



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIV - N° 2340

Bogotá, D. C., jueves, 11 de diciembre de 2025

EDICIÓN DE 7 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

SENADO DE LA REPÚBLICA

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 183 DE 2025 SENADO

por medio de la cual se crea la prohibición de contratación de personal que desarrolle procesos o actividades misionales permanentes a través de la modalidad de contrato sindical en el sector salud y se dictan otras disposiciones.

Bogotá D.C, 9 de diciembre de 2025

Senador.

MIGUEL ÁNGEL PINTO HERNÁNDEZ

Presidente – Comisión Séptima Constitucional

Senado de la República

Asunto: Informe de Ponencia Positiva para Primer Debate al Proyecto de Ley 183 de 2025-Senado: *“Por medio de la cual se crea la prohibición de contratación de personal que desarrolle procesos o actividades misionales permanentes a través de la modalidad de contrato sindical en el sector salud y se dictan otras disposiciones”*

Señor Presidente:

De conformidad con lo dispuesto por la Ley 5ª de 1992 y dando cumplimiento a la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado de la República, como Ponente Única de esta iniciativa legislativa, me permitimos rendir Informe de Ponencia Positiva para el Proyecto de Ley 183 de 2025-Senado: *“Por medio de la cual se crea la prohibición de contratación de personal que desarrolle procesos o actividades misionales permanentes a través de la modalidad de contrato sindical en el sector salud y se dictan otras disposiciones”*.

De los honorables senadores,


BERENICE BEDOYA PÉREZ
Senadora de la República
Ponente Única

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY 183 DE 2025

La presente ponencia se desarrollará de la siguiente manera:

I. Trámite y antecedentes de la Iniciativa	2
II. Objeto y contenido del Proyecto de Ley	3
III. Antecedentes.....	5
IV. Consideraciones.....	6
4.1. Aspectos generales.....	6
4.1.1. Regulación normativa y jurisprudencial.....	6
V. Pliego de Modificaciones	8
VI. Impacto fiscal.....	8
VII. Conflicto de Intereses.....	2
VIII. Proposición	4

I. Trámite y antecedentes de la Iniciativa

El Proyecto de Ley 183 de 2025-Senado: *“Por medio de la cual se crea la prohibición de contratación de personal que desarrolle procesos o actividades misionales permanentes a través de la modalidad de contrato sindical en el sector salud y se dictan otras disposiciones”*, fue [radicado](#) el día 19 de agosto de 2025 por la senadora Sor Berenice Bedoya Pérez, siendo enunciada su publicación en la [Gaceta 1613 de 2025](#).

La Mesa Directiva de la Comisión Séptima del Senado de la República, mediante el oficio CSP-CS- 0950-2025 del 18 de septiembre de 2025, designó a la senadora Berenice Bedoya Pérez como Ponente Única.

El 14 de octubre la senadora solicitó una **prórroga** para presentar el Informe de Ponencia, la cual fue aprobada y comunicada por la Secretaría General mediante el oficio CSP-CS-1007-2025 del 20 de octubre y concediendo un término de quince (15) días calendario.

El 5 de noviembre la senadora solicitó una **segunda prórroga** para presentar el Informe de Ponencia, la cual fue aprobada y comunicada por la Secretaría General mediante el oficio CSP-CS-1038-2025 de la misma fecha y concediendo un término de quince (15) días calendario.

El 25 de noviembre la senadora solicitó una **segunda prórroga** para presentar el Informe de Ponencia, la cual fue aprobada y comunicada por la Secretaría General mediante el

oficio **CSP-CS-1083-2025** de la misma fecha y concediendo un término de **quince (15) días calendario**.

II. Objeto y contenido del Proyecto de Ley

La presente iniciativa de origen parlamentario tiene por objeto restringir el uso de la figura del **contrato sindical**, estipulado en los Artículos 482 y 483 del Código Sustantivo del Trabajo, reglamentados por los Decretos 1072 de 2015 y 036 de 2016, como mecanismo de tercerización de procesos o actividades misionales permanentes en el sector salud, mediante agremiaciones sindicales, lo cual, en términos de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha convertido en precarización laboral y en una estrategia de contratación laboral, lo cual precariza el trabajo y las condiciones laborales.

El Proyecto de Ley busca prohibir la modalidad de contrato sindical para la contratación de personal que realiza actividades misionales permanentes, excepto los especialistas, por parte de empleadores como Empresas Sociales del Estado (ESE) e Instituciones Prestadoras de Salud (IPS), quienes mediante el uso de dicha figura contribuyen a la precarización laboral del sector salud.

Durante la última década se han hecho pocos esfuerzos por parte de los gobiernos de turno y del Ministerio del Trabajo, quienes pese a diferentes pronunciamientos del Consejo de Estado y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en cuanto a que, el contrato sindical es una figura ilegal de contratación ilegal, no han modificado los Decretos 1429 de 2010, 1072 de 2015 y 36 de 2016 que reglamentan los Artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo.

La ratificación por parte de Colombia, de los diferentes convenios suscritos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo obligan, a través del bloque de constitucionalidad, de legislar en favor de la clase trabajadora, por lo que la prohibición del contrato sindical en el sector salud, una especie de tercerización simulada, que reemplazó a las Cooperativas de Trabajo Asociado, reivindica derechos laborales que han sido reclamados durante décadas por centrales obreras y sindicatos de base del sector salud.

Según Bedoya¹ (2023), este es el origen de la figura del contrato sindical:

El contrato sindical es una importante institución jurídica colombiana que surgió en el siglo pasado (1930) y que ha sufrido profundos cambios en su concepción y en sus usos a lo largo del tiempo. Su ori gen está ligado a las múltiples protestas y movilizaciones de los años 20 y 30, en el marco de los conflictos sociolaborales existentes entre los braseros y las empresas fluviales a lo largo del río Magdalena, principal arteria económica de Colombia entre 1910 y 1930, por su cauce entraban los

productos importados al centro del país y se enviaban los productos a exportar, principalmente el café.

[...]

Esta fue la concepción primigenia del contrato sindical en Colombia, cuya primera normatividad se incorporó en la Ley 83 de 1931, luego en el Decreto 2350 de 1944 y, posteriormente, en la Ley 6 de 1945, esta última, contempló la posibilidad de que las condiciones del contrato sindical se acordaran en los convenios y pactos colectivos del sindicato. En 1946, y con el fin de la llamada República Liberal, los conservadores retoman el poder con Mariano Ospina. En su gobierno, mediante el Decreto Extraordinario 3518 de 1949, una vez más se declara el estado de sitio, situación en la cual se promulgó el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950, conocido como Código sustantivo del trabajo (CST). La nueva norma ubica el contrato sindical junto a la convención colectiva y al pacto colectivo, conservando el contenido y la forma de la Ley 6 de 1945 en los artículos 482, 483 y 484 del CST.

Menciona Bedoya et al (2023) que el **contrato sindical** es una de las tres formas de contratación colectiva que hay en Colombia, junto con la **convención colectiva de trabajo** que se celebra con los trabajadores sindicalizados y el **pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados**. Su fundamento legal se haya consagrado en los **artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo**. En años recientes, el legislador se ha ocupado de esta figura a través de los **Decretos 1072 de 2015 y 036 de 2016**.

Si analizamos el contrato sindical desde la óptica de la desregulación, comprendemos la razón de ser del Decreto Reglamentario 657 del 3 de marzo de 2006 y otros que se han expedido posteriormente, cuya esencia es reglamentar el contrato sindical, bajo la nueva concepción de esta institución como forma de tercerización laboral ilegal y bajo la nueva concepción de los sindicatos impulsada por el expresidente Álvaro Uribe Vélez, en virtud de la cual estos (los sindicatos) deben abandonar su espíritu reivindicatorio en función de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que hacen parte de la organización y convertirse en gestores de las empresas (Bedoya et al, 2023).

En ese sentido, **el contrato sindical se puede encuadrar como una forma de tercerización laboral ilegal**, en el entendido de que, por medio de los contratos sindicales, **se está tercerizando la producción de bienes o servicios y el desarrollo de actividades que se consideran del objeto principal de la empresa**, toda vez que lo que se pretende es ahorrar costos laborales mediante la externalización de ciertas tareas que son del giro ordinario de la empresa o entidad prestadora del servicio, como ocurre en Colombia, por ejemplo, con el **personal médico de los hospitales municipales y departamentales que debería ser vinculado a través del contrato de trabajo, pero se está siendo haciendo a través del contrato sindical** (Bedoya et al, 2023).

Según una investigación realizada por los autores del libro **El contrato sindical como estrategia de tercerización laboral ilegal en Colombia**, entre ellos la docente investigadora María Rocío Bedoya Bedoya, docente de la Universidad de Antioquia,

De los 9706 contratos sindicales inscritos ante el Ministerio del Trabajo entre 2010 y 2019, **el sector público de la salud concentra la amplia mayoría de los mismos, con un 93%**, mientras que las demás ramas económicas representan el 7% de los contratos suscritos en ese mismo período. (Subrayado fuera de texto)

Contratos sindicales depositados ante el Ministerio del Trabajo en el periodo 2010-2019

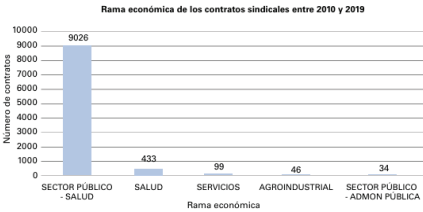


Figura 1: Número de contratos sindicales por rama económica
Fuente: elaboración propia con datos del Ministerio del Trabajo (2010-2019).

Fuente: El contrato sindical como estrategia de tercerización laboral ilegal en Colombia (2023)

Según Bedoya et al (2023):

El Estado, como empleador y como actor económico en la dinámica de mercado, a través de las empresas sociales del Estado y hospitales en general, **ha está haciendo uso ilegal y desmedido del con trato sindical en los últimos diez años**. Estas empresas públicas, en desarrollo del modelo económico neoliberal, se comportan bajo los principios de competencia, eficiencia y eficacia económica, vulneran do o poniendo en riesgo las garantías laborales de los trabajadores. Disminuir la responsabilidad y el gasto que implica una contratación integral y legal del personal de este servicio esencial, es disminuir el Estado. (Subrayado fuera de texto)

III. Antecedentes

Esta iniciativa parlamentaria tiene como antecedentes el **Proyecto de Ley 007 de 2018-Senado: “Por la cual se dictan normas para suprimir y prohibir la contratación laboral, mediante cooperativas de trabajo asociado y demás formas de tercerización laboral”**, el cual fue radicado por el entonces senador **Gustavo Petro Urrego –hoy Presidente de la República de Colombia–**, acompañado de otros senadores y congresistas como **Alexander**

López Maya, Jesús Alberto Castilla Salazar, Feliciano Valencia Medina, Antonio Sanguino Páez –actual Ministro del Trabajo–, Gustavo Bolívar Moreno, Griselda Lobo Silva, Julián Gallo Cubillos, Fabián Díaz Plata, León Fredy Muños Lopera, Ángela María Robledo Gómez, Ómar de Jesús Restrepo Correa, Luis Alberto Albán Urbano y María José Pizarro Rodríguez.

Dicha iniciativa planteaba lo siguiente:

Las **cooperativas de trabajo asociado** se crearon con el objetivo de asociar un grupo de trabajadores en pro del mejoramiento de su calidad de vida mediante el ofrecimiento de su fuerza laboral, objetivo que se ha desdibujado completamente a tal punto que buena parte de las cooperativas de trabajo asociado se han convertido en una forma de explotación laboral por debajo de los derechos consagrados en la norma superior.

[...]

Así es como idealmente funciona una CTA, pero la Corte Constitucional ha señalado que **en los eventos en que el cooperado no trabaja directamente para la Cooperativa sino que lo hace para un tercero respecto del cual recibe órdenes, cumple horarios y la relación con este último surge por mandato de aquella, puede predicarse la existencia de un vínculo subordinado que da lugar a la aplicación de la legislación laboral**, como quiera que la relación del cooperado permite coeleggir la existencia de un contrato realidad por el **encubrimiento de la vinculación a través de un contrato cooperativo, en el que se reúnen los elementos esenciales del contrato de trabajo**. (Corte Constitucional, Sentencia T-063 de 2006, M.P. Clara Inés Vargas Hernández).

IV. Consideraciones

4.1. Aspectos generales

4.1.1. Regulación normativa y jurisprudencial

Normatividad - colombiana

a) **Decreto 657 de 2006: “Por el cual se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo”**

El uso del contrato sindical como modalidad de contratación laboral, el cual se encuentra regulado en los Artículos 482, 483 y 484, tuvo vigencia simultánea con las Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado hasta 2011, cuando estas fueron eliminadas del ordenamiento jurídico, por lo que muchas de ellas mutaron a convertirse en agremiaciones sindicales.

b) **Ley 1429 de 2010 – Artículo 63: “Por la cual se expide la Ley de Formalización y**

<p><i>Generación de Empleo”.</i></p> <p>El Artículo 63 de la Ley 1429 de 2010 eliminó las Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado, por lo que quedarían eliminadas a partir del 1° de julio de 2023, según el Parágrafo transitorio del Artículo 63. El Artículo 27 de la Ley 1450 de 2011 derogó dicho Parágrafo.</p> <p>ARTÍCULO 63. Contratación de personal a través de cooperativas de trabajo asociado. El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.</p> <p>Sin perjuicio de los derechos mínimos irrenunciables previstos en el Artículo tercero de la Ley 1233 de 2008, las Precooperativas y Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando en casos excepcionales previstos por la ley tengan trabajadores, retribuirán a estos y a los trabajadores asociados por las labores realizadas, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>El Ministerio de la Protección Social a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, a las instituciones públicas y/o empresas privadas que no cumplan con las disposiciones descritas. Serán objeto de disolución y liquidación las Precooperativas y Cooperativas que incurran en falta al incumplir lo establecido en la presente ley. El Servidor Público que contrate con Cooperativas de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral para el desarrollo de actividades misionales permanentes incurrirá en falta grave.</p> <p>Parágrafo transitorio. Esta disposición entrará en vigencia a partir del primero (1) de julio de 2013.</p> <p>c) Decreto 1429 de 2010: “Por el cual se deroga el Decreto 657 del 3 de marzo de 2006, se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo y se dictan otras disposiciones”</p> <p>Este decreto reglamenta la modalidad de contratación del contrato sindical, el cual se encuentra definido en los Artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo de Trabajo:</p> <p>Artículo 1°. El contrato sindical como un acuerdo de voluntades, de naturaleza colectivo laboral, tiene las características de un contrato solemne, nominado y principal, cuya celebración y ejecución puede darse entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos de empleadores, para la prestación de servicios o la ejecución de obras con sus propios afiliados, realizado en ejercicio de la libertad sindical, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato o de los sindicatos y que se rige por las normas y principios del derecho colectivo del trabajo.</p>																	
<p>Artículo 2°. Cuando un empleador o sindicato de empleadores requiera contratar la prestación de servicios o la ejecución de obras, evaluará en primera instancia la posibilidad de celebrar contrato sindical.</p> <p>d) Decreto 2025 de 2011: “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1233 de 2008 y el artículo 63 de la Ley 1429 de 2010”.</p> <p>El Artículo 2° introdujo la prohibición de contratar procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado:</p> <p>“Artículo 2°. A partir de la entrada en vigencia del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, las instituciones o empresas públicas y/o privadas no podrán contratar procesos o actividades misionales permanentes con Cooperativas o Precooperativas de Trabajo Asociado”.</p> <p>V. Pliego de Modificaciones</p> <table><tr><th>Texto proyecto inicial</th><th>Texto para primer debate</th><th>Justificación</th></tr><tr><td>“Por medio de la cual se crea la prohibición de contratación de personal que desarrolle procesos o actividades misionales permanentes a través de la modalidad de contrato sindical en el sector salud y se dictan otras disposiciones”</td><td>“Por medio de la cual se crea la prohibición de contratación de personal que desarrolle procesos o actividades misionales permanentes a través de la modalidad de contrato sindical en el sector salud y se dictan otras disposiciones”</td><td>Sin modificación</td></tr><tr><td>El Congreso de la República de Colombia</td><td>El Congreso de la República de Colombia</td><td>Sin modificación</td></tr><tr><td>DECRETA:</td><td>DECRETA:</td><td></td></tr><tr><td>Artículo 1°. Objeto. El objeto de esta Ley es restringir el uso de la figura del contrato sindical, estipulado en los Artículos 482 y 483 del Código Sustantivo del Trabajo, reglamentados por los Decretos 1072 de 2015 y 036 de 2016, como mecanismo de tercerización de procesos o actividades misionales permanentes en el sector salud, mediante agremiaciones sindicales, lo cual, en términos</td><td>Artículo 1°. Objeto. El objeto de esta Ley es restringir el uso de la figura del contrato sindical, estipulado en los Artículos 482 y 483 del Código Sustantivo del Trabajo, reglamentados por los Decretos 1072 de 2015 y 036 de 2016, como mecanismo de tercerización de procesos o actividades misionales permanentes en el sector salud, mediante agremiaciones sindicales, lo cual, en términos</td><td>Sin modificación</td></tr></table>			Texto proyecto inicial	Texto para primer debate	Justificación	“Por medio de la cual se crea la prohibición de contratación de personal que desarrolle procesos o actividades misionales permanentes a través de la modalidad de contrato sindical en el sector salud y se dictan otras disposiciones”	“Por medio de la cual se crea la prohibición de contratación de personal que desarrolle procesos o actividades misionales permanentes a través de la modalidad de contrato sindical en el sector salud y se dictan otras disposiciones”	Sin modificación	El Congreso de la República de Colombia	El Congreso de la República de Colombia	Sin modificación	DECRETA:	DECRETA:		Artículo 1°. Objeto. El objeto de esta Ley es restringir el uso de la figura del contrato sindical, estipulado en los Artículos 482 y 483 del Código Sustantivo del Trabajo, reglamentados por los Decretos 1072 de 2015 y 036 de 2016, como mecanismo de tercerización de procesos o actividades misionales permanentes en el sector salud, mediante agremiaciones sindicales, lo cual, en términos	Artículo 1°. Objeto. El objeto de esta Ley es restringir el uso de la figura del contrato sindical, estipulado en los Artículos 482 y 483 del Código Sustantivo del Trabajo, reglamentados por los Decretos 1072 de 2015 y 036 de 2016, como mecanismo de tercerización de procesos o actividades misionales permanentes en el sector salud, mediante agremiaciones sindicales, lo cual, en términos	Sin modificación
Texto proyecto inicial	Texto para primer debate	Justificación															
“Por medio de la cual se crea la prohibición de contratación de personal que desarrolle procesos o actividades misionales permanentes a través de la modalidad de contrato sindical en el sector salud y se dictan otras disposiciones”	“Por medio de la cual se crea la prohibición de contratación de personal que desarrolle procesos o actividades misionales permanentes a través de la modalidad de contrato sindical en el sector salud y se dictan otras disposiciones”	Sin modificación															
El Congreso de la República de Colombia	El Congreso de la República de Colombia	Sin modificación															
DECRETA:	DECRETA:																
Artículo 1°. Objeto. El objeto de esta Ley es restringir el uso de la figura del contrato sindical, estipulado en los Artículos 482 y 483 del Código Sustantivo del Trabajo, reglamentados por los Decretos 1072 de 2015 y 036 de 2016, como mecanismo de tercerización de procesos o actividades misionales permanentes en el sector salud, mediante agremiaciones sindicales, lo cual, en términos	Artículo 1°. Objeto. El objeto de esta Ley es restringir el uso de la figura del contrato sindical, estipulado en los Artículos 482 y 483 del Código Sustantivo del Trabajo, reglamentados por los Decretos 1072 de 2015 y 036 de 2016, como mecanismo de tercerización de procesos o actividades misionales permanentes en el sector salud, mediante agremiaciones sindicales, lo cual, en términos	Sin modificación															
<table><tr><td>de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha convertido en precarización laboral y en una estrategia de contratación laboral, lo cual precariza el trabajo y las condiciones laborales.</td><td>de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha convertido en precarización laboral y en una estrategia de contratación laboral, lo cual precariza el trabajo y las condiciones laborales.</td><td></td></tr><tr><td>Artículo 2°. Ámbito de aplicación. El contrato sindical celebrado por agremiaciones sindicales, para desarrollar procesos o actividades misionales permanentes en el sector salud, tanto en el sector privado como público, no podrá utilizarse como un mecanismo de tercerización laboral del Talento Humano en Salud (THS).</td><td>Artículo 2°. Ámbito de aplicación. El contrato sindical celebrado por agremiaciones sindicales, para desarrollar procesos o actividades misionales permanentes en el sector salud, tanto en el sector privado como público, no podrá utilizarse como un mecanismo de tercerización laboral del Talento Humano en Salud (THS).</td><td>Sin modificación</td></tr><tr><td>Parágrafo. Las Empresas Sociales del Estado (ESE) o las que hagan sus veces, así como las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS), tanto públicas como privadas, estarán exentas de cumplir con dicha prohibición para contratar especialistas, que laboren de manera independiente o se encuentren afiliados a dicha agremiación sindical y laboren de forma simultánea en varias ESE e IPS.</td><td>Parágrafo. Las Empresas Sociales del Estado (ESE) o las que hagan sus veces, así como las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS), tanto públicas como privadas, estarán exentas de cumplir con dicha prohibición para contratar especialistas, que laboren de manera independiente o se encuentren afiliados a dicha agremiación sindical y laboren de forma simultánea en varias ESE e IPS.</td><td>Sin modificación</td></tr><tr><td>Artículo 2°. Contrato sindical. El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de</td><td>Artículo 2°. Contrato sindical. El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de</td><td>Sin modificación</td></tr></table>			de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha convertido en precarización laboral y en una estrategia de contratación laboral, lo cual precariza el trabajo y las condiciones laborales.	de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha convertido en precarización laboral y en una estrategia de contratación laboral, lo cual precariza el trabajo y las condiciones laborales.		Artículo 2°. Ámbito de aplicación. El contrato sindical celebrado por agremiaciones sindicales, para desarrollar procesos o actividades misionales permanentes en el sector salud, tanto en el sector privado como público, no podrá utilizarse como un mecanismo de tercerización laboral del Talento Humano en Salud (THS).	Artículo 2°. Ámbito de aplicación. El contrato sindical celebrado por agremiaciones sindicales, para desarrollar procesos o actividades misionales permanentes en el sector salud, tanto en el sector privado como público, no podrá utilizarse como un mecanismo de tercerización laboral del Talento Humano en Salud (THS).	Sin modificación	Parágrafo. Las Empresas Sociales del Estado (ESE) o las que hagan sus veces, así como las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS), tanto públicas como privadas, estarán exentas de cumplir con dicha prohibición para contratar especialistas, que laboren de manera independiente o se encuentren afiliados a dicha agremiación sindical y laboren de forma simultánea en varias ESE e IPS.	Parágrafo. Las Empresas Sociales del Estado (ESE) o las que hagan sus veces, así como las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS), tanto públicas como privadas, estarán exentas de cumplir con dicha prohibición para contratar especialistas, que laboren de manera independiente o se encuentren afiliados a dicha agremiación sindical y laboren de forma simultánea en varias ESE e IPS.	Sin modificación	Artículo 2°. Contrato sindical. El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de	Artículo 2°. Contrato sindical. El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de	Sin modificación			
de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha convertido en precarización laboral y en una estrategia de contratación laboral, lo cual precariza el trabajo y las condiciones laborales.	de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha convertido en precarización laboral y en una estrategia de contratación laboral, lo cual precariza el trabajo y las condiciones laborales.																
Artículo 2°. Ámbito de aplicación. El contrato sindical celebrado por agremiaciones sindicales, para desarrollar procesos o actividades misionales permanentes en el sector salud, tanto en el sector privado como público, no podrá utilizarse como un mecanismo de tercerización laboral del Talento Humano en Salud (THS).	Artículo 2°. Ámbito de aplicación. El contrato sindical celebrado por agremiaciones sindicales, para desarrollar procesos o actividades misionales permanentes en el sector salud, tanto en el sector privado como público, no podrá utilizarse como un mecanismo de tercerización laboral del Talento Humano en Salud (THS).	Sin modificación															
Parágrafo. Las Empresas Sociales del Estado (ESE) o las que hagan sus veces, así como las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS), tanto públicas como privadas, estarán exentas de cumplir con dicha prohibición para contratar especialistas, que laboren de manera independiente o se encuentren afiliados a dicha agremiación sindical y laboren de forma simultánea en varias ESE e IPS.	Parágrafo. Las Empresas Sociales del Estado (ESE) o las que hagan sus veces, así como las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS), tanto públicas como privadas, estarán exentas de cumplir con dicha prohibición para contratar especialistas, que laboren de manera independiente o se encuentren afiliados a dicha agremiación sindical y laboren de forma simultánea en varias ESE e IPS.	Sin modificación															
Artículo 2°. Contrato sindical. El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de	Artículo 2°. Contrato sindical. El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de	Sin modificación															
<table><tr><td>naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal. Tendrá aplicación restringida en las Empresas Sociales del Estado (ESE) e Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) para la contratación de personal que desarrolle actividades misionales permanentes.</td><td>naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal. Tendrá aplicación restringida en las Empresas Sociales del Estado (ESE) e Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) para la contratación de personal que desarrolle actividades misionales permanentes.</td><td></td></tr><tr><td>Artículo 3°. Tercerización laboral. La tercerización laboral, <i>outsourcing</i> o externalización, es un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo. Supone el resultado de un procedimiento en el que actividades que, en principio, se prestan (o normalmente son o pueden ser ejecutadas) bajo una organización empresarial única o unificada, terminan siendo efectuadas por unidades económicas real o ficticiamente ajenas a la empresa.</td><td>Artículo 3°. Tercerización laboral. La tercerización laboral, <i>outsourcing</i> o externalización, es un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo. Supone el resultado de un procedimiento en el que actividades que, en principio, se prestan (o normalmente son o pueden ser ejecutadas) bajo una organización empresarial única o unificada, terminan siendo efectuadas por unidades económicas real o ficticiamente ajenas a la empresa.</td><td>Sin modificación</td></tr><tr><td>Artículo 4°. Modifíquese el Artículo 2.2.2.1.17 del Decreto 036 de 2016, el cual quedará así:</td><td>Artículo 4°. Modifíquese el Artículo 2.2.2.1.17 del Decreto 036 de 2016, el cual quedará así:</td><td></td></tr><tr><td>Artículo 2.2.2.1.17. Afiliados vinculados para la ejecución del contrato. La actividad de los trabajadores que se vinculan a una empresa como afiliados de un sindicato a través de un contrato sindical para prestar servicios en procesos o actividades no</td><td>Artículo 2.2.2.1.17. Afiliados vinculados para la ejecución del contrato. La actividad de los trabajadores que se vinculan a una empresa como afiliados de un sindicato a través de un contrato sindical para prestar servicios en procesos o actividades no</td><td>Sin modificación</td></tr></table>			naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal. Tendrá aplicación restringida en las Empresas Sociales del Estado (ESE) e Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) para la contratación de personal que desarrolle actividades misionales permanentes.	naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal. Tendrá aplicación restringida en las Empresas Sociales del Estado (ESE) e Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) para la contratación de personal que desarrolle actividades misionales permanentes.		Artículo 3°. Tercerización laboral. La tercerización laboral, <i>outsourcing</i> o externalización, es un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo. Supone el resultado de un procedimiento en el que actividades que, en principio, se prestan (o normalmente son o pueden ser ejecutadas) bajo una organización empresarial única o unificada, terminan siendo efectuadas por unidades económicas real o ficticiamente ajenas a la empresa.	Artículo 3°. Tercerización laboral. La tercerización laboral, <i>outsourcing</i> o externalización, es un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo. Supone el resultado de un procedimiento en el que actividades que, en principio, se prestan (o normalmente son o pueden ser ejecutadas) bajo una organización empresarial única o unificada, terminan siendo efectuadas por unidades económicas real o ficticiamente ajenas a la empresa.	Sin modificación	Artículo 4°. Modifíquese el Artículo 2.2.2.1.17 del Decreto 036 de 2016 , el cual quedará así:	Artículo 4°. Modifíquese el Artículo 2.2.2.1.17 del Decreto 036 de 2016 , el cual quedará así:		Artículo 2.2.2.1.17. Afiliados vinculados para la ejecución del contrato. La actividad de los trabajadores que se vinculan a una empresa como afiliados de un sindicato a través de un contrato sindical para prestar servicios en procesos o actividades no	Artículo 2.2.2.1.17. Afiliados vinculados para la ejecución del contrato. La actividad de los trabajadores que se vinculan a una empresa como afiliados de un sindicato a través de un contrato sindical para prestar servicios en procesos o actividades no	Sin modificación			
naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal. Tendrá aplicación restringida en las Empresas Sociales del Estado (ESE) e Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) para la contratación de personal que desarrolle actividades misionales permanentes.	naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal. Tendrá aplicación restringida en las Empresas Sociales del Estado (ESE) e Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) para la contratación de personal que desarrolle actividades misionales permanentes.																
Artículo 3°. Tercerización laboral. La tercerización laboral, <i>outsourcing</i> o externalización, es un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo. Supone el resultado de un procedimiento en el que actividades que, en principio, se prestan (o normalmente son o pueden ser ejecutadas) bajo una organización empresarial única o unificada, terminan siendo efectuadas por unidades económicas real o ficticiamente ajenas a la empresa.	Artículo 3°. Tercerización laboral. La tercerización laboral, <i>outsourcing</i> o externalización, es un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo. Supone el resultado de un procedimiento en el que actividades que, en principio, se prestan (o normalmente son o pueden ser ejecutadas) bajo una organización empresarial única o unificada, terminan siendo efectuadas por unidades económicas real o ficticiamente ajenas a la empresa.	Sin modificación															
Artículo 4°. Modifíquese el Artículo 2.2.2.1.17 del Decreto 036 de 2016 , el cual quedará así:	Artículo 4°. Modifíquese el Artículo 2.2.2.1.17 del Decreto 036 de 2016 , el cual quedará así:																
Artículo 2.2.2.1.17. Afiliados vinculados para la ejecución del contrato. La actividad de los trabajadores que se vinculan a una empresa como afiliados de un sindicato a través de un contrato sindical para prestar servicios en procesos o actividades no	Artículo 2.2.2.1.17. Afiliados vinculados para la ejecución del contrato. La actividad de los trabajadores que se vinculan a una empresa como afiliados de un sindicato a través de un contrato sindical para prestar servicios en procesos o actividades no	Sin modificación															

presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.	presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.	Sin modificación
--	--	------------------

VI. Impacto fiscal

Sobre el contenido y alcance de la previsión del impacto fiscal en los proyectos de ley la Honorable Corte Constitucional ha precisado:

“Las obligaciones previstas en el artículo 7º de la Ley 819/03 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las leyes. Esto último en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las previsiones legislativas. El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica, empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso.

(i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo.

(ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático.

Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno. Así, si el Ejecutivo considera que las cámaras han efectuado un análisis de impacto fiscal erróneo,

d) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que regula un sector económico en el cual el congresista tiene un interés particular, actual y directo, siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual.

e) Literal inexequible.

f) Cuando el congresista participa en la elección de otros servidores públicos mediante el voto secreto. Se exceptúan los casos en que se presenten inhabilidades referidas al parentesco con los candidatos.

PARÁGRAFO 1. Entiéndase por conflicto de interés moral aquel que presentan los congresistas cuando por razones de conciencia se quieran apartar de la discusión y votación del proyecto.

PARÁGRAFO 2. Cuando se trate de funciones judiciales, disciplinarias o fiscales de los congresistas, sobre conflicto de interés se aplicará la norma especial que rige ese tipo de investigación.

PARÁGRAFO 3. Igualmente se aplicará el régimen de conflicto de intereses para todos y cada uno de los actores que presenten, discutan o participen de cualquier iniciativa legislativa, conforme al artículo 140 de la Ley 5 de 1992.”

Por otra parte, el Artículo 291 de la ley en comento establece que:

“ARTÍCULO 291. DECLARACIÓN DE IMPEDIMENTO. <Artículo modificado por el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> El autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo al artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congreso pueda encontrar.

En el evento en que un congresista no haya comunicado de manera oportuna a las Cámaras legislativas el posible impedimento en el que pueda estar inmerso, podrá ser recusado/a ante aquellas, solo si se configuran las circunstancias descritas en el artículo 286 de la Ley 5ª de 1992. De ello se dará traslado a la Comisión de Ética y Estatuto del Congresista de la respectiva Corporación para que emita una decisión. Así lo establece el artículo 294 de la Ley 5ª, a saber:

“ARTÍCULO 294. RECUSACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 5 de la Ley 2003 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> Quien tenga conocimiento de una causal de impedimento de algún Congresista, que no se haya comunicado oportunamente a las Cámaras Legislativas, podrá recusarlo ante ellas, procediendo únicamente si se configura los eventos establecidos en el artículo 286 de la presente ley. En este evento se dará traslado inmediato del informe a la Comisión de Ética

corresponde al citado Ministerio el deber de concurrir al procedimiento legislativo, en aras de ilustrar al Congreso sobre las consecuencias económicas del proyecto.

VII. Conflicto de intereses

Dando alcance a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, “Por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992”, se hacen las siguientes consideraciones a fin de describir las circunstancias o eventos que podrían generar conflicto de interés en la discusión y votación de la presente iniciativa legislativa, de conformidad con el artículo 286 de la Ley 5 de 1992, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019, a saber:

“ARTÍCULO 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en el ejercicio de sus funciones.

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

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

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

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

Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:

a) Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de Ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores.

b) Cuando el beneficio podría o no configurarse para el congresista en el futuro.

c) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que establezcan sanciones o disminuyan beneficios, en el cual el congresista tiene un interés particular, actual y directo. El voto negativo no constituirá conflicto de interés cuando mantiene la normatividad vigente.

y Estatuto del Congresista de la respectiva Corporación, la cual dispondrá de tres (3) días hábiles para dar a conocer su conclusión, mediante resolución motivada.


Es preciso afirmar que no se configuran los beneficios particular, actual y directo de los que trata el artículo 286 de la ley 5 de 1992, modificado por el artículo 1 de la ley 2003, según los cuales se debe confirmar que i) la decisión pueda afectar de manera positiva mediante la asignación de un beneficio económico, privilegio, ganancia económica, ii) de manera directa al congresista de la república, su cónyuge o compañera/o permanente o sus parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad o primero civil, iii) de manera actual y concreta al momento de la discusión y votación del proyecto, es decir, que no se trate de una ganancia futura o hipotética.

Así las cosas, en el evento en que un congresista considere que se encuentra inmerso en un conflicto de intereses, respecto del presente proyecto de ley, tendrá que analizarse si el o los artículos sobre los cuales presuntamente existiría el conflicto de intereses, le benefician o le afectan de una manera desproporcionada en relación con la demás población.


No obstante, si por algún evento algún congresista considera que en su situación existen elementos diferenciadores que configuren un impedimento para continuar con el trámite legislativo, dicha persona ha de dar a conocer sus circunstancias particulares de manera que el honorable Congreso determine si en efecto existen o no criterios para apartarle de la discusión y votación de uno o más artículos del proyecto en mención.

VIII. Proposición

Con fundamento en las anteriores consideraciones y argumentos, en el marco de la Constitución Política y la Ley 5ª de 1992, proponemos a los Honorables Senadores de la Comisión Séptima del Senado de la República, dar primer debate al Proyecto de Ley 183 de 2025-Senado: “Por medio de la cual se crea la prohibición de contratación de personal que desarrolle procesos o actividades misionales permanentes a través de la modalidad de contrato sindical en el sector salud y se dictan otras disposiciones”, se presenta a consideración de la Comisión.



BERENICE BEDOYA PÉREZ
Senadora de la República
Ponente Única

<div><div>TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE</div><div><i>"Por medio de la cual se crea la prohibición de contratación de personal que desarrolle procesos o actividades misionales permanentes a través de la modalidad de contrato sindical en el sector salud y se dictan otras disposiciones"</i></div><div>El Congreso de la República</div><div>DECRETA:</div><div><p>Artículo 1°. Objeto. El objeto de esta Ley es restringir el uso de la figura del contrato sindical, estipulado en los Artículos 482 y 483 del Código Sustantivo del Trabajo, reglamentados por los Decretos 1072 de 2015 y 036 de 2016, como mecanismo de tercerización de procesos o actividades misionales permanentes en el sector salud, mediante agremiaciones sindicales, lo cual, en términos de la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se ha convertido en precarización laboral y en una estrategia de contratación laboral, lo cual precariza el trabajo y las condiciones laborales.</p><p>Artículo 2°. Ámbito de aplicación. El contrato sindical celebrado por agremiaciones sindicales, para desarrollar procesos o actividades misionales permanentes en el sector salud, tanto en el sector privado como público, no podrá utilizarse como un mecanismo de tercerización laboral del Talento Humano en Salud (THS).</p><p>Parágrafo. Las Empresas Sociales del Estado (ESE) o las que hagan sus veces, así como las Instituciones Prestadoras de Salud (IPS), tanto públicas como privadas, estarán exentas de cumplir con dicha prohibición para contratar especialistas, que laboren de manera independiente o se encuentren afiliados a dicha agremiación sindical y laboren de forma simultánea en varias ESE e IPS.</p><p>Artículo 2°. Contrato sindical. El contrato sindical es el que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Es de naturaleza colectiva laboral, solemne, nominado y principal. Tendrá aplicación restringida en las Empresas Sociales del Estado (ESE) e Instituciones Prestadoras de Salud (IPS) para la contratación de personal que desarrolle actividades misionales permanentes.</p><p>Artículo 3°. Tercerización laboral. La tercerización laboral, <i>outsourcing</i> o externalización, es un modo de organización de la producción en virtud del cual se hace un encargo a terceros de determinadas partes u operaciones del proceso productivo. Supone el resultado de un</p></div></div>	<div><p>procedimiento en el que actividades que, en principio, se prestan (o normalmente son o pueden ser ejecutadas) bajo una organización empresarial única o unificada, terminan siendo efectuadas por unidades económicas real o ficticiamente ajenas a la empresa.</p><p>Artículo 4°. Modifíquese el Artículo 2.2.2.1.17 del Decreto 036 de 2016, el cual quedará así:</p><p>Artículo 2.2.2.1.17. Afiliados vinculados para la ejecución del contrato. La actividad de los trabajadores que se vinculan a una empresa como afiliados de un sindicato a través de un contrato sindical para prestar servicios en procesos o actividades no misionales permanentes o realizar obras se regirá por lo dispuesto en los artículos 373, 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo, por el presente Decreto, y por lo dispuesto en el contrato sindical y su respectivo reglamento.</p><p>Artículo 5°. Definiciones. Para la vigencia de la presente ley, en cuanto a la aplicación de la figura jurídica del contrato sindical como modalidad de contratación, deberán tenerse en cuenta las siguientes definiciones:</p><p>a) Actividades misionales permanentes. Se entienden como actividades misionales permanentes aquellas directamente relacionadas con la producción de los bienes o servicios característicos de la empresa, es decir las que son esenciales, inherentes, consustanciales o sin cuya ejecución se afectaría la producción de los bienes o servicios característicos del beneficiario.</p><p>b) Tercerización laboral: Se entiende como tercerización laboral los procesos que un beneficiario desarrolla para obtener bienes o servicios de un proveedor, siempre y cuando cumplan con las normas laborales vigentes.</p><p>Artículo 6°. Adiciónese un Parágrafo 1° al Artículo 2° del Decreto 1429 de 2010, el cual quedará así:</p><p>Artículo 2°. Cuando un empleador o sindicato de empleadores requiera contratar la prestación de servicios o la ejecución de obras, evaluará en primera instancia la posibilidad de celebrar contrato sindical.</p><p>Parágrafo 1°. Los empleadores del sector salud, como las Empresas Sociales del Estado (ESE) u otras Instituciones Prestadoras de Salud (IPS), no podrán celebrar contratos sindicales que impliquen la contratación de personal para la ejecución de procesos y actividades misionales permanentes.</p></div>
<div><p>Artículo 7°. Adiciónese un Parágrafo 2° al Artículo 2° del Decreto 1429 de 2010, el cual quedará así:</p><p>Artículo 2°. Cuando un empleador o sindicato de empleadores requiera contratar la prestación de servicios o la ejecución de obras, evaluará en primera instancia la posibilidad de celebrar contrato sindical.</p><p>Parágrafo 2°. Se exceptúan de la prohibición de contratar mediante contrato sindical la ejecución de actividades misionales permanentes las realizadas por los especialistas.</p><p>Artículo 8°. Ilegalidad de la tercerización laboral. La tercerización laboral será ilegal cuando en una institución y/o empresa pública y/o privada coincidan estos dos elementos:</p><p>a) Se vincula personal para el desarrollo de las actividades misionales permanentes a través de un proveedor de los mencionados en este decreto y,</p><p>b) Se vincula personal de una forma que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes, es decir, se evidencie un contrato realidad.</p><p>Artículo 9°. Inspección, vigilancia y control. El Ministerio del Trabajo, actuando a petición de parte o de oficio, realizará la función de inspección, vigilancia y control de las entidades públicas, empresas privadas y agremiaciones sindicales que celebren contratos sindicales para la prestación de servicios o la ejecución de obras, por lo que el incumplimiento de dicha normativa, en cuanto a la contratación de prestación de servicios de carácter misional y permanente, dará lugar a que se abran investigaciones y se impongan las sanciones correspondientes.</p><p>Artículo 10°. Sanciones. El Ministerio de Trabajo, a través de las Direcciones Territoriales, impondrá multas hasta de cinco mil (5000) salarios mínimos legales mensuales vigentes (smmlmv) a las instituciones y/o empresas públicas y/o privadas, que no cumplan con lo establecido en esta ley.</p><p>Artículo 11. Transición. Las ESE e IPS, tanto públicas como privadas, que a la entrada en vigencia de esta ley tengan vigentes contratos sindicales, deberán respetar el plazo de ejecución que esté estipulado. De manera simultánea deberán definir, en el caso de la ESE e IPS de carácter público, la modalidad de contratación del personal que realiza actividades misionales permanentes, en coordinación con el Ministerio de Salud y el Departamento</p></div>	<div><p>Administrativo de la Función Pública (DAFP). Las IPS privadas deberán regirse por el Código Sustantivo del Trabajo.</p><p>Parágrafo. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de esta ley el Ministerio de Salud y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) definirán los lineamientos que deberán seguir las ESE y las IPS de carácter público para contratar al personal que realiza actividades misionales permanentes en la institución.</p><p>Artículo 12. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.</p><p>Cordialmente,</p><div><p>BERENICE BEDOYA PÉREZ Senadora de la República Ponente Única</p></div></div> <div><p>¹ María Rocío Bedoya Bedoya –editora académica– y otros autores, El contrato sindical como estrategia de tercerización laboral ilegal en Colombia, Universidad de Antioquia – Tirant lo Blanch, 2023.</p></div>

Comisión Séptima Constitucional Permanente

LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA. - Bogotá D.C., al día once (11) del mes de diciembre del año dos mil veinticinco (2025) - En la presente fecha se autoriza la publicación en Gaceta del Congreso de la República, Informe de Ponencia para primer debate, así:

INFORME DE PONENCIA PARA: PRIMER DEBATE

NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: 183/2025 SENADO

TITULO: "POR MEDIO DE LA CUAL SE CREA LA PROHIBICIÓN DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL QUE DESARROLLE PROCESOS O ACTIVIDADES MISIONALES PERMANENTES A TRAVÉS DE LA MODALIDAD DE CONTRATO SINDICAL EN EL SECTOR SALUD Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES",

INICIATIVA: H.S. BERENICE BEDOYA PÉREZ

RADICADO: EN SENADO: 19-08-2024 EN COMISIÓN: 03-09-2024 EN CÁMARA: XX-XX-202X

PUBLICACIONES – GACETAS

TEXTO ORIGINAL	PONENCIA 1º DEBATE SENADO	TEXTO DEFINITIVO COM VII SENADO	PONENCIA 2º DEBATE SENADO	TEXTO DEFINITIVO PLENARIA SENADO	PONENCIA 1º DEBATE CAMARA	TEXTO DEFINITIVO COM VII CAMARA	PONENCIA 2º DEBATE CAMARA	TEXTO DEFINITIVO PLENARIA CAMARA
12 Art 1813/2025								

PONENTES PRIMER DEBATE

HH.SS. PONENTES	ASIGNADO (A)	PARTIDO
BERENICE BEDOYA PEREZ	PONENTE UNICA	PARTIDO ASI

NÚMERO DE FOLIOS: VEINTIDOS (22)
RECIBIDO EL DÍA: 10 DE DICIEMBRE DE 2025
HORA: 21:36

Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5º del artículo 2º de la Ley 1431 de 2011.
El secretario

Praxere José Ospino Rey

PRAXERE JOSÉ OSPINO REY

Secretario General

Comisión Séptima

Senado de la República