



# PRINCIPALES ARTÍCULOS

SOBRE LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO  
DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES Y  
HUELGA/ARBITRAMIENTO Y PRESCRIPCIÓN



Godoy  
Córdoba

Littler®



# Capítulo II

# Negociación Colectiva

# Garantía del derecho fundamental a la negociación colectiva

Artículo  
Reforma Agosto

75

## Norma vigente:

El artículo 467 del CST se denomina **Definición** y establece que la convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

## Reforma Marzo:

La reforma modifica el artículo y en este se define la convención colectiva de trabajo como la que se celebra entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores y una organización o varias organizaciones de trabajadores, con el fin de regular las condiciones de trabajo y empleo y las relaciones recíprocas.

El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles y adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre empleadores y organizaciones sindicales.

El texto de marzo adiciona el artículo 467A denominado **Niveles de Negociación**, el cual señala que las negociaciones colectivas pueden tener lugar a nivel de rama o sector de actividad, grupos empresariales, empresa o en cualquier nivel que las partes estimen conveniente. Las negociaciones en niveles inferiores no podrán disminuir los mínimos adoptados en los superiores. Se podrán suscribir capítulos especiales aplicables exclusivamente a una o varias empresas o departamentos del sector, especialmente, para las MiPymes.

Los trabajadores vinculados a empresas de servicios temporales, empresas contratistas y subcontratistas tienen derecho de negociación colectiva respecto de sus directos empleadores y las empresas beneficiarias.

En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad, se garantizará que las micro o pequeñas empresas estén representadas por sus asociaciones y las partes en la negociación podrán pactar capítulos especiales, celebrar convenios propios o acordar las fórmulas que a bien tengan para regular las condiciones de trabajo y de empleo en las MiPymes.

Por otra parte, el texto de marzo modifica el artículo 470 y lo denomina **Extensión de la Convención**, el cual dispone que, cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos a la quinta parte del total de los trabajadores de la empresa o grupos de empresas, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores del respectivo nivel, sean sindicalizados o no.

En caso de convenciones colectivas celebradas en otros niveles, se requiere para su extensión, que el sindicato o sindicatos afilien cuando menos a la décima parte.

Las convenciones colectivas no podrán ser modificadas por acuerdos individuales o plurales en perjuicio de los trabajadores.

Lo dispuesto en el artículo se aplicará también cuando el número de afiliados al sindicato o sindicatos llegare a exceder de la proporción indicada con posterioridad a la firma de la convención.

### Reforma Agosto:

El texto de agosto modifica el artículo y lo denomina **Garantía del derecho fundamental a la negociación colectiva**.  
**No incluye el artículo nuevo 467A ni la modificación al artículo 470.**

Establece que el Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles y establece que el Ministerio del Trabajo reglamentará el ejercicio de este derecho con base a dos criterios:

- a) La negociación colectiva es la que se llevará a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores y una o varias organizaciones representativas de trabajadores, según sea el caso. La reglamentación tendrá en cuenta a la organización y organizaciones más representativas en la respectiva unidad negocial.
- b) La negociación colectiva se adelantará en una sola mesa de negociación y deberá culminar en la suscripción de una sola convención colectiva de trabajo por cada nivel o unidad negocial.

Se establece que la reglamentación deberá garantizar la eficacia del derecho a la negociación colectiva en todos los niveles y deberá estar acorde con las normas internacionales del trabajo y los criterios de la OIT.

La negociación colectiva no será obstaculizada por falta de reglas para su desarrollo.

En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad donde participen MiPymes, se garantizará la participación efectiva de sus representantes y las partes en la negociación deberán garantizar la suscripción de capítulos especiales para estas que reconozcan condiciones, contextos sociales, económicos y geográficos.

# Unidad Sindical

Artículo  
Reforma Agosto

76

## Norma vigente:

No se modifica una norma vigente y se crea el artículo denominado Unidad Sindical.

### Reforma Marzo:

La reforma crea el artículo **Unidad Negocial** que señala que la negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse con unidad de pliego, de comisión negociadora, de mesa de negociación y debe concluir en la suscripción de una única convención colectiva de trabajo por nivel.

1. **Unidad de pliego:** El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de los trabajadores.
2. **Representatividad de las partes:**
  - a) **Parte sindical:** El sindicato o sindicatos pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que se exceda de 10 negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de 15 en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación debe ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado.
  - b) **Parte empleadora:** La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de la empresa o grupos de empresas, según el nivel. En caso de que la negociación sea de actividad, rama o industria, la representación estará a cargo de las organizaciones que los empleadores designen libremente por consenso o por la organización u organizaciones de empleadores más representativas del respectivo nivel.

Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigencia de la ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En caso de que no haya acuerdo, se entenderá que la convención vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.

### Reforma Agosto:

El texto de agosto mantiene el artículo de unidad negocial con cambios de redacción, como se muestra a continuación:

Se mantiene la definición de negociación colectiva y respecto al deber de concluir en la suscripción de una única convención colectiva de trabajo se suprime la expresión "*por nivel*".

1. **Unidad de pliego:** Se mantiene la definición y se agrega que será indispensable presentar un único pliego unificado para la iniciación de la negociación colectiva.
2. **Representatividad de las partes:**
  - a) **Parte sindical:** Se mantiene la definición y se agrega que, en caso de no llegar a un acuerdo, la comisión será definida por las organizaciones sindicales, de forma objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical sin que se exceda el límite indicado. Si una de las organizaciones sindicales opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de manera concurrente para ser parte del único conflicto colectivo de trabajo, no podrá presentar un pliego hasta tanto no se convoque a un nuevo conflicto colectivo.
  - b) **Parte empleadora:** Se mantiene y no tiene cambios.

Respecto de la disposición relativa a los dos años de vigencia de la ley y la concertación de las convenciones en un solo texto y plazo, se mantiene sin cambios.



# Prohibición de Pactos Colectivo

Artículo  
Reforma Agosto  
**77**

## Norma vigente:

El artículo 481 del CST se denomina **Celebración y Efectos** y dispone que los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones de los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes hayan suscrito o se adhieran posteriormente.

## Reforma Marzo

La reforma modifica el artículo y le da un nuevo nombre **Prohibición de Pactos Colectivos**.

El artículo prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, dirigidos a fijar condiciones de trabajo y empleo.

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

## Reforma Agosto

El texto de agosto mantiene el artículo de marzo con el nuevo nombre y trae cambios en su redacción.

El primer inciso del artículo establece la prohibición de la celebración de acuerdos plurales o grupales, independiente de su denominación, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, donde haya presencia de organizaciones sindicales en cualquier nivel.

Respecto del segundo inciso, se mantiene y no hay cambios.

# Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras

Artículo  
Reforma Agosto

78

## Norma vigente:

El artículo 482 del CST se denomina **Definición** y establece que 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. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse en el Ministerio del Trabajo, a más tardar 15 días después de su firma y la duración, revisión y extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual del trabajo.

# Artículo Reforma Agosto 78

## Reforma Marzo

La reforma de marzo modifica el artículo y lo denomina **Prohibición de Contratos Colectivos con Organizaciones Sindicales para la Prestación de Servicios o Ejecución de Obras.**

Prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.

Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013 y vinculados laboralmente, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.

## Reforma Agosto

El texto de agosto mantiene el artículo de marzo con una modificación en el nombre y lo denomina **Prohibición de Contratos Sindicales con Organizaciones Sindicales para la Prestación de Servicios o Ejecución de Obras.**

Se mantiene la disposición, pero en el inciso segundo se suprime la expresión "*y vinculados laboralmente*".

# Derecho de Huelga

Artículo  
Reforma Agosto  
**79**

## Norma vigente:

El artículo 429 del CST se denomina **Definición de Huelga** y establece que es la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales y previo el trámite establecido.

## Reforma Marzo

La reforma modifica el artículo y le da un nuevo nombre: **Derecho de Huelga.**

Este artículo establece que la huelga es un derecho y un medio de presión que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores. El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores, estén sindicalizados o no. Podrán celebrarse huelgas parciales

## Reforma Agosto

El texto de agosto mantiene la disposición de marzo sin cambios.

# Huelga en los servicios esenciales

Artículo  
Reforma Agosto  
**80**

## Norma vigente:

El artículo 430 del CST se denomina Prohibición de Huelga en los Servicios Públicos y estipula la **prohibición de la huelga en los servicios públicos**, de conformidad con la Constitución.

### Reforma de Marzo:

La reforma modifica el artículo y lo denomina **Huelga en los Servicios Esenciales**.

Este artículo establece que cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Se consideran esenciales los servicios cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, seguridad o salud de toda o parte de la población.

La fijación de los servicios mínimos se hará de común acuerdo entre el o los empleadores o asociaciones de empleadores concernidos y las organizaciones de trabajadores o grupos de trabajadores. Las empresas que presten servicios públicos esenciales, en tiempos de normalidad laboral, deberán promover escenarios de diálogo social para acordar los servicios mínimos en casos de huelga. El Ministerio del Trabajo promoverá y acompañará esos escenarios.

De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento de este comité. La reglamentación que al efecto se expida deberá estar acorde con los criterios de los organismos de control de la OIT y no podrá privar la efectividad del ejercicio fundamental de huelga.

### Reforma de Agosto:

El texto de agosto mantiene la disposición de marzo con las siguientes modificaciones:

Se mantiene el ejercicio del derecho de huelga y la prestación de servicios mínimos cuando se vean comprometidos servicios esenciales.

Respecto de los servicios, se consideran esenciales los que así determinen los órganos de control de la OIT, en desarrollo de sus funciones, por tratarse de servicios cuya interrupción, en sentido estricto, puede poner en peligro la vida, seguridad o salud de toda o parte de la población.

Por otro lado, se mantiene la fijación de mínimos de común acuerdo y la promoción de escenarios de diálogo en las empresas que presten servicios esenciales. En este punto, se agrega que el Ministerio del Trabajo identificará los servicios de oficio o a solicitud de parte y acompañará los escenarios de diálogo procurando un acuerdo sobre la prestación de servicios mínimos.

Finalmente, respecto de la reglamentación del comité independiente, no se identifican cambios.

# Requisitos de la huelga contractual

Artículo  
Reforma Agosto

81

## Norma vigente:

El artículo 431 del CST se denomina **Requisitos** y establece las siguientes dos situaciones:

1. No se puede efectuar una suspensión colectiva de trabajo, cualquiera sea su origen, sin que antes se hayan cumplido los procedimientos establecidos en el CST.
2. La reanudación de los trabajos implica la terminación de la huelga y no podrá efectuarse nueva suspensión de labores, mientras que no se cumplan los requisitos.

## Reforma Marzo

La reforma modifica el artículo 431 y lo denomina **Requisitos de la Huelga Contractual**.

El artículo establece que cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se hayan agotado los procedimientos establecidos.

## Reforma Agosto

El texto de agosto mantiene la disposición de marzo con un ajuste, pues establece que la huelga, cuando tenga por objeto servir de medio de presión, no podrá iniciar sin que antes se haya agotado el procedimiento de arreglo directo y el preaviso estipulado.

# Decisión de los trabajadores

Artículo  
Reforma Agosto

82

## Norma vigente:

El artículo 444 del CST establece que concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total 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.

La huelga o solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los 10 días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la asamblea general de afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores.

Si los afiliados al sindicato o sindicatos mayoritarios o los demás trabajadores de la empresa laboran en más de un municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, y se ejercerá la votación en la forma prevista. El resultado lo constituirá la sumatoria de los votos de cada una de las asambleas.



### Reforma de Marzo:

La reforma modifica el artículo y mantiene el primer inciso con ajustes de forma en la redacción.

Luego establece que 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 del respectivo sector o unidad de negociación podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que se cumpla con el requisito previsto en el apartado anterior.

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 del 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 trabajadores sindicalizados que laboren en las respectivas empresas.

La votación prevista deberá realizarse en los 20 días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo y será secreta, personal e indelegable y podrá ser virtual o presencial.

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

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

---

### Reforma de Agosto:

El texto de agosto mantiene la disposición de marzo sin ajustes al respecto.

## Norma vigente:

El artículo 445 del CST respecto del desarrollo de la Huelga establece lo siguiente:

1. Cuando los trabajadores optaren por la huelga, la cesación colectiva del trabajo solo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de 10 días hábiles después.
2. Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores, podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.
3. Dentro del término señalado, las partes podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio del Trabajo, si así lo acordaren.

### Reforma Marzo

La reforma modifica el artículo y establece que, sin importar la finalidad o modalidades de la huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, esta solo podrá iniciarse cuando se haya brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días.

Durante el desarrollo de la huelga, los trabajadores que la aprobaron podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento.

Entre el momento de adopción de la decisión de ejercer la huelga hasta el inicio efectivo de esta, las partes, si así lo acuerdan, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio del Trabajo si a ello hubiere lugar.

No se dará aplicación al preaviso dispuesto en este artículo cuando la huelga sea imputable al empleador o respecto de aquella que esté dirigida a preservar la seguridad e integridad de los trabajadores.

### Reforma Agosto

El texto de agosto mantiene la disposición de marzo con un ajuste de forma.

# Forma de la huelga

Artículo  
Reforma Agosto  
**84**

## Norma vigente:

El artículo 446 del CST establece que, cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declare la huelga, esta deberá efectuarse en forma ordenada y pacífica.

## Reforma Marzo

La reforma modifica el artículo y establece que la huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.

## Reforma Agosto

El texto de agosto mantiene la disposición de marzo sin ajustes al respecto.

# Causales de ilegalidad de huelga

Artículo  
Reforma Agosto  
**86**

## Norma vigente:

El artículo 450 del CST se **denomina Casos de Ilegalidad y Sanciones**, y establece:

1. La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:
  - a) Cuando se trate de un servicio público.
  - 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 por la asamblea general de trabajadores en los términos previstos en la presente ley.
  - e) Cuando se efectúe antes de los dos (2) días o después de 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.
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 a los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial.
3. El Ministerio del Trabajo, 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 señalado en el artículo 52 del CST.
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

### Reforma Marzo

La reforma modifica el artículo y lo denomina **Causales de Ilegalidad de Huelga**.

Se establece que la huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos:

- a) Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos.
- b) Cuando no sea pacífica.
- c) Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.

Una vez ejecutoriada la decisión judicial que declara la ilegalidad de la huelga, los trabajadores deberán reincorporarse a sus labores dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

### Reforma Agosto

El texto de agosto mantiene la disposición de marzo sin ajustes al respecto, la cual elimina, entre otras cosas, la facultad del empleador de despedir por tal motivo.

# Alcance de la decisión

Artículo  
Reforma Agosto  
**87**

## Norma vigente:

El artículo 458 del CST fue modificado por el artículo 187 del Estatuto de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos y, posteriormente, derogado por el artículo 118 de la Ley 1563 de 2012.

## Reforma Marzo

La reforma modifica el artículo 452 del CST y establece que concluida la etapa de arreglo directo o en cualquier momento después de declarada la huelga, las organizaciones de trabajadores podrán optar por someter la resolución del conflicto colectivo a un tribunal de arbitramento.

## Reforma Agosto

El texto de agosto modifica el artículo 458 del CST y deroga el 452 del CST.

La modificación establece que los árbitros deben decidir en equidad sobre los puntos de interés de los trabajadores o sus organizaciones, planteados en el pliego de peticiones y no acordados por las partes en la etapa de arreglo directo, salvo aquellas peticiones que impliquen facultades de cogestión o coadministración de la empresa o impliquen resolver conflictos jurídicos.

En ningún caso, los árbitros pueden desconocer o reducir derechos de los trabajadores plasmados en leyes, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos anteriores.

## Norma vigente:

El artículo 488 establece que las acciones correspondientes a derechos regulados en el CST prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en la ley y en el Código Procesal del Trabajo.

## Reforma Marzo

La reforma amplía el término de prescripción a cinco (5) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en la ley y en el Código Procesal del Trabajo.

También, indica que en el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, el término se contará desde la terminación del contrato y que las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de seguridad social es imprescriptible.

## Reforma Agosto

El texto de agosto mantiene la disposición de marzo sin ajustes al respecto.



# Interrupción de la Prescripción

Artículo  
Reforma Agosto  
**90**

## Norma vigente:

El artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social establece que las acciones que emanen de las leyes sociales prescribirán en tres (3) años que se contarán desde que la respectiva obligación se haya hecho exigible. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación determinado, interrumpirá la prescripción.

## Reforma Marzo

La reforma amplía el término de prescripción a 5 años y establece que el término se interrumpirá por el simple reclamo escrito del trabajador al empleador sobre un derecho o prestación determinado, por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.

## Reforma Agosto

El texto de agosto mantiene la disposición de marzo sin ajustes al respecto.

La reforma de agosto no considera la disposición sobre ajuste salarial, por lo menos igual al del IPC, para trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios.