



Bogotá D.C. mayo de 2025

Honorable Senadora  
**ANGÉLICA LISBETH LOZANO CORREA**  
 Presidente Comisión Cuarta Constitucional Permanente  
 Senado

COMISIÓN CUARTA  
 SENADO DE LA REPÚBLICA

Recibido por: *[Signature]*  
 Fecha: *27-05/25*  
 Hora: *1:00 p.m.*  
 No. Rad.: \_\_\_\_\_

**PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO**

**Adhierase un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara** "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

**Artículo nuevo. Decisión de los trabajadores.** Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES.** Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga en el marco de una negociación de un convenio de empresa, es necesario que sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen a la tercera parte de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa.

Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de un conflicto colectivo en niveles superiores a la empresa, los trabajadores que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo sector o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que se cumpla el requisito previsto en el apartado anterior.

**AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA**



Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de una negociación de un convenio gremial, los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto colectivo que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo nivel o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que la medida sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores sindicalizados que laboren en las respectivas empresas.

**PARÁGRAFO 1.** La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial.

**PARÁGRAFO 2.** Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados a participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo. La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo.

**PARÁGRAFO 3.** Cuando se compruebe que el empleador impidió a los trabajadores asistir a las jornadas de votación, o intimidó o ejerció presión indebida sobre ellos para disuadirlos de votar o para votar de forma desfavorable, el o los sindicatos tendrán el derecho de convocar a una nueva votación.”

## JUSTIFICACIÓN


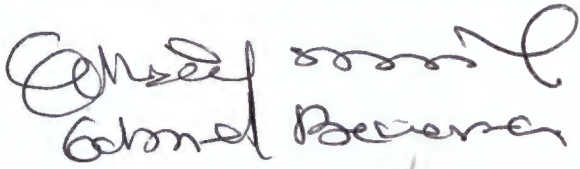
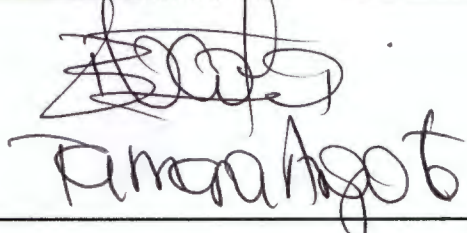
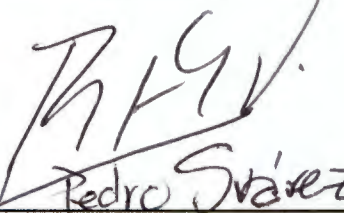
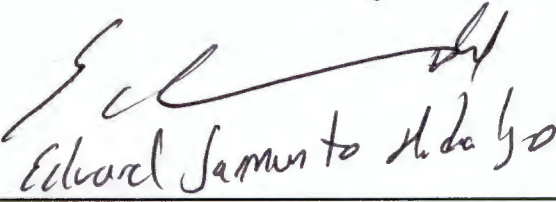
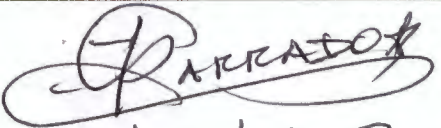
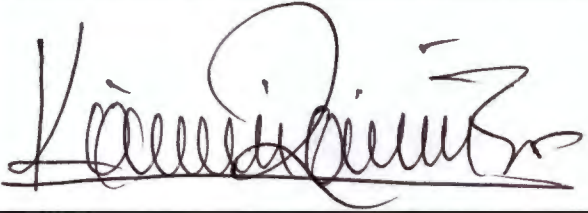
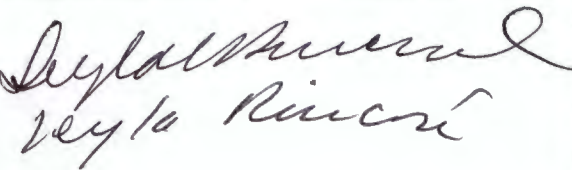
La inclusión de un artículo que regule el quórum y la decisión de los trabajadores para votar la huelga en la reforma laboral es indispensable para garantizar el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la huelga, consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política. Esta norma establece que la huelga es un derecho legítimo en los conflictos colectivos del trabajo y que su ejercicio debe ser regulado por la ley. Para que esta regulación sea constitucionalmente válida, debe ser razonable, clara y garantista, no un obstáculo para el ejercicio del derecho.

El Convenio 87 de la OIT, ratificado por Colombia, protege la libertad sindical y ha sido interpretado por el Comité de Libertad Sindical como fuente de protección del derecho a la huelga, considerando que los requisitos para su ejercicio no deben ser tan exigentes que en la práctica lo anulen o lo hagan inalcanzable. En esta misma línea, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en la sentencia SL1680 de 2020, ha señalado que el derecho a la huelga debe poder ejercerse mediante procedimientos democráticos y razonables, sin cargas desproporcionadas. Por ello, la reforma laboral debe incluir un artículo que regule el quórum para deliberar y votar la huelga, así como el número de votos necesarios para su aprobación, de forma que garantice una decisión colectiva democrática, sin convertir el proceso en una barrera para el ejercicio del derecho. Esta medida es clave para asegurar

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

la legalidad, la legitimidad y la operatividad real de la huelga como herramienta de presión en los conflictos colectivos.

Atentamente,

<p>Maria F Carrascal R <b>MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS</b> Representante a la Cámara por Bogotá</p>	 <p>Álvaro Uribe Uribe</p>
 <p>Colonel Becerra</p>	 <p>Amador Angot</p>
 <p>Pedro Suárez Vaca</p>	 <p>Edward Samudio</p>
<p>Alexandra Vasquez</p>	 <p>* Gabriel E. Parrado D.</p>
 <p>Leyla Rincón</p>	 <p>Leyla Rincón</p>
<p>Alfredo M</p>	<p>LEON FERRER MUÑOZ</p>

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA