personales y de recursos materiales de orden financiero y presupuestal que puede manejar, dentro de los límites de la Constitución y la ley sin la injerencia ni la intervención de otras autoridades u órganos.

[...]

De este modo, se tiene que la autonomía de la Auditoría, que se deriva directamente de la Constitución, hace imperativo que la propia Carta sea la que asigne una competencia para el ejercicio del control fiscal sobre la gestión de ese órgano de raigambre constitucional. Como quiera que sobre la materia nada se dispuso en la Constitución, no hay entidad que tenga competencia para ejercer la vigilancia fiscal sobre la Auditoría General de la Nación..."

En virtud de lo expuesto, con el proyecto se busca adicionar el artículo 178 de la Constitución Política, asignando a la Cámara de Representantes la función de vigilar la gestión fiscal de la Auditoría General de la República, por considerar que ésta a través de la Comisión Legal de cuentas tiene solvencia técnica suficiente para cumplirla, como quiera que es la encargada de examinar y fenecer la cuenta general del presupuesto y del tesoro.

Ahora bien, el Auditor General de la República para el cumplimiento de su función de fiscalización de las contralorías del país, tiene previsto un periodo de dos años, el cual resulta excesivamente corto si se tiene en cuenta que el periodo de cada contralor es de cuatro años y sus planes y programas se extienden al mismo periodo, luego el auditor solo puede examinar una fracción de la gestión, debiendo continuar la vigilancia un nuevo auditor, disipándose de esta manera la unidad de criterio para emitir un concepto o un informe integral sobre la gestión realizada por cada administración de las contralorías. En efecto, cada Contraloría proyecta sus planes y programas para ser desarrollados en el periodo señalado en la Constitución o la Ley (4 años). Para que el control y seguimiento a la gestión de la administración sea oportuno y eficaz debe efectuarse como mínimo en el mismo lapso; de esta forma no solo se producen evaluaciones e informes anuales, parciales, sino evaluaciones globales por periodos que pueden o no ser concomitantes y que permitirán establecer el grado de cumplimiento de las metas trazadas por la administración y su contribución a la satisfacción de los cometidos estatales.

Igualmente para el cumplimiento de su misión: coadyuvar a la transformación, depuración y modernización de los órganos instituidos para el control de la gestión fiscal, un periodo tan corto no permite desarrollar planear y ejecutar programas a largo o mediano plazo, puesto que para ello se requeriría la actuación de varios auditores poniéndose en peligro la continuidad de los mismos, toda vez que para nadie es desconocido que cada administración quiere destacarse por sus propios proyectos descuidando los pendientes de administraciones anteriores.

Es por ello que con el presente proyecto de acto legislativo se propone ampliar a cuatro años el periodo del Auditor General de la República, equiparándolo de esta forma con el periodo de sus vigilados continuando con la tendencia constitucional de unificar en cuatro años los periodos de las autoridades del país como ocurre con Presidente de la República, Contralor General, Contralores Territoriales, gobernadores y alcaldes, entre otros. Las razones de este ajuste no son caprichosas, sino que buscan el mejoramiento de la gestión, pues se reitera que el periodo de dos años no es razonable teniendo en cuenta que las políticas públicas requieren de un lapso amplio para que puedan alcanzar los resultados esperados.

Proposición. Solicitamos a la Honorable Comisión Primera de Senado dar primer debate al proyecto de acto legislativo número 15 de 2008 Senado

"Por el cual se adiciona el artículo 178 y se modifica el artículo 274 de la Constitución Política de Colombia", según el texto original presentado.

Hernán Andrade Serrano

Senador Ponente

INFORME DE PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY NUMERO 209 DE 2007 SENADO, 190 DE 2007 CÁMARA

por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones."

Bogotá, D.C., 22 de abril de 2008

Doctora

NANCY PATRICIA GUTIÉRREZ CASTAÑEDA

Presidenta

Senado de la República

Ciudad

Referencia: Informe de ponencia para segundo debate al Proyecto de Ley 209 de 2007 Senado, 190 de 2007 Cámara, "Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones."

Señora Presidenta:

De conformidad con la designación que nos fue hecha, presentamos ponencia para segundo debate del Proyecto de Ley No. 209 de 2007 Senado, 190 de 2007 Cámara, "Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones", en los siguientes términos:

ANTECEDENTES

El proyecto, publicado en la Gaceta del Congreso número 604 del 27 de noviembre de 2007 fue presentado por el Gobierno Nacional, a través del Ministro de la Protección Social, constaba de cinco (5) artículos, en los cuales se abordan varias modificaciones al Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, acerca de la calificación de la suspensión colectiva de trabajo y la convocatoria de tribunales de arbitramento una vez han transcurrido sesenta (60) días de duración de la huelga. Dicho proyecto fue discutido y aprobado con algunas adiciones, modificaciones y aclaraciones en Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Congreso de la República, el pasado miércoles 2 de abril de 2008.

Este proyecto de ley, se debatió y se votó con solicitud de mensaje de urgencia presentado por el Gobierno en el mes de diciembre de 2007, tal como aparece en el expediente. Igualmente, este proyecto, estuvo incluido en las sesiones extraordinarias convocadas por el Gobierno Nacional mediante Decreto No. 096 del 17 de enero de 2008, posteriormente el Gobierno solicitó trámite de insistencia, tal como aparece documentalmente en el expediente.

OBJETIVO DEL PROYECTO

El proyecto objeto de análisis, busca trasladar a la jurisdicción ordinaria laboral la calificación de los ceses colectivos del trabajo y ampliar los mecanismos de composición en los casos de huelga y precisar un término dentro del cual es necesario el acuerdo de las partes para solicitar la convocatoria de un tribunal obligatorio de arbitramento, para de esta manera estar en conformidad con los convenios suscritos y ratificados con la organización internacional del trabajo.

MARCO CONCEPTUAL Y DESARROLLO DEL TEMA FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

ARTICULO 38: "Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en la sociedad."

2 SC-132/93 (MP. José Gregorio Hernández Galindo); SC-374/95 (MP. Antonio Barrera Carbonell); SC-534/93 (MP. Fabio Morón Díaz); SC-167/95 (MP. Fabio Morón Díaz); SC-586/95 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz y José Gregorio Hernández Galindo); SC-100/96 (MP. Alejandro Martínez Caballero); SC-272/96 (MP. Antonio Barrera Carbonell). Cita original en la Sentencia C-499 de 1998.

ARTICULO 39: “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado...”

ARTICULO 53: (...) “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna...”

ARTICULO 55: “Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley...”

ARTICULO 56: “Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador...”

ARTICULO 93: “Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno...”

BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

Dado que hay discusión respecto de la integración de los convenios con la OIT, ratificados por el Congreso Nacional, a la legislación interna en armonía con el artículo 53 constitucional antes citado, pasamos a una breve reflexión alrededor del tema de Bloque de Constitucionalidad, así:

a. En la Sentencia C-191 de 1998¹, en el fundamento 5 de la misma está escrito que:

“Efectivamente resulta posible distinguir dos sentidos del concepto de bloque de constitucionalidad. En un primer sentido de la noción, que podría denominarse bloque de constitucionalidad *stricto sensu*, se ha considerado que se encuentra conformado por aquellos principios y normas de valor constitucional, los que se reducen al texto de la Constitución propiamente dicha y a los tratados internacionales que consagren derechos humanos cuya limitación se encuentre prohibida durante los estados de excepción (C.P., artículo 93). Con respecto a la acepción estricta del concepto de bloque de constitucionalidad, esta Corporación ha sentado la siguiente doctrina:

“Como vemos, el bloque de constitucionalidad está compuesto por aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar de que puedan a veces contener mecanismos de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional *stricto sensu*”.

Más recientemente, la Corte ha adoptado una noción *lato sensu* del bloque de constitucionalidad, según la cual aquel estaría compuesto por todas aquellas normas, de diversa jerarquía, que sirven como parámetro para llevar a cabo el control de constitucionalidad de la legislación. Conforme a esta acepción, el bloque de constitucionalidad estaría conformado no sólo por el articulado de la Constitución sino, entre otros, por los tratados internacionales de que trata el artículo 93 de la Carta, por las leyes orgánicas y, en algunas ocasiones, por las leyes estatutarias. ...”

b. Posteriormente otras sentencias, como la C-582 de 1999, retoman esa misma distinción. Parece consolidarse así en la práctica jurisprudencial de la Corte y se piensa que las anteriores precisiones metodológicas llevaron a la misma a establecer que ciertas normas, consideradas por algunos operadores jurídicos como incorporados en el bloque de constitucionalidad, en realidad no forman parte del mismo por cuanto no existe ninguna disposición constitucional que remitiera a esas normas o principios. En la Sentencia C-358 de 1997, fundamento 6 está anotado que “la Constitución Colombiana no señala en ninguna de sus disposiciones que el conjunto de los tratados ratificados por Colombia debe ser tenido en cuenta por la Corte al examinar la constitucionalidad de las leyes”.

c. En Sentencia T-568 de 1999 fue señalado que los convenios de la OIT hacen parte del bloque de constitucionalidad y que, además, las resoluciones de los organismos de control, como el Comité de Libertad Sindical y el Consejo de Administración de la OIT, tenían obligatoriedad interna. Al respecto es de anotar que solicitada, como fue la nulidad de esta sentencia, la Corte por

Auto 078-A de 1999 la rechazó, apartándose de la decisión dos magistrados. En la salvedad leemos que “Aunque no puede excluirse que algunas normas relativas al derecho internacional del trabajo pueden, por su contenido y alcance, ser consideradas fuentes directas de derechos humanos no restringibles en los estados de excepción, definitivamente no es el caso de la regulación atinente a la calificación de los servicios públicos como esenciales o a la designación del órgano interno llamado a resolver sobre la ilegalidad de un determinado cese de actividades. La generalidad del derecho internacional del trabajo, de impronta universal, no es compatible con esta suerte de normativa que se desarrolla a nivel interno de los países, desde luego con sujeción a los principios generales consagrados en los convenios...”

d. En la sentencia C-468/97², hay referencia a las diferencias entre los convenios y las recomendaciones de la OIT, al respecto citamos el siguiente aparte:

“Diferencias entre los Convenios y las Recomendaciones.

2. De acuerdo con el artículo 19 de la Constitución de la OIT, la organización se pronuncia a través de convenios internacionales o de recomendaciones. Sin embargo, estos instrumentos no tienen la misma naturaleza jurídica. Los convenios son auténticas normas de derecho internacional que vinculan jurídicamente a los Estados, mientras que las recomendaciones no tienen tal característica pues son instrumentos que se limitan a señalar pautas para orientar la legislación y la práctica jurídica nacional. Los convenios buscan la ratificación de los Estados miembros a fin de que éstos adquieran compromisos internacionales. Es cierto que esa ratificación es *sui generis* en el derecho internacional, en tanto no se realiza de acuerdo con las normas de la Convención de Viena sobre el derecho de los tratados, sino que se efectúa por medio de una comunicación al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la aprobación interna del convenio. Sin embargo, esa ratificación tiene el mismo efecto que la de cualquier otro tratado, y es que el Estado respectivo asume obligaciones en el plano internacional. En otros términos, estas normas internacionales nacen abiertas a la ratificación, y como tal están destinadas a crear obligaciones internacionales para los Estados que los ratifican, mientras que, conforme a las propias normas de la OIT, las recomendaciones no están sujetas a ratificación, pues su objetivo no es que los Estados adquieran nuevos compromisos internacionales sino que se trata de sugerencias que la OIT formula a los Estados para que éstos, en lo posible, las desarrollen internamente. La obligación internacional que adquieren los Estados en relación con estas recomendaciones es entonces la de someter esas propuestas a consideración de sus autoridades internas, a fin de eventualmente desarrollarlas por medio de otras normas jurídicas. Igualmente deben los Estados informar a la OIT sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en las recomendaciones, pero en ningún momento se prevé la ratificación de tales recomendaciones, o que su contenido genere en sí mismo una obligación internacional. El artículo 19 ordinal 6° literal d) de la Constitución de la OIT es terminante en señalar que “salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los miembros ninguna otra obligación”.

Las recomendaciones, a diferencia de los convenios, no son entonces tratados, pues no generan, modifican o extinguen obligaciones internacionales para los Estados. Esa diversa naturaleza jurídica se manifiesta incluso en el distinto lenguaje empleado por la OIT, según el caso. Así, las recomendaciones tienden a ser redactadas como sugerencias o invitaciones a los Estados a desarrollar determinadas políticas, por lo cual se usa en general el modo condicional. La mayor parte de los artículos de estos documentos simplemente señalan que los Estados, los patronos o los trabajadores “deberían” efectuar determinada conducta, tal y como se puede observar mediante la lectura de las recomendaciones aprobadas por medio de la ley bajo revisión. Esto muestra que las recomendaciones no son, en estricto sentido, verdaderas normas jurídicas sino exhortaciones políticas a los Estados. En cambio, los convenios se formulan con el lenguaje preceptivo de las normas jurídicas, para lo cual basta revisar cualquiera de esos documentos jurídicos en donde se señala que los Estados “deberán” o se “comprometen” a efectuar determinadas políticas. Y no podía ser de otra forma pues mediante los convenios los Estados adquieren compromisos jurídicos internacionales.

¹ Sentencia C-191/98 M.P. Doctor Eduardo Cifuentes Muñoz.

² Sentencia C-582 de 1999, M.P. Doctor Alejandro Martínez Caballero.

³ Sentencia C-358/97 M.P. Doctor Eduardo Cifuentes Muñoz.

⁴ Sentencia T-568 de 1999, M.P. Doctor Carlos Gaviria Díez. Salvedad de los Magistrados Eduardo Cifuentes Muñoz y Vladimiro Naranjo Mesa.

⁵ Sentencia C-468/97 de 1997, M. P. Alejandro Martínez Caballero.

3. La propia Constitución destaca esa diferencia entre las recomendaciones y los convenios, ya que les confiere distinta eficacia jurídica interna. Así, el artículo 53 de la Carta incluye en la legislación interna a los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, mientras que en relación con las recomendaciones, no existe norma constitucional que las mencione. Todo lo anterior muestra que las recomendaciones y los convenios son figuras jurídicas de muy diverso alcance, tal y como esta Corporación ya lo había señalado (...).”

DERECHO DE HUELGA

El derecho de huelga, a pesar de no ser tratado de manera expresa por los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, ha sido considerado por el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos como derecho fundamental de los trabajadores, por ser este, el mecanismo idóneo para hacer efectivo el derecho de las organizaciones de trabajadores “de organizar sus actividades”.

Situación que como se mostró en el marco Constitucional arriba descrito, refleja la importancia y el desarrollo que se le ha dado al tema en el país; en especial lo dispuesto en los artículos 414 del Código Sustantivo del Trabajo, 450 del mismo código el que indica los casos en los cuales la suspensión colectiva es ilegal.

De igual manera la Corte Constitucional Colombiana se ha pronunciado en diversas oportunidades sobre el derecho a la huelga, reconociéndosele como mecanismo de los trabajadores para resolver los conflictos sociales que se presenten al interior de la empresa. De los varios pronunciamientos de la Corte se extraen apartes relevantes contenidos en la Sentencia C-1369 de 2000, con el fin de orientar la posición de este máximo Órgano frente al tema:

“El ejercicio del derecho de huelga no puede escaparse a la función social que le es inherente, como instrumento que permite mantener equilibrio entre las dos fuerzas del capital y el trabajo y asegurar relaciones laborales mas justas, lo cual repercute en la paz y en la convivencia social. De ahí que el legislador pueda regular dicho derecho a efectos de proteger otros intereses sociales iguales o superiores.

(...)

“...los conflictos colectivos se deben solucionar, a través de una dinámica dialéctica mediante la cual se brinde la posibilidad a las partes de acudir a los diversos medios para su solución alternativa, con el fin de propiciar un orden jurídico y material más justo

(...)

Hay que considerar, además, que el derecho de huelga es una opción que tienen los trabajadores para la solución del conflicto planteado en el pliego de peticiones; por lo tanto, al escogerla deben someterse a las contingencias económicas y jurídicas que ello implica. Dichas contingencias igualmente afectan al empleador, al no dar solución al conflicto oportunamente y dejar que se produzca la cesación colectiva del trabajo.(...)”

Por esto y en reconocimiento a la importancia que destaca el Derecho Laboral y en este caso el Derecho de huelga, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuenta con un Comité de Libertad Sindical, órgano especialista en el tema y que se ha pronunciado sobre el mismo en diversas oportunidades, de manera general sobre el tema y en ocasiones de manera específica a situaciones concretas que afrontan los países miembros.

Bajo este panorama, el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos han desarrollado el contenido y determinado el alcance del derecho a huelga derivado del artículo 3 del convenio No 87:

“Artículo 3:

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

En desarrollo de lo dispuesto en los Convenios y específicamente del 87, el Comité de Libertad Sindical se ha pronunciado mediante una recomendación respecto a la legalidad de la huelga en Colombia, manifestando que “dicha declaración no debería corresponder al gobierno, sino a un órgano independiente

de las partes y que cuente con su confianza, particularmente en aquellos casos en que éste es parte en un conflicto”.

En la legislación colombiana, el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 451) prevé que el Ministro de Protección Social tiene la facultad de determinar la legalidad de una huelga (Art. 450, párrafo 2).

En cuanto al caso colombiano, la Comisión de Expertos ha manifestado que la determinación acerca de la legalidad de una huelga “no debería corresponder al Ministerio de Trabajo sino a la autoridad judicial o a una autoridad independiente”.

A la luz de lo anterior, se constatan dos divergencias legislativas: La primera, entre el artículo 451 del CST que autoriza al Ministro de Protección Social a declarar la ilegalidad de la huelga, por un lado, y el principio del Comité de Libertad Sindical según el cual un asunto como éste no debería ser competencia de la autoridad administrativa.

Estudiando los antecedentes laborales en nuestro país encontramos que la voluntad inicial del legislador a través de la Ley 6 de 1945, fue la de permitir que la ilegalidad de la huelga fuese declarada por los jueces; a partir de 1948, con el Código Procesal del Trabajo, expedido bajo facultades de Estado de sitio se comienza a dismantelar tal facultad en el sentido de que los tribunales conocerían de la declaratoria de la ilegalidad de la huelga, en los casos que no se trataran de servicios públicos, en cuyo caso conocería el Ministerio del Trabajo, para por ultimo terminar siendo a través del Código Sustantivo del Trabajo de 1950 en el artículo 451, en donde se deja toda la competencia al Ministerio del trabajo. Lo que nos permite afirmar que la voluntad del legislador ha sido que sea un organismo independiente, pero el gobierno a través de los decretos expedidos con facultades extraordinarias fue el que modificó tal disposición.

Es en este sentido el Gobierno Nacional propone la presente iniciativa de reforma al ordenamiento legal para que sea la jurisdicción laboral la encargada de resolver sobre la legalidad de la suspensión colectiva del trabajo y a través de un proceso especial cuya celeridad es necesaria dadas las características del riesgo económico y social que implica un conflicto colectivo del trabajo con suspensión de actividades laborales.

Según información dada por el Ministerio de la Protección Social, éste desde el 2003 hasta la fecha de presentación del presente proyecto de ley, ha ejercido la potestad de convocar el tribunal de arbitramento después de transcurridos los 60 días de duración de la huelga, solo en una (1) oportunidad, en el resto han sido las partes las que han llegado a la solución del conflicto, de esta manera se presenta un cuadro comparativo que refleja dicha situación:

GRUPO DE RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVAS INFORME DE TRIBUNALES CONVOCADOS AÑOS 2006 - 2008 (ENERO)					
AÑOS	SOLICITADO POR SINDICATO	SOLICITADO POR EMPRESA	SOLICITADO CONJUNTAMENTE	SOLICITADO POR DECISIÓN DEL MPS (Art. 448 C.S.T. Núm 4)	TOTAL
2006	36	5	3	0	44
2007	34	1	1	1	37
2008	4	0	0	0	4
Total	74	6	4	1	85

Pese a lo cual el Gobierno con el fin de avanzar en materia de solución integral de los conflictos colectivos del trabajo, se propone que llegados los sesenta días de la suspensión colectiva del trabajo se abra un nuevo compás de espera a las partes para que procuren salvar las diferencias a través de los mecanismos más amplios de composición, incluida la solicitud del arbitraje, durante los tres (3) días hábiles siguientes a los sesenta (60) de huelga.

Si en este breve lapso las partes no pudieren convenir un arreglo al conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, deberá intervenir la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9º de la ley 278 de 1996 que dispone: “En los conflictos colectivos del trabajo, terminada la etapa de arreglo directo, cualquiera de los sectores representado en la Comisión podrá solicitar que ésta sea convocada con el objeto de oír a las partes en conflicto. Para tales efectos, la Comisión

podrá nombrar una subcomisión accidental que también estará integrada en forma tripartita”.

La Comisión nombrará una subcomisión accidental, la cual actuará como amigable componedor, pudiendo proponer fórmulas de arreglo tendientes a solucionar el conflicto colectivo. La renuencia a concurrir por alguna de las partes, no se constituirá en impedimento para que la subcomisión accidental sesione. Ella avocará las diligencias, vencidos los tres (3) días hábiles de los que se ha hablado, y extenderá sus oficios en cinco (5) días hábiles más, a cuyo término, y siempre que no fuere posible la construcción de una solución al conflicto, las partes podrán solicitar al Ministerio de la Protección Social la convocatoria de un tribunal obligatorio de arbitramento.

En relación con el tema del Arbitraje Obligatorio para poner fin a una huelga, extractamos de la exposición de motivos lo siguiente:

“Si bien el Convenio N° 87 no consagra expresamente el derecho a huelga, la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical han dicho que este se desprende del artículo 3°. En la tarea de definir el alcance de este derecho, el Comité de Libertad Sindical ha dicho que acepta que se prevea el recurso a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje voluntario en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de la huelga, siempre que sean imparciales, rápidos y participativos.

De igual manera, “El Comité se opone a que la legislación imponga un arbitraje con efectos vinculantes por iniciativa de las autoridades o de una sola de las partes en sustitución de la huelga como medio de solución de los conflictos de trabajo. Fuera de los casos en que el arbitraje obligatorio es aceptable, ‘se trataría de una medida contraria al derecho de las organizaciones de trabajadores de organizar sus actividades y formular su programa de acción previsto en el artículo 3 del Convenio núm. 87...”

Sin embargo, en la legislación colombiana, el Código Sustantivo del Trabajo (Art. 448, párrafo 4) autoriza al Ministerio de la Protección Social a someter, por iniciativa propia, el diferendo que dio lugar a la huelga a la decisión de un Tribunal de Arbitramento cuando ésta se prolongue por más de sesenta días.

Por tal razón, el proyecto propone variar la facultad unilateral del Ministerio de la Protección Social y dirigirla a la actuación de las partes. Con ello se orienta el asunto en la línea que se desprende, en declaración del Comité, del artículo 3°, del convenio número 87 con la OIT

Con la consagración de estas disposiciones, Colombia ha de asumir con responsabilidad las sugerencias dadas en la Comisión de Expertos y cumple las obligaciones contraídas con la ratificación de los convenios con la Organización Internacional del Trabajo.

Colombia ha mantenido el análisis del cumplimiento de los convenios con la OIT y el presente proyecto así lo confirma.

Si bien el trípede de derecho de huelga (C.P. art. 56), derecho de asociación sindical (C.P. ART. 39) y las diversas formas de negociación colectiva (C.P. art. 55) constituyen materia de análisis en relación con los convenios con la OIT, en el ámbito del concepto de bloque de constitucionalidad, nada obstruye para asumir este trabajo en forma gradual y el presente proyecto de Ley forma parte de esta visión, desde luego, teniendo en cuenta apreciaciones como la contenida en Sentencia C-636 de 2000, M.P. Antonio Barrera Carbonell, así: “El carácter no absoluto del derecho de huelga se explica por la repercusión que su ejercicio puede causar; hasta el punto que llegue a afectar los derechos y las libertades fundamentales de las personas que no son actonas del conflicto. De esta manera no es posible concebir la huelga como una simple expresión de la libertad sindical ni como una relación privada entre trabajadores y empleadores, porque normalmente sus objetivos, la magnitud del conflicto, y las condiciones y características de su ejecución, rebasan los aludidos ámbitos, de tal manera que se pueden ver vulnerados o amenazados los derechos e intereses de la comunidad y del propio Estado....”

TRÁMITE DE PRIMER DEBATE

En sesiones conjuntas de las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes de Senado y Cámara de Representantes de los días 11 y 26 de Marzo, 1° y 2° de Abril de 2008 fue tramitado el primer debate mediante la presentación de dos ponencias, previamente publicadas en la Gaceta del Congreso número 70 de marzo 5 de 2008, aprobada la proposición con la cual termina el informe de la primera ponencia radicada, puesto en consideración el articula-

do y aprobado el texto definitivo de primer debate, publicado en la Gaceta del Congreso número 110 del 4 de Abril de 2008.

La primera ponencia radicada, de la cual fue aprobada la proposición con la cual termina el informe, al igual que su articulado, fue presentada por la Senadora Dilian Francisca Toro Torres y los Senadores Alfonso Núñez Lapeira, y Jorge Ballesteros Bernier, la Representante Liliana María Rendón Roldán y los Representantes José Lozano Fernández, Jorge Enrique Rozo Rodríguez, Eduardo Benítez Maldonado, Rodrigo Romero Hernández, Fernando Tafur Díaz y Pedro Jiménez Salazar

La segunda ponencia radicada fue presentada por el Senador Luis Carlos Avellaneda Tarazona (Coordinador de Ponentes), la Senadora Piedad Córdoba Ruiz y el Representante Venus Albeiro Silva.

Diferencia significativa entre una y otra ponencia es:

1. En la primera ponencia radicada el artículo 5° es del siguiente tenor: “En concordancia con el literal h) de la ley 278 de 1996, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, dentro de los seis meses siguientes a la vigencia de esta ley, presentará un informe al Gobierno Nacional respecto de la preparación que haya efectuado de proyectos de ley relacionados con las materias a que hacen referencia los artículos 39, 55 y 56 de la Constitución Política. A su vez, el Gobierno Nacional decidirá respecto del trámite de los mismos ante el Congreso de la República, para lo cual debe tener en cuenta la figura de Bloque de Constitucionalidad y la incorporación pertinente a la legislación interna, a partir de ella, de los convenios con la Organización Internacional del Trabajo”.

2. En la segunda ponencia radicada y mediante artículos nuevos fue propuesto desarrollar los temas de comisiones o permisos sindicales, negociación colectiva para sindicatos de empleados públicos, derecho de huelga, servicios públicos esenciales y denuncia de la convención colectiva del trabajo.

Título del Proyecto. Presentado a consideración el siguiente texto adicionado fue aprobado: “Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones”.

PROPUESTAS PARA CONSIDERAR EN SEGUNDO DEBATE

Fue presentada una proposición modificativa por parte del Senador Alfonso Núñez Lapeira respecto al artículo 5 (nuevo), del informe de ponencia que se debatía, en la cual se aclara que se refiere al “...literal h) del artículo 2°, de la Ley 278 de 1996...”, la cual fue retirada y se dejó para ser tenida en cuenta para segundo debate, lo cual fue aprobado.

La senadora Claudia Rodríguez de Castellanos presentó tres (3) proposiciones modificativas para ser tenidas en cuenta para segundo debate.

• **El párrafo 2° del artículo 1° del proyecto de ley No. 209 DE 2007 SENADO- 190 de 2007 CAMARA quedara así:**

Si una huelga, en razón de su naturaleza o magnitud, afecta de manera grave la salud, la educación, la seguridad, el orden público o la economía en todo o en parte de la población, el Presidente de la República, previo concepto favorable de la Sala plena de casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, puede ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral, tal concepto debe ser expedido dentro de los tres días calendario siguientes a la solicitud.

De encontrarse en vacancia judicial corresponde expedir este concepto a la Procuraduría General de la Nación. una vez terminada la vacancia judicial, el concepto debe ser revisado por la Sala Plena Laboral de la Corte Suprema de Justicia, de no coincidir el concepto y se ordenó cesar la huelga ésta se puede reanudar, en caso contrario debe cesar inmediatamente.

• **El artículo segundo del Proyecto de Ley No.209 DE 2007 SENADO- 190 DE 2007 CAMARA quedara así:**

Artículo 2°.- MODIFIQUESE EL ARTÍCULO 451 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

DECLARATORIA DE ILEGALIDAD

1. La **legalidad** o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada judicialmente, mediante trámite preferente y abreviado por la

justicia ordinaria laboral, conforme se indica en la normatividad procesal.

2. La reanudación de actividades no será óbice para que **la autoridad competente** profiera la declaratoria de la ilegalidad correspondiente.

3. En la calificación de suspensión o paro colectivo de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

• **El artículo cuarto del Proyecto de Ley No.209 de 2007 Senado- 190 de 2007 Cámara quedara así:**

ARTÍCULO 4.- CREASE EL ARTÍCULO 129A DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

Procedimiento Especial y abreviado:

ARTÍCULO 4.- CREASE EL ARTÍCULO 129A DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

Procedimiento Especial y Abreviado:

1. **Calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo.** A través de procedimiento especial y Abreviado en primera instancia, conocerá a solicitud de parte **la Sala Laboral del Tribunal del Distrito Judicial** competente. Contra la decisión procederá el recurso de apelación que se concederá en el efecto suspensivo y se tramitará ante **la Sala Plena Laboral de la Corte Suprema de Justicia**. La providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente una vez quede ejecutoriada.

2. **Competencia:** Es competente para conocer, **la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial** en cuya jurisdicción territorial se haya producido la suspensión o paro colectivo del trabajo. Si por razón de las distintas zonas afectadas por ella fueren varios los **Tribunales** competentes, el primero que avoque el conocimiento del asunto prevendrá e impedirá a los demás conocer del mismo.

Una vez presentada la demanda deberá ser sometida a reparto inmediatamente y enviada al despacho del funcionario competente en el término de la distancia.

3. **Demanda:** La demanda tendiente a obtener la calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo deberá contener además de lo previsto en el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la causal invocada, la justificación, una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren, **incluida el acta de constatación de cese de actividades que debe ser levantada por el inspector de trabajo**, las cuales no podrán ser aportadas en otra oportunidad procesal.

4. **Traslado y audiencia:** Admitida la demanda, el juez en auto que se notificará personalmente y que dictará dentro del día hábil (1) siguiente citará a las partes para audiencia.

La audiencia tendrá lugar el tercer (3er) día hábil siguiente a la notificación y en ella **se** contestará la demanda. Acto seguido, se adelantará la audiencia pública para el saneamiento del proceso, **decisión de excepciones previas**, la fijación del litigio, el decreto y la práctica de las pruebas; el juez dará traslado a las partes, para el ejercicio del derecho de contradicción, para que oralmente expongan sus razones, las cuales versarán sobre las pruebas admitidas. Si el juez estimare necesario otra u otras pruebas para su decisión, las ordenará y practicará sin demora alguna y pronunciará el correspondiente fallo, que se notificará en estrados contra el cual procederá el recurso de apelación en el efecto suspensivo, que se interpondrá y sustentará, en el acto de notificación; interpuesto el recurso el **Magistrado Ponente** lo concederá o denegará inmediatamente.

Contra la Providencia que niegue la apelación procederá el recurso de **hecho** que se tramitará de conformidad con lo dispuesto en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

Si no fuere posible dictar inmediatamente el fallo, se citará para una nueva audiencia, que tendrá lugar dentro de los dos (2) días hábiles siguientes.

La decisión del recurso de apelación **se efectuará** a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que fue interpuesto.

5. **Término de calificación:** en todo caso, la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo deberá pronunciarse,

a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir de la recepción de la demanda.

6. **Prevenciones a las partes:** la providencia en que se declare la legalidad o la ilegalidad de una suspensión o paro colectivo de trabajo deberá **ser debidamente sustentada, la que debe** contener, las prevenciones del caso para las partes en conflicto, **notificada a las partes y comunicada** al Ministerio de la Protección Social.

7. **Calificación en época de vacancia judicial:** **de encontrarse la rama judicial en vacancia, la primera instancia la conocerán los jueces penales municipales con función de control de garantías y la apelación se surtirá ante los jueces penales del circuito de conocimiento, previo el inmediato respectivo reparto. una vez asumida esta competencia aunque se haya terminado la vacancia, si aún no se ha tomado la decisión judicial continuará el trámite iniciado, excepto cuando se halle en curso una recusación o impedimento, evento en el cual debe ser remitido el expediente, utilizando mecanismos ágiles, si se encontraba surtiendo la primera instancia, al tribunal superior del distrito judicial sala laboral, y si la segunda, a la corte suprema de justicia sala plena laboral, para que asuman el conocimiento, concerniendo al secretario del despacho correspondiente verificar que el expediente sea recepcionado, reparto que debe ser realizado inmediatamente se reciba el expediente.**

Una vez terminada la vacancia, y ejecutoriada la decisión judicial debe ser revisada por la Sala Plena laboral de la Corte Suprema de Justicia. De no coincidir la decisión, de haberse ordenado cesar la huelga esta puede reanudarse, en caso contrario debe cesar inmediatamente.

8. Procedimiento en caso de conflicto de intereses o recusación:

Cuando para el conocimiento del proceso de calificación de legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo, concurra alguna causal de recusación de las que trata el código de procedimiento civil, se aplicara las normas de este.

Para el trámite de la recusación o del impedimento, quien se considere impedido, o sea recusado, así como cada despacho que conozca de este asunto, tendrá un término de ocho (8) horas hábiles para resolver y remitirlo inmediatamente al despacho que se asigne, correspondiendo a la secretaria verificar que el expediente sea recepcionado en el término de la distancia, utilizando mecanismos ágiles.

9. DE LOS PROCESOS DE CALIFICACION QUE ESTE CONOCIENDO EL MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL. Los procesos de calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo que conozca el Ministerio de la Protección Social, antes de la vigencia de la presente ley, continuarán hasta su culminación en sede gubernativa.

• **Modifíquese el Artículo 5, el cual quedará así:** En concordancia con el literal h) del **artículo 2** de la ley 278 de 1996, la Comisión Permanente de concertación de Políticas Salariales y Laborales, presentará un informe al Gobierno Nacional respecto de la preparación que haya efectuado de proyectos de ley relacionados con las materias a que hacen referencia los artículos 39, 55 y 56 de la Constitución Política. A su vez el Gobierno Nacional decidirá respecto del trámite de los mismos ante el Congreso de la República, para lo cual debe tener en cuenta la figura de Bloque de Constitucionalidad. **Proyectos que deben ser presentados por el gobierno nacional al Congreso de la Republica, dentro de los doce meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.**

PROPUESTAS NEGADAS

Fueron negadas las siguientes proposiciones:

Proposiciones presentadas por el Representante Wilson Borja Díaz:

• ““Artículo 3º el artículo 2 de la ley 712 de 2001, del CPTSS será modificado así: La jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral y de seguridad social conoce de:

(...)

3. La suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y los conflictos que versen sobre la organización, fundación, inscripción, facultades, prohibiciones, sanciones, cancelación del registro sindical, de juntas directivas, estatutos y su régimen interno

(...)

10. La calificación de la suspensión colectiva de trabajo”

• “Artículo Nuevo: El ejercicio del derecho a la huelga se garantiza para todos los trabajadores particulares y servidores públicos salvo en los servicios públicos esenciales, cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas en toda (sic) en parte de la población.”

• “Artículo nuevo: el artículo 353 del código sustantivo del trabajo (modificado por el artículo 38 de la ley 50 de 1990) quedará así:

“(…)

3. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes establecidos en la ley, a las normas de este título, y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno en cuanto concierne al orden público. Las autoridades administrativas del trabajo no podrán negar la inscripción y registro de sindicatos, su régimen interno, juntas directivas, depósito de estatutos y sus reformas, aunque podrán advertir a los interesados de la existencia de nulidades, dejando constancia de las mismas, tal como lo establece el convenio 87 de OIT y los artículos 2º Y 3º 26 de 1976. Las controversias que versen sobre estos asuntos son de competencia de la jurisdicción del trabajo.”

Proposición presentada por la Senadora Gloria Inés Ramírez Ríos

• “4.- ARTICULADO DE LA PROPUESTA ADITIVA

Artículo nuevo: Designación de árbitros. Subróguese el artículo 453 del Código Sustantivo del trabajo por la siguiente disposición:

ARTÍCULO 453. *Los tribunales de arbitramento estarán conformados por tres (3) miembros, designados a razón de una razón de uno por cada una de las partes. El tercero será nombrado por los dos primeros árbitros de común acuerdo. De lo contrario, en caso de no existir acuerdo, el tercer árbitro será elegido por la Defensoría del Pueblo de ternas enviadas por los decanos de las facultades de derecho de las universidades de carácter público, que tengan sede en el domicilio del sindicato que presentó el pliego de peticiones o en el departamento.*

Artículo nuevo: Subróguese el artículo 450 del Código Sustantivo por la siguiente disposición:

Artículo 450. Casos de ilegalidad. La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de un servicio que ponga en peligro la vida, la seguridad o la salubridad en todo o en parte de la comunidad;
- b) Cuando se trate de funcionarios que ejercen autoridad en nombre del Estado;
- c) Cuando genere una crisis aguda;
- d) Cuando no haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente ley;

Parágrafo: para efectos de la aplicación del literal c), sobre el concepto de crisis nacional aguda, se dará aplicación a los criterios desarrollados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo nuevo: Deróguese la expresión: “salvo la declaración de huelga, que compete privativamente, cuando la ley autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados” contenida en el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo.

Artículo 4 numeral 5. **Término de calificación:** en todo caso, la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de una suspensión colectiva de trabajo deberá pronunciarse **en primera instancia**, a más tardar dentro de los diez (10) hábiles, contados a partir de la recepción de la demanda.”

Proposiciones presentadas por el Representante Germán Enrique Reyes Forero

• **Adiciónese al artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo el siguiente parágrafo:**

Parágrafo: los Derechos de libertad sindical, asociación, negociación y huelga, son fundamentales para los trabajadores, y no pueden ser limitados por el tipo de contrato que los vincule.”

• Subrogase el artículo 429 del CST el cual quedará así:

La libertad de huelga es un derecho fundamental.

La huelga consiste en la restricción total o parcial de actividades por parte de los trabajadores, que tiene por finalidad la defensa en sus intereses económicos y sociales.

Siempre que se garantice una forma democrática de votar la huelga, sin poner en riesgo el orden público.

Existen diversas modalidades de huelga, como la solidaria, de trabajo reglado, brazos caídos o de trabajo lento, las cuales sólo pueden ser limitadas si la huelga deja de ser pacífica.

También podrán celebrarse huelgas seccionales, en los casos en que se busque una solución de una problemática local.

Parágrafo. La huelga no solo se circunscribe al proceso de negociación colectiva cualquiera sea su denominación.”

• Adiciónese al artículo 444 del CST un quinto inciso:

Inc, 5º. Podrá haber huelgas seccionales en caso de negociaciones locales, en cuyo caso la votación de la huelga o tribunal será por las asambleas de la seccional respectiva”

• Modifíquese el inciso 2 del artículo 444 del CST, el cual quedará así:

La huelga o el tribunal de arbitramento serán decididas en los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta e indelegable, por la mayoría absoluta de afiliados del sindicato.”

• Subrogase el artículo 445 del CST, el cual quedará así:

1º La modalidad de huelga por la que optaren los trabajadores solo podrá efectuarse con posteridad a la asamblea que la decida.

2º Durante el desarrollo de la huelga la mayoría absoluta de afiliados o la mayoría absoluta de la seccional, si fuere el caso, podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento”

• Subrogase el Art. 430, el cual quedará así:

“Se permite la libertad de huelga en todos los servicios que no sean públicos esenciales.

Para este efecto se entiende servicio público esencial los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población. Además también podrá ser limitada la huelga en los casos que por su duración en el tiempo o el alcance de la misma ponga en grave peligro la vida, seguridad o salud de toda o parte de la población.

Sin embargo dicho límite solo podrá ser autorizado en primera instancia por la sala laboral de los Tribunales Superiores de distrito judicial en caso de las federaciones o confederaciones; y los jueces laborales en los demás casos”

• Subrogase el artículo 431 del CST, el cual quedará así:

“La libertad de huelga sólo puede estar sujeto a las limitaciones que sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud pública, así como los derechos y las libertades de los demás”

• Créase el artículo 449 del CST, el cual quedará así:

“Art 449ª. Servicio mínimo. Se entiende por servicio mínimo las operaciones estrictamente necesarias para no comprometer los derechos fundamentales a la vida, la seguridad, la salud, el acceso a la acción de tutela, de toda o parte de la población.

Sólo podrá imponerse un servicio mínimo a la libertad de huelga cuando: (a) sea de aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad, o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en sentido estricto) (b) aquellos servicios esenciales en sentido estricto en los que las huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro (c) en servicios públicos de importancia trascendentales.

Parágrafo. Para la imposición de servicios mínimos en los casos del presente artículo será competente en primera instancia la sala laboral de los Tribunales de Distrito Judicial en el caso de federaciones y confederaciones; y los jueces laborales en los demás casos.

Parágrafo 2: En el caso del literal (b), será en el ejercicio de los Estados de excepción por conmoción interior de los art. 213 y 214 Constitucional, que la crisis nacional aguda pueda limitar temporalmente el ejercicio de la huelga, agregando expresamente en el decreto de conmoción interior, la disposición que limita la huelga y el periodo de dicho límite.”

• **Derogar en el artículo 417 del CST, el siguiente texto:**

“salvo la declaración de huelga, que compete privativamente, cuando la ley autoriza a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados”

• **Subróguese el artículo 450 del CST, de la siguiente manera:**

“1° la restricción total o parcial de actividades sólo será ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

- Cuando se trate de un servicio público esencial en sentido estricto,
- Cuando persiga fines distintos a los establecidos en el plan de acción de la organización sindical.
- Cuando su declaración no siga un procedimiento democrático,
- Cuando en el ejercicio de la huelga, los trabajadores que la declararon, atenten contra el orden público, o por su actuar la huelga pierda su calidad de pacífica,
- Cuando los trabajadores que celebran la huelga incumplen la prestación del servicio mínimo, estando obligados a ello.”

“2°. Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro de trabajadores, el empleador podrá despedir por tal motivo a aquellos trabajadores a quienes se les pueda imputar la causal del numeral primero del presente artículo, garantizando el derecho de defensa y del debido proceso para el mismo.”

• **Deróguense del artículo 416 del CST, las siguientes palabras:**

...”no” pueden presentar pliegos..... “aun cuando no pueden declarar o hacer huelga”

• **Adicionar al Art. 414 del CST, las siguientes funciones:**

“9°) Presentar pliegos de peticiones para mejorar sus condiciones de trabajo, teniendo en cuenta que no se puede limitar con este la función pública que cumplen; y

10°) Ejercer el derecho de libertad de huelga, siempre que no sea de los servicios públicos esenciales en sentido estricto, y garantizando la prestación de un servicio mínimo, en los casos descritos por el art. 449° (por crearse)”

• **Modifíquese el artículo 452 del CST, el cual quedará así: Declaratoria de ilegalidad.**

1. La ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada judicialmente, en primera instancia, por la sala laboral de los Tribunales Superiores de Distrito Judicial en el caso de huelgas declaradas por federaciones y confederaciones sindicales y por los jueves laborales en los demás casos. La providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente.

2. La reanudación de actividades no será óbice para que el juez profiera la declaratoria de la ilegalidad correspondiente.”

TEXTOS DEL PROYECTO PRESENTADO Y EL TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE EN SESION CONJUNTA.

Además de la diferencia entre Ponencias antes relacionada, se anota que, en buena parte, los cambios propuestos para primer debate, aprobados en la respectiva sesión conjunta, fueron orientados a que haya doble instancia en la calificación de legalidad o ilegalidad de la suspensión o paro colectivo del trabajo.

A continuación se presenta cuadro comparativo entre el texto del proyecto presentado y el texto aprobado en primer debate en sesión conjunta, publicado en la Gaceta del Congreso número 110 del 4 de Abril de 2008

PROYECTO INICIAL PROYECTO DE LEY 190 DE 2007 CÁMARA.	TEXTO DEFINITIVO AL PROYECTO DE LEY 209 DE 2007 SENADO, 190 DE 2007 CÁMARA
“por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2° del Código de Procedimiento del Trabajo y Seguridad Social y se crea el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social”	“por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.” (Aprobado en sesiones conjuntas de las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Congreso de la República de fecha abril 2 de 2008)
El Congreso de Colombia DECRETA:	El Congreso de Colombia DECRETA:

Artículo 1°. Modifíquese el numeral 4 del artículo 448 del CST, el cual quedará así: Funciones de las autoridades. (...) 4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias. Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 278 de 1996. Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, las partes o una de ellas solicitará al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento.	Artículo 1°. Modifíquese el numeral 4 del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Funciones de las Autoridades. (...) 4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias. Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 278 de 1996. Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. <u>Dicho término será perentorio y correrá aun cuando la comisión no intervenga.</u> Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, <u>ambas partes solicitarán al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento y si ello no ocurriere dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del término anterior, cualquiera de las partes podrá solicitarla. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles.</u>
Parágrafo. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será <i>ad honorem</i>.	Parágrafo 1°: La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será <i>ad honorem</i>.
	Parágrafo 2°. Si una huelga, en razón de su naturaleza o magnitud, afecta de manera grave la salud, la seguridad, el orden público o la economía en todo o en parte de la población, el Presidente de la República, previo concepto favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, puede ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral.
Artículo 2°. Modifíquese el artículo 451 del CST, el cual quedará así: Declaratoria de ilegalidad. 1. La ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada judicialmente por el juez laboral. La providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente. 2. La reanudación de actividades no será óbice para que el juez profiera la declaratoria de la ilegalidad correspondiente. 3. En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.	Artículo 2°. Modifíquese el artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Declaratoria de ilegalidad 1. La ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada judicialmente <u>mediante trámite preferente. En primera instancia, conocerá el juez laboral del circuito competente. Contra la decisión procederá el recurso de apelación que se concederá en el efecto suspensivo y se tramitará ante la Sala Laboral del respectivo Tribunal Superior.</u> La providencia respectiva deberá cumplirse <u>una vez que de ejecutoriada.</u> 2. La reanudación de actividades no será óbice para que el juez profiera la declaratoria de la ilegalidad correspondiente. 3. En la calificación de suspensión o <u>paro colectivo</u> de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.
	Parágrafo. Cuando para el conocimiento del proceso de calificación de legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo, exista conflicto de intereses; el juez de conocimiento se declarará impedido y remitirá el expediente al respectivo Consejo Seccional de la Judicatura, en donde se presentaron los hechos, quienes procederán a designar (3) conjuces, adscritos al respectivo Tribunal Superior; quienes avocarán el conocimiento conforme al artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Si por razón de las distintas zonas afectadas fueran varias seccionales competentes, el primero que avoque el conocimiento del asunto prevendrá e impedirá a los demás de designar los conjuces. Para la segunda instancia la designación de los tres (3) conjuces será por el Consejo Superior de la Judicatura, quienes estarán adscritos a la Corte Suprema de Justicia.

Artículo 3º. Adiciónese el numeral 10 al artículo 2º del CPTSS. El cual quedará así: Competencia general. La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laborales y de seguridad social conoce de: (...) 10. La calificación de la suspensión colectiva del trabajo. Artículo 4º. Créase el artículo 129A del CPTSS: 1. Procedimiento especial: Calificación de la suspensión colectiva del trabajo. A través de procedimiento especial, los jueces del trabajo conocerán, en única instancia, sobre la calificación de la suspensión colectiva del trabajo, a solicitud de parte. 2. Competencia: Es competente para conocer el juez en cuya jurisdicción territorial se haya producido la suspensión colectiva del trabajo. Si por razón de las distintas zonas afectadas por ella fueren varios los jueces competentes, el primero que aprehenda el conocimiento del asunto prevendrá e impedirá a los demás conocer del mismo. 3. Demanda: La demanda tendiente a obtener la calificación de la suspensión colectiva del trabajo deberá expresar tanto la causal invocada, la justificación y contener una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren, las cuales no podrán ser arrimadas en otra oportunidad procesal. El acta de constatación de cese de actividades, que levantará el Inspector de Trabajo, puede ser adjuntada con la demanda o su práctica decretada de oficio por el juez, sin perjuicio de los demás medios de prueba. 4. Traslado y audiencia: Admitida la demanda, el juez en auto que se notificará personalmente y que dictará dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, ordenará correr traslado y citará a las partes para audiencia. Dentro de esta, que tendrá lugar dentro del tercer (3º) día hábil, siguiente a la notificación, el demandado contestará la demanda. Acto seguido, se adelantará la audiencia pública para el saneamiento del proceso, la fijación del litigio, el decreto y la práctica de las pruebas. El juez dará traslado a las partes para el ejercicio del derecho de contradicción, para que oralmente expongan sus razones, las cuales versarán sobre las pruebas admitidas. Si el juez estimare necesario otra u otras pruebas para su decisión, las ordenará y practicará, sin demora alguna, y pronunciará el correspondiente fallo contra el cual no procederá recurso alguno. Si no fuere posible dictarlo inmediatamente, se citará para una nueva audiencia que tendrá lugar dentro de los dos (2) días siguientes. En este proceso especial no proceden las excepciones previas. 5. Término de calificación: En todo caso, la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de una suspensión colectiva del trabajo deberá pronunciarse, a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles, contados a partir de la recepción de la demanda. 6. Prevenciones a las partes: La providencia en que se declare la legalidad o la ilegalidad de una suspensión colectiva de trabajo deberá contener, además, las prevenciones del caso para las partes en conflicto y se hará conocer al Ministerio de la Protección Social. 7. Calificación en época de vacancia judicial: Durante la vacancia judicial de los jueces laborales se traslada la competencia a los jueces penales.	Artículo 3º. Adiciónese el numeral 10 al artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. El cual quedará así: Competencia General. La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laborales y de seguridad social conoce de: (...) 10. La calificación de la suspensión colectiva del trabajo. Artículo 4º. Créase el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social: 1. Procedimiento especial: Calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo. A través de procedimiento especial, los jueces laborales del circuito conocerán, en primera instancia, sobre la calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo, a solicitud de parte o del Ministerio de la Protección Social. 2. Competencia: Es competente para conocer, el juez laboral del circuito en cuya jurisdicción territorial se haya producido la suspensión o paro colectivo del trabajo. Si por razón de las distintas zonas afectadas por ella fueren varios los jueces competentes, el primero que avoque el conocimiento del asunto prevendrá e impedirá a los demás conocer del mismo. 3. Demanda: La demanda tendiente a obtener la calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo deberá contener, además de lo previsto en el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la causal invocada, la justificación y una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren, las cuales no podrán ser aportadas en otra oportunidad procesal. Esta podrá ser presentada por una de las partes o por el Ministerio de la Protección Social. El acta de constatación de cese de actividades que levantará el Inspector de Trabajo, debe ser adjuntada con la demanda, sin perjuicio de los demás medios de prueba. 4. Traslado y audiencia: Admitida la demanda, el juez en auto que se notificará personalmente y que dictará dentro del día hábil (1) siguiente citará a las partes para audiencia. Esta tendrá lugar el tercer (3º) día hábil siguiente a la notificación y en ella se contestará la demanda. Acto seguido, se adelantará la audiencia pública para el saneamiento del proceso, la fijación del litigio, el decreto y la práctica de las pruebas, el juez dará traslado a las partes, para el ejercicio del derecho de contradicción, para que oralmente expongan sus razones, las cuales versarán sobre las pruebas admitidas. Si el juez estimare necesario otra u otras pruebas para su decisión, las ordenará y practicará sin demora alguna y pronunciará el correspondiente fallo, que se notificará en estrados contra el cual procederá el recurso de apelación en el efecto suspensivo, que se interpondrá y sustentará, en el acto de notificación; interpuesto el recurso el juez lo concederá o denegará inmediatamente. Contra la Providencia que niegue la apelación procederá el recurso de queja que se tramitará de conformidad con lo dispuesto en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. La decisión del recurso de apelación se hará a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que fue interpuesto. 5. Término de calificación: En todo caso, la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo deberá pronunciarse, a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir de la recepción de la demanda. 6. Prevenciones a las partes: La providencia en que se declare la legalidad o la ilegalidad de una suspensión o paro colectivo de trabajo deberá contener, además, las prevenciones del caso para las partes en conflicto y se hará conocer al Ministerio de la Protección Social. 7. Calificación en época de vacancia judicial: Durante la vacancia judicial de los jueces laborales se traslada la competencia a los jueces penales. Parágrafo. Los procesos de calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo que conozca el Ministerio de la Protección Social, antes de la vigencia de la presente ley, continuarán hasta su culminación en sede gubernativa.
--	---

	Artículo 5º. En concordancia con el literal h) de la Ley 278 de 1996, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, dentro de los seis meses siguientes a la vigencia de esta ley, presentará un informe al Gobierno Nacional respecto de la preparación que haya efectuado de proyectos de ley relacionados con las materias a que hacen referencia los artículos 39, 55 y 56 de la Constitución Política. A su vez, el Gobierno Nacional decidirá respecto del trámite de los mismos ante el Congreso de la República, para lo cual debe tener en cuenta la figura de Bloqueo de Constitucionalidad y la incorporación pertinente a la legislación interna, a partir de ella, de los convenios con la Organización Internacional del Trabajo.
Artículo 5º. Vigencia y derogatorias. La presente ley deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, y rige a partir de la fecha de su publicación.	Artículo 6º-Vigencia y derogatorias. La presente ley deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, y rige a partir de la fecha de su publicación.

PLIEGO DE MODIFICACIONES

A partir del texto definitivo aprobado en primer debate por las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Senado de la República y Cámara de Representantes y de los textos de proposiciones presentados para ser considerados en segundo debate, se propone texto para el mismo con las siguientes variaciones.

1. En el artículo 1º, inciso tercero, se varía la expresión “cualquiera de las partes” por “las partes”. En el parágrafo 2º. de este artículo, se agrega que en caso de vacancia judicial, el concepto previo contemplado en la disposición propuesta, corresponderá al Procurador General de la Nación y se establece un término de tres (3) días, siguientes a la solicitud, para la expedición del mismo por la instancia que corresponda, en tiempo hábil o de vacancia.

2. En el artículo 2º. se varía la primera y segunda instancia para la calificación de la legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo para que quede, la primera, en la Sala Laboral del Tribunal Superior competente y la segunda, en la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

3. El artículo 3º. no tiene modificaciones.

4. En el artículo 4º. se hacen los cambios relativos a la variación de las instancias y, en el punto 4. se agrega la expresión “decisión de excepciones previas” en relación con las actividades de la audiencia allí contemplada. En el punto 7. se anota que la calificación en época de vacancia judicial se acudirá a la Sala Administrativa del Consejo Seccional o Superior de la Judicatura para que designe el funcionario competente para cada instancia. En el parágrafo 2º. de este artículo se indica que en caso de impedimento o recusación se resolverá de conformidad con las normas procesales previstas en la ley.

5. En el artículo 5º. se aclara que es el literal h) del “artículo 2º” de la ley 278 de 1996 y se incluye en paréntesis el número (6).

6. El artículo 6º. no tiene modificaciones.

A continuación, se presenta el cuadro comparativo entre los textos aprobados en primer debate en sesión conjunta de las Comisiones y el texto propuesto para segundo debate, así:

TEXTO DEFINITIVO AL PROYECTO DE LEY 209 DE 2007 SENADO, 190 DE 2007 CÁMARA “por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.” (Aprobado en sesiones conjuntas de las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Congreso de la República de fecha abril 2 de 2008) El Congreso de Colombia DECRETA:	TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY 209 DE 2007 SENADO, 190 DE 2007 CÁMARA. “por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.” El Congreso de Colombia DECRETA:
--	---

Artículo 1°. Modifíquese el numeral 4 del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Funciones de las Autoridades. (...) 4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias. Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 278 de 1996. Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aun cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes solicitarán al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento y si ello no ocurriere dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del término anterior, cualquiera de las partes podrá solicitarla. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles.	Artículo 1°.- MODIFÍQUESE EL NUMERAL 4° DEL ARTÍCULO 448 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ: FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES. (...) 4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias. Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9° de la Ley 278 de 1996. Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aun cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes solicitarán al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento y si ello no ocurriere dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del término anterior, las partes podrán solicitarla. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles.	Parágrafo. Cuando para el conocimiento del proceso de calificación de legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo, exista conflicto de intereses; el juez de conocimiento se declarará impedido y remitirá el expediente al respectivo Consejo Seccional de la Judicatura, en donde se presentaron los hechos, quienes procederán a designar (3) conjucees, adscritos al respectivo Tribunal Superior; quienes avocarán el conocimiento conforme al artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. Si por razón de las distintas zonas afectadas fueran varias seccionales competentes, el primero que avoque el conocimiento del asunto prevendrá e impedirá a los demás de designar los conjucees. Para la segunda instancia la designación de los tres (3) conjucees será por el Consejo Superior de la Judicatura, quienes estarán adscritos a la Corte Suprema de Justicia. Artículo 3°. Adiciónese el numeral 10 al artículo 2° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. El cual quedará así: <i>Competencia General.</i> La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laborales y de seguridad social conoce de: (...) 10. La calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo. Artículo 4°. Créase el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social: 1. Procedimiento especial: Calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo. A través de procedimiento especial, los jueces laborales del circuito conocerán, en primera instancia, sobre la calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo, a solicitud de parte o del Ministerio de la Protección Social. 2. Competencia: Es competente para conocer, el juez laboral del circuito en cuya jurisdicción territorial se haya producido la suspensión o paro colectivo del trabajo. Si por razón de las distintas zonas afectadas por ella fueren varios los jueces competentes, el primero que avoque el conocimiento del asunto prevendrá e impedirá a los demás conocer del mismo. 3. Demanda: La demanda tendiente a obtener la calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo deberá contener, además de lo previsto en el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la causal invocada, la justificación y una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren, las cuales no podrán ser aportadas en otra oportunidad procesal. Esta podrá ser presentada por una de las partes o por el Ministerio de la Protección Social. El acta de constatación de cese de actividades que levantará el Inspector de Trabajo, debe ser adjuntada con la demanda, sin perjuicio de los demás medios de prueba. 4. Traslado y audiencia: Admitida la demanda, el juez en auto que se notificará personalmente y que dictará dentro del día hábil (1) siguiente citará a las partes para audiencia. Esta tendrá lugar el tercer (3°) día hábil siguiente a la notificación y en ella se contestará la demanda. Acto seguido, se adelantará la audiencia pública para el saneamiento del proceso, la fijación del litigio, el decreto y la práctica de las pruebas, el juez dará traslado a las partes, para el ejercicio del derecho de contradicción, para que oralmente expongan sus razones, las cuales versarán sobre las pruebas admitidas. Si el juez estimare necesario otra u otras pruebas para su decisión, las ordenará y practicará sin demora alguna y pronunciará el correspondiente fallo, que se notificará en estrados contra el cual procederá el recurso de apelación en el efecto suspensivo, que se interpondrá y sustentará, en el acto de notificación; interpuesto el recurso el juez lo concederá o denegará inmediatamente. Contra la Providencia que niegue la apelación procederá el recurso de queja que se tramitará de conformidad con lo dispuesto en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. La decisión del recurso de apelación se hará a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que fue interpuesto. 5. Término de calificación: En todo caso, la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo deberá pronunciarse, a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir de la recepción de la demanda. 6. Prevenciones a las partes: La providencia en que se declare la legalidad o la ilegalidad de una suspensión o paro colectivo de trabajo deberá contener, además, las prevenciones del caso para las partes en conflicto y se hará conocer al Ministerio de la Protección Social. 7. Calificación en época de vacancia judicial: Durante la vacancia judicial de los jueces laborales se traslada la competencia a los jueces penales.	Ver parágrafo 2°, del Artículo 4°. Artículo 3°.- ADICIÓNASE EL NUMERAL 10° AL ARTÍCULO 2o. DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. EL CUAL QUEDARÁ ASÍ: COMPETENCIA GENERAL. La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laborales y de seguridad social conoce de: (...) 10. La calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo. Artículo 4°.- CRÉASE EL ARTÍCULO 129A DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL: 1. Procedimiento especial: calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo. A través de procedimiento especial, la Sala Laboral del Tribunal del Distrito Judicial competente conocerá, en primera instancia, sobre la calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo, a solicitud de parte o del Ministerio de la Protección Social. 2. Competencia: Es competente para conocer, la Sala Laboral del Tribunal Superior en cuya jurisdicción territorial se haya producido la suspensión o paro colectivo del trabajo. Si por razón de las distintas zonas afectadas por ella fueren varios los Tribunales competentes, el primero que avoque el conocimiento del asunto prevendrá e impedirá a los demás conocer del mismo. 3. Demanda: La demanda tendiente a obtener la calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo deberá contener, además de lo previsto en el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la causal invocada, la justificación y una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren, las cuales no podrán ser aportadas en otra oportunidad procesal. Esta podrá ser presentada por una de las partes o por el Ministerio de la Protección Social. El acta de constatación de cese de actividades que levantará el Inspector de Trabajo, debe ser adjuntada con la demanda, sin perjuicio de los demás medios de prueba. 4. Traslado y audiencia: Admitida la demanda, el Tribunal en auto que se notificará personalmente y que dictará dentro del día hábil (1) siguiente citará a las partes para audiencia. Esta tendrá lugar el tercer (3er) día hábil siguiente a la notificación y en ella se contestará la demanda. Acto seguido, se adelantará la audiencia pública para el saneamiento del proceso, decisión de excepciones previas, la fijación del litigio, el decreto y la práctica de las pruebas, se dará traslado a las partes, para el ejercicio del derecho de contradicción, para que oralmente expongan sus razones, las cuales versarán sobre las pruebas admitidas. Si la Sala estimare necesario otra u otras pruebas para su decisión, las ordenará y practicará sin demora alguna y pronunciará el correspondiente fallo, que se notificará en estrados contra el cual procederá el recurso de apelación en el efecto suspensivo, que se interpondrá y sustentará, en el acto de notificación; interpuesto el recurso la Sala lo concederá o denegará inmediatamente. Contra la Providencia que niegue la apelación procederá el recurso de queja que se tramitará de conformidad con lo dispuesto en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. La decisión del recurso de apelación se hará a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que el proceso entre al despacho del magistrado ponente. 5. Término de calificación: En todo caso, la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo deberá pronunciarse, a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir de la recepción de la demanda. 6. Prevenciones a las partes: La providencia en que se declare la legalidad o la ilegalidad de una suspensión o paro colectivo de trabajo deberá contener, además, las prevenciones del caso para las partes en conflicto y se hará conocer al Ministerio de la Protección Social. 7. Calificación en época de vacancia judicial: Durante la vacancia judicial se acudirá a la Sala Administrativa del Consejo Seccional o Superior de la Judicatura, según el caso, para que designe al funcionario competente para cada instancia.
Parágrafo 1°. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será <i>ad honorem</i>. Parágrafo 2°. Si una huelga, en razón de su naturaleza o magnitud, afecta de manera grave la salud, la seguridad, el orden público o la economía en todo o en parte de la población, el Presidente de la República, previo concepto favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, puede ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral.	Parágrafo 1°: La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será <i>ad honorem</i>. Parágrafo 2°: Si una huelga, en razón de su naturaleza o magnitud, afecta de manera grave la salud, la seguridad, el orden público o la economía en todo o en parte de la población, el Presidente de la República, previo concepto favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, puede ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral. En caso de vacancia judicial, el concepto previo corresponde al Procurador General de la Nación. En ambas circunstancias, el concepto debe ser expedido dentro de los tres (3) días siguientes a la solicitud.		
Artículo 2°. Modifíquese el artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Declaratoria de ilegalidad 1. La ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada judicialmente mediante trámite preferente. En primera instancia, conocerá el juez laboral del circuito competente. Contra la decisión procederá el recurso de apelación que se concederá en el efecto suspensivo y se tramitará ante la Sala Laboral del respectivo Tribunal Superior. La providencia respectiva deberá cumplirse una vez quede ejecutoriada. 2. La reanudación de actividades no será óbice para que el juez profiera la declaratoria de la ilegalidad correspondiente. 3. En la calificación de suspensión o paro colectivo de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.	Artículo 2°.- MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 451 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ: DECLARATORIA DE ILEGALIDAD 1. La legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada judicialmente mediante trámite preferente. En primera instancia, conocerá la Sala Laboral del Tribunal Superior competente. Contra la decisión procederá el recurso de apelación que se concederá en el efecto suspensivo y se tramitará ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. La providencia respectiva deberá cumplirse una vez quede ejecutoriada. 2. La reanudación de actividades no será óbice para que el Tribunal profiera la declaratoria de la legalidad o ilegalidad correspondiente. 3. En la calificación de suspensión o paro colectivo de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.		

Parágrafo. Los procesos de calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo que conozca el Ministerio de la Protección Social, antes de la vigencia de la presente ley, continuarán hasta su culminación en sede gubernativa.	Parágrafo 1°.- Los procesos de calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo que conozca el Ministerio de la Protección Social, antes de la vigencia de la presente ley, continuarán hasta su culminación en sede gubernativa.
Ver parágrafo del Artículo 2°.	Parágrafo 2°: Cuando para el conocimiento del proceso de calificación de legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo, exista conflicto de intereses; <u>el magistrado se declarará impedido y esta situación, al igual que la recusación, se resolverá de conformidad con las normas procesales previstas en la ley.</u>
Artículo 5°. En concordancia con el literal h) de la Ley 278 de 1996, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, dentro de los seis meses siguientes a la vigencia de esta ley, presentará un informe al Gobierno Nacional respecto de la preparación que haya efectuado de proyectos de ley relacionados con las materias a que hacen referencia los artículos 39, 55 y 56 de la Constitución Política. A su vez, el Gobierno Nacional decidirá respecto del trámite de los mismos ante el Congreso de la República, para lo cual debe tener en cuenta la figura de Bloque de Constitucionalidad y la incorporación pertinente a la legislación interna, a partir de ella, de los convenios con la Organización Internacional del Trabajo.	Artículo 5°.- En concordancia con el literal h) del artículo 2° de la ley 278 de 1996, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, dentro de los seis (6) meses siguientes a la vigencia de esta ley, presentará un informe al Gobierno Nacional respecto de la preparación que haya efectuado de proyectos de ley relacionados con las materias a que hacen referencia los artículos 39, 55 y 56 de la Constitución Política. A su vez, el Gobierno Nacional decidirá respecto del trámite de los mismos ante el Congreso de la República, para lo cual debe tener en cuenta la figura de Bloque de Constitucionalidad y la incorporación pertinente a la legislación interna, a partir de ella, de los convenios con la Organización Internacional del Trabajo.
Artículo 6°.- Vigencia y derogatorias. La presente ley deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, y rige a partir de la fecha de su publicación.	Artículo 6°.- Vigencia y derogatorias. La presente ley deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, y rige a partir de la fecha de su publicación.

PROPOSICIÓN

Los suscritos ponentes solicitamos a la Plenaria del Senado de la República, se dé segundo debate al Proyecto de Ley 209 de 2007 Senado, “Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones”, con base en el texto propuesto para segundo debate que se adjunta y hace parte integral del presente informe de ponencia que se rinde.

Con respecto,

Alfonso Nuñez Lapeira
Senador Ponente Coordinador
Dilian Francisca Toro Torres
Senadora Ponente
Jorge Ballesteros Bernier
Senador Ponente
Claudia Rodriguez De Castellanos
Senadora Ponente
Jorge Enrique Gómez Montealegre
Senador Ponente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA. Bogotá D. C., a los veinticuatro (24) días del mes de abril año dos mil ocho (2008).- En la presente fecha se autoriza la publicación en la Gaceta del Congreso de la República, del informe de Ponencia para Segundo Debate y texto Propuesto para Segundo Debate, en el Honorable Senado de la República, **al Proyecto de Ley No. 209-2007 Senado, No. 190 de 2007 Cámara, “Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código de Procedimiento del Trabajo y Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se Dictan otras Disposiciones”.** **Autoría:** MINISTRO DE LA PROTECCION SOCIAL – Dr. DIEGO PALACIO BETANCOURT; contenido de cuarenta y tres (43) folios, cuyo Texto propuesto para Segundo Debate consta de SEIS (06) artículos. Dicho proyecto tiene **SOLICITUD DE TRÁMITE DE INSISTENCIA** (Elevado por el Gobierno conforme al artículo 163 de la Constitución Política, aceptado por el H. S. de la República, según Resolución No. 100 de cuatro (4) de marzo de dos mil ocho (2008), cuyo Acto Administrativo reposa en el expediente. El Informe de Ponencia para Segundo Debate que se ordena publicar está respaldado por cinco (5) firmas correspondientes a los siguientes ponentes: H. S. DILIAN FRANCISCA TORO TORRES, H. S. ALFONSO NUÑEZ LAPEIRA, H. S. CLAUDIA YADIRA RODRIGUEZ

CASTELLANOS, H. S. JORGE ENRIQUE GOMEZ MONTEALEGRE y H. S. JORGE ELIECER BALLESTEROS BERNIER.

Los Ponentes que no firman el presente informe de Ponencia para Segundo Debate, son: H. S. PIEDAD CORDOBA RUIZ y H. S. LUIS CARLOS AVELLANEDA TARAZONA.

La Secretaría deja constancia que el presente Informe de Ponencia fue radicado el día miércoles veintitrés (23) de abril de 2008, a las 3:20 p.m.

El Secretario,

Jesus Maria España Vergara

TEXTO PROPUESTO PARA SER CONSIDERADO EN PLENARIA DEL SENADO DE LA REPUBLICA AL PROYECTO DE LEY NUMERO 209 DE 2007 SENADO, 190 DE 2007 CÁMARA

“por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.”

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°.- MODIFÍQUESE EL NUMERAL 4° DEL ARTÍCULO 448 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.

(...)

4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

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

Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aún cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes solicitarán al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento y si ello no ocurriere dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del término anterior, las partes podrán solicitarla. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles.

Parágrafo 1°: La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será ad honorem.

Parágrafo 2°: Si una huelga, en razón de su naturaleza o magnitud, afecta de manera grave la salud, la seguridad, el orden público o la economía en todo o en parte de la población, el Presidente de la República, previo concepto favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, puede ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral.

En caso de vacancia judicial, el concepto previo corresponde al Procurador General de la Nación. En ambas circunstancias, el concepto debe ser expedido dentro de los tres (3) días siguientes a la solicitud.

Artículo 2°.- MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 451 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

DECLARATORIA DE ILEGALIDAD

1. La legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada judicialmente mediante trámite preferente. En primera ins-

tancia, conocerá la Sala Laboral del Tribunal Superior competente. Contra la decisión procederá el recurso de apelación que se concederá en el efecto suspensivo y se tramitará ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. La providencia respectiva deberá cumplirse una vez quede ejecutoriada.

2. La reanudación de actividades no será óbice para que el Tribunal profiera la declaratoria de la legalidad o ilegalidad correspondiente.

3. En la calificación de suspensión o paro colectivo de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

Artículo 3°.- ADICIÓNASE EL NUMERAL 10° AL ARTÍCULO 20. DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. EL CUAL QUEDARÁ ASÍ: COMPETENCIA GENERAL. La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laborales y de seguridad social conoce de:

(...)

10. La calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo.

Artículo 4°.- CRÉASE EL ARTÍCULO 129A DEL CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

1. Procedimiento especial: calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo. A través de procedimiento especial, la Sala Laboral del Tribunal del Distrito Judicial competente conocerá, en primera instancia, sobre la calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo, a solicitud de parte o del Ministerio de la Protección Social.

2. Competencia: Es competente para conocer, la Sala Laboral del Tribunal Superior en cuya jurisdicción territorial se haya producido la suspensión o paro colectivo del trabajo. Si por razón de las distintas zonas afectadas por ella fueren varios los Tribunales competentes, el primero que avoque el conocimiento del asunto prevendrá e impedirá a los demás conocer del mismo.

3. Demanda: La demanda tendiente a obtener la calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo deberá contener, además de lo previsto en el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, la causal invocada, la justificación y una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren, las cuales no podrán ser aportadas en otra oportunidad procesal. Esta podrá ser presentada por una de las partes o por el Ministerio de la Protección Social.

El acta de constatación de cese de actividades que levantará el Inspector de Trabajo, debe ser adjuntada con la demanda, sin perjuicio de los demás medios de prueba.

4. Traslado y audiencia: Admitida la demanda, el Tribunal en auto que se notificará personalmente y que dictará dentro del día hábil (1) siguiente citará a las partes para audiencia.

Esta tendrá lugar el tercer (3er) día hábil siguiente a la notificación y en ella se contestará la demanda. Acto seguido, se adelantará la audiencia pública para el saneamiento del proceso, decisión de excepciones previas, la fijación del litigio, el decreto y la práctica de las pruebas, se dará traslado a las partes, para el ejercicio del derecho de contradicción, para que oralmente expongan sus razones, las cuales versarán sobre las pruebas admitidas. Si la Sala estimare necesario otra u otras pruebas para su decisión, las ordenará y practicará sin demora alguna y pronunciará el correspondiente fallo, que se notificará en estrados contra el cual procederá el recurso de apelación en el efecto suspensivo, que se interpondrá y sustentará, en el acto de notificación; interpuesto el recurso la Sala lo concederá o denegará inmediatamente.

Contra la Providencia que niegue la apelación procederá el recurso de queja que se tramitará de conformidad con lo dispuesto en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

La decisión del recurso de apelación se hará a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que el proceso entre al despacho del magistrado ponente.

5. Término de calificación: En todo caso, la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo deberá pronunciarse, a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir de la recepción de la demanda.

6. Prevenciones a las partes: La providencia en que se declare la legalidad o la ilegalidad de una suspensión o paro colectivo de trabajo deberá contener, además, las prevenciones del caso para las partes en conflicto y se hará conocer al Ministerio de la Protección Social.

7. Calificación en época de vacancia judicial: Durante la vacancia judicial se acudirá a la Sala Administrativa del Consejo Seccional o Superior de la Judicatura, según el caso, para que designe al funcionario competente para cada instancia.

Parágrafo 1°.- Los procesos de calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo que conozca el Ministerio de la Protección Social, antes de la vigencia de la presente ley, continuarán hasta su culminación en sede gubernativa.

Parágrafo 2°: Cuando para el conocimiento del proceso de calificación de legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo, exista conflicto de intereses; el magistrado se declarará impedido y esta situación, al igual que la recusación, se resolverá de conformidad con las normas procesales previstas en la ley.

Artículo 5°.- En concordancia con el literal h) del artículo 2° de la ley 278 de 1996, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, dentro de los seis (6) meses siguientes a la vigencia de esta ley, presentará un informe al Gobierno Nacional respecto de la preparación que haya efectuado de proyectos de ley relacionados con las materias a que hacen referencia los artículos 39, 55 y 56 de la Constitución Política. A su vez, el Gobierno Nacional decidirá respecto del trámite de los mismos ante el Congreso de la República, para lo cual debe tener en cuenta la figura de Bloque de Constitucionalidad y la incorporación pertinente a la legislación interna, a partir de ella, de los convenios con la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 6°- Vigencia y derogatorias. La presente ley deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, y rige a partir de la fecha de su publicación.

Con respeto,

Alfonso Nuñez Lapeira
Senador Ponente Coordinador
Dilian Francisca Toro Torres
Senadora Ponente
Jorge Ballesteros Bernier
Senador Ponente
Claudia Rodríguez De Castellanos
Senadora Ponente
Jorge Enrique Gómez Montealegre
Senador Ponente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA. Bogotá D. C., a los veinticuatro (24) días del mes de abril año dos mil ocho (2008).- En la presente fecha se autoriza la publicación en la Gaceta del Congreso de la República, del informe de Ponencia para Segundo Debate y texto Propuesto para Segundo Debate, en el Honorable Senado de la República, **al Proyecto de Ley No. 209-2007 Senado, No. 190 de 2007 Cámara, “Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código de Procedimiento del Trabajo y Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se Dictan otras Disposiciones”.** Autoría: MINISTRO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL – Dr. DIEGO PALACIO BETANCOURT; contenido de cuarenta y tres (43) folios, cuyo Texto propuesto para Segundo Debate consta de SEIS (06) artículos. Dicho proyecto tiene **SOLICITUD DE TRÁMITE DE INSISTENCIA** (Elevado por el Gobierno conforme al artículo 163 de la Constitución Política, aceptado por el H. S. de la República, según Resolución No. 100 de cuatro (4) de marzo de dos mil ocho (2008), cuyo Acto Administrativo reposa en el expediente. El Informe de Ponencia para Segundo Debate que se ordena publicar está respaldado por cinco (5) firmas correspondientes a los siguientes ponentes: H. S. DILIAN FRANCISCA TORO TORRES, H. S. ALFONSO NUÑEZ LAPEIRA, H. S. CLAUDIA YADIRA RODRIGUEZ

CASTELLANOS, H. S. JORGE ENRIQUE GOMEZ MONTEALEGRE y H. S. JORGE ELIECER BALLESTEROS BERNIER.

Los Ponentes que no firman el presente informe de Ponencia para Segundo Debate, son: H. S. PIEDAD CORDOBA RUIZ y H. S. LUIS CARLOS AVELLANEDA TARAZONA.

La Secretaría deja constancia que el presente Informe de Ponencia fue radicado el día miércoles veintitrés (23) de abril de 2008, a las 3:20 p.m.

El Secretario,

Jesus Maria España Vergara

PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE

AL PROYECTO DE LEY NUMERO 209 DE 2007 SENADO, 190 DE 2007 CAMARA

por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.

Bogotá, D. C., abril 28 de 2008

Doctora

NANCY PATRICIA GUTIERREZ CASTAÑEDA

Presidenta

Senado de la República

Ciudad

Respetado doctora:

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 174, 175 y 176 de la Ley 5ª de 1992, procedemos a rendir informe de ponencia para segundo debate, del Proyecto de ley número 209 de 2007 Senado, 190 de 2007 Cámara, *por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.*

Atentamente,

Honorable Senador Luis C. Avellaneda Tarazona, Coordinador de Ponentes; Piedad Córdoba Ruiz, Senadora ponente.

PONENCIA PARA SEGUNDO DEBATE

AL PROYECTO DE LEY NUMERO 209 DE 2007 SENADO, 190 DE 2007 CAMARA

por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2° del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social

y se dictan otras disposiciones.

Objeto del proyecto

Como bien lo anuncia su título, propone modificar parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2° del Código de procedimiento del Trabajo y Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código procesal del Trabajo y de la Seguridad Social en lo que respecta a la declaratoria de la legalidad de suspensión colectiva de actividades a través de un proceso especial ante la jurisdicción ordinaria laboral.

Contenido del proyecto

El proyecto original consta de 5 artículos así:

Artículo 1°. Modifica el numeral 4 del artículo 448 del CST, en lo que respecta a las fórmulas de solución de conflictos cuando la huelga se prolonga por más de sesenta (60) días calendario.

Artículo 2°. Modifica el artículo 451 del CST, en lo que se refiere a la declaratoria de ilegalidad de una suspensión o paro colectivo de trabajo por parte de un Juez Laboral.

Artículo 3°. Adiciona un numeral al artículo 2° del CPTSS, en el sentido de que la calificación de la suspensión colectiva del trabajo, será competencia

de la jurisdicción ordinaria, específicamente de los jueces laborales y excepcionalmente de los jueces penales.

Artículo 4°. Crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en lo que trata a la calificación de la suspensión colectiva del trabajo.

Artículo 5°. Se refiere a la vigencia y derogatoria.

Origen del proyecto

El proyecto de ley sometido a consideración es de origen Gubernamental, presentado por el señor Ministro de la Protección Social, doctor Diego Palacio Betancourt, ante la Secretaría General de Cámara el día 23 de noviembre de 2007. El día 11 de diciembre del mismo año, se radicó mensaje de urgencia con solicitud de Sesiones Conjuntas, las cuales fueron autorizadas mediante Resolución número 067 del 11 de diciembre de 2007 en Senado y Resolución número 2359 de diciembre de 2007 en Cámara.

Extras

El señor Presidente de la República mediante Decreto 096 de 2008, convocó al Congreso a Sesiones Extraordinarias, para darle continuidad al procedimiento legislativo de proyectos de ley prioritarios para el país, entre los cuales se citó el Proyecto número 190 de 2007 Cámara, 209 de 2007 Senado, “por la cual se modifica parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2° del Código de Procedimiento del Trabajo y Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social”, el cual es materia de estudio de la presente ponencia.

Audiencia Pública

Por solicitud de las Centrales Obreras se llevó a cabo Audiencia Pública, en las Comisiones Séptimas Conjuntas, el día 12 de febrero del presente año, con el fin de escuchar sus opiniones frente a la iniciativa legislativa que nos convoca, de la cual transcribimos apartes de la misma.

INTERVENCION DEL MAGISTRADO DEL CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA, DOCTOR FRANCISCO ESCOBAR:

Enfatizó en su beneplácito a que se asigne a la Jurisdicción Ordinaria Laboral y de Seguridad Social, la calificación de la huelga, indicando que no se va a presentar congestión en los despachos judiciales laborales, en virtud de las escasas veces que se hace uso del derecho constitucional de huelga en nuestro país.

Encontró útil el conocimiento eventual de la Corte Suprema de Justicia del tema para unificación de jurisprudencia.

INTERVENCION DE LA PRESIDENTA DE LA FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ESTADO, FENALTRASE: ANA LUCIA PINZON GONZALEZ:

Precisó que a pesar de estar elevado a rango constitucional el derecho de huelga, en la práctica este no se desarrolla entre otras razones, porque el Gobierno se ha dedicado a exaltar todas sus actividades como servicios públicos esenciales.

Citaremos en forma textual la posición de los trabajadores estatales frente a la negociación colectiva en ese sector.

“En cuanto a los Trabajadores Estatales, el código contempla limitaciones mayores a las existentes para el sector privado y los empleados públicos, pese a normas como la Ley 411 de 1997, que aprobó el Convenio 151 sobre negociación colectiva en la Administración Pública, no acepta que tengan derecho a negociar.”

PRESIDENTE CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES, CARLOS RODRIGUEZ:

Saluda la posición que el Gobierno empiece a acatar las recomendaciones de la OIT y señala la necesidad que en el proyecto de ley se incluyan temas referentes a la definición que hace la OIT sobre los servicios públicos esenciales en materia de huelga.

CONTINUA PRESIDENTE FEDERACION COLOMBIANA DE EDUCADORES: WITNEY CHAVEZ:

Reclamó que se hace necesario tener la visión de integralidad del proyecto, habida cuenta que las consecuencias jurídicas de la iniciativa legislativa, para el sector que el representa, no tienen ninguna incidencia, puesto que no tienen

la posibilidad de presentar pliego de peticiones y menos el de concretar el derecho constitucional de la huelga.

PROFESOR IVAN ORTIZ, UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA: ...

Recalca la necesidad de la integridad del proyecto en cuanto se debe regular el derecho a asociación, el derecho de negociación colectiva y derecho a la huelga, advirtiendo que a estos derechos es que hace referencia la OIT, desde la declaración de 1998.

De igual manera manifiesta que las recomendaciones de la OIT tienen carácter vinculante.

Es sobre la base del derecho internacional laboral, sobre la base del derecho internacional de los derechos humanos que se puede erigir la defensa, la construcción del derecho a la huelga en Colombia, o no es o no va a existir o no hay ninguna otra posibilidad; en ese sentido van a tener que ponerse a consideración algunos debates de carácter jurídico.

El catedrático planteó la necesidad de derogar el artículo 450 y el 417 del Código Sustantivo del Trabajo.

REPRESENTANTE UNION SINDICAL OBRERA: GERMAN ALFREDO OSMAN.

Coincide con los argumentos de algunos de quienes lo antecedieron en el uso de la palabra, en cuanto a la violación permanente que sufren los servidores públicos de no poder materializar el derecho a la huelga.

MARCEL SILVA, VOCERO, VOCERO DE LA CUT.

Reivindica como positivo que sean los jueces los que determinen la legalidad o ilegalidad de la huelga, en cuanto los operadores de justicia van a interpretar si estamos ante un servicio esencial o no, para esto será necesario mirar las diferentes tesis jurídicas, de conformidad con los convenios firmados por el Gobierno cColombiano.

No sobra reiterar, que la anterior brevíssima síntesis de la intervención de algunos de quienes intervinieron en la audiencia, no recoge la totalidad de los argumentos expuestos, por lo tanto si se requiere solicitamos acceder a todo el contenido de la misma en la Secretaría de la Comisión Séptima.

NORMATIVIDAD DE RELEVANCIA PARA EL CASO DE ESTUDIO

CONVENIO 87-OIT

Art 3

“1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio legal.

CONVENIO 151-OIT

Art. 4 “Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo”,

Art. 7 “Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos, participar en la determinación de dichas condiciones”

CONVENIO 154-OIT

“Art 1.

1) El presente convenio se aplica a todas las ramas de la actividad económica.

2)...

3) En lo que se refiere a la administración pública, la legislación o las prácticas nacionales podrán fijar modalidades particulares de aplicación de este convenio.”

“Art 2

A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un

grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o

b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o

c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.”

“Art 5

1. Se deberán adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva.

2. Las medidas a que se refiere el párrafo 1 de este artículo deberán tener por objeto que:

a) la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio;

b) la negociación colectiva sea progresivamente extendida a todas las materias a que se refieren los apartados a), b) y c) del artículo 2 del presente convenio;

c) sea fomentado el establecimiento de reglas de procedimiento convenidas entre las organizaciones de los empleadores y las organizaciones de los trabajadores;

d) la negociación colectiva no resulte obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas;

e) los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva.”

En nuestro ordenamiento superior, varios preceptos desarrollan este derecho de los servidores públicos a saber:

PREAMBULO

El pueblo de Colombia,

“En ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente”: (Subrayamos)

“**ARTICULO 1o.** Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general”. (Subrayamos)

“**ARTICULO 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. (Subrayamos)

“**ARTICULO 38.** Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”.

“**ARTICULO 39.** Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión”.

“**ARTICULO 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad....

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”. (Subrayamos)

“**ARTICULO 55.** Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”.

“**ARTICULO 56. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.**

La ley reglamentará este derecho”. (Subrayamos)

“**ARTICULO 58.** Se garantizan la propiedad privada y los demás derechos adquiridos con arreglo a las leyes civiles, los cuales no pueden ser desconocidos ni vulnerados por leyes posteriores. Cuando de la aplicación de una ley expedida por motivos de utilidad pública o interés social, resultaren en conflicto los derechos de los particulares con la necesidad por ella reconocida, el interés privado deberá ceder al interés público o social.

La propiedad es una función social que implica obligaciones. Como tal, le es inherente una función ecológica.

El Estado protegerá y promoverá las formas asociativas y solidarias de propiedad.

Por motivos de utilidad pública o de interés social definidos por el legislador, podrá haber expropiación mediante sentencia judicial e indemnización previa. Esta se fijará consultando los intereses de la comunidad y del afectado. En los casos que determine el legislador, dicha expropiación podrá adelantarse por vía administrativa, sujeta a posterior acción contenciosa - administrativa, incluso respecto del precio”.

“**ARTICULO 93.** Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, que reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno.

Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia”.

BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD

En varios pronúnciamelos de la Corte Constitucional, se ha reiterado que “el bloque de constitucionalidad está compuesto por aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros de control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto ha sido normativamente integrados a la constitución, por diversas vías y por mandato de la propia constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar de que puedan a veces contener mecanismos de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional *stricto sensu*”

No cabe duda alguna, que todos los convenios internacionales relacionados con el mundo del trabajo y que estén debidamente ratificados por el Estado Colombiano hacen parte integral de nuestra legislación interna, esto además debe subrayarse que tiene su mandato en la carta política.

“**ARTICULO 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales...

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”.

En sentencia C-191 de 1998, Magistrado ponente, Dr Eduardo Cifuentes, encontramos:

“Efectivamente, resulta posible distinguir dos sentidos del concepto de bloque de constitucionalidad. En un primer sentido de la noción, que podría denominarse bloque de constitucionalidad *stricto sensu*, se ha considerado que se encuentra conformado por aquellos principios y normas *de valor constitucional*, los que se reducen al texto de la Constitución propiamente dicha y a los tratados internacionales que consagren derechos humanos cuya limitación se encuentre prohibida durante los estados de excepción (C.P., artículo 93).

“Más recientemente, la Corte ha adoptado una noción *lato sensu* del bloque de constitucionalidad, según la cual aquel estaría compuesto por todas aquellas normas, de diversa jerarquía, que sirven como parámetro para llevar a cabo el control de constitucionalidad de la legislación. Conforme a esta acepción, el bloque de constitucionalidad estaría conformado no sólo por el articulado de la Constitución sino, entre otros, por los tratados internacionales de que trata el artículo 93 de la Carta, por las leyes orgánicas y, en algunas ocasiones, por las leyes estatutarias...”

Ahora bien, la OIT se manifiesta a través de convenios y recomendaciones, sobre estas últimas, la jurisprudencia ha avanzado en el sentido de darles el carácter de vinculantes para los Estados partes, en la medida que las mismas buscan honrar los convenios y recomendaciones, máxime cuando estas últimas sean emitidas por un órgano de control de una organización internacional, en el caso que nos ocupa, digamos que el comité de libertad sindical, es un órgano de control de la OIT. En sentencia T-568 de 1990, Magistrado ponente, Dr Carlos Gaviria, se precisa este concepto:

“**B. Obligatoriedad de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT**

1. Estructura interna de la OIT

Tres órganos principales componen la OIT. Cada uno está integrado por delegaciones *tripartitas* : representantes de los gobiernos, de los trabajadores, y de los empleadores, para así lograr políticas concertadas entre todos los actores, y diseñar programas que apunten al objetivo esencial de la Organización: conseguir que los Estados adopten regímenes de trabajo “realmente humanos”, y buscar la justicia social. Son ellos:

- La Conferencia Internacional del Trabajo : es el órgano supremo. Su función principal consiste en discutir y adoptar instrumentos normativos de carácter internacional (convenios y recomendaciones) y someterlos a consideración de los Estados, y controlar el cumplimiento de los convenios ya ratificados.

• La Oficina Internacional del Trabajo : es el secretariado permanente de la Organización. Es el centro de registro y distribución de los documentos sobre la reglamentación del trabajo y las condiciones laborales en todo el mundo, y entre sus funciones están las de realizar investigaciones y publicaciones y absolver consultas.

- El Consejo de Administración : es el órgano ejecutivo de la Organización. Fija el orden del día de la Conferencia, nombra al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, elabora el programa y presupuesto de la Organización, y constituye e integra las comisiones y comités que considera necesarios, entre otras atribuciones y funciones.

Los principales órganos de control y aplicación de los procedimientos son tres : las Comisiones de Encuesta, la Comisión de Investigación y de Conciliación, y el Comité de Libertad Sindical. Las primeras están previstas en la Constitución de la OIT (art. 26), y las dos restantes fueron creadas en desarrollo de las funciones del Consejo

El *Comité de Libertad Sindical* es el organismo especializado de la OIT que examina las quejas que se reciben sobre violaciones a la libertad sindical, y en ese proceso estudia las legislaciones domésticas sobre sindicalización, negociación y huelgas, y examina las medidas de hecho que se tomen en los Estados contra estas libertades. Es una instancia previa a la Comisión de Investigación y Conciliación. “Sus recomendaciones están dirigidas al Consejo de Administración, a fin de que este pueda decidir el rechazo de una queja, darle traslado a la Comisión para un examen más detenido o señalar a los gobiernos las anomalías encontradas y su posible solución, en relación con los

derechos sindicales y su ejercicio dentro de un contexto necesario de respeto de los derechos humanos.”

Como se explicó atrás, los órganos de control también emiten recomendaciones y, en ocasiones son vinculantes. Es el caso, por ejemplo, de las que profiere la Comisión Interamericana de Derechos Humanos: “La Comisión es competente, en los términos de las atribuciones que le confieren los artículos 41 y 42 de la Convención, para calificar cualquier norma del derecho interno de un Estado Parte como violatoria de las obligaciones que este ha asumido al ratificarla o adherir a ella”; “39. Como consecuencia de esta calificación, podrá la Comisión recomendar al Estado la derogación o reforma de la norma violatoria...”. Por último, “Todos los órganos de los Estados Partes tienen la obligación de cumplir de buena fe las recomendaciones emitidas por la Comisión, no pudiendo esta establecer el modo de ejecutarlas a nivel interno (...) siendo por tanto el Estado (...) el que debe determinar la forma de cumplir con las mismas.”

“Como se enunció anteriormente, el Comité de Libertad Sindical es un órgano de control de la OIT; confronta las situaciones de hecho que se le presentan o las normas internas de los Estados, con las normas internacionales aplicables según los Tratados ratificados por los Estados involucrados (en este caso, la Constitución de la OIT y los Convenios sobre libertad sindical); luego, formula recomendaciones y las somete al Consejo de Administración, ya que este es el órgano que puede emitir recomendaciones de carácter vinculante según las normas que rigen la Organización”.

El Gobierno Colombiano es ambiguo en la aplicación del concepto de vinculante frente a las recomendaciones emitidas por los órganos de control de la OIT, a saber.

En la presente iniciativa legislativa de origen Gubernamental, en la exposición de motivos, se acogen las recomendaciones emanadas del comité de libertad sindical y la comisión de expertos, en lo que se refiere al derecho de huelga. Por el contrario, resoluciones y recomendaciones en materias muy importantes, como la abolición de la legislación antisindical en los Estados miembros, o la resolución sobre derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, o la recomendación sobre definición de servicios públicos esenciales, son prácticamente ignoradas o miradas con indiferencia por el Gobierno Nacional.

Contrario sensu, en otros temas como la definición de servicios públicos esenciales, según recomendación 564, no se han adoptado, pese a que esta conducta imposibilita la materialización de derechos consagrados en los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados por nuestro país. Sobre este aspecto haremos énfasis en la medida que el Comité de libertad sindical, en su condición de órgano de control, efectúa interpretaciones auténticas sobre el contenido de los convenios y recomendaciones emanados de la Organización Internacional del Trabajo y no es dable al Estado parte, realizar sus propias interpretaciones, máxime que uno de sus compromisos es acatar los mandatos que sobre los mismos realicen los organismos internacionales.

JUSTIFICACION DEL PROYECTO

Es menester reconocer que el contenido de la propuesta Gubernamental, aborda temas para reglamentar el derecho constitucional de la huelga, que si bien no se puede compartir todo su contenido por las razones que expondremos mas adelante, si incita a un debate que desde nuestra óptica es vital para desarrollar preceptos superiores y legales que conduzcan a propiciar que el sindicalismo sea una realidad palpable dentro de nuestra sociedad y que cumpla con el papel que está llamado a desempeñar en la construcción de Estado social de derecho..

Diremos entonces que el proyecto es insuficiente, dentro de la integralidad que se deben estudiar y legislar estos temas que regulan las relaciones obrero-patronales en consideración a lo siguiente:

En el sistema capitalista, productor de mercancías por excelencia, el sistema de producción de estas, tiene como epicentro una relación entre el capital y el trabajo, de un lado, y la concurrencia (competencia entre capitalistas y sectores de producción) del otro, donde el objetivo de asegurar una alta tasa de ganancia y la competencia llevan a una permanente necesidad de producir a costos cada vez más bajos, especialmente en esta época de creciente globalización. De esta manera la lógica de funcionamiento del sistema afecta el ingreso de los trabajadores en dos sentidos: en primer lugar, la tasa de ganancia

genera por si misma, un incentivo a empresarios y capitalistas para disminuir los salarios, bien sea de manera directa o de manera indirecta por la vía de la seguridad social; y en segundo lugar, el proceso de concentración de capital producto de la competencia, produce un aumento adicional de la fuerza de trabajo y del poder de los empresarios, en un escenario de concurrencia internacional donde la competitividad se centra cada vez más por la vía de la disminución de los costos laborales.

Lo anterior, explica como en el capitalismo manchesteriano, clásico de libertad absoluta, se llegaron a altos niveles de sobreexplotación laboral que fomentaron condiciones de hambre y de miseria para los trabajadores y sus familias. De allí surgió la necesidad de un Estado interventor que a través del órgano legislativo, legislara sobre unas condiciones mínimas a ser respetadas en toda relación laboral, donde hay muchas condiciones a regular: Jornada laboral, salarios, prestaciones, descansos, condiciones ambientales de trabajo, etc. En este marco surgieron en el mundo los códigos sustantivos del trabajo, separados en dos grandes secciones o libros, dedicados, de una parte, a las relaciones individuales, y de otra, a las relaciones colectivas.

El modelo neoliberal, impuesto a muchos países desde organismos multilaterales, ha implicado reformas laborales inspiradas en vías de flexibilización, desregulación y deslaboralización, que llevan a que, lo que se llamaba relación laboral, ya no tenga tal carácter y consecuentemente que no queden regulados por las normas laborales. En esta vía actúan la perversas utilidades del cooperativismo para disfrazar allí verdaderas relaciones laborales con el traje de Cooperativas de trabajo asociado, o en el campo privado, utilizar la figura de contratos de obra o arrendamiento de servicios para esconder verdaderas relaciones laborales o en el sector público utilizar la figura de contrato de servicios profesionales para esconder relaciones laborales legales y reglamentarias o utilizar órdenes de prestación de servicios y muchísimas formas de tercerización, en las cuales el verdadero patrono no asume responsabilidades frente al trabajador y por esta vía resultan burlados los derechos del operario.

La parte colectiva de los códigos laborales se basó estructuralmente en la idea de que los trabajadores de manera aislada perdían ante el patrón y que si se unían, podrían enfrentar con mayor éxito la desmesurada voracidad capitalista. De allí surgió la necesidad de normatizar el derecho de asociación para que los trabajadores unidos buscaran mejores condiciones laborales, lo que se lograría a través del instrumento de la negociación colectiva y si en esta no se encontraba la satisfacción en sus aspiraciones, con el instrumento de la huelga se buscaría la realización de estas. Así se ha hablado de una gran trilogía en el campo del derecho colectivo del trabajo, que algunos denominan el trípode: asociación, negociación y huelga.

El derecho de asociación sindical, registra en Colombia una bajísima, casi nula tasa de sindicalización:4.3%, lo que indica que el sindicalismo es prácticamente inexistente. La negociación colectiva disminuyó cerca del 45% en una década (1994 – 2004) y el número de trabajadores beneficiados por la contratación colectiva tuvo un dramático descenso al pasar de 186.963 en 2000 a 60.136 en 2006. Ello incide, para muchos autores en calificar a nuestra democracia como precaria y a otros como inexistente, adiendo de la inexistencia de otras condiciones indispensables para predicar un gobierno del pueblo: las falencias de legitimidad de la democracia representativa, la prácticamente nula representación política de la voluntad popular, la casi inexistente participación ciudadana, la concentración de la riqueza en pocas manos, la extensión de la pobreza, que tipifica una falta de democracia económica la que a su vez traduce una falta de democracia social y que en últimos implica ausencia de democracia política.

La baja tasa de sindicalización tiene variadas causas: Las reformas laborales en el campo individual que han llegado a privilegiar contratos a término fijo de corta duración sobre contratos a término indefinido, situación que desalienta a los contratados por período fijo a afiliarse a un sindicato, pues la corta duración de la relación laboral les impide ser beneficiarios de las conquistas sindicales. En la baja tasa de sindicalización incide una cultura antisindical que ha querido mostrar a los sindicatos como enemigos de la democracia, como ligados a la revuelta y no en pocos casos a la lucha armada, en muchas ocasiones fomentando este tipo de razones culturales desde los mismos funcionarios gubernamentales; también ha incidido una cultura hipócrita en el país que ha llevado a que nos comprometamos internacionalmente con la protección

al derecho sindical (Convenios 87 y 98 de la O.I.T.), pero que en el marco interno no tengamos la legislación adecuada para ello o que el ejecutivo no instrumente los mecanismos para permitir las libertades sindicales, o que, nos comprometamos internacionalmente con la negociación colectiva (convenio 151 y 154 de la O.I.T) y que en lo interno nos neguemos a tramitar leyes que posibiliten dicha negociación o que nuestra Constitución garantice la huelga, salvo para los servicios esenciales, para lo cual, en la misma Constitución, el legislador debe definir éstos y el Congreso se niegue persistentemente a definir cuales son los servicios públicos esenciales y por ende, a no tener claridad en donde puede existir huelga.

Pero la tasa de sindicalización también es baja entre otros factores, por la persecución que ha llevado a asesinatos, y a una diáspora de dirigentes sindicales, patrocinada en muchos casos por los patronos, para lo cual éstos se han aliado con paramilitares, pero también con miembros de la fuerza pública. También, dicha tasa baja obedece a que no se dan las garantías necesarias para que el derecho de asociación opere.

El proyecto de ley del Gobierno apunta a resolver algunos de los problemas que aquejan al sindicalismo, pero lamentablemente no asume la problemática sindical desde el punto de vista sustantivo o esencial y asume meros problemas procedimentales, de cola o de ramas de tercera generación, cuando debía afrontar los problemas integrales que vive el sindicalismo de cara a remediar las falencias de nuestra desvencijada democracia.

De acuerdo a lo anterior, en nuestro criterio comenzar a afrontar la problemática sindical en lo sustantivo, implica, en primer lugar la derogatoria de las reformas laborales de la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002, y el recorte de la negociación colectiva efectuado por el acto legislativo 01 de 2005; en segundo lugar, establecer garantías para el ejercicio de la asociación sindical, como el tema de los permisos o comisiones sindicales; asumir el tema de garantizar la negociación colectiva de los empleados públicos, es decir, el cumplimiento del convenio 151 de la O.I.T., definir el concepto de servicios públicos esenciales y no asumir el etapismo que lleva a que todo sea colcha de retazos y lo uno en muchas ocasiones termine siendo incongruente con lo otro.

En este orden de ideas es de preguntarse, por ejemplo, ¿para qué legislar sobre quien es el competente para definir si la huelga es legal o ilegal, si a su vez no hemos decidido sustancialmente en que casos la huelga es garantizada, por no corresponder a un servicio público esencial, o como hablar de huelga sustancialmente, sin definir si en el ámbito de la negociación colectiva caben los empleados públicos?.

Es por todo lo anterior, que esta ponencia, asumiendo una relativa integralidad en la solución de la problemática sindical colombiana, plantea que además de que esta iniciativa se ocupe de la temática propuesta por el gobierno nacional, nos ocupemos a su vez de tres temas: Garantías sindicales sobre comisiones o permisos sindicales, negociación colectiva para los empleados públicos y definición sobre los servicios públicos esenciales.

SOBRE LAS GARANTIAS SINDICALES

Ya vimos atrás, cómo en la Constitución Nacional en su Artículo 39, no solo se establece la libertad para el derecho de asociación sindical, sino que se plantean las garantías para su cabal ejercicio. Esas garantías tienen múltiples enfoques: garantías para formar el sindicato, autonomía estatutaria, permiso para reuniones sindicales, permisos o comisiones para los directivos, a efectos de que estos puedan cumplir con las funciones que se le encomiendan en los sindicatos, fuero sindical, etc. En la situación actual, se ha venido reflejando un problema para el otorgamiento de permisos o comisiones sindicales, en los sindicatos conformados por empleados públicos. El tema ha venido siendo objeto de diálogo por parte de las Centrales Obreras y el Gobierno, al punto que con fecha 26 de Diciembre de 2007, el Ministro de la Protección Social y el Director del Departamento Administrativo de la Función Pública expidieron la circular externa No. 0098, en la cual se trazaron unos lineamientos para el otorgamiento de permisos sindicales para empleados públicos. Empero no conviene que tales lineamientos queden en una circular que puede ser fácilmente derogada por los mismos funcionarios que la expidieron o por quienes le sucedan. De otro lado, porque una circular puede ser desatendida por su falta de carácter vinculante desde el punto de vista normativo, Por ello conviene que sea la Ley la que con su carácter obligatorio, general, impersonal y abstracto, regule dichos permisos.

LA NEGOCIACION EN EL SECTOR PÚBLICO

Siendo consecuentes con lo expuesto anteriormente, de buscar siquiera una integralidad relativa para la problemática sindical Colombiana, creemos indispensable abordar legislativamente el tema de la negociación colectiva para los empleados públicos. Quedó establecido atrás que conforme al Artículo 7 del convenio 151 de la O.I.T., el cual fue adoptado en nuestra legislación interna por la Ley 411 de 1997, se deberán “estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo”

Por otra parte, la normativa 55 de nuestra Carta Política indica que se garantiza el derecho de la negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Así pues, el tema propuesto en este título debe abordarse bajo la perspectiva del convenio 151 de la O.I.T., en armonía con el convenio 154 y con el Artículo 55 Constitucional, y específicamente atendiendo el concepto de bloque de constitucionalidad deducido del Art. 53 de nuestra carta política.

Consecuente con lo anterior, es menester que el legislador establezca las normas que garanticen la negociación colectiva en el sector público. En múltiples ocasiones, este tema ha sido propuesto a consideración del Congreso (**P.L 110 de 1995 Senado** “ Por la cual se regula la retención y pago de las cuotas sindicales de las Federaciones y Confederaciones, se modifica el artículo 55 de la ley 50 de 1990 y se derogan unas disposiciones”, **P.L 72 de 1996 Senado** “Por la cual se regula la negociación colectiva en el sector público”, **P.L 200 de 2003 Senado, 044 de 2003 Cámara** “ Por la cual se regula el derecho de negociación colectiva de los sindicatos de empleados públicos en desarrollo del artículo 55 de la Constitución Política”, **P.L 290 de 2006 Senado, 33 de 2005 Cámara** “Por la cual se regula el derecho de la negociación colectiva de los sindicatos de empleados públicos en desarrollo del artículo 55 de la Constitución Política y de los convenios de OIT”, pero ninguna de estas iniciativas ha prosperado entre otras razones, por contar con la oposición abierta y Radical del Gobierno.

En la discusión de la presente iniciativa legislativa, se cuenta con las circunstancias que el gobierno nacional y las centrales obreras han avanzado en la adopción de las disposiciones que garanticen la negociación colectiva para los empleados públicos.

En este orden de ideas, consideramos pertinente incorporar algunos de esos acuerdos, los cuales se verán reflejados en el articulado.

LA DENUNCIA DE LA CONVENCION Y LOS CONTRAPLEGOS

Mucho se ha discutido acerca de los efectos de la denuncia de la convención colectiva cuando es presentada por el empleador. Esta ha girado alrededor del artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual faculta a ambas partes para denunciarla.

En ese sentido, la denuncia se entiende como la manifestación de voluntad expresa de dar por terminada la convención colectiva de trabajo, la cual -prima facie- le asiste a ambas partes. Sin embargo, los alcances de la denuncia son diferentes dependiendo cuál de los extremos subjetivos del conflicto presente la denuncia. Al respecto, han sido diversas las posiciones que se han estructurado alrededor de los efectos de la denuncia, especialmente cuando es el empleador quien hace uso de esta figura, controversia que ha perdurado en la jurisprudencia, lo que no ha sucedido en la doctrina.

Es conveniente desde ahora distinguir dos aspectos que resultan determinantes. En ningún caso y bajo ninguna circunstancia, puede el empleador dar inicio al conflicto colectivo con la presentación de la denuncia, especialmente porque al empleador no le está reconocida en la ley la facultad de presentar pliegos de peticiones. Lo que significa que si el empleador es el denunciante único (o sea que el sindicato no presenta la denuncia) la convención colectiva o el laudo se prorrogan por un término de seis meses sin que pueda darse inicio al conflicto colectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo.

De otro lado, encontramos los efectos de la denuncia de la convención colectiva presentada por el empleador en los casos en que simultáneamente el sindicato presenta la denuncia de la convención o laudo y el respectivo pliego de peticiones. En estos casos, el alcance que tiene la denuncia patronal es

distinta de la que tiene en la situación descrita en el párrafo anterior. Cuando ambas partes denuncian la convención, la jurisprudencia ha oscilado entre no reconocer la denuncia patronal como parte integrante del conflicto, hasta llegar a afirmar que la denuncia del empleador sí integra el conflicto colectivo, y por tanto los puntos contenidos en esta deben ser tenidos en cuenta por el tribunal de arbitramento al momento de tomar la decisión en equidad que le corresponde.

Antes de entrar a describir las variaciones jurisprudenciales veamos primero la norma jurídica que en Colombia ha causado la controversia:

“Artículo 479, Denuncia.

Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el inspector de trabajo del lugar, y en su defecto ante el alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán destinadas para el departamento nacional de trabajo y para el denunciante de la convención. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, esta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención”.

Como ya lo habíamos advertido, ambas partes pueden presentar la denuncia de la convención, conclusión que se desprende de la primera lectura de la norma, lo que sucede, de acuerdo al criterio jurisprudencial, es que los efectos de cada una de las denuncias son diferentes.

Así, si es el sindicato el que presenta la denuncia, esta, por sí misma, tiene el efecto de dar inicio al conflicto colectivo, es decir, la denuncia del sindicato tiene la capacidad de suscitar el trámite de un conflicto colectivo. En tanto que la denuncia que presenta el empleador no tiene la virtud que se le da a la que presenta el sindicato. La denuncia presentada por el empleador, cuando es la única que se presenta, no tiene la capacidad de dar inicio a un conflicto colectivo, puesto que el único titular del conflicto es el sindicato. Por lo anterior, si es el empleador quien presenta la denuncia y los trabajadores se abstienen de denunciar la convención o de presentar un nuevo pliego, el conflicto colectivo no tiene lugar.

Sin embargo, lo que sucede tratándose de los efectos de la denuncia de la convención colectiva hecha por el empleador, han variado de acuerdo al momento jurisprudencial, por lo que vale la pena reconstruir en su totalidad de manera breve la discusión jurisprudencial al respecto y así determinar cuál es la posición jurisprudencial vigente acerca de los efectos de la denuncia de la convención colectiva presentada por el empleador.

En sus consideraciones del auto del 28 de octubre de 1967, la Corte se pronunció acerca del desahucio o denuncia de la convención colectiva, indicando tres momentos en cuanto a la interpretación normativa se refiere. El primero corresponde al período en que se encontraba vigente el Decreto 2350 de 1944 y la Ley 6ª de 1945, donde era facultad de las partes pactar la figura del desahucio en la convención colectiva. Sólo con el Decreto 228 de 1948 se reglamentó este aspecto, señalando que si dentro de los sesenta días antes de vencerse la convención, las partes ó una de ellas, no denunciaban la convención colectiva, esta se entendía prorrogada por períodos sucesivos de seis meses. Igualmente, si hecha la denuncia, expiraba el término de la convención sin que se hubiera producido un nuevo acuerdo entre las partes o se hubiere expedido un laudo arbitral, la convención se prorrogaba hasta que se firmara la nueva convención, regla que aún se encuentra vigente aunque en distinta disposición.

Un segundo momento surge con la entrada en vigencia del Código Sustantivo del Trabajo, en el que también se contemplaba la figura de la prórroga sucesiva por seis meses, pero se establecía que cuando se denunciaba la convención esta expiraba al vencimiento del respectivo plazo. Es decir que denunciada la convención por cualquiera de las partes dejaba de existir al vencerse el plazo estipulado o los seis meses presuntivos si no se había señalado término expreso.

El tercer momento surge con la expedición del Decreto 616 de 1954 -en el período de la dictadura militar de Gustavo Rojas Pinilla- mediante el artículo 14 que regresa al sistema del Decreto 2283 de 1948, disponiendo que al denunciarse la convención colectiva esta continúa vigente hasta que se firme una nueva convención, lo que hace más garantista el procedimiento de negocia-

ción, pues no somete la vigencia de las disposiciones convencionales a la sola denuncia del empleador o a la dilación de la negociación que amenazaba la continuidad de las cláusulas convencionales regresando a los mínimos legales durante el período de negociación.

De lo anterior la Corte concluye: “la denuncia de la convención colectiva es la manifestación expresa de darla por terminada; la denuncia puede hacerla una de las partes o ambas separadamente; el original de la denuncia de una parte debe entregársele a la otra parte; exceptuando el período 1950-1954, la convención colectiva denunciada continúa vigente hasta que se pacte una nueva.” (Corte Suprema de Justicia, 1967).

La Sala Laboral señaló que en fallos anteriores había sostenido que la materia del litigio sólo corresponde al contenido del pliego de peticiones de los trabajadores, y por ende a tales puntos se limitaba la competencia del Tribunal de arbitramento. Pero en ninguno de esos fallos se estudiaban asuntos similares al que en ese momento contemplaba (la facultad de los patronos para denunciar la convención colectiva) sino que tales discusiones versaban sobre conflictos surgidos sólo por el pliego de peticiones de los trabajadores.

De acuerdo a lo anterior, como el Tribunal no decidió sobre la cláusula del subsidio familiar, denunciada por la empresa pese a que le correspondía hacerlo, la Corte decide ordenar la devolución del expediente al tribunal de arbitramento para que se pronuncie sobre dicha prestación y en el término de diez días complementen el laudo arbitral.

Frente a la posición mayoritaria, hubo un salvamento de voto en el que se sostuvo que no existe una convención colectiva indefinida y que las normas autorizan al empleador para desistir unilateralmente con el fin de revisar, junto con los trabajadores, la convención colectiva, permitiendo a las partes conducir directamente a una nueva convención ó a un laudo arbitral.

El aspecto polémico de este pronunciamiento -lo que además hace relevante el fallo en la historia del derecho laboral- es que abrió por primera vez la discusión acerca del alcance de la denuncia de la convención colectiva realizada por un patrono, dando un nuevo sentido al artículo 479 del CST. De acuerdo a este pronunciamiento, el que la denuncia del empleador fuese discutida y resuelta en un tribunal de arbitramento era un derecho de los empleadores en virtud de la normatividad existente, configurando lo que algunos autores denominan la “contrarreforma laboral por vía jurisprudencial”, pues se consolida la posibilidad de los patronos de atacar la convención colectiva e integrar el conflicto colectivo, obligando a los árbitros a fallar también sobre los intereses patronales.

Esta decisión de la Corte reconfigura el conflicto colectivo, constituyéndose en un viraje jurisprudencial que refleja la ideología conservadora y patronalista por la cual atravesaba la Sala Laboral de la Corte. A partir de esa época se advierte la tendencia favorable a los intereses del capital privado en detrimento de los derechos alcanzados por los trabajadores durante las sangrientas luchas sindicales de la primera mitad del siglo XX.

Posteriormente, la Corte Suprema emite el fallo de la electrificadora de Antioquia contra el sindicato de la empresa del 12 de julio de 1968. Este fallo se produce gracias a la tesis que acogió en su momento la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. De alguna manera, es la variación jurisprudencial anterior lo que abre la posibilidad a los empleadores de exponer los argumentos mediante los cuales se pretende recurrir el laudo arbitral. Para tal efecto, reseñaremos los planteamientos centrales de la Sala.

La empresa Electrificadora de Antioquia, teniendo en cuenta lo resuelto por la Corte en el Auto de Fedecafe, consideró ajustado al ordenamiento denunciar la totalidad de la convención colectiva, pues si efectivamente el empleador -de acuerdo a la jurisprudencia- tenía dicha facultad y la misma producía efectos, nada obstaba para denunciar íntegramente la convención colectiva vigente, llevando al extremo el planteamiento de la Corte.

La respuesta de la Corte no podía ser otra que tratar de revertir la posición sostenida un año antes, lo cual hace sin éxito. Advierte la Corte, que el empleador efectivamente, tiene la potestad de denunciar la convención colectiva, pero que de hacerlo, debe concretar los puntos que pretende negociar en la etapa de arreglo directo con el sindicato, o que deberán conocer los árbitros si el conflicto no se resuelve mediante la autocomposición. El argumento mediante el cual la Corte sostiene lo anterior, es de la igualdad existente entre las partes, igualdad que no existe en la realidad.

Esto es lo que da origen a la tesis del “contrapligio”. Si el empleador definitivamente puede denunciar la convención y dicha denuncia produce efectos, entonces debe señalar con precisión las cláusulas convencionales que deberán ser revisadas, o de lo contrario, de no precisar el alcance de su denuncia, esta no produce efectos.

Esta posición jurisprudencial fue corregida en varias oportunidades posteriores. Así, en la sentencia proferida el 17 de octubre de 1991 por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia establece que la denuncia tiene un efecto limitado a aquellos puntos que coincidan con el pliego de peticiones de los trabajadores.

En 1997 amplía la facultad de los empleadores al establecer que los árbitros deberán conocer del pliego de peticiones de los trabajadores más aquellos puntos de la denuncia patronal referida a los aspectos de seguridad social aunque éstos no hubieran sido motivo de denuncia por parte de los trabajadores, lo que en la práctica hace que en las convenciones colectivas comiencen a desaparecer los reconocimientos extralegales en materia de seguridad social.

Dos años más tarde, el 8 de febrero de 1999 la Corte sentencia que el conflicto colectivo estará integrado por la denuncia y pliego del sindicato más la denuncia del empleador siempre que esta sea debidamente sustentada. En la práctica basta cualquier sustento por parte del empleador para presentar una denuncia que deberá conocer el tribunal de arbitramento llegando a hacer desaparecer los derechos convencionales de los trabajadores.

Estas variaciones jurisprudenciales han contribuido en la construcción de la tesis del contrapligio -entendido como la facultad ilegítima del empleador de presentar pliegos de peticiones a los trabajadores y han hecho que las organizaciones sindicales se radicalicen y desconfíen profundamente de los tribunales de arbitramento, por lo cual es más que sospechosa la afirmación del Ministerio de Protección según la cual son los sindicatos los que solicitan la convocatoria del tribunal de arbitramento.

Lo cierto es que los tribunales se han convertido en guillotinas de los derechos laborales de los trabajadores, la constatación está en las tesis de la Corte Suprema acerca del alcance de la denuncia del empleador. Profundizar y mantener la tesis del contrapligio sólo hará que las posturas de las organizaciones sindicales se radicalicen realmente, aumentando la tendencia a hacer uso de la huelga antes que de los tribunales de arbitramento.

No obstante, debemos recordar que en todo momento la Corte Suprema ha defendido la tesis según la cual, si es el empleador el denunciante único, la convención o el laudo se prorrogan automáticamente, al no tener la parte patronal la capacidad de iniciar el conflicto. La divergencia se mantiene frente a los alcances de la denuncia patronal en el caso de la denuncia conjunta.

La Corte Constitucional por su parte, ha expresado que el empleador sí puede presentar la denuncia de la convención colectiva, pero este acto es una mera manifestación de inconformidad que no tiene el poder de dar inicio al conflicto colectivo, es decir, que es un acto que no tiene la virtud de generar el trámite de negociación colectiva.

Así lo expresó la Corte Constitucional: “Ahora bien, referido al tema de los efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador, se tiene que la armonización concreta de los derechos e intereses de las partes lleva a reconocer que el empleador tiene la facultad de manifestar su rechazo a la continuidad de la convención colectiva mediante su denuncia, pero sin que ello pueda ser entendido como rompimiento de la paz laboral, como iniciación del conflicto colectivo o como la presentación de un pliego de peticiones, potestad reservada por legislación vigente a los trabajadores. El ejercicio de la facultad de denuncia por el empleador no puede llegar al extremo de negar el carácter protector de los derechos de los trabajadores que sin ser el único, como se verá posteriormente, sí es propio de la convención colectiva de trabajo. La denuncia de la convención colectiva tiene el efecto de manifestar la intención de renegociar la convención colectiva, porque se está inconforme con la vigente.

En consecuencia, los efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador se entienden, en relación con los cargos de la demanda y la norma demandada, limitados a la manifestación unilateral de desacuerdo sobre su continuidad, siendo los trabajadores quienes determinan si dan inicio al conflicto colectivo mediante la presentación del respectivo pliego de peticiones”.

De manera que el empleador puede denunciar la convención colectiva, pero dicha denuncia no producirá ningún efecto en tanto la organización sindical no presente la respectiva denuncia y el pliego de peticiones, ya que son los trabajadores los titulares del conflicto colectivo y no el empleador. Al respecto, vemos entonces que no hay diferencia sustancial en las posiciones de ambas cortes frente a los alcances de la denuncia del empleador en los casos en que este es denunciante único.

POSICION DE LA DOCTRINA

A su turno, el maestro Guillermo González Charry, quien sigue siendo considerado uno de los más grandes doctrinantes del derecho laboral colombiano, sostiene en su obra: “No pueden pues identificarse los dos actos jurídicos en los dos momentos. Es perfectamente posible que la denuncia, a pesar de que en el fondo implica el anuncio o la posibilidad de un conflicto, no desembogue en él. En cambio, la presentación de pliego de peticiones es ya la postura del conflicto mismo, su iniciación de acuerdo con la ley, el cual debe ser sometido a una tramitación especial. Por lo mismo que es la iniciación de un conflicto, puede también ese conflicto detenerse en el camino. Si por consideraciones económicas o de otra índole, el sindicato resuelve retirarlo, por ejemplo.

Tampoco se puede identificar la denuncia de la convención hecha por el empleador o grupo de empleadores, con sus peticiones escritas o sus posiciones económicas presentadas por escrito, en el instante de abrirse el conflicto, o hacer la denuncia en el momento en que los trabajadores presentan su pliego de peticiones. Este mecanismo o procedimiento, que en el lenguaje sindical colombiano se ha venido llamando “contrapligios” y al cual nos referimos anteriormente, contiene los puntos de vista de la empresa para entrar a las negociaciones. Ya hemos visto que ese tipo de proposiciones no puede tener el carácter de pliego de peticiones, en el sentido de la historia política del movimiento sindical y legal, como aspiración escrita de los sindicatos a una determinada situación económica o normativa consignada en una convención colectiva.”

De acuerdo a lo anterior, los contrapligios no existen jurídicamente en Colombia, aunque han querido ser impuestas por la vía de interpretaciones neoliberales, amañadas e inconstitucionales. Es necesario que el Congreso de la República asuma su función de garante e intérprete de la Constitución Política, garantizando el derecho de negociación colectiva y cerrando definitivamente el paso a los contrapligios que tanto mal han hecho al trámite del conflicto colectivo y a la dinámicas de las relaciones obrero patronales.

LIBERTAD SINDICAL Y SERVICIOS PUBLICOS ESENCIALES

Cómo podremos adoptar una verdadera democracia en nuestro país, si hasta el momento el Gobierno Nacional no ha permitido desarrollar el mandato constitucional por parte del Congreso de la República, para determinar el concepto de servicios públicos esenciales.

El respeto de la libertad sindical en el mundo es una exigencia primordial e ineludible para la Organización Internacional del Trabajo, en virtud a las altas funciones que están llamadas a ejercer las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el seno de la propia organización, basadas en los pronunciamientos de esta.

La declaración de la OIT, relativa a principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la conferencia Internacional del trabajo en 1998, indica “que todos los miembros...tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fé y de conformidad con la constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales...”, entre los que se incluye la libertad de asociación y la libertad sindical.

Sin libertad sindical, o sin organizaciones de trabajadores independientes y representativas y dotadas de los derechos y garantías necesarios para el fomento y defensa de los derechos de sus afiliados y la promoción del bienestar común, se atenta gravemente contra las posibilidades reales de una mayor justicia social.

En cuanto a servicios públicos esenciales, en el sentido estricto del término, ha sido objeto de sucesivas precisiones por parte de los órganos de la OIT. En 1983, la comisión de expertos la definió como “**los servicios cuya interrupción, podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población**”. Esta definición fue adoptada poco tiempo después por el comité de libertad sindical. Es así como este Comité, ha

considerado como servicios esenciales en sentido estricto donde el derecho de huelga puede ser objeto de restricciones importantes, o incluso de prohibición, **el sector hospitalario, los servicios de electricidad, los servicios de abastecimiento de agua, los servicios telefónicos y el control de tráfico aéreo.** Evidentemente, lo que cabe entender por servicios esenciales en el sentido estricto del término “depende de gran medida de las condiciones propias de cada país”. Además “un servicio no esencial en el sentido estricto del término, puede convertirse en esencial si la huelga que repercute en el mismo dura más de un cierto período o adquiere tal dimensión que pueden correr peligro la salud, la seguridad o la vida de la población, (por ejemplo en los servicios de recolección de basura)”

Por esta razón es importante darle aplicabilidad al artículo 56 constitucional, sobre la reglamentación del ejercicio del derecho de huelga y delimitar el marco de los servicios públicos esenciales donde esta no se garantiza. La Corte Constitucional en sentencia T.443 de 1992 afirma:

“No se trata, entonces, de un derecho ajeno al sistema jurídico sino, por el contrario, de un instituto definido por preceptos constitucionales y legales dentro de contornos que de tiempo atrás ha subrayado la jurisprudencia, en orden a garantizar, de una parte, la eficaz garantía de su legítimo ejercicio por los trabajadores y de la otra, la defensa del interés colectivo, que no puede verse perjudicado por aquél; ambos son derechos constitucionales de clara estirpe democrática que no tienen por qué provocar, con base en desmesuradas concepciones, la ruptura de la normal y armónica convivencia social”.

“Es en concordancia con este criterio, de ningún modo extraño a las consideraciones del Constituyente tanto en 1936 como en 1991, **que la Carta Política en vigor determinó la garantía del derecho de huelga como principio general y señaló, por razones de interés colectivo, la salvedad de los servicios públicos esenciales definidos por el legislador, agregando que la ley reglamentará este derecho**”. Negrillas y subrayas fuera de texto.

Así mismo, la Corte en sentencia C-450 de 1995, respecto del concepto de servicios públicos esenciales, afirma que:

“La definición de servicios públicos esenciales, atendiendo a su materialidad, debe consultar, entre otros, los siguientes criterios, no taxativos o exhaustivos, sino meramente indicativos:

La esencialidad del servicio no debe considerarse exclusivamente por el servicio mismo, esto es, por su naturaleza intrínseca, ni por la importancia de la actividad industrial, comercial o prestacional en la economía global del país y consecuentemente en relación con la magnitud del perjuicio que para esta representa su interrupción por la huelga. Tampoco, aquélla puede radicar en la invocación abstracta de la utilidad pública o de la satisfacción de los intereses generales, la cual es consustancial a todo servicio público.

El carácter esencial de un servicio público se predica, cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo y concreto a la protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales. Ello es así, en razón de la preeminencia que se reconoce a los derechos fundamentales de la persona y de las garantías dispuestas para su amparo, con el fin de asegurar su respeto y efectividad.

El concepto de servicios públicos esenciales necesariamente comporta una ponderación de valores e intereses que se suscita entre los trabajadores que invocan su derecho a la huelga y los sacrificios válidos que se pueden imponer a los usuarios de los servicios. Subrayas y negrilla fuera de texto..

De lo dicho se infiere, que al valorar los intereses en conflicto, a efectos de hacer la definición de los servicios públicos esenciales, el Legislador debe partir de bases serias, objetivas y razonables, de modo que la respectiva regulación guarde proporcionalidad entre el respeto a los derechos fundamentales de los usuarios y el derecho de los trabajadores a la huelga”.

La Corte Constitucional en sentencia T-568 de 1999 ha exhortado al Ministerio del Trabajo y Seguridad social, hoy de la Protección social, a presentar “a consideración del Congreso un proyecto de ley para desarrollar como mínimo, la regulación del derecho de huelga en los servicios públicos no esenciales...”

El Gobierno no ha cumplido con tal exhortación y cuando por iniciativas de algunos congresistas, como en el caso de los proyectos (183 de 1995 Se-

nado “Por la cual se regula el ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos y se establecen medios de solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”, P.L 91 de 2003 Senado “Por la cual se reglamenta el artículo 56 de la Constitución Política y se define el concepto de servicios públicos esenciales, P.L 36 de 2007 Senado “Por la cual se reglamenta el artículo 56 de la Constitución Política y se define el concepto de servicios públicos esenciales”), el Gobierno se ha opuesto a que el poder legislativo efectúe tal definición.

Por ello creemos que esta es la oportunidad para incorporar la mencionada definición y ampliar el espectro de la posibilidad de huelga, conforme a las previsiones del constituyente de 1991 y de la OIT.

Lo anterior nos ha llevado a plantear unos artículos adicionales, que tienen que ver con el tema de garantías sindicales y específicamente, con el tema de los permisos sindicales; igualmente, a plantear un artículo sobre la negociación colectiva para los empleados públicos, conjuntamente con un párrafo que ordena al gobierno nacional la reglamentación de esa institución en un término de 6 meses, utilizando la concertación y consecuentemente, acudiendo para ello a los mecanismos previstos en la ley 278 de 1996; igualmente, se ha planteado el tema de la definición de Servicios Públicos esenciales y finalmente lo relativo a la denuncia de la convención.

En lo que se refiere al articulado propuesto por el gobierno nacional, hemos considerado los siguientes cambios:

1. En el artículo 1º, mediante el cual se modifica el Numeral 4 del artículo 448 del Código Sustantivo del trabajo, en el último párrafo propuesto por el Gobierno, hemos considerado que vencido el término de 5 días que se le da a la subcomisión sin que hubiera sido posible encontrar una solución definitiva, ambas partes podrán solicitar, la convocatoria del tribunal de arbitramento, eliminando así la posibilidad de convocar el tribunal por una sola de las partes.

Igualmente, hemos decidido incorporar para mayor claridad un párrafo adicional en este artículo para indicar que pese a lo dispuesto en la modificación establecida, la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales podrá ejercer la función indicada en el artículo 9 de la ley 278 de 1996.

2. En el artículo 2º del proyecto presentado por el Gobierno nacional, mediante el cual se modifica el artículo 451 del Código Sustantivo del trabajo, hemos hecho una modificación al numeral 1º para indicar que habrán excepciones en el código procesal del trabajo e igualmente indicamos que, el cumplimiento de la providencia deberá efectuarse a partir de la ejecutoria de ella y hemos modificado el numeral 2º para indicar, que la declaratoria puede ser de ilegalidad o de legalidad, como es apenas obvio.

3. En el artículo 3º del articulado propuesto por el gobierno, mediante el cual se adiciona el numeral 10 al artículo 2º del CPTSS, nuestra ponencia, hace un agregado sobre las excepciones que se establezcan en el artículo 129A del mismo CPTSS.

4. En relación con el artículo 4 propuesto en el proyecto de ley, de origen Gubernamental, se ha hecho una modificación de redacción, pero además, indicando desde este numeral primero, que el procedimiento de calificación se hará en 2 instancias; en cuanto al numeral 2 de este artículo, así como en el numeral 1, indicamos que el juez de primera instancia, es el laboral del circuito; en el numeral 3 cambia de un lado la redacción, pero de otro lado decimos, que la demanda debe cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 25 del CPTSS; en el numeral 5 se adiciona lo referente a como se notifica el fallo de primera instancia a la procedencia del recurso de apelación, el efecto en que debe concederse y la procedencia del recurso de queja, cuando se niegue la apelación. Igualmente se indica que la decisión de la apelación se hará a más tardar dentro de los 5 días siguientes a la fecha de concesión del recurso.

PRIMER DEBATE EN COMISIONES SEPTIMAS CONJUNTAS

Para el desarrollo del debate en Comisiones conjuntas en su primera etapa, se presentaron dos ponencias. La primera ponencia suscrita por los Senadores Alfonso Nuñez Lapeira y Jorge ballesteros, los Representantes Jose Lozano fernandez, Jorge Enrique Rozo Rodríguez, Eduardo Benítez Maldonado, Rodrigo Romero hernandez, Fernando Tafur Díaz y Pedro Jiménez Salazar y una segunda ponencia suscrita por los Senadores .Luis carlos avellaneda, la Senadora Piedad Cordoba y el Representante Venus Albeiro Silva.

En la primera ponencia, no se presentan mayores modificaciones respecto de la propuesta presentada por el Gobierno Nacional, en la segunda, se propone incluir temas de vital importancia para el desarrollo del derecho de libertad sindical en Colombia, como son a saber: 1) permisos sindicales 2) Negociación colectiva en el sector público, 3) Definición de servicio público esencial y 4) lo que respecta a la denuncia de la convención, la cual solo pude impetrarse por el sindicato de trabajadores.

Al no llegar a un consenso respecto de las modificaciones propuestas, se nombra una comisión integrada por los Senadores Luis carlos Avellaneda Tarazona, Alfonso Nuñez Lapeira, Claudia Rodríguez de castellanos y el Ministro de la Protección Social, para discutir y concertar los artículos motivo de desavenencia, reunión que no logró su objetivo principal, ya que el Gobierno a través de su representante el Viceministro Técnico, no accedió a las solicitudes propuestas por quienes suscribimos esta ponencia. En consecuencia, al no haber sido posible consensuar una ponencia única, se presentaron dos ponencias así: una primera suscrita por los Senadores Alfonso Nuñez Lapeira y Jorge ballesteros, los Representantes Jose Lozano fernandez, Jorge Enrique Rozo Rodríguez, Eduardo Benítez Maldonado, Rodrigo Romero hernandez, Fernando Tafur Díaz y Pedro Jiménez y una segunda, suscrita por los Senadores Luis Carlos Avellaneda y Piedad Córdoba y el Representante Venus Albeiro Silva, aprobándose el texto de la primera ponencia.

PROPOSICION

Por las consideraciones anteriormente expuestas y teniendo en cuenta las modificaciones planteadas, proponemos a la Honorable Plenaria del Senado, dar segundo debate al proyecto de ley 209 de 2007 Senado, 190 de 2007 Cámara “Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones”.

Cordialmente;

H.S Luis C Avellaneda Tarazona

H.S Piedad Cordoba

Coordinador de ponentes Senadora Ponente

COMISION SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA. Bogotá D. C., a los veintinueve (29) días del mes de abril año dos mil ocho (2008).- En la presente fecha se autoriza la publicación en la Gaceta del Congreso de la República, del informe de Ponencia para Segundo Debate, Pliego de Modificaciones y texto Propuesto para Segundo Debate, en el Honorable Senado de la República, al **Proyecto de Ley No. 209-2007 Senado, No. 190 de 2007 Cámara, “Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código de Procedimiento del Trabajo y Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se Dictan otras Disposiciones “. Autoría: MINISTRO DE LA PROTECCION SOCIAL – Dr. DIEGO PALACIO BETANCOURT;** contentivo de cuarenta y nueve (49) folios, cuyo Texto propuesto para Segundo Debate consta de CATORCE (14) artículos. Dicho proyecto tiene **SOLICITUD DE TRÁMITE DE INSISTENCIA** (Elevado por el Gobierno conforme al artículo 163 de la Constitución Política, aceptado por el H. S. de la República, según Resolución No. 100 de cuatro (4) de marzo de dos mil ocho (2008), cuyo Acto Administrativo reposa en el expediente. El Informe de Ponencia para Segundo Debate que se ordena publicar está respaldado por dos (02) firmas correspondientes a los siguientes ponentes: H. S. PIEDAD CORDOBA RUIZ Y LUIS CARLOS AVELLANEDA TARAZONA.

Los Ponentes que no firman el presente informe de Ponencia para Segundo Debate, son: H. S. DILIAN FRANCISCA TORO TORRES, H. S. ALFONSO NUÑEZ LAPEIRA, H. S. CLAUDIA YADIRA RODRIGUEZ CASTELLANOS, H. S. JORGE ENRIQUE GOMEZ MONTEALEGRE y H. S. JORGE ELIECER BALLESTEROS BERNIER.

La Secretaría deja constancia que el presente Informe de Ponencia fue radicado el día martes (29) de abril de 2008, a las 10:55 a.m.

El Secretario,

Jesus Maria España Vergara

PLIEGO DE MODIFICACIONES

AL PROYECTO DE LEY NUMERO 209 DE 2007 SENADO, 190 DE 2007 CAMARA

por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.

CUADRO COMPARATIVO DEL PROYECTO PRESENTADO Y EL TEXTO CON LAS MODIFICACIONES PROPUESTAS.

TEXTO ORIGINAL DEL PROYECTO DE LEY 190 DE 2007 CÁMARA – 209 DE 2007 SENADO	TEXTO APROBADO EN PRIMER DEBATE EN SESIONES CONJUNTAS, AL PROYECTO DE LEY 209 DE 2007 SENADO, 190 DE 2007 CÁMARA	MODIFICACIONES AL PROYECTO DE LEY 190 DE 2007 CÁMARA – 209 DE 2007 SENADO
“Por la cual se modifica parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código de Procedimiento del Trabajo y Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.”	“por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.”	“Por la cual se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo, del Código Procesal del Trabajo, se establece el derecho a la negociación colectiva en el sector público, se definen los servicios públicos esenciales y se establecen garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical”
EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA:	EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA:	EL CONGRESO DE COLOMBIA DECRETA:
Artículo 1º. Modifíquese el numeral 4 del artículo 448 del CST, el cual quedará así: Funciones de las autoridades. (...) 4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.	Artículo 1º. Modifíquese el numeral 4 del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Funciones de las Autoridades. (...) 4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.	Artículo 1º. Modifíquese el numeral 4 del artículo 448 del CST, el cual quedará así: Funciones de las autoridades. (...) 4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.
Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 278 de 1996.	Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 278 de 1996.	Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 278 de 1996.
Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente hábil al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles, de que trate este artículo. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, las partes o una de ellas solicitará al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento.	Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aun cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes solicitarán al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento y si ello no ocurriere dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento del término anterior, cualquiera de las partes podrá solicitarla. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles.	Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley 278 de 1996. Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente hábil al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles, de que trata este artículo. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes podrán solicitar al Ministerio de Protección social la convocatoria del Tribunal de arbitramento. Sin perjuicios de lo anterior, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, podrá ejercer la función indicada en el artículo 9º de la Ley 278 de 1996.

Parágrafo. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será <i>ad honorem</i>.	Parágrafo 1°: La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será <i>ad honorem</i>. Parágrafo 2°. Si una huelga, en razón de su naturaleza o magnitud, afecta de manera grave la salud, la seguridad, el orden público o la economía en todo o en parte de la población, el Presidente de la República, previo concepto favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, puede ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral.	Parágrafo. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será <i>ad honorem</i>.	Artículo 4°. Créase el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social: 1. Procedimiento especial: Calificación de la suspensión colectiva del trabajo. A través de procedimiento especial, los jueces del trabajo conocerán, en única instancia, sobre la calificación de la suspensión colectiva del trabajo, a solicitud de parte. 2. Competencia: Es competente para conocer el juez en cuya jurisdicción territorial se haya producido la suspensión colectiva del trabajo. Si por razón de las distintas zonas afectadas por ella fueren varios los jueces competentes, el primero que aprehenda el conocimiento del asunto prevendrá e impedirá a los demás conocer del mismo. 3. Demanda: La demanda tendiente a obtener la calificación de la suspensión colectiva del trabajo deberá expresar tanto la causal invocada, la justificación y contener una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren, las cuales no podrán ser armadas en otra oportunidad procesal. El acta de constatación de cese de actividades, que levantará el Inspector de Trabajo, puede ser adjuntada con la demanda o su práctica decretada de oficio por el juez, sin perjuicio de los demás medios de prueba. 4. Traslado y audiencia: Admitida la demanda, el juez en auto que se notificará personalmente y que dictará dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, ordenará correr traslado y citará a las partes para audiencia. Dentro de esta, que tendrá lugar dentro del tercer (3°) día hábil, siguiente a la notificación, el demandado contestará la demanda. Acto seguido, se adelantará la audiencia pública para el saneamiento del proceso, la fijación del litigio, el decreto y la práctica de las pruebas. El juez dará traslado a las partes para el ejercicio del derecho de contradicción, para que oralmente expongan sus razones, las cuales versarán sobre las pruebas admitidas. Si el juez estimare necesaria otra u otras pruebas para su decisión, las ordenará y practicará sin demora alguna y pronunciará el correspondiente fallo, <u>que se notificará en estrados contra el cual procederá el recurso de apelación en el efecto suspensivo, que se interpondrá y sustentará, en el acto de notificación; interpuesto el recurso el juez lo concederá o denegará inmediatamente.</u> Contra la Providencia que niegue la apelación procederá el recurso de queja que se tramitará de conformidad con lo dispuesto en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. La decisión del recurso de apelación se hará a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que fue interpuesto. 5. Término de calificación: En todo caso, la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de una suspensión colectiva del trabajo deberá pronunciarse, a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles, contados a partir de la recepción de la demanda. 6. Prevenciones a las partes: La providencia en que se declare la legalidad o ilegalidad de una suspensión colectiva de trabajo deberá contener, además, las prevenciones del caso para las partes en conflicto y se hará conocer al Ministerio de la Protección Social. 7. Calificación en época de vacancia judicial: Durante la vacancia judicial de los jueces laborales se traslada la competencia a los jueces penales.	Artículo 4°. Créase el artículo 129A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social: 1. Procedimiento especial: Calificación de la suspensión <u>o paro</u> colectivo del trabajo. A través de procedimiento especial, los jueces <u>laborales del circuito</u> conocerán, en <u>primera</u> instancia, sobre la calificación de la suspensión <u>o paro</u> colectivo del trabajo, a solicitud de parte <u>o del Ministerio de la Protección Social</u>. 2. Competencia: Es competente para conocer, el juez <u>laboral del circuito</u> en cuya jurisdicción territorial se haya producido la suspensión <u>o paro</u> colectivo del trabajo. Si por razón de las distintas zonas afectadas por ella fueren varios los jueces competentes, el primero que <u>avoque</u> el conocimiento del asunto prevendrá e impedirá a los demás conocer del mismo. 3. Demanda: La demanda tendiente a obtener la calificación de la suspensión <u>o paro</u> colectivo del trabajo deberá <u>contener, además de lo previsto en el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social</u>, la causal invocada, la justificación y una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren, las cuales no podrán ser aportadas en otra oportunidad procesal. <u>Esta podrá ser presentada por una de las partes o por el Ministerio de la Protección Social.</u> El acta de constatación de cese de actividades que levantará el Inspector de Trabajo, <u>debe</u> ser adjuntada con la demanda, sin perjuicio de los demás medios de prueba. 4. Traslado y audiencia: Admitida la demanda, el juez en auto que se notificará personalmente y que dictará dentro del <u>día hábil (1)</u> siguiente citará a las partes para audiencia. Esta tendrá lugar el tercer (3°) día hábil siguiente a la notificación <u>y en ella</u> se contestará la demanda. Acto seguido, se adelantará la audiencia pública para el saneamiento del proceso, la fijación del litigio, el decreto y la práctica de las pruebas. El juez dará traslado a las partes para el ejercicio del derecho de contradicción, para que oralmente expongan sus razones, las cuales versarán sobre las pruebas admitidas. Si el juez estimare necesario otra u otras pruebas para su decisión, las ordenará y practicará, sin demora alguna, y pronunciará el correspondiente fallo, <u>que se notificará en estrados contra el cual procederá el recurso de apelación en el efecto suspensivo, que se interpondrá y sustentará, en el acto de notificación; interpuesto el recurso el juez lo concederá o denegará inmediatamente.</u> Contra la Providencia que niegue la apelación procederá el recurso de queja que se tramitará de conformidad con lo dispuesto en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. La decisión del recurso de apelación se hará a más tardar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que fue interpuesto. 5. Término de calificación: En todo caso, la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de una suspensión <u>o paro</u> colectivo del trabajo deberá contener, además, las prevenciones del caso para las partes en conflicto y se hará conocer al Ministerio de la Protección Social. 7. Calificación en época de vacancia judicial: Durante la vacancia judicial de los jueces laborales se traslada la competencia a los jueces penales. Parágrafo. Los procesos de calificación de la suspensión <u>o paro</u> colectivo del trabajo que conozca el Ministerio de la Protección Social, antes de la vigencia de la presente ley, continuarán hasta su culminación en sede gubernativa.	Artículo 4°. Créase el artículo 129A del CPTSS: 1. Procedimiento Especial: La calificación de la suspensión colectiva del trabajo se efectuará a través de procedimiento especial por los Jueces Laborales del Circuito, en primera instancia y a solicitud de parte. 2. Competencia: Es competente para conocer el Juez Laboral del Circuito en cuya jurisdicción territorial se haya producido la suspensión colectiva del trabajo. Si por razón de las distintas zonas afectadas por ella fueren varios los jueces competentes, el primero que <u>aprehenda</u> el conocimiento del asunto prevendrá e impedirá a los demás conocer del mismo. En el caso de la ocurrencia de impedimentos y recusaciones, se aplicarán de manera supletoria las normas del CPC, tal como lo autoriza el artículo 145 de este Código. 3. Demanda: La demanda tendiente a obtener la calificación de la suspensión colectiva del trabajo deberá contener además de los <u>requisitos establecidos</u> en el artículo 25 de este código, la expresión de la causal invocada y la <u>justificación</u>. Las pruebas que demuestran la causal deberán ser armadas con la demanda. El acta de constatación del cese de actividades, que levantará el inspector de Trabajo, puede ser adjuntada con la demanda o su práctica decretada de oficio por el Juez, sin perjuicio de los demás medios de prueba. 4. Traslado y audiencia: Admitida la demanda, el juez en auto que se notificará personalmente y que dictará dentro de las <u>veinticuatro (24) horas</u> siguientes, ordenará correr traslado y citará a las partes para audiencia. Dentro de esta, que tendrá lugar dentro del tercer (3°) día hábil, siguiente a la notificación, el demandado contestará la demanda. Acto seguido, se adelantará la audiencia pública para el saneamiento del proceso, la fijación del litigio, el decreto y la práctica de las pruebas. El juez dará traslado a las partes para el ejercicio del derecho de contradicción, para que oralmente expongan sus razones, las cuales versarán sobre las pruebas admitidas. Si el juez estimare necesaria otra u otras pruebas para su decisión, las ordenará y practicará, sin demora alguna, y pronunciará el correspondiente fallo. Si no fuere posible dictarlo inmediatamente, se citará para una nueva audiencia que tendrá lugar dentro de los dos (2) días siguientes. En este proceso especial no proceden las excepciones previas. 5. Término de calificación: En todo caso, la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de una suspensión colectiva del trabajo deberá pronunciarse, a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles, contados a partir de la recepción de la demanda. El fallo de primera instancia será notificado en estrados, contra el cual procederá el Recurso de Apelación, el cual se interpondrá y sustentará en el acto de notificación; interpuesto el recurso, el Juez lo concederá o denegará inmediatamente y si lo concediere será en el efecto suspensivo. Procederá el Recurso de Queja ante el inmediato superior contra la providencia del Juez que deniegue el de apelación. La decisión del Recurso de Apelación se hará a más tardar dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que fue concedido. 6. Prevenciones a las partes: La providencia en que se declare la legalidad o la ilegalidad de una suspensión colectiva de trabajo deberá contener, además, las prevenciones del caso para las partes en conflicto y se hará conocer al Ministerio de la Protección Social. 7. Calificación en época de vacancia judicial: Durante la vacancia judicial de los jueces laborales se traslada la competencia a los jueces penales.
Artículo 2°. Modifíquese el artículo 451 del CST, el cual quedará así: Declaratoria de ilegalidad. 1. La ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada judicialmente por el juez laboral. La providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente. 2. La reanudación de actividades no será óbice para que el juez profiera la declaratoria de la ilegalidad correspondiente. 3. En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.	Artículo 2°. Modifíquese el artículo 451 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Declaratoria de ilegalidad 1. La ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada judicialmente <u>mediante trámite preferente. En primera instancia, conocerá el juez laboral del circuito competente. Contra la decisión procederá el recurso de apelación que se concederá en el efecto suspensivo y se tramitará ante la Sala Laboral del respectivo Tribunal Superior.</u> La providencia respectiva deberá cumplirse <u>una vez quede ejecutoriada</u>. 2. La reanudación de actividades no será óbice para que el juez profiera la declaratoria de la ilegalidad correspondiente. 3. En la calificación de suspensión <u>o paro colectivo</u> de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir. Parágrafo. Cuando para el conocimiento del proceso de calificación de legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo, exista conflicto de intereses: el juez de conocimiento se declarará impedido y remitirá el expediente al respectivo Consejo Seccional de la Judicatura, en donde se presentaron los hechos, quienes procederán a designar (3) conjuces, adscritos al respectivo Tribunal Superior; quienes avocarán el conocimiento conforme al artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social. <u>Si por razón de las distintas zonas afectadas fueran varias seccionales competentes, el primero que avoque el conocimiento del asunto prevendrá e impedirá a los demás de designar los conjuces.</u> Para la segunda instancia la designación de los tres (3) conjuces será por el Consejo Superior de la Judicatura, quienes estarán adscritos a la Corte Suprema de Justicia	Artículo 2°. Modifíquese el artículo 451 del CST, el cual quedará así: Calificación de la huelga 1. La legalidad o ilegalidad de una suspensión laboral o paro del trabajo, será declarada judicialmente por la jurisdicción ordinaria laboral, con las excepciones que se indiquen en las normas procesales.. Una vez quede ejecutoriada la providencia, esta deberá cumplirse inmediatamente. 2. La reanudación de actividades no será óbice para que el juez profiera la declaratoria de la legalidad o ilegalidad correspondiente. 3. En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.	Artículo 2°. Modifíquese el artículo 451 del CST, el cual quedará así: Calificación de la huelga 1. La legalidad o ilegalidad de una suspensión laboral o paro del trabajo, será declarada judicialmente por la jurisdicción ordinaria laboral, con las excepciones que se indiquen en las normas procesales.. Una vez quede ejecutoriada la providencia, esta deberá cumplirse inmediatamente. 2. La reanudación de actividades no será óbice para que el juez profiera la declaratoria de la legalidad o ilegalidad correspondiente. 3. En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.	Artículo 2°. Modifíquese el artículo 451 del CST, el cual quedará así: Calificación de la huelga 1. La legalidad o ilegalidad de una suspensión laboral o paro del trabajo, será declarada judicialmente por la jurisdicción ordinaria laboral, con las excepciones que se indiquen en las normas procesales.. Una vez quede ejecutoriada la providencia, esta deberá cumplirse inmediatamente. 2. La reanudación de actividades no será óbice para que el juez profiera la declaratoria de la legalidad o ilegalidad correspondiente. 3. En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.	Artículo 2°. Modifíquese el artículo 451 del CST, el cual quedará así: Calificación de la huelga 1. La legalidad o ilegalidad de una suspensión laboral o paro del trabajo, será declarada judicialmente por la jurisdicción ordinaria laboral, con las excepciones que se indiquen en las normas procesales.. Una vez quede ejecutoriada la providencia, esta deberá cumplirse inmediatamente. 2. La reanudación de actividades no será óbice para que el juez profiera la declaratoria de la legalidad o ilegalidad correspondiente. 3. En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

		Artículo 5º (nuevo). Adiciónese al artículo 375 del CST lo siguiente COMISIONES O PERMISOS SINDICALES: Todos los representantes legales de los organismos y entidades de las Ramas Ejecutiva, Legislativa y Judicial, así como de los órganos de control y órganos autónomos deben conceder permisos sindicales remunerados a petición del Secretario General de la Organización Sindical, a quienes sean designados por la organización sindical para atender las responsabilidades propias del ejercicio de Asociación Sindical. La concesión del permiso deberá ser garantía para el cabal ejercicio del derecho de Asociación, sin que afecte la debida prestación del servicio. Los permisos sindicales serán otorgados mediante acto administrativo expedido por el nominador quien fijará las fechas de iniciación y finalización del permiso. La negación de un permiso sindical sólo tendrá como motivación la afectación del funcionamiento de los servicios que debe prestar la entidad, sin que sea posible en forma alguna superar la ausencia. En otorgamiento de los permisos sindicales se deberán tener en cuenta aspectos tales como: El número de afiliados, si la organización sindical es del orden Nacional, Departamental, Municipal o si se trata de una subdirectiva, así como el lugar donde se deberán cumplir las funciones sindicales, entre otros. En el caso de los directivos sindicales la duración del permiso se corresponderá con el periodo estatutario de su junta directiva.	c) El servicio telefónico. d) Los servicios de electricidad. e) El control de tráfico aéreo. Artículo 8º (Nuevo). El artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 450: Casos de ilegalidad y sanciones: 1) La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos: a) cuando se trate de un servicio público esencial, de acuerdo con la definición hecha en la presente ley; b) cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos; c) cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo; d) cuando no haya sido declarada conforme a los estatutos de la organización sindical. e) cuando se efectuare antes de los dos (2) días o después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de huelga; f) cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo; g) cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas, salvo que la ejecución esté pactada en un convenio colectivo de empleados públicos y la ejecución se encuentre en mora. 2. Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto de los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial. 3. El Ministerio de Protección Social, el Ministerio Público, o el empleador afectado, podrán solicitar a la justicia laboral la suspensión o cancelación de la personería jurídica del sindicato, conforme al procedimiento establecido en el artículo 52 de la ley 50 de 1990. 4. Las sanciones a que se refiere el inciso anterior no excluyen la acción del empleador contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado. Artículo 9º (Nuevo): El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 452: I. Serán sometidos a arbitramento obligatorio: a) Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo, y; b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido con el artículo 31 del Decreto 2351 de 1965. 2. Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes Artículo 10º (Nuevo). El artículo 453 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 453: El tribunal de arbitramento obligatorio se compondrá de tres miembros designados así: uno por parte de la empresa, otro por el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en defecto de éstos por los trabajadores, en asamblea general, y el tercero de común acuerdo por los dichos dos árbitros. En caso de que los dos árbitros no se pongan de acuerdo para elegir el tercero, dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio de Protección Social de lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia integrará dicha lista para periodos de dos años con doscientos ciudadanos colombianos, residentes en los distintos departamentos del país, que sean abogados titulados, especialistas en derecho laboral o expertos en la situación económica y social del país y de reconocida honorabilidad. Para los casos de conflicto del trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante acuerdo directo, se establecerán tribunales de arbitramento paritarios, designados así: un árbitro por parte de la empresa y otro árbitro por el sindicato o sindicatos a los que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores o, en defecto de estos, por los trabajadores en la asamblea general o de delegados, o mediante votación, si la empresa tiene varias sedes en diferentes municipios del país.
		Artículo 6º (Nuevo): El artículo 416 del código sustantivo del Trabajo quedará así Artículo 416: Negociación colectiva para sindicatos de empleados públicos "En desarrollo del artículo 55 de la Constitución Política y de los Convenios de OIT 151 de 1978 y 154 de 1981, aprobados respectivamente por las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, establécese el Derecho de Negociación Colectiva de los Sindicatos de empleados públicos para determinar las condiciones de empleo mediante un procedimiento de Negociación del Pliego Sindical, para la solución del Conflicto Colectivo de trabajo, entre las partes o a través de la mediación, la conciliación y el arbitraje, para la obtención de un Acuerdo Colectivo que debe ser instrumentalizado, sin perjuicio de las competencias constitucionales de las autoridades". Los sindicatos de trabajadores oficiales en materia de negociación colectiva y huelga, se siguen rigiendo por las normas hasta hoy vigentes. Parágrafo 1: El Gobierno nacional, dentro de los 6 meses siguientes a la vigencia de la presente ley, deberá reglamentar el derecho de negociación colectiva para los sindicatos de empleados públicos, para lo cual, buscará compatibilizar el derecho constitucional a la negociación colectiva para tales empleados con las facultades que tengan las diferentes autoridades en materia de condiciones de empleo. Para ello deberá escuchar la comisión de concertación de políticas salariales y laborales, conforme a la ley 278 de 1996. Artículo 7º (Nuevo) El Art. 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 430: De conformidad con el artículo 56 de la Constitución Nacional y convenios de la OIT, se garantiza el derecho de huelga salvo a los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del estado y en los servicios públicos esenciales, definidos como aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona, en toda o parte de la población. Para este efecto se consideran como funcionarios con funciones de autoridad en nombre del estado a los Ministros y Viceministros; Directores de los departamentos administrativos; los Presidentes y Vicepresidentes de empresas industriales y comerciales del Estado; los Alcaldes y Gobernadores con sus respectivos gabinetes; los Congressistas; Diputados y Concejales; los Magistrados de las altas Cortes y las fuerzas armadas. Igualmente para efectos de las restricciones contenidas en este artículo se considerarán servicios públicos esenciales las siguientes actividades: a) La prestación de servicios de salud en el sector de hospitalización, cirugía y de urgencias. b) Los servicios de abastecimiento de agua.	

		Artículo 11* (Nuevo). El Artículo 459 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 459: Término para fallar. Los árbitros proferirán el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del tribunal. Las partes podrán ampliar este plazo. En los casos de conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no se hubieren podido resolver mediante acuerdo directo, el término es de quince (15) días hábiles improrrogables. Los Tribunales de arbitramento especial que deliberen sobre conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante acuerdo directo, solo podrán pronunciarse directamente sobre los puntos de la convención colectiva que hayan sido denunciados por el sindicato o los sindicatos correspondientes. Parágrafo Único: Con el fin de orientar la protección adecuada a los servidores vinculados a empresas o servicios considerados esenciales y para garantizar una compensación, a las restricciones establecidas en la presente ley, se prohíbe en dichas empresas o servicios el cierre patronal y la suspensión de sus actividades por decisión de la administración de la empresa.
		Artículo 12* El artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Art 478: A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término la organización sindical no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por periodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación. Artículo 13* El artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Denuncia. 1. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, la organización sindical deberá presentarla por triplicado ante el inspector de trabajo del lugar, y en su defecto ante el alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán destinadas para el departamento nacional de trabajo y para el denunciante de la convención. 2. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, esta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención.
Artículo 5*. Vigencia y derogatorias. La presente ley deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, y rige a partir de la fecha de su publicación.	Artículo 6*- Vigencia y derogatorias. La presente ley deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, y rige a partir de la fecha de su publicación.	Artículo 14*. Vigencia y derogatorias. La presente ley deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, y rige a partir de la fecha de su publicación.

H.s Luis C Avellaneda Tarazona H.s Piedad Cordoba
Coordinador de ponentes Senadora Ponente

COMISION SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA. Bogotá D. C., a los veintinueve (29) días del mes de abril año dos mil ocho (2008).- En la presente fecha se autoriza la publicación en la Gaceta del Congreso de la República, del informe de Ponencia para Segundo Debate, Pliego de Modificaciones y texto Propuesto para Segundo Debate, en el Honorable Senado de la República, **al Proyecto de Ley No. 209-2007 Senado, No. 190 de 2007 Cámara, “Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código de Procedimiento del Trabajo y Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se Dictan otras Disposiciones “. Autoría: MINISTRO DE LA PROTECCION SOCIAL – Dr. DIEGO PALACIO BETANCOURT;** contentivo de cuarenta y nueve (49) folios, cuyo Texto propuesto para Segundo Debate consta de CATORCE (14) artículos. Dicho proyecto

tiene **SOLICITUD DE TRÁMITE DE INSISTENCIA** (Elevado por el Gobierno conforme al artículo 163 de la Constitución Política, aceptado por el H. S. de la República, según Resolución No. 100 de cuatro (4) de marzo de dos mil ocho (2008), cuyo Acto Administrativo reposa en el expediente. El Informe de Ponencia para Segundo Debate que se ordena publicar está respaldado por dos (02) firmas correspondientes a los siguientes ponentes: H. S. PIEDAD CORDOBA RUIZ Y LUIS CARLOS AVELLANEDA TARAZONA.

Los Ponentes que no firman el presente informe de Ponencia para Segundo Debate, son: H. S. DILIAN FRANCISCA TORO TORRES, H. S. ALFONSO NUÑEZ LAPEIRA, H. S. CLAUDIA YADIRA RODRIGUEZ CASTELLANOS, H. S. JORGE ENRIQUE GOMEZ MONTEALEGRE y H. S. JORGE ELIECER BALLESTEROS BERNIER.

La Secretaría deja constancia que el presente Informe de Ponencia fue radicado el día martes (29) de abril de 2008, a las 10:55 a.m.

El Secretario,

Jesus Maria España Vergara

TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE AL PROYECTO DE LEY 190 DE 2007 CÁMARA – 209 DE 2007 SENADO

“Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones”

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA

Artículo 1°. Modifíquese el numeral 4 del artículo 448 del CST, el cual quedará así: Funciones de las autoridades.

(...)

4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

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

Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente hábil al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles, de que trata este artículo. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes podrán solicitar al Ministerio de Protección social la convocatoria del Tribunal de arbitramento.

Sin perjuicios de lo anterior, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, podrá ejercer la función indicada en el artículo 9° de la Ley 278 de 1996.

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

Artículo 2°. Modifíquese el artículo 451 del CST, el cual quedará así: Calificación de la huelga

1. La legalidad o ilegalidad de una suspensión laboral o paro del trabajo, será declarada judicialmente por la jurisdicción ordinaria laboral, con las excepciones que se indiquen en las normas procesales.. Una vez quede ejecutoriada la providencia, esta deberá cumplirse inmediatamente

2. La reanudación de actividades no será óbice para que el juez profiera la declaratoria de la legalidad o ilegalidad correspondiente.

3. En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

Artículo 3°. Adiciónese el numeral 10 al artículo 2° del CPTSS, el cual quedará así: Competencia general. La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laborales y de seguridad social conoce de:

(...)

10. La calificación de la suspensión colectiva del trabajo, con las excepciones establecidas en las normas procesales..

Artículo 4°. Créase el artículo 129A del CPTSS:

1. Procedimiento Especial: La calificación de la suspensión colectiva del trabajo se efectuará a través de procedimiento especial por los Jueces Laborales del Circuito, en primera instancia y a solicitud de parte.

2. **Competencia:** Es competente para conocer el Juez Laboral del Circuito en cuya jurisdicción territorial se haya producido la suspensión colectiva del trabajo. Si por razón de las distintas zonas afectadas por ella fueren varios los jueces competentes, el primero que aprehenda el conocimiento del asunto prevendrá e impedirá a los demás conocer del mismo.

En el caso de la ocurrencia de impedimentos y recusaciones, se aplicarán de manera supletoria las normas del CPC, tal como lo autoriza el artículo 145 de este Código.

3. **Demanda:** Demanda: La demanda tendiente a obtener la calificación de la suspensión colectiva del trabajo deberá contener además de los requisitos establecidos en el artículo 25 de este código, la expresión de la causal invocada y la justificación. Las pruebas que demuestran la causal deberán ser arimadas con la demanda.

El acta de constatación del cese de actividades, que levantará el inspector de Trabajo, puede ser adjuntada con la demanda o su práctica decretada de oficio por el Juez, sin perjuicio de los demás medios de prueba.

4. **Traslado y audiencia:** Admitida la demanda, el juez en auto que se notificará personalmente y que dictará dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, ordenará correr traslado y citará a las partes para audiencia.

Dentro de esta, que tendrá lugar dentro del tercer (3°) día hábil, siguiente a la notificación, el demandado contestará la demanda. Acto seguido, se adelantará la audiencia pública para el saneamiento del proceso, la fijación del litigio, el decreto y la práctica de las pruebas. El juez dará traslado a las partes para el ejercicio del derecho de contradicción, para que oralmente expongan sus razones, las cuales versarán sobre las pruebas admitidas. Si el juez estimare necesaria otra u otras pruebas para su decisión, las ordenará y practicará, sin demora alguna, y pronunciará el correspondiente fallo. Si no fuere posible dictarlo inmediatamente, se citará para una nueva audiencia que tendrá lugar dentro de los dos (2) días siguientes. En este proceso especial no proceden las excepciones previas.

5. **Término de calificación:** En todo caso, la decisión sobre la legalidad o ilegalidad de una suspensión colectiva del trabajo deberá pronunciarse, a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles, contados a partir de la recepción de la demanda.

El fallo de primera instancia será notificado en estrados, contra el cual procederá el Recurso de Apelación, el cual se interpondrá y sustentará en el acto de notificación; interpuesto el recurso, el Juez lo concederá o denegará inmediatamente y si lo concediere será en el efecto suspensivo. Procederá el Recurso de Queja ante el inmediato superior contra la providencia del Juez que deniegue el de apelación.

La decisión del Recurso de Apelación se hará a más tardar dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que fue concedido.

6. **Prevenciones a las partes:** La providencia en que se declare la legalidad o la ilegalidad de una suspensión colectiva de trabajo deberá contener, ade-

más, las prevenciones del caso para las partes en conflicto y se hará conocer al Ministerio de la Protección Social.

7. **Calificación en época de vacancia judicial:** Durante la vacancia judicial de los jueces laborales se traslada la competencia a los jueces penales.

Artículo 5°. Adiciónese al artículo 375 del CST lo siguiente

COMISIONES O PERMISOS SINDICALES: Todos los representantes legales de los organismos y entidades de las Ramas Ejecutiva, Legislativa y Judicial, así como de los órganos de control y órganos autónomos deben conceder permisos sindicales remunerados a petición del Secretario General de la Organización Sindical, a quienes sean designados por la organización sindical para atender las responsabilidades propias del ejercicio de Asociación Sindical. La concesión del permiso deberá ser garantía para el cabal ejercicio del derecho de Asociación, sin que afecte la debida prestación del servicio.

Los permisos sindicales serán otorgados mediante acto administrativo expedido por el nominador quien fijará las fechas de iniciación y finalización del permiso.

La negación de un permiso sindical sólo tendrá como motivación la afectación del funcionamiento de los servicios que debe prestar la entidad, sin que sea posible en forma alguna superar la ausencia.

En otorgamiento de los permisos sindicales se deberán tener en cuenta aspectos tales como

El número de afiliados, si la organización sindical es del orden Nacional, Departamental, Municipal o si se trata de una subdirectiva, así como el lugar donde se deberán cumplir las funciones sindicales, entre otros. En el caso de los directivos sindicales la duración del permiso se corresponderá con el período estatutario de su junta directiva.

Artículo 6° (Nuevo): El artículo 416 del código sustantivo del Trabajo quedará así

Artículo 416: Negociación colectiva para sindicatos de empleados públicos

“En desarrollo del artículo 55 de la Constitución Política y de los Convenios de OIT 151 de 1978 y 154 de 1981, aprobados respectivamente por las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, establécese el Derecho de Negociación Colectiva de los Sindicatos de empleados públicos para determinar las condiciones de empleo mediante un procedimiento de Negociación del Pliego Sindical, para la solución del Conflicto Colectivo de trabajo, entre las partes o a través de la mediación, la conciliación y el arbitraje, para la obtención de un Acuerdo Colectivo que debe ser instrumentalizado, sin perjuicio de las competencias constitucionales de las autoridades”.

Los sindicatos de trabajadores oficiales en materia de negociación colectiva y huelga, se siguen rigiendo por las normas hasta hoy vigentes.

Parágrafo 1: El Gobierno nacional, dentro de los 6 meses siguientes a la vigencia de la presente ley, deberá reglamentar el derecho de negociación colectiva para los sindicatos de empleados públicos, para lo cual, buscará compatibilizar el derecho constitucional a la negociación colectiva para tales empleados con las facultades que tengan las diferentes autoridades en materia de condiciones de empleo. Para ello deberá escuchar la comisión de concertación de políticas salariales y laborales, conforme a la ley 278 de 1996.

Artículo 7°: El Art. 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 430: De conformidad con el artículo 56 de la Constitución Nacional y convenios de la OIT, se garantiza el derecho de huelga salvo a los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del estado y en los servicios públicos esenciales, definidos como aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona, en toda o parte de la población.

Para este efecto se consideran como funcionarios con funciones de autoridad en nombre del estado a los Ministros y Viceministros; Directores de los departamentos administrativos; los Presidentes y Vicepresidentes de empresas industriales y comerciales del Estado; los Alcaldes y Gobernadores con sus

respectivos gabinetes; los Congresistas; Diputados y Concejales; los Magistrados de las altas Cortes y las fuerzas armadas.

Igualmente para efectos de las restricciones contenidas en este artículo se consideran servicios públicos esenciales las siguientes actividades:

- a) La prestación de servicios de salud en el sector de hospitalización, cirugía y de urgencias.
- b) Los servicios de abastecimiento de agua.
- c) El servicio telefónico.
- d) Los servicios de electricidad.
- e) El control de tráfico aéreo.

Artículo 8°. El artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 450: Casos de ilegalidad y sanciones:

1) La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

- a) cuando se trate de un servicio público esencial, de acuerdo con la definición hecha en la presente ley;
- b) cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos;
- c) cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo;
- d) cuando no haya sido declarada conforme a los estatutos de la organización sindical.
- e) cuando se efectúe antes de los dos (2) días o después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de huelga;
- f) cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo;

g) cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas, salvo que la ejecución esté pactada en un convenio colectivo de empleados públicos y la ejecución se encuentre en mora.

2. Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto de los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial.

3. El Ministerio de Protección Social, el Ministerio Público, o el empleador afectado, podrán solicitar a la justicia laboral la suspensión o cancelación de la personería jurídica del sindicato, conforme al procedimiento establecido en el artículo 52 de la ley 50 de 1990.

4. Las sanciones a que se refiere el inciso anterior no excluyen la acción del empleador contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado.

Artículo 9° : El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 452: 1. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

- a) Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo, y;
- b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido con el artículo 31 del Decreto 2351 de 1965.

2. Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

Artículo 10°. El artículo 453 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 453: El tribunal de arbitramento obligatorio se compondrá de tres miembros designados así: uno por parte de la empresa, otro por el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en

defecto de éstos por los trabajadores, en asamblea general, y el tercero de común acuerdo por los dichos dos árbitros. En caso de que los dos árbitros no se pongan de acuerdo para elegir el tercero, dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio de Protección Social de lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia integrará dicha lista para períodos de dos años con doscientos ciudadanos colombianos, residentes en los distintos departamentos del país, que sean abogados titulados, especialistas en derecho laboral o expertos en la situación económica y social del país y de reconocida honorabilidad.

Para los casos de conflicto del trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante acuerdo directo, se establecerán tribunales de arbitramento paritarios, designados así: un árbitro por parte de la empresa y otro árbitro por el sindicato o sindicatos a los que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores o, en defecto de estos, por los trabajadores en la asamblea general o de delegados, o mediante votación, si la empresa tiene varias sedes en diferentes municipios del país.

Artículo 11° . El Artículo 459 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 459: Término para fallar. Los árbitros proferirán el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del tribunal. Las partes podrán ampliar este plazo.

En los casos de conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no se hubieren podido resolver mediante acuerdo directo, el término es de quince (15) días hábiles improrrogables.

Los Tribunales de arbitramento especial que deliberen sobre conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante acuerdo directo, solo podrán pronunciarse directamente sobre los puntos de la convención colectiva que hayan sido denunciados por el sindicato o los sindicatos correspondientes.

Parágrafo Único: Con el fin de orientar la protección adecuada a los servidores vinculados a empresas o servicios considerados esenciales y para garantizar una compensación, a las restricciones establecidas en la presente ley, se prohíbe en dichas empresas o servicios el cierre patronal y la suspensión de sus actividades por decisión de la administración de la empresa.

Artículo 12° El artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Art. 478: A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término la organización sindical no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

Artículo 13° El artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Denuncia.

1. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, la organización sindical deberá presentarla por triplicado ante el inspector de trabajo del lugar, y en su defecto ante el alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán destinadas para el departamento nacional de trabajo y para el denunciante de la convención.

2. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, esta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención.

Artículo 14°. Vigencia y derogatorias. La presente ley deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, y rige a partir de la fecha de su publicación.

Cordialmente;

H.S Luis C Avellaneda Tarazona
Coordinador de ponentes
H.S. Piedad Cordoba
Senadora Ponente

COMISION SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA. Bogotá D. C., a los veintinueve (29) días del mes de abril año dos mil ocho (2008).- En la presente fecha se autoriza la publicación en la Gaceta del Congreso de la República, del informe de Ponencia para Segundo Debate, Pliego de Modificaciones y texto Propuesto para Segundo Debate, en el Honorable Senado de la República, **al Proyecto de Ley No. 209-2007 Senado, No. 190 de 2007 Cámara, “Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código de Procedimiento del Trabajo y Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se Dictan otras Disposiciones ”.** **Autoría:** MINISTRO DE LA PROTECCION SOCIAL – Dr. DIEGO PALACIO BETANCOURT; contentivo de cuarenta y nueve (49) folios, cuyo Texto propuesto para Segundo Debate consta de CATORCE (14) artículos. Dicho proyecto tiene **SOLICITUD DE TRÁMITE DE INSISTENCIA** (Elevado por el Gobierno conforme al artículo 163 de la Constitución Política, aceptado por el H. S. de la República, según Resolución No. 100 de cuatro (4) de marzo de dos mil ocho (2008), cuyo Acto Administrativo reposa en el expediente. El Informe de Ponencia para Segundo Debate que se ordena publicar está respaldado por dos (02) firmas correspondientes a los siguientes ponentes: H. S. PIEDAD CORDOBA RUIZ Y LUIS CARLOS AVELLANEDA TARAZONA.

Los Ponentes que no firman el presente informe de Ponencia para Segundo Debate, son: H. S. DILIAN FRANCISCA TORO TORRES, H. S. ALFONSO

NUÑEZ LAPEIRA, H. S. CLAUDIA YADIRA RODRIGUEZ CASTELLANOS, H. S. JORGE ENRIQUE GOMEZ MONTEALEGRE y H. S. JORGE ELIECER BALLESTEROS BERNIER.

La Secretaría deja constancia que el presente Informe de Ponencia fue radicado el día martes (29) de abril de 2008, a las 10:55 a.m.

El Secretario,

Jesus Maria España Vergara.

CONTENIDO	
Gaceta número 186 - Martes 29 de abril de 2008 SENADO DE LA REPUBLICA	
	Págs.
PONENCIAS	
Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de acto legislativo numero 15 de 2008 Senado, por el cual se adiciona el artículo 178 y se modifica el artículo 274 de la Constitución Política de Colombia.....	1
Informe de ponencia para segundo debate, pliego de modificaciones y ponencia para segundo debate al Proyecto de ley numero 209 de 2007 Senado, 190 de 2007 Cámara, por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 (numeral 4) y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se crea el artículo 129 A del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones.....	2

