Decreto 2663 de 1950

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

(Junio 07)

Esta edición se trabajó sobre la publicación de la Edición Oficial del Código Sustantivo del Trabajo, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

TITULO PRELIMINAR.

PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 1. OBJETO. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre {empleadores} y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

ARTÍCULO 2. APLICACION TERRITORIAL. El presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.

ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.

ARTÍCULO 4. SERVIDORES PUBLICOS. Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten.

ARTÍCULO 5. DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO 6°. TRABAJO OCASIONAL. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

ARTÍCULO 7. OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO. El trabajo es socialmente obligatorio.

ARTÍCULO 8. LIBERTAD DE TRABAJO. Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley.

ARTÍCULO 9. PROTECCION AL TRABAJO. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

ARTÍCULO *10. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.* Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.

(Modificado por el Art. 2 de la Ley 1496 de 2011)

ARTÍCULO 11. DERECHO AL TRABAJO. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

ARTÍCULO 12. DERECHOS DE ASOCIACION Y HUELGA. El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.

ARTÍCULO 13. MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

ARTÍCULO 14. CARACTER DE ORDEN PÚBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden

público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

ARTÍCULO 15. VALIDEZ DE LA TRANSACCION. Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

ARTÍCULO 16. EFECTO. 1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores.

2. Cuando una ley nueva establezca una prestación ya reconocida espontáneamente o por convención o fallo arbitral por el empleador, se pagará la más favorable al trabajador.

(Declarado EXEQUIBLE por los cargos analizados (Numeral 1) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-177 de 2005)

ARTÍCULO 17. ORGANOS DE CONTROL. La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo.

ARTÍCULO 18. NORMA GENERAL DE INTERPRETACION. Para la interpretación de este Código debe tomarse en cuenta su finalidad, expresada en el artículo 1°.

(Declarado EXEQUIBLE (numeral 3) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-988 de 1999)

ARTÍCULO 19. NORMAS DE APLICACION SUPLETORIA. Cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican las que regulen casos o materias semejantes, los principios que se deriven de este Código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización y las Conferencias Internacionales del Trabajo, en cuanto no se opongan a las leyes sociales del país, los principios del derecho común que no sean contrarios a los del Derecho del Trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad.

(Declarado EXEQUIBLE en el entendido ... ("los convenios"- en el entendido de que (i) no exista convenio aplicable directamente, como fuente principal o prevalente, al caso controvertido, y (ii) el convenio que se aplique supletoriamente esté debidamente ratificado por Colombia'') Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-401 de 2005)

ARTÍCULO 20. CONFLICTOS DE LEYES. En caso de conflicto entre las leyes del trabajo y cualesquiera otras, prefieren aquéllas.

ARTÍCULO 21. NORMAS MÁS FAVORABLES. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

PRIMERA PARTE.

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

TITULO I.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

CAPITULO I.

DEFINICION Y NORMAS GENERALES.

ARTÍCULO 22. DEFINICION.

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

(Declarado EXEQUIBLE por los cargos analizados (Numeral 1 bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-397 de 2006)

ARTÍCULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES:

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y

NOTA: El texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-686 de 2000, bajo los condicionamientos señalados en el numeral 2.4 de la parte motiva de esta sentencia.

c) Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

(Subrogado por el art. 1 de la Ley 50 de 1990)

(Declarado EXEQUIBLE por los cargos analizados (Numeral 1 Tres) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-397 de 2006)

(Declarado EXEQUIBLE por los cargos analizados (Numeral 1 Literal b) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-397 de 2006)

(Declarado EXEQUIBLE por los cargos analizados (Numeral 2 Tres) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-397 de 2006)

ARTÍCULO 24. Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

No obstante, quien habitualmente preste sus servicios personales remunerados en ejercicio de una profesión liberal o en desarrollo de un contrato civil o comercial, pretenda alegar el carácter laboral de su relación, deberá probar que la subordinación jurídica fue la prevista en el literal b) del artículo 1o. de esta ley y no la propia para el cumplimiento de la labor o actividad contratada.

(Texto subrayado declarado INEXEQUIBLE (Inciso 2) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-665 de 1998)

(Modificado por el Art. 2 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 25. CONCURRENCIA DE CONTRATOS. Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro, u otros, no pierde su naturaleza, y le son aplicables, por tanto, las normas de este Código.

ARTÍCULO 26. COEXISTENCIA DE CONTRATOS. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

ARTÍCULO 27. REMUNERACION DEL TRABAJO. Todo trabajo dependiente debe ser remunerado.

(Declarada inhibida para fallar Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-1549 de 2000)

ARTÍCULO 28. UTILIDADES Y PÉRDIDAS. El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su (empleador), pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.

CAPITULO II.

CAPACIDAD PARA CONTRATAR.

ARTÍCULO 29. CAPACIDAD. Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.

ARTÍCULO 30. INCAPACIDAD. 1. Los menores de dieciocho (18) años necesitan autorización escrita de sus representantes legales,y, en defecto de éstos, del Inspector del Trabajo, o del Alcalde, o del Corregidor de Policía del lugar en donde deba cumplirse el contrato. La autorización debe concederse cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio aparente físico ni moral para el menor, en ejercicio de la actividad de que se trate.

2. Concedida la autorización, el menor puede recibir directamente el salario y, llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes.

(Declarada inhibida para pronunciarse de fondo Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-170 de 2004)

ARTÍCULO 31. TRABAJO SIN AUTORIZACION. Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto {empleador} estará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario de trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al {empleador} con multas.

CAPITULO III.

REPRESENTANTES DEL (EMPLEADOR) Y SOLIDARIDAD.

ARTÍCULO 32.Representantes del patrono. Son representantes del patrono, y como tales lo obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

a) Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del patrono;

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 2351 de 1965)

ARTÍCULO 33. REPRESENTACIÓN ANTE LAS AUTORIDADES.

1. Los patronos que tengan sucursales o agencias dependientes de su establecimiento en otros Municipios, distintos del domicilio principal, deben constituir, públicamente en cada uno de ellos un apoderado, con la facultad de representarlos en juicios o controversias relacionados con los contratos de trabajo que se hayan ejecutado o deban ejecutarse en el respectivo Municipio

2. A falta de tal apoderado, se tendrán como hechas al patrono las notificaciones administrativas o judiciales que se hagan a quien dirija la

correspondiente agencia o sucursal; y éste será solidariamente responsable cuando omita darle al patrono aviso oportuno de tales notificaciones.

(Modificado por el Art. 2 del Decreto 2351 de 1965)

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES.

1. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indenmizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

(Texto subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593 de 2014.)

2. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aun en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

(Modificado por el Art. 3 del Decreto 2351 de 1965)

ARTÍCULO 35. SIMPLE INTERMEDIARIO.

1. Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un {empleador}.

2. Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un {empleador} para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

3. El que celebrare contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del {empleador}. Si no lo hiciere así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.

ARTÍCULO 36. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. Son solidariamente responsables de todas de las obligaciones que emanen del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión.

Declarada inhibida por ineptitud sustantiva de la demanda (Sobre las expresiones "de personas" y "sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio") Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-520 de 2002)

CAPITULO IV.

MODALIDADES DEL CONTRATO.

(FORMA, CONTENIDO, DURACIÓN, REVISIÓN, SUSPENSIÓN Y PRUEBA DEL CONTRATO).

ARTÍCULO 37. FORMA. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

ARTÍCULO 38.- CONTRATO VERBAL. Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

1 La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;

2 La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;

3 La duración del contrato.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 617 de 1954)

ARTÍCULO 39. CONTRATO ESCRITO. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

ARTÍCULO 40.CARNé. Las empresas podrán, a su juicio y como control de identificación del personal que le preste servicios en sus distintas modalidades, expedirles a sus trabajadores, contratistas y su personal y a los trabajadores en misión un carné en donde conste, según corresponda, el nombre del trabajador directo, con el número de cédula y el cargo. En tratándose de contratistas el de las personas

autorizadas por este o del trabajador en misión, precisando en esos casos el nombre o razón social de la empresa contratista o de servicios temporal e igualmente la clase de actividad que desarrolle. El carné deberá estar firmado por persona autorizada para expedirlo.

PARÁGRAFO. La expedición del carné no requerirá aprobación por ninguna autoridad judicial o administrativa

(Modificado por el Art. 51 de la Ley 962 de 2005)

ARTÍCULO 41. REGISTRO DE INGRESO DE TRABAJADORES.

1. Los (empleadores) que mantengan a su servicio cinco (5) o más trabajadores, y que no hubieren celebrado contrato escrito o no hubieren expedido el carnet, deben llevar un registro de ingreso de trabajadores, firmado por las dos partes, donde se consignarán al menos los siguientes puntos:

a). La especificación del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;

b). La cuantía y forma de la remuneración;

c). La duración del contrato.

2. Si durante la vigencia del contrato se modificaren alguna o algunas de las especificaciones antes dichas, estas modificaciones deben hacerse constar en registro separado con referencia a las anteriores. De estos registros debe expedirse copia a los trabajadores cuando lo soliciten. El registro de ingreso puede extenderse y firmarse en forma colectiva cuando se contratan a la vez varios trabajadores.

ARTÍCULO 42. CERTIFICACION DEL CONTRATO. Cuando se ocupen menos de cinco (5) trabajadores y no se haya celebrado contrato escrito, los {empleadores}, a solicitud de los trabajadores, bien directamente o por conducto de las autoridades administrativas del Trabajo, deben expedir una certificación del contrato en donde hagan constar, por lo menos: nombre de los contratantes, fecha inicial de la prestación del servicio, naturaleza del contrato y su duración. Si el {empleador} lo exige, al pie de la certificación se hará constar la declaración de conformidad del trabajador o de sus observaciones.

ARTÍCULO 43. CLAUSULAS INEFICACES. En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.

ARTÍCULO 44. CLAUSULA DE NO CONCURRENCIA. . La estipulación por medio de la cual un trabajador se obliga a no trabajar en determinada actividad o a no prestar sus servicios a los competidores de su {empleador}, una vez concluido su contrato de trabajo no produce efecto alguno. Sin embargo, es válida esta estipulación hasta por un año cuando se trate de trabajadores técnicos, industriales o agrícolas, en cuyo caso debe pactarse por el periodo de abstención, una indemnización, que en ningún caso puede ser inferior a la mitad del salario.

(Texto subrayado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia mediante providencia del 18 de julio de 1973.)

ARTÍCULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

(Texto subrayado, Declarado EXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-16 de 1998)

ARTÍCULO 46. CONTRATO A TÉRMINO FIJO. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

(Subrogado por el Art. 3 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 47. PLAZO PRESUNTIVO. Los contratos cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse, se presumen celebrados por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

(Modificado por el Art. 5 del Decreto 2351 de 1965)

ARTÍCULO 48. CLÁUSULA DE RESERVA. En los contratos de duración indeterminada o sin fijación de término, las partes pueden reservarse la facultad de darlos por terminados en cualquier tiempo, mediante preaviso o desahucio notificado por escrito a la otra parte con un término no inferior a cuarenta y cinco (45) días, previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar. El patrono puede prescindir del preaviso pagando los salarios correspondientes a cuarenta y cinco (45) días. La reserva de que se trata sólo es

válida cuando se consigne por escrito en el contrato de trabajo.

(Derogado por el Decreto 2351 de 1965)

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 616 de 1954)

ARTÍCULO 49. Salvo estipulación en contrario, el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entiende prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, es decir, de seis (6) en seis (6) meses, por el sólo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono con su consentimiento expreso o tácito después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga o plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado debe constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considera, por ese sólo hecho, prorrogado por periodos de seis (6) en seis (6) meses.

ARTÍCULO 50. REVISION. Todo contrato de trabajo es revisable cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor.

ARTÍCULO 51. SUSPENSIÓN. El Contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

2. Por la muerte o inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.

3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

5. Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevista en la ley.

(Numeral 7, Declarado EXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-993 de 2000)

(Subrogado por el Art. 4 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 52. REANUDACION DEL TRABAJO. Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el {empleador} debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.

ARTÍCULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSION. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

(Declarado EXEQUIBLE bajo el entendido ... (bajo el entendido de que las consecuencias de la suspensión del contrato de trabajo durante la huelga sólo se predican cuando ésta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales, legales o convencionales jurídicamente exigibles, y que éste debe, en todo caso, esto es, le sea o no imputable la huelga, garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades, mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-1369 de 2000)

(Declarado EXEQUIBLE bajo el entendido ... (bajo el entendido de que las consecuencias de la suspensión del contrato de trabajo durante la huelga sólo se predican cuando ésta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales, legales o convencionales jurídicamente exigibles, y que éste debe, en todo caso, esto es, le sea o no imputable la huelga, garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades, mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-993 de 2000)

ARTÍCULO 54. PRUEBA DEL CONTRATO. La existencia y condiciones del contrato pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios.

CAPITULO V.

EJECUCION Y EFECTO DEL CONTRATO.

ARTÍCULO 55. EJECUCION DE BUENA FE. El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

ARTÍCULO 56. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. De modo general, incumben al (empleador) obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}.

ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.

Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.

5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleado}r o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del {empleador}.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren; y

9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

(Numeral 10, Adicionado por el Art. 1 de la Ley 1280 de 2009)

11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

(Numeral 11, Adicionado por el Art. 3 de la Ley 1468 de 2011)

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

ARTÍCULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2a. No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3a. Conservar y restituir un buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias

primas sobrantes.

4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5a. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6a. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

7a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8a. La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

(Numeral 8, Adicionado por el Art. 4 de la Ley 1468 de 2011)

ARTÍCULO 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES. Se prohíbe a los empleadores:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 114, 151, 152, 153 y 417.

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

c). En cuanto a (auxilios de cesantía y) pensiones de jubilación, los patonos pueden retener el valor respectivo en los casos de los artículos 255 y 283.

(Literal c, Declarado INEXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-247 de 2001)

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el patrono.

3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 58 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de ''lista negra'', cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

(Adicionado por el Art. 12 de la Ley 20 de 1982)

ARTÍCULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados. Sin permiso del {empleador}.

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).

4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.

6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el (empleador) en objetos distintos del trabajo contratado.

CAPITULO VI.

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

1. El contrato de trabajo termina:

a. Por muerte del trabajador;

b. Por mutuo consentimiento; c. Por expiración del plazo fijo pactado;

d. Por terminación de la obra o labor contratada;

e. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g. Por sentencia ejecutoriada;

h. Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o de esta ley;

i. Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

(Literal h) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, sólo en los términos Mediante Sentencia C-1507 de 2000)

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses.

El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

(Subrogado por el Art. 5 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.

Son justas causas para dar por terminación unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del Empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes, y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B) Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

(Numeral 3 declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-299 de 1998)

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARÁGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

(Modificado por el Art. 7. Del Decreto 2351 de 1965)

ARTÍCULO 63.TERMINACIÓN CON PREVIO AVISO. Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al periodo que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal periodo:

A). Por parte del patrono:

1. La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido;

2. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

3. Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

4. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes;

5. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, y cuya curación, según dictamen médico, no sea probable antes de seis (6) meses, así como cualquier otra enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo por más de dicho lapso; pero el despido por esta causa no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad, y

6. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.

B). Por parte del trabajador:

1. La inejecución por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales de importancia;

2. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató; y

3. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.

(Modificado por el Art. 7. del Decreto 2351 de 1965)

ARTÍCULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARÁGRAFO TRANSITORIO . Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6° de la Ley 50 de 1990, exceptuando el parágrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.

(Modificado por el Art. 28 de la Ley 789 de 2002)

(Declarada inhibida para emitir pronunciamiento de fondo (parcial) Sentencia de la Corte Constitucional C-044 de 2021)

ARTÍCULO 65.INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO:

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

(Texto subrayado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-781 de 2003.)

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

PARÁGRAFO 1°. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

PARÁGRAFO 2°. Lo dispuesto en el inciso 1° de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.

(Modificado por el art. 29, Ley 789 de 2002)

ARTÍCULO 66.

1. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción la causal o motivo que la mueve a tomar esa determinación, salvo en el caso de que exista cláusula de reserva conforme al artículo 49.

2. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

CAPITULO VII.

SUSTITUCION DE EMPLEADORES.

ARTÍCULO 67. DEFINICION. Se entiende por sustitución de {empleadores} todo cambio de un (empleador) por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

ARTÍCULO 68. MANTENIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO. La sola sustitución de (empleadores) no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.

ARTÍCULO 69. RESPONSABILIDAD DE LOS {EMPLEADORES}.

1. El antiguo y el nuevo (empleador) responden solidariamente las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo {empleador} las satisficiere, puede repetir contra el antiguo.

2. El nuevo {empleador} responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.

3. En los casos de jubilación, cuyo derecho haya nacido con anterioridad a la sustitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad a esa sustitución deben ser cubiertas por el nuevo {empleador}, pero éste puede repetir contra el antiguo.

4. El antiguo {empleador} puede acordar con todos o con cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución, como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo.

5. Si no se celebrare el acuerdo antedicho, el antiguo {empleador} debe entregar al nuevo el valor total de las cesantías en la cuantía en que esta obligación fuere exigible suponiendo que los respectivos contratos hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de sustitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo {empleador} el pago de las cesantías que se vayan causando, aun cuando el antiguo {empleador} no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.

6. El nuevo {empleador} puede acordar con todos o cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías, por todo tiempo servido hasta el momento de la sustitución, en la misma forma y con los mismos efectos de que trata el inciso 4o. del presente artículo.

ARTÍCULO 70. ESTIPULACIONES ENTRE LOS {EMPLEADORES}. El antiguo y el nuevo {empleador} pueden acordar modificaciones de sus propias relaciones, pero los acuerdos no afectan los derechos consagrados en favor de los trabajadores en el artículo anterior.

CAPITULO VIII.

ENGANCHES COLECTIVOS.

ARTÍCULO 71. DEFINICION. Por enganche colectivo se entiende la contratación conjunta de diez (10) o más trabajadores para que se trasladen de una región a otra a prestar servicios a un empleador.

ARTÍCULO 72. ENGANCHE PARA EL EXTERIOR. Cuando el servicio haya de prestarse fuera del país, los contratos deben extenderse por escrito, someterse a la aprobación del Ministerio del Trabajo y visarse por el cónsul de la nación en donde deba ejecutarse el trabajo. Son requisitos para la aprobación de estos contratos los siguientes:

a). Deben ser de cargo exclusivo del empleador o contratista los gastos de transporte de trabajador, los de su familia y todos los que se originen en el cumplimiento de las disposiciones sobre migración, y

b). El empleador o contratista debe otorgar una caución bancaria o prendaria, a satisfacción del Ministerio del ramo, para garantizar que cubrirá por su exclusiva cuenta todos los gastos de repatriación del trabajador y de su familia, hasta el lugar de origen.

2. La cancelación o devolución de la caución sólo pude hacerse una vez que el empleador o contratista compruebe haber cubierto dichos gastos o acredite la negativa de los trabajadores para volver al país, a la vez que el pago a éstos de todo lo que les hubiere adeudado por concepto de salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tuvieren derecho.

(Derogado por el Art. 65 de la Ley 1429 de 2010.)

ARTÍCULO 73. GASTOS DE MOVILIZACION. Cuando los enganches se hagan para prestar servicios dentro del país, que impliquen movilización de los trabajadores a distancias mayores de doscientos (200) kilómetros de su domicilio, los contratos deben contar por escrito, estipular que los gastos de ida y regreso de los trabajadores serán exclusivamente a cargo del {empleador}, y llevar la aprobación del correspondiente funcionario del Trabajo o de la primera autoridad política del lugar en donde se realice el enganche.

(Texto subrayado suprimido por el Art. 53 de la Ley 962 de 2005)

CAPITULO IX.

TRABAJADORES COLOMBIANOS Y EXTRANJEROS.

ARTÍCULO 74PROPORCION E IGUALDAD DE CONDICIONES. 1. Todo empleador que tenga a su servicio más de diez (10) trabajadores debe ocupar colombianos en proporción no inferior al noventa por ciento (90%) del personal de trabajadores ordinarios y no menos del ochenta por ciento (80%) del personal calificado o de especialistas o de dirección o confianza.

Los trabajadores nacionales que desempeñen iguales funciones que los extranjeros, en una misma empresa o establecimiento, tienen derecho a exigir remuneración y condiciones iguales.

(Derogado por el Art. 65 de la Ley 1429 de 2010.)

(Ver el Concepto de la Sec. General 065 de 2009)

ARTÍCULO 75. AUTORIZACIONES PARA VARIAR LA PROPORCION.

1. El Ministerio del Trabajo puede disminuir la proporción anterior:

a) Cuando se trate de personal estrictamente técnico e indispensable, y sólo por el tiempo necesario para preparar personal colombiano; y

b) Cuando se trate de inmigraciones promovidas o fomentadas por el gobierno.

2. Los empleadores que necesiten ocupar trabajadores extranjeros en una proporción mayor a la autorizada por el artículo anterior, acompañarán a su solicitud los documentos en que la funden. El Ministerio la dará a conocer con el fin de que el público, y en especial el personal colombiano del empleador peticionario, puedan ofrecer sus servicios.

3. La autorización solo se concederá por el tiempo necesario, a juicio del Ministerio, para preparar personal colombiano y mediante la obligación del peticionario de dar la enseñanza completa que se requiera con tal fin.

(Derogado por el Art. 65 de la Ley 1429 de 2010.)

TITULO II.

PERIODO DE PRUEBA Y APRENDIZAJE.

CAPITULO I.

PERIODO DE PRUEBA.

ARTÍCULO 76. DEFINICION. Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del {empleador}, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

ARTÍCULO 77. ESTIPULACION.

1. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

2. En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio.

(Declarado INEXEQUIBLE PARCIALMENTE (Numeral 2) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-028 de 2019)

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C-028 de 2019. Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-100 de 2019)

ARTÍCULO 78. DURACIÓN MÁXIMA.

El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. A

(Modificado por el Art. 7 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 79. PRÓRROGA

Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

(Modificado por el Art. 8 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 80. EFECTO JURÍDICO.

1. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.

2. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

(Modificado por el Art. 3. del Decreto 617 de 1954)

CAPITULO II.

CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTÍCULO 81. DEFINICION. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar servicio a otra persona, natural o jurídica, a cambio de que ésta le enseñe directamente o por medio de otra persona, una profesión, arte u oficio, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido. Este salario puede consistir en dinero o en especie (alimentación, alojamiento, vestido), o en ambas cosas a la vez.

ARTÍCULO 82. CAPACIDAD. La capacidad para celebrar el contrato de aprendizaje se rige por el artículo 30.

(Derogado tácitamente por la Ley 789 de 2002)

(Declarada inhibida para emitir pronunciamiento de fondo Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-215 de 2007)

ARTÍCULO 83. ESTIPULACIONES ESENCIALES. En el contrato de aprendizaje las partes deben ponerse de acuerdo, por lo menos, acerca de los siguientes puntos:

1. La profesión, arte u oficio materia del aprendizaje y los servicios que ha de prestar el aprendiz.

2. El tiempo y lugar de enseñanza.

3. Las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sean a cargo del patrono, y su valoración en dinero.

(Derogado tácitamente por la Ley 789 de 2002)

ARTÍCULO 84. FORMA. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo

(Derogado tácitamente por la Ley 789 de 2002)

ARTÍCULO 85. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ. Además de las obligaciones que en el artículo 59 se establecen para todo trabajador, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación el trabajo convenido sujetándose a las órdenes, instrucciones y enseñanzas del maestro o del patrono, y

2. Ser leal y guardar respeto al patrono, al maestro, sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento.

3. Guardar reserva absoluta sobre la vida privada del patrono, sus trabajadores y familiares.

4. Procurar la mayor economía para el patrono o maestro en el desempeño del trabajo.

(Derogado tácitamente por la Ley 789 de 2002)

ARTÍCULO 86. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PATRONO. Además de las obligaciones establecidas en el artículo 58, el patrono tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Enseñarle la profesión, arte u oficio a que se hubiere comprometido.

2. Concluido el aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión, arte u oficio que hubiere aprendido.

3. Otorgarle a la terminación del aprendizaje una certificación en la que se haga constar la duración de la enseñanza y los conocimientos y práctica adquiridos.

(Derogado tácitamente por la Ley 789 de 2002)

ARTÍCULO 87. DURACION.

1. El contrato de aprendizaje no puede exceder de seis (6) meses, a menos que el respectivo Inspector del trabajo autorice por escrito la ampliación de dicho término, pero en ningún caso la duración del aprendizaje puede pasar de un año.

2. Cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato con previo aviso de siete (7) días. El patrono puede prescindir del previo aviso pagando igual periodo.

(Derogado tácitamente por la Ley 789 de 2002)

ARTÍCULO 88. EFECTO JURIDICO.

1. Los aprendices gozan de todas las prestaciones y están sometidos a todas las normas del contrato de trabajo, con la única salvedad de que no están amparados por las del salario mínimo.

2. Para todos los efectos legales el contrato de trabajo se entiende iniciado desde que comienza el aprendizaje.

(Derogado tácitamente por la Ley 789 de 2002)

TITULO III.

CONTRATO DE TRABAJO CON DETERMINADOS TRABAJADORES.

CAPITULO I.

TRABAJO A DOMICILIO.

ARTÍCULO 89. CONTRATO DE TRABAJO. Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un {empleador}.

ARTÍCULO 90. AUTORIZACION PREVIA. Todo empleador que quiera contratar trabajos a domicilio debe previamente obtener la autorización del respectivo Inspector del Trabajo, o en su defecto, del Alcalde del lugar.

(Derogado por el del Art. 65 de la Ley 1429 de 2010)

ARTÍCULO 91. LIBRO DE TRABAJADORES. Los empleadores que den trabajo a domicilio deben llevar un libro autorizado y rubricado por el respectivo Inspector del Trabajo, o por la primera autoridad política donde no existiere este funcionario, en el que conste:

1. Nombre y apellido de los trabajadores y domicilio en donde se ejecuta el trabajo;

2. Cantidad y características del trabajo que se encargue cada vez;

3. Forma y monto de la retribución o salario; y

4. Motivos o causas de la reducción o suspensión del trabajo.

(Derogado por el del Art. 65 de la Ley 1429 de 2010)

ARTÍCULO 92. LIBRETA DE SALARIO. El empleador debe entregar gratuitamente al trabajador a domicilio que ocupe, una "libreta de salario" foliada y rubricada por el Inspector del Trabajo de su jurisdicción, y en su defecto por la primera autoridad política del lugar. En esta libreta, además de las anotaciones a que se refieren los numerales del artículo anterior, se harán las siguientes:

a). Valor y clase de los materiales que en cada ocasión se entreguen al trabajador, y la fecha de la entrega;

b).Fecha en que el trabajador entregue la obra terminada, y

c). Cuantía de los anticipos y salarios pegados.

(Derogado por el del Art. 65 de la Ley 1429 de 2010)

ARTÍCULO 93. INFORMES. Los empleadores que ocupen trabajadores a domicilio están obligados a suministrar a las autoridades administrativas del Trabajo todos los informes que les soliciten, y en particular aquellos que se refieren a las condiciones de trabajo y a las tarifas de salarios pagados al personal a su servicio.

(Derogado por el del Art. 65 de la Ley 1429 de 2010)

CAPITULO II.

AGENTES COLOCADORES DE PÓLIZAS DE SEGUROS.

ARTÍCULO 94. AGENTES COLOCADORES DE PÓLIZAS DE SEGUROS Y TÍTULOS DE CAPITALIZACIÓN. Son agentes colocadores de pólizas de seguro y títulos de capitalización las personas naturales que promuevan la celebración de contratos de seguro y capitalización y la renovación de los mismos en relación con una o varias compañías de seguros o sociedades de capitalización.

(Modificado por el Art. 9 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 95. CLASES DE AGENTES. Los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización podrán tener el carácter de dependientes o independientes.

(Modificado por el Art. 10 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 96. AGENTES DEPENDIENTES

Son agentes dependientes las personas que han celebrado contrato de trabajo para desarrollar esta labor, con una compañía de seguros o una sociedad de capitalización.

PARÁGRAFO TRANSITORIO . No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las relaciones laborales que se hubieren configurado entre los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización y una o varias compañías de seguros o sociedades de capitalización, con anterioridad a la vigencia de la presente ley, continuarán rigiéndose por las normas bajo las cuales se establecieron.

(Modificado por el Art. 11 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 97. COMPUTO DE LA PRODUCCION.

1. Para computar la producción anual se toma en cuenta el año contado a partir de la fecha del contrato o del aniversario del mismo, salvo que se haya estipulado otra cosa.

2. Cuando un agente no trabaje como tal durante un año completo, se presume su dedicación exclusiva cuando haya producido durante el tiempo trabajado una suma proporcional al mínimo de producción anual fijado en el artículo 96.

(Modificado por el Art. 12 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 97A.Colocadores de apuestas permanentes. Los colocadores de apuestas permanentes, al igual que los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización, podrán tener el carácter de dependientes o independientes. Son colocadores de apuestas permanentes dependientes los que han celebrado contratos de trabajo para desarrollar esa labor, con una empresa concesionaria. Son colocadores de apuestas permanentes independientes las personas que por sus propios medios se dediquen a la promoción o colocación de apuestas permanentes, sin dependencia de una empresa concesionaria, en virtud de un contrato mercantil. En este evento no se podrán pactar cláusulas de exclusividad.

PARÁGRAFO. Los colocadores de apuestas permanentes que con anterioridad a la vigencia de la presente ley estuviere

(Adicionado por el Art. 13 de la Ley 50 de 1990)

CAPITULO III.

REPRESENTANTES, AGENTES VIAJEROS Y AGENTES VENDEDORES.

ARTÍCULO 98. Hay contratos de trabajo con los representantes, agentes vendedores y agentes viajeros, cuando al servicio de personas determinadas, bajo su continuada dependencia y mediante remuneración se dediquen personalmente al ejercicio de su profesión y no constituyan por sí mismos una empresa comercial. Estos trabajadores deben proveerse de una licencia para ejercer su profesión, que expedirá el Ministerio de Fomento

(Subrogado por el Art. 3 del Decreto 3129 de 1956)

CAPITULO IV.

TRABAJADORES DE NOTARIAS PÚBLICAS Y OFICINAS DE REGISTRO DE INSTRUMENTOS PUBLICOS Y PRIVADOS.

ARTÍCULO 99. Hay contrato de trabajo entre los trabajadores de las Notarías Públicas y Oficinas de Registro de Instrumentos Públicos y Privados y los Notarios y registradores. Estos trabajadores se consideran como particulares.

(Derogado por el Decreto 59 de 1957.)

ARTÍCULO 100. RESPONSABILIDAD DE LOS NOTARIOS Y REGISTRADORES. 1. Los Notarios y Registradores responden de las prestaciones sociales que se causen dentro de sus periodos respectivos y deben pagarlas completamente al dejar sus cargos.

2. Antes de posesionarse, los Notarios y Registradores deben de constituir caución, para garantizar el pago de las prestaciones sociales de sus trabajadores, ante el funcionario que deba darles posesión y en la cuantía que éste fije.

(Derogado tácitamente por el Decreto Ley 59 de 1957.)

CAPITULO V.

PROFESORES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES DE ENSEñANZA.

ARTÍCULO 101. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación por tiempo menor.

(Texto subrayado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional Mediante Sentencia C-483 de1995.)

ARTÍCULO 102. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

1. Para el efecto de los derechos de vacaciones y cesantía, se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario.

2. las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento dentro del año escolar serán remuneradas y no excluyen las vacaciones legales.

(Modificado por el Art. 5 del Decreto 3743 de 1950)

(Declarado EXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-483 de 1995)

ARTÍCULO 103. CHÓFERES DE SERVICIO FAMILIAR. 1. Al contrato de trabajo con los chóferes de servicio familiar se le aplican las disposiciones establecidas para trabajadores domésticos, pero la cesantía, las vacaciones remuneradas y el auxilio en caso de enfermedad no profesional, se les liquidarán en la forma ordinaria.

2. En los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo con el servicio doméstico y con los chóferes de servicio familiar, conforme al artículo 48 del Código Sustantivo del Trabajo, el preaviso será de siete (7) días.

(Modificado por el Art. 4 del Decreto 617 de 1954)

(Declarada inhibida (numeral 2) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-36 de 2020)

TITULO IV.

REGLAMENTO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN EL ESTABLECIMIENTO.

CAPITULO I.

REGLAMENTO.

ARTÍCULO 104. DEFINICION. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el {empleador} y sus trabajadores en la prestación del servicio.

ARTÍCULO 105. OBLIGACION DE ADOPTARLO.

1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo {empleador} que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.

2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo exite cuando el {empleador} ocupe más de diez (10) trabajadores.

ARTÍCULO 106. ELABORACION. El {empleador} puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

(Declarada inhibida por ineptitud sustantiva de la demanda (por la posible violación del artículo 58 de la Carta Política.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-934 de 2004)

(Declarado EXEQUIBLE bajo la condición (siempre y cuando se entienda que en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-934 de 2004)

ARTÍCULO 107. EFECTO JURIDICO. El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

ARTÍCULO 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1. Indicación del {empleador} y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.

2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.

3. Trabajadores accidentales o transitorios.

4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.

5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.

6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.

7. Salario mínimo legal o convencional.

8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.

9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el {empleador} suministre.

10. Prescripciones de orden y seguridad.

11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.

12. Orden jerárquico de los representantes del {empleador}, jefes de sección, capataces y vigilantes.

13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.

14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.

15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el {empleador} y los trabajadores.

16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas.

17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.

19. Publicación y vigencia del reglamento.

(Texto subrayado Declarado INEXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-038 de 2021)

ARTÍCULO 109. CLAUSULAS INEFICACES. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

ARTÍCULO 110. NORMAS EXCLUIDAS. El reglamento no debe contener las reglas de orden meramente técnico o administrativo que formule el {empleador} para la ejecución de los trabajos, ni normas distintas de las mencionadas en el artículo 108.

ARTÍCULO 111. SANCIONES DISCIPLINARIAS. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

ARTÍCULO 112. SUSPENSION DEL TRABAJO. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

ARTÍCULO 113. MULTAS.

1. Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.

2. El {empleador} puede descontar las multas del valor de los salarios.

3. La imposición de una multa no impide que el {empleador} prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

(Declarado EXEQUIBLE por el cargo analizado... Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-478 de 2007)

ARTÍCULO 114. SANCIONES NO PREVISTAS. El {empleador} no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual.

ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca.

(Modificado por el Art. 10 del Decreto 2351 de 1965)

(Declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593 de 2014)

ARTÍCULO 116. APROBACION Y PROCEDIMIENTO. Todo reglamento de trabajo debe ser aprobado por el Departamento Nacional del Trabajo, según las siguientes reglas:

a). Los patronos que realicen sus actividades en la Capital de la República o que tengan dependencias en varios Departamentos, deben presentar los proyectos de reglamento directamente al Departamento Nacional del Trabajo Hoy Dirección Regional del Trabajo, y

b). Los demás empleadores deben presentar los proyectos de reglamento a la respectiva inspección del trabajo para su remisión al Departamento Nacional del Trabajo hoy división o sección de trabajo e inspección y vigilancia de la correspondiente dirección regional del trabajo.

(Derogado por el Art. 65 de la Ley 1429 de 2010)

ARTÍCULO 117. FORMA DE PRESENTACION.

1. El empleador debe presentar el proyecto de reglamento de trabajo en tres (3) ejemplares, en papel común, firmado por él o su representante. Al pie de la firma debe indicarse la dirección del establecimiento o lugares de trabajo.

2. Cuando se trate de personas jurídicas, debe comprobarse la existencia y representación, en la forma legal.

3. Si faltaren estos requisitos al proyecto, debe ser devuelto para que sean llenados.

4. Cuando en el establecimiento rijan pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o acuerdos con los trabajadores, el empleador debe presentar, con el proyecto de reglamento, copias autenticadas de ellos.

(Derogado por el Art. 65 de la Ley 1429 de 2010)

ARTÍCULO 118. INVESTIGACION. El Departamento Nacional del Trabajo, ya directamente o por medio de sus inspectores, puede ordenar investigaciones y solicitar informes a los trabajadores o a su sindicato sobre cualquiera de las normas consignadas en el proyecto de reglamento.

(Derogado por el Art. 65 de la Ley 1429 de 2010)

(Declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-934 de 2004, bajo el entendido de que el Ministerio de la Protección Social o la autoridad encargada deberá solicitar a los trabajadores su criterio en relación con la aprobación del reglamento de trabajo en materias que pueden afectar sus derechos, independientemente si hay investigación o no.)

ARTÍCULO 119.OBJECIONES AL REGLAMENTO DE TRABAJO. El Empleador publicará en cartelera de la empresa el Reglamento Interno de Trabajo y en la misma informará a los trabajadores, mediante circular interna, del contenido de dicho reglamento, fecha desde la cual

entrará en aplicación.

La organización sindical, si la hubiere, y los trabajadores no sindicalizados, podrán solicitar al empleador dentro de los quince (15) días hábiles siguientes los ajustes que estimen necesarios cuando consideren que sus cláusulas contravienen los artículos 106, 108, 111, 112 o 113 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si no hubiere acuerdo el inspector del trabajo adelantará la investigación correspondiente, formulará objeciones si las hubiere y ordenará al empleador realizar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes, señalando como plazo máximo quince (15) días hábiles, al cabo de los cuales el empleador realizará los ajustes so pena de incurrir en multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo legal mensual vigente.

(Modificado por el Art. 17 de la Ley 1429 de 2010)

(Declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-934 de 2004, en el entendido de que para efectos de realizar las objeciones, la autoridad del trabajo debe tener en cuenta la ley, la Constitución y los convenios internacionales que consagren derechos de los trabajadores.)

ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN. Una vez cumplida la obligación del artículo 12, el empleador debe publicar el reglamento del trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

(Derogado por el Art. 65 de la Ley 1429 de 2010)

ARTÍCULO 121. VIGENCIA. Aprobado el reglamento, entra a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior.

(Derogado por el Art. 65 de la Ley 1429 de 2010)

ARTÍCULO 122. PRUEBA DE LA PUBLICACION.

1. El empleador puede solicitar que el funcionario del Trabajo, o el Alcalde, donde no existe el primero, verifique y certifique la publicación del reglamento para que sirva de prueba de ese hecho, sin perjuicio de que pueda acreditarse la publicación por los medios probatorios ordinarios.

2. Respecto de cada trabajador en particular también sirve de prueba de la publicación el recibo firmado por él y del cual aparezca habérsele entregado una copia impresa del reglamento.

(Derogado por el Art. 65 de la Ley 1429 de 2010)

ARTÍCULO 123. PLAZO PARA LA PRESENTACION.

1. Los empleadores que al entrar en vigencia este Código tengan reglamento de trabajo aprobado deben presentar ante las autoridades administrativas del Trabajo las modificaciones que el presente estatuto haga necesarias, dentro de los tres (3) primeros meses de su vigencia.

2. Los empleadores obligados a tener reglamento de trabajo, que carezcan de él, deben presentarlo al estudio y aprobación de las autoridades administrativas de Trabajo, a más tardar tres (3) meses después de entrar a regir este Código.

3. Todo empleador obligado a tener reglamento de trabajo que inicie actividades después de la vigencia de este estatuto, debe presentarlo ante las autoridades administrativas del Trabajo, a más tardar dentro de los (3) meses subsiguientes a esa iniciación.

4. Los empleadores que no cumplan la obligación que se les impone en éste artículo serán sancionados con multas por el Departamento Nacional Del Trabajo.

(Derogado por el Art. 65 de la Ley 1429 de 2010)

ARTÍCULO 124. REVISION.

1. Cuando nuevas disposiciones legales lo hagan necesario, el Departamento Nacional del Trabajo puede ordenar en cualquier momento, por medio de resolución motivada, que los empleadores presenten para su aprobación y estudio determinadas reformas, modificaciones, supresiones o adiciones al reglamento ya aprobado. Si los empleadores no cumplieren con esta resolución, dentro del término prudencial que ella fije, el Departamento Nacional del Trabajo les impondrá multas sucesivas hasta que cumplan lo ordenado.

2. Esta resolución puede ser dictada de oficio o a petición motivada de cualquier trabajador del establecimiento o de su sindicato.

(Derogado por el Art. 65 de la Ley 1429 de 2010)

ARTÍCULO 125. PROCEDIMIENTO DE REVISION. Para la presentación, aprobación, publicación y vigencia de modificaciones del reglamento de trabajo rigen las normas de este capítulo.

(Derogado por el Art. 65 de la Ley 1429 de 2010)

CAPITULO II.

MANTENIMIENTO DEL ORDEN.

ARTÍCULO 126. PROHIBICIONES. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

TITULO V.

SALARIOS.

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

(Modificado por el Art. 14 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedente de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

(Modificado por el Art. 15 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 129. SALARIO EN ESPECIE.

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

(Modificado por el art. 16 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 130. VIÁTICOS.

1. Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.

2. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.

3. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

(Modificado por el art. 17 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 131. PROPINAS.

1. Las propinas que recibe el trabajador no constituye salario.

2. No puede pactarse como retribución del servicio prestado por el trabajador lo que éste reciba por propinas.

ARTÍCULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21, y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario, superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus

intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

(Modificado por el art. 18 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 133. JORNAL Y SUELDO. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTÍCULO 134. PERIODOS DE PAGO.

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTÍCULO 135. ESTIPULACION EN MONEDA EXTRANJERA. Cuando el salario se estipula en moneda o divisas extranjeras, el trabajador puede exigir el pago en su equivalente en moneda nacional colombiana, al tipo de cambio oficial del día en que debe efectuarse el pago.

ARTÍCULO 136. PROHIBICION DE TRUEQUE. Se prohíbe el pago del salario en mercancías, fichas u otros medios semejantes, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada en alojamiento, vestido y alimentación para el trabajador y su familia.

ARTÍCULO 137. VENTA DE MERCANCIAS Y VIVERES POR PARTE DEL {EMPLEADOR}. Se prohíbe al {empleador} vender a sus trabajadores mercancías o víveres a menos que se cumpla con estas condiciones:

a). Libertad absoluta del trabajador para hacer sus compras donde quiera, y

b). Publicidad de las condiciones de venta.

ARTÍCULO 138. LUGAR Y TIEMPO DE PAGO.

1. Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese.

2. Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en centros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de mercancías o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago.

ARTÍCULO 139. A QUIEN SE HACE EL PAGO. El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.

ARTÍCULO 140. SALARIO SIN PRESTACION DEL SERVICIO. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}.

ARTÍCULO 141. SALARIOS BASICOS PARA PRESTACIONES. Solamente en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales pueden estipularse salarios básicos fijos que sirvan para liquidar la remuneración correspondiente al descanso dominical, y las prestaciones proporcionales al salario, en los casos en que éste no sea fijo, como en el trabajo a destajo o por unidad de obra o por tarea.

ARTÍCULO 142. IRRENUNCIABILIDAD Y PROHIBICION DE CEDERLO. El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley.

ARTÍCULO 143. A trabajo de igual valor, salario igual.

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, género, sexo nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

3. Todo trato diferenciado en materia salarial o de remuneración, se presumirá injustificado hasta tanto el empleador demuestre factores objetivos de diferenciación.

(Modificado por el Art. 7 de la Ley 1496 de 2011)

ARTÍCULO 144. FALTA DE ESTIPULACION. Cuando no se haya pactado expresamente salario, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de éste, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región.

CAPITULO II.

SALARIO MINIMO.

ARTÍCULO 145. DEFINICION. Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

ARTÍCULO 146. FACTORES PARA FIJARLO.

1. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y {empleadores} y las condiciones de cada región y actividad.

2. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.

3. Las circunstancias de que algunos de los {empleadores} puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

ARTÍCULO 147. PROCEDIMIENTO DE FIJACIÓN.

1. El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral.

2. El Consejo Nacional Laboral, por consenso fijará salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada. En caso de que no haya consenso en el Consejo Nacional Laboral, el Gobierno, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar dichos salarios.

3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o el convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas previstas en el artículo siguiente.

(Modificado por el art. 19 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 148. EFECTO JURIDICO. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior.

(Declarado exequible Sentencia de la Corte Constitucional C-911 de 2012)

CAPITULO III.

RETENCION, DEDUCCION Y COMPENSACION DE SALARIOS.

ARTÍCULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

(Modificado por el Art. 18 de la Ley 1429 de 2010.)

ARTÍCULO 150. DESCUENTOS PERMITIDOS. Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.

ARTÍCULO 151.TRÁMITE DE LOS PRÉSTAMOS. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones

(Modificado Art. 19 Ley 1429 de 2010)

ARTÍCULO 152. PRESTAMOS PARA VIVIENDAS. En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que el {empleador} prestamista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevean en los planos respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.

ARTÍCULO 153. INTERESES DE LOS PRÉSTAMOS. Fuera de los casos a que se refiere el artículo anterior, los préstamos o anticipos de salarios

que haga el empleador al trabajador no pueden devengar intereses.

CAPITULO IV.

EMBARGOS DE SALARIO.

ARTÍCULO 154. Regla general. No es embargable el salario mínimo legal o convencional

(Modificado por el Art. 3. de la Ley 11 de 1984)

ARTÍCULO 155. Embargo parcial del excedente. El excedente del salario mínimo mensual sólo es embargable en una quinta parte

(Modificado por el Art. 4. de la Ley 11 de 1984)

ARTÍCULO 156. EXCEPCION A FAVOR DE COOPERATIVAS Y PENSIONES ALIMENTICIAS. Todo salario puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con los artículos 411 y concordantes del Código Civil.

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C- 589 de 1995) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-372 de 1998)

(Declarado EXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-589 de 1995)

CAPITULO V.

PRELACION DE LOS CREDITOS POR SALARIOS.

ARTÍCULO 157. CLASIFICACION. Los salarios pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase.

(Modificado por el Art. 36 de la Ley 50 de 1990.)

TITULO VI.

JORNADA DE TRABAJO.

CAPITULO I.

DEFINICIONES.

ARTÍCULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

ARTÍCULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

(Modificado por el Art. 25 de la Ley 789 de 2002)

CAPITULO II.

JORNADA MAXIMA.

ARTÍCULO 161. DURACIÓN.

La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. El menor entre doce y catorce años sólo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.

2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.

3. La jornada de trabajo del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.

c) En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones

de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

(Literal c, modificado por el Art. 51 de la Ley 789 de 2002.)

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m.

(Literal d, adicionado por el Art. 51 de la Ley 789 de 2002)

PARÁGRAFO. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTÍCULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;

b). Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo;

(Literal b) declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-372 de 1998, en el sentido de que los trabajadores domésticos que residen en la casa del patrono, no podrán tener una jornada superior a 10 horas diarias.)

c). Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;

d). Los choferes mecánicos que presten sus servicios en empresas de transporte de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración.

2. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al patrono llevar diariamente un registro del trabajo suplementarios de cada trabajador, el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas y nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.

El patrono está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laborales, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro

(Modificado parcialmente por el Art. 1 del Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO 163. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES.

"El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 puede ser elevado por orden del patrono y sin permiso del Ministerio de Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El patrono debe anotar en un registro ciñéndose a las indicaciones anotadas en el Artículo anterior, las horas extra ordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

(Modificado por el Art. 2 del Decreto 13 de 1967).

ARTÍCULO ADICIONADO. DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

(Adicionado por el Art. 21 de la Ley 50 de 1990.)

ARTÍCULO 164. DESCANSO EN DÍA SÁBADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

(Modificado por el Art. 23 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 165. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de

trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 166. TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 162, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana.

(Modificado por el Art. 3 del Decreto 13 de 1967)

ARTÍCULO 167. DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

ARTÍCULO ADICIONADO. LÍMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

(Artículo adicionado por el Art. 22, Ley 50 de 1990)

CAPITULO III.

REMUNERACION DEL TRABAJO NOCTURNO Y DEL SUPLEMENTARIO.

ARTÍCULO 168. TASAS Y LIQUIDACIÓN DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

(Modificado por el Art. 24 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 169. BASE DEL RECARGO NOCTURNO. Todo recargo o sobre-remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

ARTÍCULO 170. SALARIO EN CASO DE TURNOS. Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

CAPITULO VI.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD.

ARTÍCULO 171. EDAD MÍNIMA

"1 Los menores de catorce (14) años no pueden trabajar en las empresas industriales; ni en las empresas agrícolas cuando su labor en éstas les impida su asistencia a la escuela.

"2. Los menores de diez y ocho (18) años no pueden trabajar durante la noche, excepto en empresas no industriales y en el servicio doméstico y siempre que el trabajo no sea peligroso para su salud o moralidad.

"3. Los menores de diez y ocho (18) años no pueden trabajar como pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

"4. Todo patrono debe llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de diez y ocho (18) años empleadas por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas

(Modificado por el Art. 4 del Decreto 13 de 1967).

TITULO VII.

DESCANSOS OBLIGATORIOS.

CAPITULO I.

DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO.

ARTÍCULO 172. NORMA GENERAL. Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de esta ley el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

(Modificado por el Art. 25 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 173. REMUNERACIÓN.

1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

(Modificado por el Art. 26 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 174. VALOR DE LA REMUNERACION.

1. Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.

2. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

(Declarado exequible Sentencia de la Corte Constitucional C-568 de 1993)

ARTÍCULO 175. EXCEPCIONES.

1. El trabajo durante los días de descanso obligatorio solamente se permite retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado:

a) En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza o por motivos de carácter técnico;

b) En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos;

c) En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares, y

d) En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales del artículo 20 literal c) de esta ley en el cual el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado.

2. El Gobierno Nacional especificará las labores a que se refieren los ordinales a) y b) del ordinal 1. de este artículo.

(Modificado por el Art. 27 de la Ley 50 de 1990)

(Declarada inhibida Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-938 de 2004)

ARTÍCULO 176. SALARIOS VARIABLES. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

(Declarado EXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-568 de 1993)

CAPITULO II.

DESCANSO REMUNERADO EN OTROS DIAS DE FIESTA.

ARTÍCULO 177. REMUNERACION.

ARTÍCULO 1. Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes

siguiente a dicho día.

Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.

3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

ARTÍCULO 2. La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

(Modificado por el Art. 3 de la Ley 51 de 1983.)

ARTÍCULO 178. SUSPENSION DEL TRABAJO EN OTROS DIAS DE FIESTA. Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en el artículo anterior el {empleador} suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No esta obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

ARTÍCULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1°. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1° de abril del año 2003.

PARÁGRAFO 2°. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

(Modificado por el art. 26 de la Ley 789 de 2002)

ARTÍCULO 180. TRABAJO EXCEPCIONAL.

El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

(Modificado por el Art. 30 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 181. DESCANSO COMPENSATORIO.

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

(Modificado por el Art. 31 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 182. TECNICOS. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puede reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 179.

(Texto subrayado fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710 de 1996)

ARTÍCULO 183. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos.

2. Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.

ARTÍCULO 184. LABORES NO SUSCEPTIBLES DE SUSPENSION. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, como los viajes fluviales o marítimos, cuando el personal no pueda tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso

en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

ARTÍCULO 185. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el {empleador} debe fijar un lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTÍCULO 185A: LABORES AGROPECUARIAS. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 y con derecho al descanso compensatorio.

(Adicionado por el Art. 28 de la Ley 50 de 1990.)

CAPITULO IV.

VACACIONES ANUALES REMUNERADAS.

ARTÍCULO 186. DURACION.

1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

ARTÍCULO 187. EPOCA DE VACACIONES.

1. La época de vacaciones debe ser señalada por el {empleador} a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

2. El {empleador} tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

3. Todo patrono debe llevar un registro especial de vacaciones en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento de cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas

(Numeral 3, Adicionado por el Art. 5 del Decreto 13 de 1967

(Declarado EXEQUIBLE parcialmente (Numerales 1 y 2) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-710 de 1996)

ARTÍCULO 188. INTERRUPCION. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTÍCULO 189. COMPENSACIÓN EN DINERO.

1. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones".

(Numeral 1, Modificado por el Art. 20 de la Ley 1429 de 2010.

2. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá *por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año*, siempre que este exceda de tres meses.

(Texto subrayado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-019 de2004; el texto en cursiva fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-035 de 2005.)

(Numeral 2, Derogado por el Art. 2 de la Ley 995 de 2005)

(Modificado por el Art. 14 del Decreto 2351 de 1965)

ARTÍCULO 190. ACUMULACIÓN

"1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

"2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

"3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

"4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a los posteriores., en los términos del presente artículo.

(Modificado por el Art. 6 del Decreto 13 de 1967)

ARTÍCULO 191. EMPLEADOS DE MANEJO. El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del {empleador}. Si este último no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

ARTÍCULO 192. REMUNERACIÓN.

1. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

2. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

(Modificado por el Art. 13 de la Ley 11 de 1984)

(Modificado por el art. 8 del Decreto 617 de 1954)

(Declarado EXEQUIBLE (parcial) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-229 de 1996)

TITULO VIII.

PRESTACIONES PATRONALES COMUNES.

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 193. REGLA GENERAL.

1. Todo los {empleadores} están obligados a pagar las prestaciones establecidas en este Título, salvo las excepciones que en este mismo se consagran.

2. Estas prestaciones dejaran de estar a cargo de los empleadores cuando el riesgo de ellas sea asumido por el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

ARTÍCULO 194. DEFINICIÓN DE EMPRESA.

1. Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.

2. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del Ministerio o del juez del trabajo.

3. No obstante lo anterior, cuando una empresa establezca una nueva unidad de producción, planta o factoría para desarrollar actividades similares, conexas o complementarias del objeto social de las mismas, en función de fines tales como la descentralización industrial, las exportaciones, el interés social o la rehabilitación de una región deprimida, sólo podrá declararse la unidad de empresa entre aquellas y éstas, después de un plazo de gracia de diez (10) años de funcionamiento de las mismas. Para gozar de este beneficio el empleador requiere concepto previo y favorable del Ministerio de Desarrollo Económico.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa, de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

(Modificado por el Art. 32 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 195. DEFINICION Y PRUEBA DEL CAPITAL DE LA EMPRESA.

1. Para los efectos de este Código se entiende por capital de la empresa el valor del patrimonio gravable declarado en el año inmediatamente anterior según prueba que debe presentar el {empleador}. En caso de no presentarla se presume que tiene el capital necesario para pagar la totalidad de la prestación demandada.

2. El capital que se debe tomar en cuenta es el de la empresa y no el de la persona natural o jurídica a la cual pertenezca.

ARTÍCULO 196. COEXISTENCIA DE PRESTACIONES.

1. La coexistencia de contratos de que trata el artículo 26 implica la coexistencia de prestaciones.

2. Cuando un trabajador tenga derecho a que varios {empleadores} le concedan una prestación asistencial o en especie, estos {empleadores} tienen que suministrarla y costearla en proporción a los salarios que cada uno le pague al trabajador, y si uno solo de ellos la suministrare íntegramente, quedara subrogado en las acciones del trabajador contra los demás respecto de la parte o cuota que a éstos

corresponda.

ARTÍCULO 197. TRABAJADORES DE JORNADA INCOMPLETA. Los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada.

ARTÍCULO 198. FRAUDE A LA LEY. Cuando una empresa fraccione o disminuya su capital o restrinja sin justa causa la nómina de los salarios, y adopte sistemas o se valga de otros recursos para eludir las prestaciones de sus trabajadores, el Ministerio de Trabajo puede declararla sujeta a las cargas correspondientes a su clasificación real, previo examen de los hechos.

CAPITULO II.

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES.

ARTÍCULO 199. DEFINICION DE ACCIDENTES. Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima.

(Derogado por el Art. 98 del Decreto 1295 de 1994)

ARTÍCULO 200. DEFINICION DE ENFERMEDAD PROFESIONAL.

1. Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

2. Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio.

(Derogado por el Art. 98 del Decreto 1295 de 1994)

ARTÍCULO 201. TABLA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES.

1. Silicosis (Polvo de Sílice): Trabajos en minas, túneles, canteras, galerías, tallado y pulido de rocas silíceas. Fabricación de carborundo, vidrio, porcelana, loza y otros productos cerámicos, fabricación y conservación de ladrillos refractarios a base de sílice. Trabajos de desmolde y desbarbado en las fundiciones. Fabricación y conservación de abrasivos y de polvos y detergentes. Trabajos con horro de arena y esmeril.

2. Silicoantracosis (Polvos de Carbón y Sílice): Trabajos en minas, carboneros, fogoneros, manipuladores de negro de humo.

3. Asbestosis (Polvo de asbesto): Extracción, preparación, manipulación del amianto o sustancias que lo contengan. Fabricación o preparación de tejidos de amianto (trituración, cardado, hilado, tejido). Fabricación de guarniciones para frenos, material aislante de amianto y de productos de fibrocemento.

4. Talcosis (Manipulación de polvos de talco): Industria papelera, textil, de la goma, cerámica, objetos refractarios, aisladores para bujía, industria farmacéutica.

5. Siderosis (Polvo de óxido de hierro): Pulidores, torneros de hierro y trabajadores de minas.

6. Baritosis (Polvo de óxido de bario): Trabajadores en minas, manipulación, empaque y transformación.

7. Estaósis (Polvo de óxido de estaño): Trabajadores expuestos a manipulación del óxido de estaño.

8. Calicosis (Polvo de calcio o polvo de caliza): Trabajadores en cemento o mármol.

9. Bisinosis (Polvo de algodón): Trabajadores de la industria del algodón.

10. Bagazosis (Bagazo de caña de azúcar): Trabajadores de la industria de la caña de azúcar.

11. Canabinosis (Polvo de cáñamo): Trabajadores del cáñamo.

12. Tabacosis (Polvo de tabaco): Trabajadores de la industria del tabaco.

13. Saturnismo (Plomo y sus compuestos): Extracción, tratamiento, preparación y empleo del plomo, sus minerales, aleaciones, combinaciones y todos los productos que lo contengan.

14. Hidragirismo (Mercurio y sus amalgamas): Extracción, tratamiento, preparación, empleo y manipulación del mercurio, de sus amalgamas, sus combinaciones y de todo producto que lo contenga.

15. Enfermedades causadas por el Cadmio y sus compuestos: Tratamiento, manipulación y empleo del Cadmio y sus compuestos.

16. Manganismo (Manganeso y sus compuestos): Extracción, preparación, transporte y empleo del manganeso y sus compuestos.

17. Cromismo (Cromo y sus compuestos); Preparación, empleo y manipulación del ácido crómico, cromatos y bicromatos.

18. Beriliosis (Berilio y sus compuestos): Manipulación y empleo del berilio o sus compuestos.

19. Enfermedades producidas por el Vanadio y sus compuestos: Obtención y empleo del Vanadio y sus compuestos o productos que los contengan.

20. Arsenismo (Arsénico y sus compuestos): Preparación, empleo y manipulación del arsénico.

21. Fosforismo (Fósforo y sus compuestos): Preparación, empleo y manipulación del fósforo y sus compuestos.

22. Fluorosis (Fluor y sus compuestos): Extracción de minerales, fluorados, fabricación del ácido fluorhídrico, manipulación y empleo de él o sus derivados.

23. Clorismo (Cloro y sus compuestos): Preparación del cloro, purificación del agua, desinfección.

24. Radiaciones Ionizantes: Trabajos con radiaciones ionizantes, tales como: Extracción y tratamiento de minerales radioactivos; fabricación de aparatos médicos para radioterapia y roengenterapia; empleo de sustancias radioactivas y Rayos X en laboratorios; fabricación de productos químicos y farmacéuticos radioactivos; fabricación y aplicación de productos luminiscentes con sustancias radioactivas; trabajos en las industrias y los comercios que utilicen Rayos X sustancias radioactivas; y trabajos en las consultas de radiodiagnóstico, de radio y radioterapia en clínicas, sanatorios, residencias y hospitales.

25. Sordera profesional: Trabajadores industriales expuestos a sonido superior a 80 decibeles.

26. Enfermedades por vibración: Trabajos con herramientas portátiles y máquinas fijas para machacar, perforar, remachar, aplanar, martillar, apuntar y prensar, etc.

27. Calambre ocupacional de la mano o del antebrazo: Trabajos con movimientos repetidos de los dedos, las manos o los antebrazos.

28. Enfermedades por congelamiento de los tejidos: Trabajos en temperaturas bajas, inferiores a las mínimas tolerables.

29. Enfermedades producidas por temperaturas elevadas, superiores a las máximas tolerables: a). Calambres caloricos; b). Postración calórica; c). Pirexia calórica (choque calórico o insolación).

30. Catarata profesional: Fabricación, preparación y acabamiento del vidrio, Fundiciones de metales.

31. Síndromes por compresión o descompresión: Trabajadores sometidos a presión atmosférica superior o inferior a la normal o cambios bruscos de la misma.

32. Nistagmus de los mineros. Trabajos en minas y túneles.

33. Otras lesiones osteo - musculares y ligamentosas: Trabajos que requieran sobre esfuerzo físico, movimientos repetitivos y/o posiciones viciosas.

34. Enfermedades infecciosas y/o Parasitarias: Trabajos en el campo de la sanidad, laboratorios; veterinarios; manipulación de animales, cadáveres o despojos de animales o de mercancías que pueden haber sido contaminadas por animales o por cadáveres o despojos de animales; y, otros trabajos que impliquen un riesgo especial de contaminación:

a). Tuberculosis.

b). Difteria.

c). Tifo exantemático.

d). Hepatitis infecciosa.

e). Enfermedades infecto contagiosas no especificadas anteriormente.

35. Antrax: Veterinarios, matarifes o carniceros, cuidadores de ganado y curtidores o cualesquiera otros trabajadores que manejen lana, pelo, pieles, cueros o cualquier otro material animal.

36. Brucelosis: Veterinarios, cuidadores de ganado y ordeñadores.

37. Rabia: Veterinarios, laboratoristas y cuidadores de perros.

38. Otras zoonosis: Veterinarios y trabajadores encargados de manejo o cuidado de animales, sus productos o desechos.

39. Enfermedades causadas por compuestos químicos:

a). Faringitis, laringitis, rinitis, bronquitis, edema pulmonar, conjuntivitis, dermatitis, estomatitis y lesiones dentales: Trabajos con ácidos inorgánicos (clorhídrico, sulfúrico, fluorhídrico, telúrico, selenhídrico, flucrosílico, etc.);

b). Dermatitis, conjuntivitis, rinitis, faringitis, bronquitis, edema pulmonar: Trabajos con ácidos orgánicos (cloroacético, bromoacético, yodoacético, mono y trifluoracético, tartárico, etc.).

c). Neuritis óptica, dermatitis, intoxicación sistema nervioso, irritación membranas mucosas: Trabajos con alcoholes (metílicos, butílico, isobutílico, alílico, amílico, etc.).

d). Dermatitis, rinitis, faringitis, bronquitis, edema pulmonar: Trabajos con alcalis (amoniaco, hidróxido de amonio, hidróxido de calcio,

hidróxido de potasio, óxido de calcio, carbonato de sodio, hidróxido de sodio, peróxido de sodio, fosfato trisódico, etc.).

e). Dermatitis, irritación de membranas mucosas hasta edema pulmonar: Trabajos con hidrocarburos alicíclicos (ciclohexano, etilciclohexano, metilciclohexano, decalin, diclopentadieno, etc.).

f). Benzolismo, anemia aplástica, dermatitis: Trabajos con hidrocarburos, aromáticos (benceno, tolueno, xileno, vinilbenceno y otros homólogos derivados del benceno, butiltolueno, naftaleno, tetralín, etc.).

g). Cirrosis, narcosis, dermatitis: Trabajos con hidrocarburos halojenados lifáticos (tetracloruro de carbono, bromuro de metilo, yoduro de metilo, cloruro de metileno, tetracloruro de carbono, tetrabromuro, tetrabromoetano, dicloropropano, dicloroetileno, tetracloroetileno, cloruro de alilo, cloropreno, etc.).

h). Dermatitis, alteraciones del sistema nerviosos central, edema pulmonar: trabajos con hidrocarburos halogenados cíclicos (clorobenceno, difenilos clorados, naftalenos clorados, DDT, kelthane, hexaclorociclohexano, clordano, aldrín, dieldrín, toxafeno, hexaclorociclopentadieno, carbonatos, etc.).

i). Dermatitis, epiteliomas: Trabajos con mezclas de hidrocarburos (alifáticos, olefínicos, nafténicos y aromáticos, kerosene, gasolina, fuel-oil). Combustibles utilizados en motores de turbo propulsión, aceites lubricantes, refrigerantes, hidrocarburos parafinados líquidos, etc. (alquitranes, breas grasas derivadas del petróleo y del carbón, etc.).

j). Lesiones del sistema nervioso central y periférico, dermatitis: Trabajos con fenoles y sus compuestos (fenol, pirocatecol, resorcinol, hidroquinona, quinona, pirogalol, cresol, creosota, pentaclorofenol, bromo y yodofenoles, fenil - fenol, dodecyltiofenol, etc.).

k). Nefritis, hepatitis: Trabajos con glicoles y sus derivados (etilenoglicol, dioxane, metoxietanol, etoxietanol, propoxietanol, isopropoxietanol, butoxietanol, fenoxietanol, etc.).

l). Conjuntivitis, rinitis, faringitis, traqueo - bronquitis depresión sistema nervioso central: Trabajos con éteres (éter etílico, isopropílico, butílico, clorometílico, éteres fenílicos clorinados, etc.).

ll). Dermatitis, depresión sistema nervioso central, gastroenteritis, gingivitis y en general inflamación de mucosas: Trabajos con cetonas (acetonas, butonona y similares).

m). Efectos neurotóxicos, dermatitis: Trabajos con amidas alifáticas no saturadas (amida acrílica, acetabilida, etc.).

n). Dermatitis, inflamación y vesicación de mucosas hasta el edema pulmonar, efectos neurotóxicos: Trabajos con esteres (metilformiato, etilformiato, butilformiato, trifenil y tricesilfosfatos, dimetilsulfato, etilclorosulfato, etc.).

ñ). Efectos sistémicos por inhibición de la colinesterasa: Trabajos con compuestos fosforados orgánicos (chlorthion, DDVP, diazinón, dipterex, EPN, isopestox, malathion, metil - parathion, phosdrin, ronnel, schradan, aystox, TEPP, trithion, carbonatos, etc.).

o). Dermatitis, irritación de mucosas respiratorias y oculares: Trabajos con aldehidos (formaldehido, paraformaldehido, acetaldehido, etc.).

p). Inhibición del citrocromo, anoxia, tisular, irritación tracto - respiratoria: Trabajos con compuestos cianatos y nitrilos (cianuros, cianamidas, acetonitrilo, isocianatos, etc.).

q). Dermatitis, irritación de membranas hasta edema pulmonar: Trabajos con aminas alifácticas y alicíclicas (metilaminas, etilaminas, propilaminas, butilaminas, amilaminas, hexilaminas, heptolaminas, alkilaminas, ciclohexilaminas alifácticas, etc.).

r). Irritantes de todas las membranas mucosas y efectos vasodilatadores que ocasionan cefalalgia: Trabajos con compuestos nítricos, nitratos y nitritos alifáticos (nitroparafinas, nitratos alifáticos, nitrato de metilo, nitrato de etilo, nitrato de propilo, nitroglicerina, etc.).

rr). Metahemoglobinemia, neoplasma vesicales, dermatitis: Trabajos con compuestos amino y nitroaromáticos (anilinas, ortotoluidina, xiladrina, betanaftilaminas, benzidina, nitroaminobencenos, clorobencenos, nitrofenoles, nitrocresoles, fenilaminas, naftalaminas, toluidinas, etc.).

s). Dermatitis, nefritis, hepatitis, lesiones del sistema nervioso central, etc.: Trabajos conotros compuestos nitrogenados (etilenaminas y sus derivados, aminotiazol, amizol, piridinas, hidrazinas, cloroetilaminas, etc.).

t). Dermatitis, cloracné, lesiones sistema nervioso central: trabajos con resinas sintéticas y plásticas (cauchos sintético, rayón, viscosas, resinas fenólicas, resinas de ureaformaldehídos, resinas de glicerilftalatos, resinas epoxy, resinas polistéricas, de silicones, derivadas de la celulosa, resinas de polietileno y de polifluoroetileno, acrílicas, venílicas, polivinílicas, estirénicas, poliestirénicas, cumarónicas, poliamídicas, caseínicas, etc.).

40. CANCER OCUPACIONAL:

a). Pulmón y/o piel: producido por el arsénico en trabajadores de viñedos, minería del arsénico y fundición de cobre.

b). Pulmón: producido por el radón en trabajadores de minería de uranio y materiales aislantes (tubos, textiles, manufacturas de asbesto, cemento, vestidos).

c). Pulmón, mesotelioma pleural y peritoneal: producido por el asbesto en trabajadores de minería de asbesto, materiales de fricción, de astilleros ytalleres de autopartes.

d). Escroto: producido por hidrocarburos policíclicos en prensistas.

e). Pulmón: producido por el cromo en trabajadores de cromados y producción de ferrocromados.

f). Pulmón: producido por el benzoal fapireno en trabajadores de producción de acero.

g). Pulmón y senos nasales: producido por el níquel en trabajadores de refinamiento de níquel.

h). Pulmón (carcinoma de células en avena): producido por el bisclorometileter (BCME) y el clometilmetileter (CMME) en usuarios y trabajadores de la producción de BCME y CMME.

i). Angiosarcoma del hígado: producida por monómeros del cloruro de polivinilo (PVC) en trabajadores de la producción de cloruro de vinilo.

j). Senos paranasales: producido en los trabajadores expuestos al alcohol isopropílico, en el procesamiento de ácidos fuertes.

k). Vejiga: producido por la benzidina, 2 naftilamina (aminas aromáticas) en la fabricación de tinturas.

l). Carcinomas y lesiones precancerosas de la piel: producidos por la manipulación y empleo de alquitrán, brea, aceites minerales y bituminosos y sus productos y residuos y por otros factores carcinógenos, especialmente: trabajos en fábricas de gas y hornos de coque, fabricación de briquetas, trabajos de impregnación de la madera, de construcción y reparación de carreteras. Trabajadores expuestos a radiaciones ultravioletas.

(Derogado por el Art. 98 del Decreto 1295 de 1994)

ARTÍCULO 202. PRESUNCION DE ENFERMEDAD PROFESIONAL. Solamente las enfermedades contempladas en la Tabla adoptada en el artículo anterior se presumen profesionales.

ARTÍCULO 203. CONSECUENCIAS. Las consecuencias de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para los efectos de las prestaciones que se consagran en este Capítulo, son las siguientes:

1. Incapacidad temporal, cuando el trabajador no puede desempeñar su trabajo por algún tiempo.

2. Incapacidad permanente parcial, cuando el trabajador sufre una disminución definitiva pero apenas parcial en sus facultades.

3. Incapacidad permanente total, cuando el trabajador queda inhabilitado para desempeñar cualquier clase de trabajo remunerativo.

4. Gran invalidez, cuando el trabajador no solamente queda incapacitado para desempeñar cualquier clase de trabajo, sino que tiene que ser válido por otro para realizar las funciones esenciales de la vida.

5. Muerte del trabajador.

(Derogado por el Art. 98 del Decreto 1295 de 1994)

ARTÍCULO 204. PRESTACIONES. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales dan lugar a las siguientes prestaciones:

1a. Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria hasta, por el tiempo que se requiera sin exceder de dos (2) años, comprendidos los exámenes complementarios, como radiografías, consulta de especialistas, las prescripciones terapéuticas completas, como transfusiones y fisioterapia, y el suministro de aparatos de ortopedia y prótesis que sean necesarios.

2a. Además, a las siguientes en dinero, según el caso:

a) Mientras dure la incapacidad temporal, el trabajador tiene derecho a que se le pague el salario ordinario completo hasta por seis (6) meses.

b) En caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador tiene derecho a una suma de dinero en proporción al daño sufrido, no inferior a un mes ni superior a veintitrés meses de salario. Esta suma se fija en caso de accidente, de acuerdo con la Tabla de Valuación de Incapacidades que aparece adoptada en el artículo 211, y en caso de enfermedad profesional, de acuerdo con el grado de incapacidad. Las incapacidades de que trata este ordinal serán fijadas por el médico del patrono y, en caso de controversia, por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y, en su defecto, por los médicos legistas.

c) En caso de incapacidad permanente total el trabajador tiene derecho a una suma equivalente a veinticuatro meses de salario.

d) En caso de gran invalidez el trabajador tiene derecho a una suma equivalente a treinta meses de salario.

e) En caso de muerte se paga una suma equivalente a veinticuatro meses de salario del trabajador, a las personas que a continuación se indican y de acuerdo con la siguiente forma de distribución:

Si hubiere cónyuge e hijos legítimos y naturales, la mitad para el cónyuge y la otra mitad para los hijos, por partes iguales, teniendo en cuenta que cada uno de los hijos naturales lleva la mitad de lo que corresponde a cada uno de los hijos legítimos.

Si no hubiere cónyuge la suma se distribuye entre los hijos por partes iguales y teniendo en cuenta que cada uno de los naturales lleva la mitad de la porción de cada uno de los legítimos.

Si no hubiere cónyuge ni hijos naturales, la suma se divide por partes iguales entre los hijos legítimos.

Si no hubiere cónyuge ni hijos legítimos, la suma se divide por partes iguales entre los hijos naturales.

Si no hubiere hijos legítimos ni naturales, la suma corresponde al cónyuge.

Si no existiera ninguna de las personas a que se refieren los incisos anteriores, la suma se paga a los ascendientes legítimos, por

partes; iguales y si hubiere uno solo de ellos, a éste se le paga toda la suma.

A falta de alguna de las personas a que se refieren los incisos anteriores, la suma se paga a los padres naturales, por iguales partes; y si hubiere uno solo de ellos, a éste se paga toda la suma.

A falta de alguna de las personas a que se refieren los incisos anteriores, la suma se paga a quien probare que depende económicamente del trabajador fallecido, si además fuere menor de diez y ocho (18) años o estuviere incapacitado en forma permanente para trabajar. Si hubiere varias personas en estas circunstancias, la suma se divide entre ellas por partes iguales.

(Derogado por el Art. 98 del Decreto 1295 de 1994)

ARTÍCULO 205. PRIMEROS AUXILIOS.

1. El {empleador} debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima.

2. Todo {empleador} debe tener en su establecimiento los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencias en casos de accidentes o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación que dicte la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial (Hoy División de Salud Ocupacional).

ARTÍCULO 206. ASISTENCIA INMEDIATA. El {empleador} debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica y farmacéutica necesaria.

ARTÍCULO 207. CONTRATACION DE LA ASISTENCIA.

1. El {empleador} puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar según lo dispuesto en este Capítulo, pero, en todo caso, con un médico graduado o facultado legalmente para ejercer su profesión.

2. En caso de que con peligro para la vida del lesionado o enfermo y por culpa del patrono se retrase el suministro de la asistencia médica, farmacéutica, hospitalaria o quirúrgica del trabajador, aquel está obligado a pagar a éste una multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo diario más alto, por cada día de retardo

(Numeral 2, modificado por el Art. 5 de la Ley 11 de 1984)

ARTÍCULO 208. OPOSICION DEL TRABAJADOR A LA ASISTENCIA. El trabajador que sin justa causa se niegue a recibir la atención médica que le otorga el {empleador}, pierde el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ARTÍCULO 209. VALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

1. Se adopta la siguiente Tabla de Valuación de Incapacidades resultantes de accidentes de trabajo:

TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES PRODUCIDAS POR ACCIDENTES DE TRABAJO.

GRUPO I. Cabeza y cráneo.

1. Cicatrices del rostro que ocasionan desfiguración facial y que alteran la presentación física personal se graduarán según la desfiguración, ya sea de carácter leve o levísimo, grave o gravísimo, desde un 2% hasta un 100%.

2. Lesiones extensas del cuero cabelludo, sin fractura del cráneo, acompañadas de pérdida de substancia: 3% a 8%.

3. Pérdida total del cabello por desprendimiento del cuero cabelludo: 45%.

4. Pérdida de dos (2) a cuatro (4) piezas dentarias, una vez terminado el trabajo de prótesis dental que el patrono debe suministrar obligatoriamente: 3%.

5. Pérdida de más de cuatro 84) piezas dentarias, una vez terminado el trabajo de prótesis que el patrono debe suministrar obligatoriamente: 8%.

6. Perturbaciones de la masticación, consecutivas a lesiones traumáticas de los maxilares: 25%.

7. Pérdida del maxilar inferior: 70%.

8. Amputación, más o menos extensa, de la lengua, con entorpecimiento de la palabra y de la deglución: 55%.

9. Trastornos de la fonación, por lesiones traumáticas de la laringe: de 35% a 55%.

10. Sordera parcial unilateral de origen traumático, debidamente comprobada por médicos especialistas: de 4% a 10%.

11. Sordera unilateral completa de origen traumático, debidamente comprobada por médicos especialistas: 80%.

12. Sordera total bilateral de origen traumático, debidamente comprobada por médicos especialistas: 80%.

13. Deformación del pabellón auricular: de 3% a 8%.

14. Deformación bilateral notoria de los pabellones auriculares o pérdida de uno o de los pabellones auriculares: 20%.

15. Dificultad respiratoria ocasionada por lesiones traumáticas de los huesos nasales: 10%.

16. Ptosis palpebral parcial, derecha o izquierda, de origen traumático: 15%.

17. Ptosis palpebral total, derecha o izquierda, de origen traumático: 45%.

18. Imposibilidad de oclusión completa de los párpados por cicatrices retráctiles: de 25% a 55%.

19. Disminución de la agudeza visual, de origen traumático hasta de cuatro décimas (4/10), por un ojo: 10%.

20. disminución de la agudeza visual de origen traumático, de cuatro o ocho décimas (4/10 a 8/10), por un ojo : 25%.

21. Pérdida de la agudeza visual, de origen traumático, de más de ocho décimas (8/10), por un ojo o enucleación del órgano: 55%.

22. Pérdida anatómica o funcional de un ojo y disminución de la agudeza visual por el otro, hasta ocho décimas (8/10): de 60% a 85%.

23. ceguera total, de origen traumático, por anulación de la función, o por enucleación: 100%.

24. Pérdida parcial de la bóveda craneana, de origen traumático, según la extensión de las lesiones. 25% a 55%. 25. Epilepsia consecutiva a grave traumatismo craneano, siempre que se compruebe la ausencia de antecedentes epilépticos: 80%.

26. Traumatismos cerebrales con sus consecuencias definitivas sobre el sistema nervioso o sobre los aparatos digestivos, de locomoción, etc.: de 80% a 100%.

27. Hemiplejía derecha, de origen traumático y de causa nerviosa central: 85%.

28. Hemiplejía derecha de origen traumático y de causa nerviosa central: 93%.

29. Rigidez del cuello por lesiones traumáticas irreparables de los músculos o cicatrices retráctiles locales: de 25% a 55%.

30. Trastornos mentales incurables, de origen traumático, debidamente comprobados por médicos especialistas: 100%.

GRUPO II. Tórax y tronco.

1. Fractura de 1 a 4 costillas, con mala consolidación que ocasiona fenómenos dolorosos, pero sin complicaciones graves: 5%.

2. Fractura de varias costillas, con mala consolidación y complicaciones viscerales: 20% a 30%.

3. Fractura mal consolidadas del omoplato izquierdo con repercusión sobre la fisiología muscular: 10% a 15%.

4. Fractura mal consolidada del omoplato derecho con repercusión sobre la fisiología muscular: 16% a 20%.

5. Fractura de algunas vértebras, con poca limitación del juego de la columna vertebral, sin repercusión apreciable sobre el sistema nervioso medular: 14% a 18%.

6. Fractura de algunas vértebras, con notoria desviación y limitación del juego de la columna: 29% a 33%.

7. Cicatrices graves retráctiles de la axila izquierda cuando dejan en aducción completa el brazo: 25%.

8. Cicatrices graves retráctiles de la axila derecha cuando dejan en aducción completa el brazo: 30%.

9. Pérdida de una glándula mamaria, por lesiones de origen traumático, en mujeres menores de cuarenta y cinco años: 10%.

10. Traumatismo de la columna vertebral con lesiones medulares que ocasionen lesiones viscerales y paraplejía: 100%.

11. Fractura mal consolidada de los huesos de la pelvis sin repercusión grave sobre el juego de la articulación de la cadera y sin graves complicaciones sobre las vísceras pelvianas: 19% a 23%.

12. Anquilosis por osteoartritis traumática de la cadera derecha o izquierda, en buena posición: 24% a 28%.

13. Luxación irreductible de la cadera derecha o izquierda (tipo posterior no complicado), de origen traumático: 24% a 28%.

14. Anquilosis de la articulación coxo-femoral derecha o izquierda, en mala posición, por osteoartritis traumática. 34% a 38%.

15. Hernia epigástrica, operada (cuando se trate de accidente de trabajo, debidamente comprobado): 3%.

16. Hernia inguinal derecha o izquierda, operada (cuando se trate de accidente de trabajo, debidamente comprobado): 10%.

17. Pérdida del riñón derecho o izquierdo por amputación quirúrgica y de origen traumático: 35%.

18. Ruptura traumática de la uretra con estrechez consecutiva: 30%.

19. Atrofia de un testículo, por orquitis traumática: 5%.

20. Amputación de un testículo, por lesión traumática. 20%.

21. Atrofia de ambos testículos, de origen traumático: 40%.

22. Amputación de ambos testículos o del miembro viril, por lesión traumática, en individuos mayores de cuarenta y cinco años: 50%.

23. Amputación de ambos testículos o del miembro viril, por lesiones traumáticas, en individuos menores de cuarenta y cinco años: 80%.

GRUPO III. Miembro superior izquierdo.

1. Pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal de cualquier dedo de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 2%.

(La pérdida de un segmento de la falange ungueal solamente se asimilará a la pérdida total de la falange cuando comprenda la uña y las partes blandas y óseas).

2. Pérdida anatómica o funcional de las dos (2) últimas falanges de cualquier dedo de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 5%.

(La pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal solamente se asimilará a la pérdida total de la falange cuando comprenda la uña y las partes blandas y óseas).

3. Pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal del pulgar de la mano izquierda: 5%.

(La pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal solamente se asimilará a la pérdida total de la falange cuando comprenda la uña y las partes blandas y óseas).

4. Pérdida anatómica o funcional de un dedo de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 10%.

5. Pérdida anatómica o funcional de dos (2) dedos de la mano izquierda, con excepción del pulgar.15%.

6. Pérdida anatómica o funcional de tres (3) dedos de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 20%.

7. Pérdida anatómica o funcional de cuatro 84) dedos de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 25%.

8. Pérdida anatómica o funcional del pulgar de la mano izquierda: 15%.

9. Pérdida anatómica o funcional del pulgar y de cualquier otro dedo de la mano izquierda: 25%.

10. Pérdida anatómica o funcional de todos los dedos de la mano izquierda: 40%.

11. Anquilosis por artritis post-traumática de cualquiera de las articulares interfalangianas, o de las metacarpo-falangianas, de los dedos de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 2%.

12. Luxación irreductible, metacarpo-falangiana, de cualquier dedo de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 2%.

13. Fractura mal consolidada de cualquier metacarpiano de la mano izquierda, con repercusión sobre la fisiología del dedo correspondiente: 2%.

14. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos izquierdos con leve repercusión sobre la fisiología de la mano. 10%.

15. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos izquierdos con grave repercusión sobre la fisiología de la mano: 20%.

16. Luxación irreductible metacarpo-flangiana del pulgar de la mano izquierda: 5%.

17. Anquilosis por artritis post-traumática de la articulación interfalangiana o de la metacarpo-falangiana del pulgar de la mano izquierda: 5%.

18. Fractura defectuosamente consolidada de los huesos del puño izquierdo, sin anquilosis pero con alteración leve de la fisiología del puño o de la mano: 5%.

19. Fractura, defectuosamente consolidada, de los huesos del antebrazo izquierdo, pero sin complicaciones graves sobre la fisiología del antebrazo del puño o de la mano. 5%.

20. Enfermedad de Duputytren, benigna, de la mano izquierda. (Contracción de la aponeurosis palmar de origen traumático). 5%.

21. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos de la mano izquierda con leve alteración de la fisiología de la mano. 10%.

22. Fractura de Colles, mal consolidada, del antebrazo izquierdo: 10%.

23. Fractura mal consolidada de los huesos del codo izquierdo sin anquilosisi y con leve limitación del juego de la articulación. 10%.

24. Fractura mal consolidada de la clavícula o de los huesos del hombro izquierdo, con repercusión leve sobre la fisiología de la articulación: 10%.

25. Luxación recidivante del hombro izquierdo, de origen traumático: 15%.

26. Fractura mal consolidada de los huesos del antebrazo izquierdo, con abolición de los movimientos de supinación y pronación: 10%.

27. Anquilosis por osteoartritis de la articulación del puño izquierdo: 15%.

28. Limitación de los movimientos del codo izquierdo por luxación o fractura: 20%.

29. Parálisis de los nervios mediano o cubital izquierdos, producida por fracturas complicadas o por neuritis traumáticas, que ocasionan la parálisis de la región correspondiente de la mano: 25%.

30. Anquilosis del codo izquierdo, en buena posición: 25%. Pseudo artrosis por fracturas de los huesos del antebrazo izquierdo: 25%.

31. Parálisis de los nervios mediano y cubital izquierdos, producida por fracturas complicadas o por neuritis traumáticas, que ocasionan la parálisis de la mano: 30%.

32. Anquilosis de la articulación del codo izquierdo, en mala posición por osteoartritis traumática: 30%.

33. Anquilosis de la articulación del hombro izquierdo, por osteaoartritis traumática: 30%.

34. Luxación irreductible del hombro izquierdo: 35%.

35. Pseudo artrosis por fractura del húmero izquierdo, 40%.

36. Pérdida anatómica, por amputación quirúrgica o traumática, por sección de la región palmar de la mano izquierda: 45%.

37. Pérdida anatómica, por amputación quirúrgica o traumática de toda la mano izquierda: 50%.

38. Parálisis del nervio radial izquierdo, producida por neuritis traumática, luxación mal corregida del hombro, callos viciosos de las fracturas del húmero, que ocasionan la parálisis de la región correspondiente del antebrazo y de la mano: 50%.

39. Amputación quirúrgica o traumática del antebrazo izquierdo, a nivel de su tercio medio: 55%.

40. Pérdida anatómica de la mano y todo el antebrazo izquierdo hasta el codo: 65%.

41. Pérdida anatómica de todo el miembro superior izquierdo: 75%.

GRUPO IV - Miembro superior derecho.

1. Pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal de cualquier dedo de la mano derecha, con excepción del pulgar: 4%.

(La pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal solamente se asimilará a la pérdida total de la falange cuando comprenda la uña y las partes blandas y óseas).

2. Pérdida anatómica o funcional de las dos (2) últimas falanges de cualquier dedo de la mano derecha, con excepción del pulgar: 10%.

(La pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal solamente se asimilará a la pérdida total de la falange cuando comprenda la uña y las partes blandas y óseas).

3. Pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal del pulgar de la mano derecha: 10%.

(La pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal solamente se asimilará a la pérdida total de la falange cuando comprenda la uña y las partes blandas y óseas).

4. Pérdida anatómica o funcional de un dedo de la mano derecha, con excepción del pulgar: 15%.

5. Pérdida anatómica o funcional de dos (2) dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar: 20%.

6. Pérdida anatómica o funcional de tres (3) dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar: 25%.

7. Pérdida anatómica o funcional de cuatro (4) dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar. 35%.

8. Pérdida anatómica o funcional del pulgar de la mano derecha: 25%.

9. Pérdida anatómica o funcional del pulgar y de cualquier otro dedo de la mano derecha: 35%.

10. Pérdida anatómica o funcional de todos los dedos de la mano derecha: 50%.

11. Anquilosis por artritis post-traumática de cualquiera de las articulaciones interfalangianas o de las metacarpofalangianas de los dedos de los dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar: 5%.

12. Luxación irreductible metacarpo-falangiana de cualquier dedo de la mano derecha, con excepción del pulgar: 5%.

13. Fractura mal consolidada de cualquier metacarpiano de la mano derecha, con repercusión sobre la fisiología del dedo correspondiente; 5%.

14. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos derechos, con leve repercusión sobre la fisiología de la mano: 15%.

15. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos derechos, con grave repercusión sobre la fisiología de la mano: 30%.

16. Luxación irreductible metacarpo-falangiana del pulgar de la mano derecha: 10%.

17. Anquilosis por artritis post-traumática de la articulación interfalangiana o de la metacarpo-falangiana del pulgar de la mano derecha: 10%.

18. Fractura defectuosamente consolidada de los huesos del puño derecho, sin anquilosis pero con leve alteración de la fisiología del puño o de la mano: 10%.

19. Fractura defectuosamente consolidada de los huesos del antebrazo derecho, pero sin complicaciones graves sobre la fisiología del antebrazo, del puño o de la mano : 15%.

20. Enfermedad de Dupuytren, benigna de la mano derecha. (Contracción de la aponeurosis palmar, de origen traumático). 10%.

21. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos de la mano derecha con leve alteración de la fisiología de la mano. 15%.

22. Fractura de Colles, mal consolidada, del antebrazo derecho: 18%.

23. Fractura mal consolidada de los huesos del codo derecho sin anquilosisi y con leve limitación del juego de la articulación. 20%.

24. Fractura mal consolidada de la clavícula o de los huesos del hombro derecho, con repercusión leve sobre la fisiología de la articulación : 20%.

25. Luxación recidivante del hombro derecho, de origen traumático : 18%.

26. Fractura mal consolidada de los huesos del antebrazo derecho, con abolición de los movimientos de supinación y pronación : 24%.

27. Anquilosis por osteoartritis de la articulación del puño derecho : 25%.

28. Limitación de los movimientos del codo derecho por luxación o fractura : 30%.

29. Parálisis de los nervios mediano o cubital derechos, producida por fracturas complicadas o por neuritis traumáticas, que ocasionan la parálisis de la región correspondiente de la mano : 35%.

30. Anquilosis del codo derecho, en buena posición : 35%.

31. Pseudo artrosis por fracturas de los huesos del antebrazo derecho : 38%.

32. Parálisis de los nervios mediano y cubital derechos, producida por fracturas complicadas o por neuritis traumáticas, que ocasionan la parálisis de la mano: 45%.

33. Anquilosis de la articulación del codo izquierdo, en mala posición por osteoartritis traumática: 45%.

34. Anquilosis de la articulación del hombro derecho, por osteaoartritis traumática: 30%.

35. Luxación irreductible del hombro derecho: 45%.

36. Pseudo artrosis por fractura del húmero derecho, 50%.

37. Pérdida anatómica, por amputación quirúrgica o traumática, por sección de la región palmar de la mano derecha: 55%.

38. Pérdida anatómica, por amputación quirúrgica o traumática de toda la mano derecha: 59%.

39. Parálisis del nervio radial derecho, producida por neuritis traumática, luxación mal corregida del hombro, callos viciosos de las fracturas del húmero, que ocasionan la parálisis de la región correspondiente del antebrazo y de la mano : 60%.

40. Amputación quirúrgica o traumática del antebrazo derecho, a nivel de su tercio medio: 65%.

41. Pérdida anatómica de la mano y todo el antebrazo derechos hasta el codo : 75%.

42. Pérdida anatómica de todo el miembro superior derecho : 80%.

GRUPO V- Miembros inferiores :

1. Pérdida anatómica de un artejo del pie derecho o izquierdo, con excepción del grueso artejo : 2%.

(La pérdida de un segmento de artejo solamente se asimilará a la pérdida total cuando comprenda la uña y las partes blandas y óseas).

2. Pérdida anatómica de dos (2) artejos del pie derecho o izquierdo, con excepción del grueso artejo : 8%,

3. Pérdida anatómica de tres (3) artejos del pie derecho o izquierdo, con excepción del grueso artejo : 12%.

4. Pérdida anatómica de cuatro 84) artejos del pie derecho o izquierdo, con excepción del grueso artejo : 18%.

5. Pérdida anatómica del grueso artejo del pie derecho o izquierdo : 5%.

6. Pérdida anatómica o funcional del grueso artejo y de cualquier otro artejo del pie derecho o izquierdo : 10%.

7. Pérdida anatómica o funcional del grueso artejo y de dos (2) artejos más del pie derecho o izquierdo : 14%.

8. Pérdida anatómica o funcional del grueso artejo y tres (3) artejos más del pie derecho o izquierdo : 19%.

9. Pérdida de cinco 85) artejos del pie derecho o izquierdo. 25%.

10. Pérdida parcial del pie derecho o izquierdo, por amputación quirúrgica o traumática, a nivel de la articulación tarso-metatarsiana : 35%.

11. Pérdida parcial del pie derecho o izquierdo, por amputación quirúrgica o traumática, a nivel de la articulación mediotarsiana : 40%.

12. Pérdida anatómica completa del pie derecho o izquierdo. 50%.

13. Disminución leve de los movimientos de la articulación del cuello del pie derecho o izquierdo, por fractura o artritis post-traumática : 5%.

14. Fractura de Dupuytren, defectuosamente consolidada, con repercusión leve sobre los movimientos del pie derecho o izquierdo : 5%.

15. Retracción incompleta del tendón de Aquiles, izquierdo o derecho : 5%.

16. Anquilosis por osteartritis post-traumática de la articulación del cuello del pie derecho o izquierdo : 15%.

17. Sección completa del tendón de Aquiles derecho o izquierdo : 25%.

18. Sección de los tendones de la pierna derecha o izquierda, con defectuosa posición del pie : 30%.

19. Callo exuberante y doloroso de una fractura de los huesos de la pierna derecha o izquierda, sin lesiones articulares funcionales del pie : 5%.

20. Acortamiento de la pierna derecha o izquierda, de uno a cuatro centímetros , por fractura mal consolidada, sin lesiones articulares ni atrofia muscular marcada : 15%.

21. Fractura mal consolidada de la pierna derecha o izquierda, con defectuosa posición del pie. 30%.

22. Amputación quirúrgica o traumática de la pierna derecha o izquierda, sin interesar la rodilla : 55%.

23. Limitación de los movimientos de la rodilla derecha o izquierda, por luxación o fractura : 20%.

24. Anquilosis por osteoartritis traumática de la rodilla derecha o izquierda, en buena posición : 30%.

25. Anquilosis de la rodilla derecha o izquierda, por osteoartritis traumática en mala posición : 45%.

26. Acortamiento de más de cuatro centímetros del miembro inferior derecho o izquierdo, por fractura consolidada en mala posición : 25%.

27. Parálisis del nervio crural derecho o izquierdo, por sección o por neuritis traumática, que produce la parálisis de la región correspondiente del muslo y de la pierna : 35%.

28. Parálisis del nervio ciático, derecho o izquierdo por sección o por neuritis traumática que produce la parálisis de la región correspondiente de la pierna y el pie. 45%.

29. Pseudo artrosis del fémur derecho o izquierdo, consecutiva a una fractura : 45%.

30. Pérdida anatómica del miembro inferior derecho o izquierdo, por amputación a nivel del tercio medio del muslo. 70%.

31. Pérdida anatómica del miembro inferior derecho o izquierdo, por amputación completa. 80%.

32. Pérdida anatómica de los dos miembros inferiores : 98%.

33. Pérdida anatómica de uno de los miembros inferiores y del miembro superior izquierdo : 95%.

34. Pérdida anatómica de uno de los miembros inferiores y del miembro superior derecho : 100%.

A los porcentajes de disminución de la capacidad laboral, anotados en los Grupos de la Tabla anterior, corresponderán las siguientes indemnizaciones :

De 1% a 3% 1 mes De 4% a 8% 2 meses De 9% a 13% 3 meses. DE 14% a 18% 4 meses De 19% a 23% 5 meses De 24% a 28% 6 meses De 29% a 33% 7 meses De 34% a 39% 8 meses De 39% a 43% 9 meses De 44% a 48% 10 meses De 49% a 53% 11 meses De 54% a 58% 12 meses De 59% a 63% 13 meses De 64% a 68% 14 meses De 69% a 72% 15 meses De 73% a 75% 16 meses De 76% a 78% 17 meses De 79% a 81% 18 meses De 82% a 84% 19 meses De 85% a 87% 20 meses De 88% a 90% 21 meses De 91% a 93% 22 meses De 94% a 96% 23 meses De 97% a 100% 24 meses.

2. Esta Tabla podrá ser modificada o adicionada, en cualquier tiempo por el Gobierno.

ARTÍCULO 210. En la aplicación de la Tabla adoptada en el artículo anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Cuando el trabajador padezca varias lesiones por causa de un accidente, que no estén clasificadas conjuntamente en ninguno de los grupos, se acumulan las prestaciones, pero sin que la cuantía total exceda de veintitrés (23) meses de salario.

2. Cuando el accidentado compruebe ser zurdo, se invierten las anotaciones de la Tabla, en razón de esa circunstancia.

3. Cuando la lesión o perturbación funcional tenga influencia especial sobre el oficio habitual del trabajador, la prestación puede ser aumentada, pero sin que la cuantía total exceda de veinticuatro (24) meses de salario, y el aumento se hará por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, previo estudio del grado de alteración de la habilidad profesional del lesionado.

ARTÍCULO 211. Los casos no comprendidos en la Tabla adoptada en el artículo 211 serán calificados por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, y en su defectos por los médicos legistas, teniendo en cuenta la analogía que puedan presentar con las lesiones clasificadas en la Tabla y la incapacidad real del lesionado.

ARTÍCULO 212. PAGO DE LA PRESTACION POR MUERTE.

1. La calidad de beneficiario de la prestación establecida en el ordinal e) del artículo 204 se demuestra mediante la prestacion de las copias de las partidas eclesiásticas o registros civiles o de las pruebas supletorias que admite la ley, más una información sumaria de testigos que acrediten quienes son los únicos beneficiarios, declarándolos por su número y nombres precisos y la razón de serlo. Comprobada así dicha calidad y hecho el pago a quienes resulten beneficiarios, el {empleador} respectivo se considera exonerado de su obligación, y en caso de que posteriormente aparecieren otros beneficiarios, aquellos que hubieren recibido el valor de la prestación están solidariamente obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan.

2. Antes de hacerse el pago de la prestación el {empleador} que la hubiera reconocido debe dar aviso público, con treinta (30) días de anticipación, indicando el nombre del fallecido y de las personas que se hubieren acreditado como beneficiarios. Tal aviso debe darse en la prensa del lugar por dos (2) veces a lo menos, y en donde no existieren publicaciones periódicas, por medio de una nota al Alcalde del Municipio, quien la dará a conocer por bando en dos días de concurso. Este aviso tiene por objeto permitir que todo posible beneficiario se presente a reclamar.

3. En el caso del último inciso del ordinal e) del artículo 204, la dependencia económica se acredita por los medios probatorios ordinarios.

ARTÍCULO 213. MUERTE POSTERIOR AL ACCIDENTE O ENFERMEDAD.

1. Cuando la muerte del trabajador ocurriere como consecuencia y efecto natural del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, dentro de los dos (2) años siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad, el {empleador} a cuyo servicio se realizó el riesgo debe pagar la prestación por muerte, pero las sumas que se hubieren pagado por razón de la incapacidad permanente, total o parcial, se descontarán de la prestación por muerte.

2. Cuando el trabajador hubiere recibido indemnización por gran invalidez, no habrá lugar al pago de la prestación por muerte.

3. No se aplica el inciso 1., cuando el trabajador falleciere estando asegurado por cuenta de otra empresa.

ARTÍCULO 214. SEGURO DE VIDA COMO PRESTACION POR MUERTE. En lugar de la prestación a que se refiere el ordinal e) del artículo 206, el patrono obligado al pago del seguro de vida colectivo, sólo debe a los beneficiarios de ese seguro, como prestación por la muerte del trabajador, el valor doblado del seguro de vida, hasta un máximo de treinta y seis (36) meses de salario, sin exceder de veinticuatro mil pesos ($ 24.000), quedando así exento de toda otra prestación por incapacidad o muerte por razón de accidente, enfermedad y seguro de vida.

(Derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994)

ARTÍCULO 215. ESTADO ANTERIOR DE SALUD. La existencia de una entidad patológica anterior (idiosincrasia, taras, discrasias, intoxicaciones, enfermedades crónicas, etc.), no es causa para la disminución de la prestación.

ARTÍCULO 216. CULPA DEL EMPLEADOR. Cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.

(

Declarada inhibida por ineptitud sustantiva de la demanda Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-336 de 2012)

ARTÍCULO 217. CALIFICACION DE INCAPACIDADES.

1. Los facultativos contratados por los {empleadores} están obligados:

a). Al realizarse el accidente, o al diagnosticarse la enfermedad profesional, a certificar si el trabajador queda o no incapacitado para continuar desempeñando sus labores, y

b). Al terminar la atención médica, a calificar la incapacidad que pueda resultar.

c). En caso de la muerte, a expedir el certificado de defunción dictaminado en él sobre la relación de casualidad entre la enfermedad profesional o accidente y la muerte.

2. Si el {empleador}, el trabajador, o las personas beneficiarias de la prestación no aceptaren la certificación médica de que se trata en el presente artículo, puede solicitar, sobre los puntos que rechazan, el dictamen de los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, o, en su defecto, de los médicos legistas. Tal dictamen es de obligatoria aceptación.

ARTÍCULO 218. SALARIO BASE PARA LAS PRESTACIONES.

1. Para el pago de las prestaciones en dinero establecida en este Capítulo, debe tomarse en cuenta el salario que tenga asignado el trabajador en el momento de realizarse el accidente o de diagnosticarse la enfermedad.

2. Si el salario no fuere fijo, se toma en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en el año de servicios anterior al accidente o la enfermedad, o todo el tiempo de trabajo si fuere menor.

ARTÍCULO 219. SEGURO POR RIESGOS PROFESIONALES. El {empleador} puede asegurar, íntegramente a su cargo, en una compañía de seguros, los riesgos por accidentes de trabajo y enfermedad profesional de sus trabajadores; pero en todo caso, el {empleador} es quien debe al trabajador o a sus beneficiarios las prestaciones que en este Capítulo se establecen.

ARTÍCULO 220. AVISO AL JUEZ SOBRE LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE.

1. Para los efectos de información en la controversia a que pueda dar lugar el accidente, cualquiera que sean sus consecuencias, el {empleador} debe dar un aviso suscrito por él o quien lo represente, al juez del trabajo del lugar, o en su defecto al juez municipal, donde conste el día, hora y lugar del accidente, como se produjo, quienes lo presenciaron, el nombre de la víctima, el salario que devengaba el día del accidente y la descripción de la lesión o perturbación, firmada por el facultativo que asista al trabajador.

2. La información de que se trata este artículo debe darse dentro de los ocho (8) días siguientes al de la ocurrencia del accidente.

ARTÍCULO 221. AVISO QUE DEBE DAR EL ACCIDENTADO.

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo esta en la obligación de dar inmediatamente aviso al {empleador} o a su representante. El {empleador} no es responsable de la agravación de que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.

ARTÍCULO 222. REVISION DE LA CALIFICACION. Dentro de los tres (3) años subsiguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional, y en caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador puede solicitar la revisión de la calificación de la incapacidad si ésta se ha agravado, a efecto de obtener el aumento de la prestación que corresponda al grado de agravación de la incapacidad primitivamente fijada.

ARTÍCULO 223. EXONERACION DE PAGO.

1. Las normas de este capítulo no se aplican:

a). A la industria puramente familiar, que es aquella en la cual solo trabajan el jefe de familia, su cónyuge y sus descendientes.

b). A los trabajadores accidentales o transitorios.

(Literal b, derogado con la entrada en vigencia del Decreto 1295 de 1994, según lo dispone la Corte Constitucional en la Sentencia C-823 de 2006.

c). A los talleres de artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de cinco (5) trabajadores extraños a su familia. Si son seis (6) o más los trabajadores extraños a la familia del artesano, el taller entra en la clasificación de los artículos 224 a 226, según su capital.

d). Al servicio doméstico.

2. En las actividades mencionadas en el presente artículo, los {empleadores} sólo están en la obligación de prestar los primeros auxilios y suministrar el tratamiento y las medicinas de urgencia en caso de accidente de trabajo o ataque súbito de enfermedad profesional.

ARTÍCULO 224. EMPRESAS DE CAPITAL INFERIOR A DIEZ MIL PESOS ($10,000). Las empresas de capital inferior a diez mil pesos ($ 10.000), no están obligadas por las normas de este Capítulo; pero en caso de accidente de trabajo o ataque súbito de enfermedad profesional, están en la obligación de prestar los primeros auxilios y suministrar el tratamiento y medicinas de urgencia, así como los medios necesarios para el traslado del trabajador al puesto de socorro, hospital o servicio médico más cercano. También están en la obligación de pagar las dos terceras (2/3) partes del salario en los casos de incapacidad temporal, hasta por tres (3) meses.

ARTÍCULO 225. EMPRESAS DE CAPITAL MAYOR DE DIEZ MIL PESOS ($10,000) Y MENOS DE CINCUENTA MIL PESOS ($50,000). Las empresas de capital igual o superior a diez mil pesos ($ 10.000) y menor de cincuenta mil pesos ($ 50.000) no están obligadas por las normas de este Capítulo, pero en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional tienen las obligaciones establecidas en el artículo anterior y la de suministrar la asistencia de que trata el ordinal 1o. del artículo 206, hasta por seis (6) meses.

ARTÍCULO 226. EMPRESAS DE CAPITAL MAYOR DE CINCUENTA MIL PESOS ($50,000) Y MENOR DE CIENTO VEITICINCO MIL PESOS ($125,000). Las empresas cuyo capital sea o exceda de cincuenta mil pesos ($ 50.000), sin pasar de ciento veinticinco mil pesos ($ 125.000), están obligadas a las prestaciones completas de que tratan los ordinales 1o. y 2o., letra a) del artículo 206 y a las establecidas en el ordinal 2o., letras b) a e) del mismo artículo, pero disminuidas en un cincuenta por ciento (50%). Esta disminución se aplica también en el caso del artículo 216.

CAPITULO III.

AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL.

ARTÍCULO 227. VALOR DE AUXILIO. En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el {empleador} le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del salario por el tiempo restante.

(Declarado condicionalmente EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-543 de 2007, en el entendido que el auxilio monetario por enfermedad no profesional no podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente)

ARTÍCULO 228. SALARIO VARIABLE. En caso del que el trabajador no devengue salario fijo, para pagar el auxilio por enfermedad a que se refiere este Capítulo se tiene como base el promedio de lo devengado en el año de servicio anterior a la fecha en cual empezó la incapacidad, o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un (1) año.

ARTÍCULO 229. EXCEPCIONES. Las normas de este Capítulo no se aplican:

a). A la industria puramente familiar.

b). A los trabajadores accidentales o transitorios

(Declarada inhibida para pronunciarse de fondo (para emitir pronunciamiento de fondo en relación con los artículos 229, literal b, del Código Sustantivo del Trabajo, por carencia actual de objeto.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-826 de 2006)

(Declarada inhibida para pronunciarse de fondo (229, literal b), del Código Sustantivo del Trabajo, por carencia actual de objeto) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-823 de 2006)

c). A los artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de cinco (5) trabajadores permanentes extraños a su familia,

d). A los criados* domésticos, los cuales tienen derecho a la asistencia médica y farmacéutica corriente en caso de cualquier enfermedad y al pago íntegro de su salario en caso de incapacidad para desempeñar sus labores a consecuencia de enfermedad, todo hasta por un (1) mes.

(Declarada inexequible la expresión... (Literal d)- "y al pago íntegro de su salario en caso de incapacidad para desempeñar sus labores a consecuencia de enfermedad, todo hasta por un (1) mes") Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-1004 de 2005)

(Declarada inhibida para emitir pronunciamiento de fondo Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-823 de 2006)

NOTA: Las expresiones "amos", "criados" y "sirvientes" del artículo 2349 del Código Civil fueron declaradas INEXEQUIBLES... En adelante se entenderá que en reemplazo de la expresión "amos" deberá utilizarse el vocablo "empleador" y en reemplazo de las expresiones "criados" y "sirvientes", el término "trabajadores".

(Ver Art. 28 de la Ley 100 de 1993)

CAPITULO IV.

CALZADO Y OBEROLES PARA TRABAJADORES.

ARTÍCULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO. Todo patrono que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, debe suministrar cada seis (6) meses, los días treinta (30) de junio y veinte (20) de diciembre, en forma gratuita, un (1) par de zapatos de cuero o caucho, a todo trabajador cuya remuneración sea inferior a ciento veintiún pesos ($121.00) mensuales.

Tienen derecho a esta prestación el trabajador que en cada periodo semestral haya cumplido más de tres meses al servicio del patrono.

(Modificado por el Art. 9 del Decreto 617 de 1954)

ARTÍCULO 231. CONSIDERACION DE HIJOS Y OTRAS PERSONAS. Al trabajador de remuneración superior a ciento veintiún pesos ($ 121) y que tenga hijos o personas a cuya subsistencia deba atender, según la ley, y atienda efectivamente, se le toma en cuenta la cantidad de siete pesos ($ 7) por cada uno de sus hijos o de tales personas, y esa suma se resta de su salario. Si la cantidad restante resultare inferior a ciento veintiún pesos ($ 121) mensuales, el trabajador disfruta de las prestaciones establecidas en el artículo anterior.

(Derogada por el Ar. 9 de la Ley 11 de 1984)

ARTÍCULO 232. SUMINISTRO DE OVEROLES. Todo patrono que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes debe suministrar cada seis meses, los días 30 de junio y 20 de diciembre, en forma gratuita, un overol o vestido adecuado para el trabajo que desempeñe, a todo trabajador que se halle en las condiciones de salario a que se refieren los dos artículos anteriores.

ARTÍCULO 233. USO DE LOS ZAPATOS Y OVEROLES. El trabajador queda obligado a destinar a su uso personal el calzado y los overoles que le suministre el patrono, y en el caso de que así no lo hiciere, éste quedará eximido de hacerle el suministro por el período semestral siguiente.

ARTÍCULO 234. PROHIBICION DE LA COMPENSACION EN DINERO. Queda prohibido a los {empleadores} pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo.

(Declarado EXEQUIBLE por las razones expuestas Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-710 de 1996)

ARTÍCULO 235. REGLAMENTACION. El Ministerio del Trabajo reglamentara la forma como los {empleadores} deben cumplir con las

prestaciones establecidas en este capítulo y la manera como deben acreditar ese cumplimiento.

CAPITULO V.

PROTECCION A LA MATERNIDAD Y PROTECCION DE MENORES.

ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA éPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO. Artículo modificado por el artículo 1° de la Ley 1822 de 2017.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

PARÁGRAFO 2°. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas

La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

PARÁGRAFO 3°. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5°) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con

el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.

PARÁGRAFO 4°. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se regirá por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.

2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.

3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.

4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.

3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.

4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.

b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.

c) La indicación del día desde el cual empezarían las licencias de cada uno.

d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el titulo VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

PARÁGRAFO 5°. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se regirá por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.

2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.

3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se

regirá acorde con la normatividad vigente.

4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4° del presente artículo.

Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.

b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y

c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley. Superado este periodo de tiempo el Presidente de la República conservará su facultad reglamentaria.

(Modificado por el Art. 2 de la Ley 2114 de 2021)

jurisprudencia

(Modificado por el Art. 1 de la Ley 1822 de 2017))

(Modificado por el Art. 1 de la Ley 1468 de 2011)

ARTÍCULO 237. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al {empleador} un certificado médico sobre lo siguiente:

a). La afirmación de que la trabajadora a sufrido un aborto o paro prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y

b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

ARTÍCULO 238. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.

1. El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de veinte (20) minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

(Numeral 1, modificado por el Art. 7 del Decreto 13 de 1967)

2. El {empleador} está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los {empleadores} deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

4. Los {empleadores} pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de qué trata el inciso anterior.

ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

(Declarado EXEQUIBLE condicionado (numeral 1 en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al (al) (la) trabajador (a) que tenga la condición de cónyuge, compañero (a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel (la).) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-005 de 2017)

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

(Numeral 2, modificado por el Art. 1 de la Ley 2141 de 2021)

jurisprudencia

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo , fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

(Numeral 3, modificado por el Art. 1 de la Ley 2141 de 2021)

jurisprudencia

4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término

5. Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.

(Modificado por el Art. 2 de la Ley 1822 de 2017)

Modificado por el Art. 2 de la Ley 1468 de 2011)

Modificado por el Art. 35 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.

(Numeral 1, modificado por el Art. 2 de la Ley 2141 de 2021)

jurisprudencia

(Declarada EXEQUIBLE la expresión... (Numeral 1- " el patrono necesita la autorización del inspector del trabajo, o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario") Sentencia de la Corte Constitucional C-710 de 1996)

(Declarado EXEQUIBLE condicionado (numeral 1, en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al (al) (la) trabajador (a) que tenga la condición de cónyuge, compañero (a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel (la).) Sentencia de la Corte Constitucional C-005 de 2017)

(Declarada EXEQUIBLE la expresión... (Numeral 1- "el patrono necesita la autorización del inspector del trabajo, o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario") Sentencia de la Corte Constitucional C-710 de 1996)

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículo 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

ARTÍCULO 241. NULIDAD DEL DESPIDO

"1. El patrono está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

(Declarada EXEQUIBLE la expresión... ("y a las mujeres") Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-139 de 2018)

"2. No producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas

(Modificado por el Art. 8 del Decreto 13 de 1967)

ARTÍCULO 241 A. Medidas antidiscriminatorias en materia laboral.

1. Pruebas de embarazo. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en dónde realizar dichos exámenes. En todo caso, el centro médico o laboratorio que se escoja deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT) de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.

2. Entrevistas de trabajo. La realización de preguntas relacionadas con planes y reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria.

El empleador que realice preguntas discriminatorias en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT), de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo.

(Adicionado por el Art. 3 de la Ley 2114 de 2021)

ARTÍCULO 242. TRABAJOS PROHIBIDOS

"1. Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, salvo que se trate de una empresa en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

"2. Queda prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

"3. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

ARTÍCULO 243. INCUMPLIMIENTO. En caso de que el empleador no cumpla con la obligación de otorgar los descansos remunerados de que tratan los artículos 236 y 237, la trabajadora tiene derecho, como indemnización, al doble de la remuneración de los descansos no concedidos.

ARTÍCULO 244. CERTIFICADOS MEDICOS. A solicitud de la trabajadora interesada, los certificados médicos necesarios según este capitulo deben ser expedidos gratuitamente por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y por los de todas las entidades de Higiene, de carácter oficial.

ARTÍCULO 245. SALAS-CUNAS.

1. En las empresas en donde presten servicios más de cincuenta (50) trabajadoras, el patrono está en la obligación de fundar y sostener una sala-cuna destinada a los hijos menores de dos (2) años de dichas trabajadoras.

2. Los patronos de distintas fábricas pueden asociarse para establecer salas-cunas centrales.

3. Las salas-cunas de que trata este artículo deben tener servicio médico y enfermera permanente para el cuidado y alimentación de los niños y están bajo la vigilancia de los Ministerios de Trabajo e Higiene, a los cuales deben rendir todos los informes que les sean solicitados.

4. Los patronos pueden celebrar contratos con los centros de Protección Infantil de carácter oficial, para que presten a los hijos de sus trabajadoras los servicios de que trata este artículo.

(Derogado por el artículo 11 de la Ley 27 de 1974)

ARTÍCULO 246. COMPUTO DEL NUMERO DE TRABAJADORAS. Para el cómputo del número de trabajadoras de que trata el artículo anterior se tomará en cuenta el total de las que presten sus servicios en una misma empresa, aún cuando el trabajo se desarrolle en distintos establecimientos o locales de un mismo lugar.

(Derogado por el Art. 11 de la Ley 27 de 1974)

CAPITULO VI.

GASTOS DE ENTIERRO DEL TRABAJADOR.

ARTÍCULO 247. REGLA GENERAL. Todo {empleador} esta obligado a pagar los gastos de entierro de cualquiera de sus trabajadores hasta una suma equivalente al salario del último mes. Este precepto no se aplica a los trabajadores accidentales o transitorios.

(Declarada inhibida para pronunciarse de fondo (para emitir pronunciamiento de fondo en relación con los artículos 229, literal b, del Código Sustantivo del Trabajo, por carencia actual de objeto.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-826 de 2006)

(Declarada inhibida para pronunciarse de fondo (Para emitir pronunciamiento de fondo en relación con los artículos 247 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo, por carencia actual de objeto.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-826 de 2006)

(Declarada inhibida para emitir pronunciamiento de fondo (Parcial) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-825 de 2006)

(Declarada inhibida para emitir pronunciamiento de fondo ((Parcial)) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-823 de 2006)

(Declarada inhibida para pronunciarse de fondo (247 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo, por carencia actual de objeto) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-823 de 2006)

ARTÍCULO 248. SALARIO VARIABLE. En caso de que el trabajador no tuviere salario fijo se aplica la norma del artículo 228.

CAPITULO VII.

AUXILIO DE CESANTIA.

ARTÍCULO 249. REGLA GENERAL. Todo {empleador} está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

ARTÍCULO 250. PERDIDA DEL DERECHO.

1. El trabajador perderá el derecho de auxilio de cesantías cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas:

a). Todo acto delictuoso cometido contra el {empleador} o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero en afinidad, o el personal directivo de la empresa;

b). Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo,

c). El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.

2. En estos casos el {empleador} podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.

(Declarado EXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-710 de 1996)

ARTÍCULO 251. EXCEPCIONES A LA REGLA GENERAL. El artículo 249 no se aplica:

a). A la industria puramente familiar;

b). A los trabajadores accidentales o transitorios.

(Declarado INEXEQUIBLE parcialmente (Literal b) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-823 de 2006)

(Declarado INEXEQUIBLE (literal b) del artículo 251 del Código Sustantivo del Trabajo.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-823 de 2006)

(Estarse a lo resuelto (En la sentencia C-823 de 2006, M.P. Jaime Córdoba Triviño, en cuanto declaró INEXEQUIBLE el literal b del artículo 251 del Código Sustantivo del Trabajo.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-826 de 2006)

c). A los artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de cinco (5) trabajadores permanentes extraños a su familia.

(Declarado INEXEQUIBLE (el literal c)) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-432 de 2020)

ARTÍCULO 252. CESANTIA RESTRINGIDA.

1. Los trabajadores del servicio doméstico, los de empresas industriales de capital inferior a veinte mil pesos ($20.000) y los de empresas agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a sesenta mil pesos ($60.000) tienen derecho a un auxilio de cesantía equivalente a quince (15) días de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año; pero en lo demás quedan sujetos a las normas sobre este auxilio.

(Declarado INEXEQUIBLE en el aparte ... (Numeral 1 del artículo 252 del Código Sustantivo del Trabajo, en la parte que dice: "Los trabajadores del servicio doméstico, los de empresas industriales de capital inferior a veinte mil pesos ($20.000) y los de empresas

agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a sesenta mil pesos ($60.000) tienen derecho a un auxilio de cesantía equivalente a quince (15) días de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año".) Sentencia de la Corte Constitucional C-051 de 1995)

2. Para la liquidación de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico solo se computará el salario que reciban en dinero.

(Declarada INEXEQUIBLE la expresión... (Numeral 2- "sólo") Sentencia de la Corte Constitucional C-310 de 2007)

(Declarado exequible bajo el entendido... (El resto del numeral 2- en el en el entendido que el auxilio de cesantía siempre se pagará en dinero y en ningún caso será inferior a un salario mínimo legal mensual vigente, por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año.) Sentencia de la Corte Constitucional C-310 de 2007)

3. El tiempo servido antes del primero (1o.) de enero de 1951 por todos aquellos trabajadores que tuvieron restringido el derecho de cesantía en virtud de la legislación vigente hasta esa fecha, se liquidará de acuerdo con dicha legislación.

ARTÍCULO 253. 1. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador. Los aumentos de salario que se hagan a partir de la vigencia de este Código sólo afectarán el cómputo de la cesantía durante los tres (3) años anteriores a la fecha de cada aumento.

2. En los salarios variables se entenderá que ha habido aumento cuando el promedio mensual de lo devengado por el trabajador en un (1) año es superior al promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior.

(Modificado por el Art. 17 del Decreto 2351 de 1965)

ARTÍCULO 254. PROHIBICION DE PAGOS PARCIALES. Se prohíbe a los empleadores efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados, y si los efectuaren perderán las sumas pagadas, sin que puedan repetir lo pagado.

ARTÍCULO 255. TRABAJADORES LLAMADOS A FILAS. Los trabajadores que entren a prestar servicio militar, por llamamiento ordinario o en virtud de convocatoria de reservas, tienen derecho a que se les liquide y pague parcial y definitivamente el auxilio de cesantía, cualquiera que sea el tiempo de trabajo y sin que se extinga su contrato conforme a lo dispuesto en el ordinal 5o. del artículo 51.

ARTÍCULO 256. 1.Los trabajadores podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda, siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos.

2. Los empleadores pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantía para los mismos fines.

3. Los préstamos, anticipos y pagos a que se refieren los numerales anteriores se aprobarán y pagarán directamente por el empleador cuando el trabajador pertenezca al régimen tradicional de cesantías, y por los fondos cuando el trabajador pertenezca al régimen de cesantía previsto en la Ley 50 de 1990 y la Ley 91 de 1989, que hace referencia al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, previa solicitud por escrito del trabajador, demostrando además, que estas van a ser invertidas para los fines indicados en dichos numerales.

Formulada la solicitud de pago parcial de cesantías por el trabajador con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo privado de cesantías, según el caso, deberá aprobar y pagar el valor solicitado dentro del término máximo de cinco (5) días hábiles. Vencido este plazo sin que se haya realizado el pago, el trabajador solicitará la intervención del Ministerio de la Protección Social, para que ordene al empleador o al fondo privado realizar el pago correspondiente, so pena de incurrir en la imposición de multas.

(Numeral 3, Modificado por el Art. 21 de la Ley 1429 de 2010)

(Modificado por el Art. 18 del Decreto 2351 de 1965)

ARTÍCULO 257. PATRIMONIO DE FAMILIA. Las casas de habitación adquiridas por el trabajador antes o dentro de la vigencia de este código, con el auxilio de cesantía, en todo o en parte, no constituyen por ese solo hecho patrimonio familiar inembargable.

ARTÍCULO 258. MUERTE DEL TRABAJADOR. El auxilio de cesantía en caso de muerte del trabajador no excluye el seguro de vida obligatorio y cuando aquél no exceda del equivalente a cincuenta (50) veces el salario mínimo mensual más alto, se pagará directamente por el patrono de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo"

(Modificado por el Art. 11 de la Ley 11 de 19849

TITULO IX.

PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES.

CAPITULO I.

INTRODUCCION.

ARTÍCULO 259. REGLA GENERAL.

1. Los {empleadores} o empresas que se determinan en el presente Título deben pagar a los trabajadores, además de las prestaciones comunes, las especiales que aquí se establecen y conforme a la reglamentación de cada una de ellas en su respectivo capítulo.

2. Las pensiones de jubilación, el auxilio de invalidez y el seguro de vida colectivo obligatorio dejaran de estar a cargo de los {empleadores}

cuando el riesgo correspondiente sea asumido por el Instituto de los Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

(Declarado EXEQUIBLE (inciso 2°) Mediante Sentencia de la Corte Suprema de Justicia Sentencia 971. de 1982)

ARTÍCULO 260. DERECHO A PENSION. 1. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos ($ 800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o pensión de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

(Texto subrayado fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional Mediante Sentencia C-862 de 2006, en el entendido que el salario base para la liquidación de la primera mesada pensional de que trata este precepto, deberá ser actualizado con base en la variación del índice de Precios al Consumidos, IPC, certificado por el DANE.)

2. El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicio

(Numeral declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional Mediante Sentencia C-862 de 2006, en el entendido que el salario base para la liquidación de la primera mesada pensional de que trata este precepto, deberá ser actualizado con base en la variación del índice de Precios al Consumidos, IPC, certificado por el DANE.)

(Derogado por el Art. 289 de la Ley 100 de 1993.)

ARTÍCULO 261. CONGRUA SUBSISTENCIA. 1. Se entiende que el trabajador dispone de medios suficientes para su congrua subsistencia cuando deriva o llega a derivar renta de su propio peculio o por su propia actividad en cuantía igual o mayor a la de la pensión de jubilación que le corresponda o llegara a corresponderle. En estos casos el trabajador no tiene derecho a la pensión o puede suspenderse su pago hasta cuando se demuestre que los motivos de la suspensión han desaparecido.

2. No se toma en cuenta para los efectos de este artículo el solo uso o goce de la casa propia del trabajador.

(Derogado por el Art. 14 de la Ley 171 de 1961)

ARTÍCULO 262. CONGELACION DEL SALARIO BASE. Si después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, se mantiene prórroga o renueva el respectivo contrato de trabajo, las modificaciones que tenga el salario durante el período posterior no se toman en cuenta para el cómputo de la pensión de jubilación, sino solamente para efectos de la liquidación de la cesantía correspondiente.

(Derogado por el Art. 14 de la Ley 171 de 1961)

ARTÍCULO 263. PROCEDIMIENTO. Las empresas obligadas a pagar jubilación deben señalar en reglamento especial el procedimiento para obtener el reconocimiento de la pensión y las condiciones exigidas por este Código para tener derecho a ella.

ARTÍCULO 264. ARCHIVOS DE LAS EMPRESAS.

1. Las empresas obligadas al pago de la jubilación deben conservar en sus archivos los datos que permitan establecer de manera precisa el tiempo de servicio de sus trabajadores y los salarios devengados.

2. Cuando los archivos hayan desaparecido o cuando no sea posible probar con ellos el tiempo de servicio o el salario, es admisible para aprobarlos cualquiera otra prueba reconocida por la ley, la que debe producirse ante el juez del Trabajo competente, a solicitud escrita del interesado y con intervención de la empresa respectiva.

ARTÍCULO 265. PRUEBA DE LA SUPERVIVENCIA. La empresa puede exigir, para hacer el pago de la pensión, la presentación personal del jubilado, a menos que se halle imposibilitado por enfermedad debidamente comprobada, o que se encuentre en lugar distinto del domicilio de la empresa, en cuyo caso puede exigir previamente que se compruebe la supervivencia del jubilado, acreditada por un certificado del Alcalde del Municipio donde resida.

ARTÍCULO 266. CONCURRENCIA CON CESANTIA. La pensión de jubilación excluye el auxilio de cesantía, menos en cuanto a los anticipos, liquidaciones parciales o préstamos que se le hayan hecho lícitamente al trabajador, cuya cuantía se irá deduciendo de la pensión de jubilación en cuotas que no excedan del veinte por ciento (20%) de cada mensualidad. con todo, cuando la jubilación ocurriere después de un tiempo de servicios mayor de veinte (20) años, el trabajador recibirá, además de la jubilación, la cesantía correspondiente al mayor tiempo de servicio.

(Modificado por el Art. 20 del Decreto 2351 de 1965)

ARTÍCULO 267. PENSIÓN SANCIÓN. El trabajador no afiliado al Sistema General de Pensiones por omisión del empleador, que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente Ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad si es hombre, o 55 años de edad si es mujer, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de 15 años de dichos servicios, la pensión se pagara cuando el trabajador despedido cumpla cincuenta y cinco (55) años de edad si es hombre, o 50 años de edad si es mujer, o desde la fecha del despido, si ya los

hubiere cumplido.

La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos para acceder a la pensión de vejez en el régimen de prima media con prestación definida y se liquidará con base en el promedio devengado en los últimos diez (10) años de servicios, actualizado con base en la variación del índice de precios al consumidor certificada por el DANE.

PARAGRAFO 1°.Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los servidores públicos que tengan la calidad de trabajadores oficiales y a los trabajadores del sector privado.

PARAGRAFO 2°.Las pensiones de que trata el presente artículo podrán ser conmutadas con el Instituto de Seguros Sociales.

PARAGRAFO 3°.A partir del 1°. de enero del año 2014 las edades a que se refiere el presente artículo, se reajustarán a sesenta y dos (62) años si es hombre y cincuenta y siete (57) años si es mujer, cuando el despido se produce después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, y a sesenta (60) años si es hombre y cincuenta y cinco (55) años si es mujer, cuando el despido se produce después de quince (15) años de dichos servicios.

(Modificado por el Art. 133 de la Ley 100 de 1993)

(Declarado EXEQUIBLE ("no afiliado al sistema general de pensiones por omisión del empleador",) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-372 de 1998)

ARTÍCULO 268. Lo dispuesto en este Capítulo no se aplica a los trabajadores ferroviarios que en cuanto a jubilación se regirán por el estatuto especial que posteriormente se dicte. Mientras tanto, continúan rigiendo las disposiciones vigentes en la actualidad.

(Derogado por el Art. 289 de la Ley 100 de 1993)

ARTÍCULO 269. RADIOPERADORES. Operadores de radio, cable y similares. 1. Los Operadores de radio, de cable y similares que presten servicios a los patronos de que trata este Capítulo, tienen derecho a la pensión dejubilación, aquí regulada, después de veinte (20) años continuos odiscontinuos de trabajo, cualquiera que sea su edad.

2. La calidad de similares de que trata el numeral 1 de este artículo, será declarada, en cada caso, por la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo.

(Derogado por el Art. 289 de la Ley 100 de 1993)

ARTÍCULO 270. OTRAS EXCEPCIONES. Lo dispuesto en el artículo anterior se aplica a los aviadores de empresas comerciales, a los trabajadores de empresas mineras que presten sus servicios en socavones, y a los dedicados a labores que realicen a temperaturas anormales.

(Derogado por el Art. 289 de la Ley 100 de 1993)

ARTÍCULO 271 PENSION CON QUINCE (15) AñOS DE SERVICIO Y CINCUENTA (50) AñOS DE EDAD. Los trabajadores que hayan servido no menos de quince (15) años continuos en las actividades indicadas en los dos artículos anteriores, tienen derecho a la jubilación al llegar a los cincuenta (50) años de edad, siempre que en esa fecha se encuentren al servicio de la respectiva empresa.

(Derogado por el Art. 289 de la Ley 100 de 1993)

ARTÍCULO 272. EXCEPCION ESPECIAL. 1. Los profesionales y ayudantes de establecimientos particulares dedicados al tratamiento de la tuberculosis tienen derecho a la pensión de jubilación cumplir quince (15) años de servicios continuos, cualquiera que sea su edad.

2. Si el servicio ha sido discontinuo la pensión se reconoce después de haber completado veinte (20) años de servicio y cincuenta (50) años de edad.

(Derogado por el Art. 289 de la Ley 100 de 1993)

ARTÍCULO 273. NOCION DE CONTINUIDAD. La continuidad o discontinuidad a que aluden los artículos 269, 270, 271 y 272, no se refiere al contrato de trabajo si no a la actividad o profesión de que se trate.

ARTÍCULO 274. El pago de la pensión puede suspenderse, y retenerse las sumas que correspondan, en los casos de delitos contra el {empleador} o contra los directores o trabajadores del establecimiento, por causa o con ocasión del trabajo, así como en los casos de graves daños causados al {empleador}, establecimiento o empresa, hasta que la justicia decida sobre la indemnización que el trabajador debe pagar, a la cual se le aplicará en primer término el valor de las pensiones causadas y que se causen, hasta su cancelación total.

(Declarado INEXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-247 de 2001)

ARTÍCULO 275. PENSION EN CASO DE MUERTE.

1. Fallecido un trabajador jubilado, su cónyuge y sus hijos menores de diez y ocho (18) años tendrán derecho a recibir la mitad de la respectiva pensión durante dos (2) años contados desde la fecha del fallecimiento, cuando el trabajador haya adquirido el derecho dentro de las normas de este Código, lo esté disfrutando en el momento de la muerte, y siempre que aquellas personas no dispongan de medios suficientes para su congrua subsistencia.

2. Esta pensión se distribuye así: en concurrencia de viuda con hijos, la primera recibe una mitad y los segundos la otra mitad; si hay hijos naturales, cada uno de éstos lleva la mitad de la cuota de uno legítimo; a falta de hijos todo corresponde al cónyuge, y en defecto de éste, todo corresponde a los hijos.

3. A falta de cónyuge y de hijos, tienen derecho por mitades, a la pensión de que trata este artículo, los padres o los hermanos inválidos o las hermanas solteras del fallecido, siempre que no disfruten de medios suficientes para su congrua subsistencia y hayan dependido exclusivamente del jubilado.

4. La cuota del grupo que falte pasa al otro, y el beneficiario único de un grupo lleva todo lo de éste.

5. Los beneficiarios de que trata este artículo gozarán de este derecho con la sola comprobación del parentesco mediante las copias de las respectivas partidas civiles o eclesiásticas y la prueba sumaria de que llenan los demás requisitos.

ARTÍCULO 276. SEGUROS. Autorizase a las empresas obligadas al pago de la jubilación de que trata este Capítulo para que contraten el pago de las pensiones de jubilación con compañías aseguradoras de reconocida solvencia, establecidas en el país y aceptadas por la Superintendencia Bancaria, pero la responsabilidad de esta obligación queda, en todo caso a cargo del respectivo {empleador}.

CAPITULO III.

AUXILIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL E INVALIDEZ.

ARTÍCULO 277. DERECHO AL AUXILIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL. Todo trabajador que preste servicios a una empresa de capital de (800.000) o superior, que sufra una incapacidad para desempeñar sus labores por causa de enfermedad no profesional, tendrá derecho, además del auxilio monetario establecido en el artículo 227, a la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria necesaria, hasta por seis (6) meses.

ARTÍCULO 278. AUXILIO DE INVALIDEZ.

1. Si como consecuencia de la enfermedad no profesional o por lesión distinta de accidente de trabajo o por debilitamiento de las condiciones físicas o intelectuales, no provocados intencionalmente le sobrevine al trabajador una invalidez que lo incapacite para procurarse una remuneración mayor de un tercio de la que estuviere devengado, tendrá derecho, además, a las siguientes presentaciones en dinero:

a). En caso de invalidez permanente parcial, a una suma de uno (1) a diez (10) meses de salario que graduará el médico al calificar la invalidez;

b). En caso de invalidez permanente total, tendrá derecho a una pensión mensual de invalidez equivalente a la mitad del salario promedio mensual del último año, hasta por treinta meses (30) meses y mientras la invalidez subsista.

c). En caso de gran invalidez, el trabajador tendrá derecho, a una pensión mensual de invalidez equivalente a la de jubilación o vejez, durante treinta (30) meses.

2. Si el trabajador tuviere más de cincuenta y cinco (55) años de edad o los cumpliere durante la invalidez y tuviere más de quince (15) años de servicios continuos o discontinuos en la misma empresa, la pensión de invalidez se convertirá en pensión de jubilación o vejez.

ARTÍCULO 279. La pensión mensual de invalidez no podrá en ningún caso ser inferior a sesenta pesos ($60) ni exceder de seiscientos pesos ($600).

(Modificado por el Art. 34 de la Ley 100 de 1993)

(Declarada inhibida Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-710 de 1996)

ARTÍCULO 280. DECLARATORIA Y CALIFICACION. Para la declaratoria de invalidez y su calificación se procede en la misma forma que para los casos de enfermedades profesionales en lo pertinente.

ARTÍCULO 281. PAGO DE LA PENSION.

1. La pensión de invalidez se paga provisionalmente durante el primer año de incapacidad, pudiendo examinarse periódicamente al inválido con el fin de descubrir las incapacidades en evolución, evitar la simulación y controlar su permanencia. Vencido ese año se practicará examen médico y cesará la pensión si el inválido ha recuperado mas de la tercera parte de su primitiva capacidad de ganancia.

2. Sin embargo, puede cancelarse la pensión en cualquier tiempo en que se demuestre que el inválido ha recuperado más de la tercera parte de su primitiva capacidad de ganancia.

ARTÍCULO 282. TRATAMIENTO OBLIGATORIO.

1. Es obligatorio para el trabajador el tratamiento médico prescrito, especialmente el quirúrgico, cuando de acuerdo con la apreciación médica conduzca a la curación.

2. La renuncia injustificada a cumplir con las prescripciones médicas priva del auxilio correspondiente.

ARTÍCULO 283. RECUPERACION O REEDUCACION.

1. La empresa puede procurar la recuperación o reeducación de sus trabajadores inválidos, a su costo, a fin de habilitarlos para desempeñar

oficios compatibles con su categoría anterior en la misma empresa, con su estado de salud y con sus fuerzas y aptitudes y para obtener una remuneración igual a la de ocupaciones semejantes en la misma empresa o en la región.

2. El suministro de aparato de ortopedia y prótesis sólo es obligatorio cuando conduzca, según dictamen médico, a la recuperación o reeducación total o parcial del trabajador.

3. Si lograda la recuperación o reeducación, según dictamen médico, el interesado se niega a trabajar en la empresa, en las condiciones establecidas en el inciso 1o., o si se opone a la recuperación o reeducación, se extingue el derecho al auxilio de invalidez.

ARTÍCULO 284. INCOMPATIBILIDAD CON EL AUXILIO POR ENFERMEDAD. Al declararse por el médico el estado de invalidez, cesan las prestaciones por enfermedad y empezarán a pagarse las correspondientes al auxilio de invalidez.

CAPITULO IV.

ESCUELAS Y ESPECIALIZACION.

ARTÍCULO 285. ESCUELAS PRIMARIAS. Las empresas de capital de ochocientos mil pesos (800.000) o superior, están obligadas a establecer y sostener escuelas primarias para los hijos de sus trabajadores cuando los lugares de los trabajos estén situados a más de dos (2) kilómetros de las poblaciones en donde funcionen las escuelas oficiales y siempre que en dichos sitios hayan al menos veinte (20) de esos niños en edad escolar.

ARTÍCULO 286. ESTUDIOS DE ESPECIALIZACION TECNICA. Las empresas de que trata el artículo anterior están obligadas a costear permanentemente estudios de especialización técnica relacionados con su actividad característica, en establecimientos nacionales o extranjeros, a sus trabajadores o a los hijos de éstos a razón de uno por cada quinientos (500) trabajadores o fracción superior a doscientos cincuenta (250).

ARTÍCULO 287. ESCUELAS DE ALFABETIZACION. Toda empresa está obligada a establecer y sostener una escuela de alfabetización por cada cuarenta (40) niños, hijos de sus trabajadores.

ARTÍCULO 288. REGLAMENTACION. El gobierno dictará las medidas necesarias para el cumplimiento de las disposiciones del presente Capítulo.

CAPITULO V.

SEGURO DE VIDA COLECTIVO OBLIGATORIO.

ARTÍCULO 289. Empresas obligadas. Toda empresa de carácter permanente debe efectuar a su cargo el seguro de vida colectivo de todos sus trabajadores, excepto de los ocasionales o transitorios, y cubrir el riesgo de la muerte sea cualquiera la causa que la produzca

(Declarada inhibida para pronunciarse de fondo (para emitir pronunciamiento de fondo en relación con los artículos 289 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo, por carencia actual de objeto.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-826 de 2006)

(Declarada inhibida para emitir pronunciamiento de fondo (Parcial) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-825 de 2006)

(Declarada inhibida para pronunciarse de fondo (en relación con los artículos 289 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo, por carencia actual de objeto) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-823 de 2006)

ARTÍCULO 290. NOMINA. Para los efectos del artículo anterior, se toma en cuenta el promedio mensual de la nómina de salarios en el año anterior al fallecimiento del trabajador, y en caso de lapso menor de actividades de la empresa, el promedio mensual de salarios en ese tiempo.

ARTÍCULO 291. CARACTER PERMANENTE. Se entiende que una empresa tiene carácter permanente cuando su finalidad es la de desarrollar actividades estables o de larga duración, cuando menos por un tiempo no inferior a un (1) año.

ARTÍCULO 292. Valor. Los patronos obligados al pago de seguro de vida de sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, mientras el Instituto Colombiano de Seguros Sociales asume este riesgo, pagarán por este concepto a los beneficiarios del asegurado:

a) Un (1) mes de salario por cada año de servicios, continuos o discontinuos, liquidado en la misma forma que el auxilio de cesantía, sin que el valor del seguro sea inferior a doce (12) meses del salario, ni exceda de cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto.

b) Si la muerte del trabajador ocurre por causa de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el valor del seguro será el doble de lo previsto en el literal anterior, pero sin exceder de doscientas (200) veces el salario mínimo mensual más alto

(Modificado por el Art. 13 de la Ley 11 de 1984)

ARTÍCULO 293 BENEFICIARIOS.

1. Son beneficiarios forzosos del seguro de vida el conyugue, los hijos legítimos y naturales, y los padres legítimos o naturales del trabajador fallecido, en el orden y proporción establecidos en el ordinal e) del artículo 204.

2. si no concurriere ninguno de los beneficiarios forzosos, el seguro se pagará al beneficiario o beneficiarios que el trabajador hay designado, y, en su defecto, a quien probare que dependía económicamente del trabajador fallecido, si además fuere menor de diez y ocho

años o estuviere incapacitado en forma permanente para trabajar. Si hubiere varias personas en estas circunstancias, la indemnización se dividirá entre ellas, por partes iguales. A falta de las personas antes indicadas, el seguro se pagará a quien corresponda conforme a las reglas de sucesión intestada establecidas en el Código Civil.

(Modificado por el Art. 11 del Decreto 617 de 1954)

(Declarada inhibida para emitir pronunciamiento de fondo Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-353 de 2015)

ARTÍCULO 294. DEMOSTRACION DEL CARACTER DEL BENEFICIARIO Y PAGO DEL SEGURO. La demostración del carácter de beneficiario y el pago del seguro se harán en la siguiente forma:

1. El carácter de beneficiario del seguro se acreditará mediante la presentación de las copias de las respectivas partidas eclesiásticas o de los registros civiles que acreditan el parentesco, o con las pruebas supletorias que admite la ley, más una información sumaria de testigos que demuestre quiénes son los únicos beneficiarios, declarándolos por su número y nombre y la razón de serlo.

2. Si se trata de beneficiarios designados libremente, se acreditará su carácter de tales con la designación que hubiere hecho al asegurado, según el artículo 299, y con una información sumaria de testigos que establezca la inexistencia de beneficiarios forzosos.

3. En el caso de beneficiarios por razón de dependencia económica del asegurado, su edad se acreditará con las copias de las partidas eclesiásticas o civiles o con las pruebas supletorias legales, y su dependencia económica del asegurado fallecido, con una información sumaria de testigos.

4. Establecida la calidad de beneficiario, por cualquiera de los medios indicados en este artículo, la empresa dará un aviso público en el que conste el nombre del trabajador fallecido y el de las personas que se hayan presentado a reclamar el valor del seguro y la calidad en que lo hacen, con el fin de permitir que todo posible beneficiario se presente a reclamar.

5. Este aviso debe darse en uno de los periódicos del domicilio de la empresa por dos (2) veces a lo menos, o en donde no existieren publicaciones periódicas, por medio de una nota dirigida al Alcalde Municipal, quien la dará a conocer por bando en dos (2) días de concurso.

6. Treinta (30) días después de la fecha del segundo aviso sin que dentro de éste término se hubieren presentado otros reclamantes ni controversias sobre derecho al aseguro, la empresa pagará su valor a quienes hayan acreditado se carácter de beneficiarios, quedando exonerada de la obligación.

7. En caso de que posteriormente aparecieren otros beneficiarios, quienes hubieren recibido el valor del seguro están obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan.

ARTÍCULO 295. CONTROVERSIAS ENTRE BENEFICIARIOS. Cuando durante el término del aviso o emplazamiento que la empresa debe efectuar para hacer el pago, según el artículo anterior, se suscitaren controversias acerca del derecho de los reclamantes, promovidas por personas que acrediten ser beneficiarios del seguro, la empresa sólo estará obligada a hacer el pago cuando se le presente en copia debidamente autenticada la sentencia judicial definitiva que haya decidido a quién corresponde el valor del seguro.

ARTÍCULO 296. CAUSAS DE EXCLUSION. No tiene derecho al seguro los descendientes del trabajador, desheredados conforme a la ley civil, ni la viuda que haya dado lugar al divorcio o que antes del pago del seguro haya pasado a otras nupcias.

ARTÍCULO 297. COEXISTENCIA DE SEGUROS. Si el trabajador fallecido figurare como asegurado por dos (2) o más empresas, sin que existan varios contratos de trabajo, sólo aquella en donde prestaba sus servicios al tiempo de la muerte o la última en donde los prestó, está obligada al pago del seguro.

ARTÍCULO 298. CESACION DEL SEGURO.A la terminación del contrato de trabajo cesa la obligación del seguro, salvo en los casos siguientes:

a). Si el contrato termina por el despido injusto o estando afectado el trabajador de enfermedad no profesional, la obligación de reconocer y pagar el seguro se extiende hasta tres (3) meses después de la extinción del contrato, y

b). Si termina por accidente de trabajo o estando el trabajador afectado de enfermedad profesional, el seguro se extiende hasta seis (6) meses después de la terminación.

ARTÍCULO 299. DESIGNACION DE BENEFICIARIOS.

1. Cuando su trabajador entre al servicio de una empresa de las obligadas al seguro de vida y tenga derecho a esta prestación, debe indicar por escrito y ante testigos el nombre o los nombres de los beneficiarios forzosos del seguro, según el artículo 293, y en defecto de éstos, el de la persona o personas a quienes designe voluntariamente y la proporción en que los instituye.

2. El asegurado puede cambiar el beneficiario o beneficiarios no forzosos, en cualquier momento, antes de la terminación del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 300. LA EMPRESA COMO ASEGURADORA.

1. Las empresas que estén obligadas al seguro de vida sus trabajadores pueden asumir el carácter de aseguradoras de todos ellos cuando su capital no sea inferior a cien mil pesos ($100.000) y siempre que obtengan permiso previo del Ministerio del Trabajo.

2. Este permiso sólo se concederá después de una información completa acerca de la capacidad financiera y la seriedad de la empresa y una vez que ésta otorgue caución ante la autoridad administrativa del trabajo y por el monto que el Ministerio del ramo señale, para

responder por el pago de los seguros que deban cubrirse. La resolución que concede el permiso se publicará en el Diario Oficial, dentro de los noventa (90) días siguientes, y sólo surte efecto a partir de esa publicación.

3. Las empresas que estén autorizadas para asumir el carácter de aseguradoras de sus trabajadores, tienen la obligación de permitir a las autoridades del trabajo la revisión de las cuentas relativas al pago de seguros debidos, y, si omiten el pago oportuno de uno de éstos, se les suspenderá la autorización correspondiente, además de la imposición de las sanciones pecuniarias a que haya lugar de acuerdo con este Código, y, en caso necesario, el Ministerio del Trabajo les hará efectiva la caución constituida.

ARTÍCULO 301. SUSTITUCION DE PERMISOS ANTERIORES. Las empresas que al entrar en vigencia este Código tengan autorización para asumir el carácter de asegurados de sus trabajadores, deben presentar solicitud de nuevo permiso dentro de los seis (6) primeros meses de esa vigencia, para poder continuar con tal carácter. Si no formularen esta solicitud, el Ministerio del Trabajo puede declarar cancelado el permiso.

(Reglamentado por el Decreto 2076 de 1967)

ARTÍCULO 302. SEGUROS EN COMPAñIAS. Salvo en los casos en que la empresa obligada al seguro esté autorizada para asumirlo directamente, su pago se contratará en una compañía de seguros y a favor de la empresa que esté obligada a esta prestación, pero ocurrida la muerte de uno de los asegurados el valor del seguro se pagará directamente por la empresa al beneficiario o a los beneficiarios, la cual cobrará de la compañía de seguro el valor correspondiente.

ARTÍCULO 303. CERTIFICADO.

1. Las empresas que estén obligadas al pago del seguro deben expedir a cada uno de sus trabajadores un certificado sobre lo siguiente:

1o). Fecha de su expedición.

2o). La obligación de pagar el seguro.

3o). Si la empresa está debidamente autorizada para constituirse en aseguradora, el número y fecha de la resolución administrativa correspondiente, o, en caso contrario, el nombre de la compañía aseguradora y el número y fecha de la póliza colectiva.

4o). Nombre del trabajador asegurado y fecha de su ingreso a la empresa, expresando claramente día, mes y año.

5o). Bases para liquidación del seguro de acuerdo con el artículo 292.

6o). Nombre del beneficiario o de los beneficiarios forzosos o, a falta de éstos, de quienes designe el trabajador, indicando las cuotas o proporción que señale a cada uno cuando los beneficiarios designados libremente sean varios, y además, el nombre o los nombres de quienes dependan económicamente del asegurado y que se encuentren en las condiciones de que trata el artículo 293 en su último inciso. Si no se expresare por el trabajador el nombre el nombre de los beneficiarios o de alguno de alguno de ellos, así se hará constar en el certificado.

7o). Prohibición de negociar o ceder el seguro sin perjuicio de su pignoración para la financiación de vivienda, como se establece en el artículo siguiente.

8o). Extinción del seguro a la terminación del contrato, salvo en los casos y por el tiempo señalado en el artículo 298.

2. Este certificado se extiende al papel común, se firma por {empleador} o su representante, el asegurado y los testigos, en dos (2) ejemplares, uno para la empresa y el otro para el asegurado, y no está sujeto a impuesto de timbre nacional.

ARTÍCULO 304. PIGNORACION PARA VIVIENDA. El trabajador puede dar su seguro de vida en garantía de préstamos que le otorgue la empresa para financiación de su vivienda, y en este caso se aplicarán también las disposiciones del artículo 256.

ARTÍCULO 305. MUERTE POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL. En caso de que un trabajador con derecho al seguro de vida fallezca por enfermedad profesional o accidente de trabajo, se pagará exclusivamente la suma determinada en el artículo 214.

ARTÍCULO 306.DE LA PRIMA DE SERVICIOS A FAVOR DE TODO EMPLEADO. El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.

PARÁGRAFO. Se incluye en esta prestación económica a los trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general, a los trabajadores contemplados en el Título III del presente código o quienes cumplan con las condiciones de empleado dependiente.

(Modificado por el Art. 2 de la Ley 1788 de 2016)

ARTÍCULO 307. CARACTER JURIDICO. La prima anual no es salario, ni se computará como factor del salario en ningún caso.

(Declarado EXEQUIBLE por las razones expuestas Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-710 de 1996)

ARTÍCULO 308. PRIMAS CONVENCIONALES Y REGLAMENTARIAS. Las empresas que por pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o reglamentos de trabajos estén obligadas a conocer a sus trabajadores primas anuales o primas de navidad, tendrán derecho a que el valor de estas primas, se impute a la obligación de que trata el presente capítulo, pero si la prima de servicios fuere mayor deberán pagar el

complemento.

ARTÍCULO 309. DEFINICIONES. Para los efectos del presente capítulo se entiende por obras o actividades de construcción las que tiene por objeto construir cualquier clase de casas o edificios y las inherentes a esa construcción, excepto su conservación o reparación; y por valor de la obra o actividad, el valor de su presupuesto o de su costo total estimado pericialmente.

ARTÍCULO 310. CESANTIA Y VACACIONES. A los trabajadores de obras o actividades de construcción cuyo valor exceda de diez ($10.000) se les reconocerá el auxilio de cesantía y las vacaciones, así:

a). El auxilio de cesantía por todo el tiempo servido, a razón de tres (3) días de salario por cada mes completo de trabajo, siempre que se haya servido siquiera un mes, y debe pagarse a la terminación del contrato por cualquier causa, y

b). Las vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles y consecutivos por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año, cuando se haya trabajado por lo menos un (1) mes.

ARTÍCULO 311. ASISTENCIA MÉDICA. Los trabajadores de que trata el artículo anterior gozarán de asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria por enfermedad no profesional que ocurra durante la ejecución del contrato de trabajo, hasta por tres (3) meses, además del auxilio monetario correspondiente. Esta asistencia sólo se debe desde cuando la prescriba el médico del {empleador} o empresa, y, en su defecto, un médico oficial.

ARTÍCULO 312. EMPRESAS CONSTRUCTORAS. Los trabajadores de empresas constructoras gozan de los derechos consagrados en el presente capítulo, sea cuál fuere el valor de la obra o actividad.

ARTÍCULO 313. SUSPENSION DEL TRABAJO POR LLUVIA.

1o). Debe suspenderse el trabajo a la intemperie en las obras o labores de construcción en casos de lluvia que impliquen peligro para la salud del trabajador, salvo en las que no sean susceptibles de interrupción a juicio del {empleador}, empresario o contratista.

2o). La suspensión del trabajo de que trata este artículo no da lugar a reducción de salario, pero puede exigirse trabajo bajo cubierta durante este tiempo o compensación posterior del tiempo perdido, sin exceder el límite máximo de horas semanales fijado en este Código y sin que esta compensación constituya trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VIII.

TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PETROLEOS.

ARTÍCULO 314. CAMPO DE APLICACION. Las disposiciones del presente capítulo obligan a las empresas de petróleos solamente en los trabajos que se realicen en lugares alejados de centros urbanos.

ARTÍCULO 315. HABITACIONES Y SANEAMIENTO.

1. En los lugares de exploración y explotación de petróleo el {empleador} está en la obligación construir habitaciones para sus trabajadores, con carácter transitorio o permanente según la actividad que se desarrolló, y de acuerdo con los preceptos higiénicos que dicte la Oficina Nacional de Medicinas e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo, tomando en cuenta las condiciones especiales que exijan el clima y el suelo de cada región y la profilaxis de las enfermedades endémicas y epidémicas.

2. Esta obligación comprende también el saneamiento del suelo en los lugares en donde sea necesario.

ARTÍCULO 316. ALIMENTACION. COSTO DE VIDA. Las empresas de petróleo deben suministrar a sus trabajadores, en los lugares de exploración y explotación, alimentación sana y suficiente, o el salario que sea necesario para obtenerla, de acuerdo con su precio en cada región. La alimentación que se suministre en especie se computará como parte del salario y su valor se estimará en los contratos de trabajo, en las libretas o certificados que expida el {empleador}.

ARTÍCULO 317. ASISTENCIA MÉDICA. Las mismas empresas están obligadas a sostener un médico en ejercicio legal de la profesión, si el número de sus trabajadores, durante un período mayor de un mes, no pasa de cuatrocientos (400) y uno más por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200).

ARTÍCULO 318. HOSPITALES E HIGIENE.

1. Las empresas constituirán en los centros permanentes de labores uno (1) o varios hospitales, de acuerdo con el número de trabajadores y de familiares inscritos, con dotación de elementos modernos de cirugía, laboratorios, rayos X y farmacia, con provisión suficiente de drogas para atender las necesidades de los enfermos que se presenten, y con servicio aislado para enfermos infectocontagiosos.

2. Los médicos organizarán los servicios del consultorio externo, puestos profilácticos y de socorro, de laboratorio y farmacia, y estudiarán la naturaleza de las afecciones dominantes.

3. Estos hospitales quedan sujetos a la inspección periódica del Ministerio del Trabajo, por conducto de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial .

4. En dichos establecimientos se llevarán libros de estadística, en los que se anotará el movimiento completo de los enfermos, diagnósticos, tratamientos, operaciones que se practiquen, etc. Copias de tales estadísticas se enviarán mensualmente al Ministerio expresado y por el mismo conducto, según los modelos que se prescriban.

ARTÍCULO 319. HOSPITALIZACION. Las están obligadas a hospitalizar a todos los trabajadores que lo necesiten.

ARTÍCULO 320. ENFERMOS NO HOSPITALIZADOS. Los médicos de las empresas atenderán a los trabajadores enfermos que no requieren hospitalización, en los consultorios externos, en los puestos de socorro o en el domicilio de los enfermos, de acuerdo con la reglamentación que establezca la dirección científica de la empresa, basada en las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 321. MEDIDAS PROFILACTICAS.

1. Las empresas, por conducto de los médicos y demás personal sanitario, pondrán en práctica las medidas profilácticas ordenadas por el Ministerio del Trabajo, Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, para combatir el paludismo, anemia tropical, disentería, pian y demás endemias tropicales, y las enfermedades llamadas sociales, y para evitar por los medios científicos modernos la viruela, la fiebre amarilla, la difteria, la fiebre tifoidea, y demás enfermedades evitables por la vacunación.

2. Con el fin de evitar que ingresen a trabajar individuos que padezcan enfermedades infecto-contagiosas, se practicará por cuenta de la compañía un examen médico, clínico y de laboratorio, a todo el personal que haya de ser contratado. El estado de salud del trabajador, al tiempo del examen de admisión, se hará constar en formulario especial, y una copia de tal constancia se dará al trabajador y otra se enviará al Ministerio mencionado.

ARTÍCULO 322. NEGATIVA AL TRATAMIENTO. En caso de que el incapacitado se niegue, sin motivo justificado, a someterse a las prescripciones médicas, o cuando insistiere en la violación de los reglamentos de higiene de la empresa, puede darse por terminado su contrato sin derecho a la indemnización por incapacidad ni al auxilio en metálico de enfermedad, y sólo mediante el pago de sus prestaciones sociales.

ARTÍCULO 323. En los casos de enfermedades venéreas en estado agudo, de trabajadores de empresas de petróleos, no hay derecho al auxilio monetario de que trata el artículo 227.

(Declarado INEXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-65 de 2005)

ARTÍCULO 324. COMISIONES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. En las empresas en donde existan comisiones de conciliación y arbitraje, la determinación y clasificación de una incapacidad se hará con base en el dictamen del médico industrial asesor de la comisión.

ARTÍCULO 325. CENTROS MIXTOS DE SALUD. Las empresas de petróleos pueden celebrar contratos con el Ministerio de Higiene para el establecimiento de centros mixtos de salud, en las regiones en donde tengan establecidos trabajos, y bajo la responsabilidad de tales centros quedarán prestándose los servicios de sanidad y de asistencia de que trata el presente capítulo.

CAPITULO IX.

TRABAJADORES DE LA ZONA BANANERA.

ARTÍCULO 326. ASISTENCIA MÉDICA.

1. Toda empresa agrícola de la zona bananera del departamento del Magdalena que tenga a su servicio más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente tiene como obligación especial la de suministrar asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica, en caso de enfermedad no profesional, y hasta por seis (6) meses, cuando su capital exceda de doscientos mil pesos ($200.000), y hasta por tres (3) meses, cuando su capital sea igual o inferior a esa suma.

2. Para estos efectos, las empresas pueden celebrar contratos con el Ministerio de Higiene (Hoy Ministerio de Salud) sobre el establecimiento de centros mixtos de salud.

CAPITULO X.

TRABAJADORES DE EMPRESAS MINERAS E INDUSTRIALES DEL CHOCO.

ARTÍCULO 327. ASISTENCIA MÉDICA. Las empresas mineras e industriales del departamento del Chocó tienen como obligación especial la de suministrar a sus trabajadores asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria en caso de enfermedad no profesional, hasta por seis (6) meses, cuando su capital exceda de doscientos mil pesos ($200.000), y hasta por tres (3) meses, cuando su capital sea igual o inferior a esa suma, debiendo tener un médico en ejercicio legal de la profesión por cada doscientos (200) trabajadores, o fracción no inferior a cincuenta (50).

ARTÍCULO 328. INCAPACIDAD. Transcurrido el término de la asistencia médica que si dispone en el artículo anterior, y pagado e auxilio monetario por enfermedad no profesional, las empresas de que trata este capítulo y cuyo capital exceda de doscientos mil pesos ($200.000) no pueden despedir al trabajador que siga incapacitado si no reconociéndole una indemnización equivalente a dos (2) mensualidades de su salario, más los gastos de transporte al próximo centro poblado en donde haya médico y hospital oficial.

CAPITULO XI.

TRABAJADORES DE MINAS DE ORO, PLATA Y PLATINO.

ARTÍCULO 329. DEFINICION. Para los efectos de este capítulo se entiende que es empresa minera toda explotación de mineral de oro, plata y platino.

ARTÍCULO 330. PERIODOS DE PAGO. Las empresas mineras tienen libertad para señalar los períodos de pago de acuerdo con las circunstancias de lugar, tiempo y recursos con que cuenta para la explotación.

ARTÍCULO 331. PREVENCION DE ENFERMEDADES. Toda empresa minera debe suministrar, a juicio del médico, preventivos y curativos del paludismo y tratamiento especial a los trabajadores atacados de endemias tropicales.

ARTÍCULO 332. HIGIENE. Las empresas mineras tienen las obligaciones que sobre higiene del personal y de los campamentos y seguridad de los trabajadores prescriba el Ministerio del Trabajo.

ARTÍCULO 333. ACTIVIDADES DISCONTINUAS, INTERMITENTES Y DE SIMPLE VIGILANCIA. Para los efectos del ordinal b) del artículo 161, y del ordinal c) del artículo 162, se entiende que ejercitan actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia en las minas, según el caso, los siguientes trabajadores:

1. En todas las minas:

a). Los encargados de las plantas eléctricas;

b). Los vigilantes y capataces de cuadrillas;

c). Los gariteros, sirvientes*, pajes, cuidanderos, caseros, arrieros, conductores de vehículos y ayudantes, y

d). Los acequieros y los que se ocupan en el sostenimiento de los acueductos que sirven para abastecer de agua a las maquinarias;

2. En las minas de aluvión:

a). Los ocupados en el manejo de elevadores hidráulicos y bombas centrífugas;

b). Los que se ocupen en el manejo de motores hidráulicos y bombas centrífugas;

c). Los encargados de las bombas en los apagues;

d). Los encargados del canalón.

e). En las dragas, todos aquellos cuya labor requiere conocimientos técnicos especiales.

3. En las minas de veta:

a). Los encargados de las plantas de cianuración, flotación, amalgamación, tostión y fundición;

b). Los molineros, y

c). Los encargados de los motores, de las bombas, de los malacates y de las grúas.

CAPITULO XII.

TRABAJADORES DE EMPRESAS AGRICOLAS GANADERAS Y FORESTALES.

ARTÍCULO 334. ALOJAMIENTO Y MEDICAMENTOS. Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales que ocupen quince (15) o más trabajadores que residan en ellas, están obligados a suministrarles alojamiento adecuado, a destinar un local para la asistencia de enfermos y a proveerlos de los medicamentos o medios terapéuticos de urgencia.

ARTÍCULO 335. ENFERMEDADES TROPICALES. Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales, de climas templados y calientes, están especialmente obligadas a combatir las enfermedades tropicales, por todos los medios curativos y profilácticos.

ARTÍCULO 336. REGLAMENTACION. Los ministerios de trabajo e higiene* dictarán las medidas conducentes para el cumplimiento de los dos artículos anteriores

ARTÍCULO 337. LOCAL PARA ESCUELA. Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales en donde hubiere veinte (20) o más niños en edad escolar, hijos de sus trabajadores, tienen la obligación de suministrar local apropiado para establecer una escuela.

CAPITULO XIII.

EMPLEADORES SIN CARACTER DE EMPRESA.

ARTÍCULO 338. PRESTACIONES SOCIALES.

1. Los {empleadores} que ejecutan actividades sin ánimo de lucro quedan sujetos a las normas del presente Código; pero para los efectos de las prestaciones sociales a que están obligados, el Gobierno puede efectuar la clasificación de estos {empleadores} y señalar la proporción o cuantía de dichas prestaciones.

(Declarado INEXEQUIBLE en el aparte... (Aparte del numeral 1 del artículo 338 del Código Sustantivo del Trabajo: "...pero para los efectos de las prestaciones sociales a que están obligados, el Gobierno puede efectuar la clasificación de estos patronos y señalar la proporción o cuantía de dichas prestaciones".) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-051 de 1995)

2. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a aquellas personas que, de acuerdo con el Concordato, están sometidas a la legislación canónica.

(Declarado INEXEQUIBLE en el aparte... (Numeral 2 del mismo artículo 338 del Código Sustantivo del Trabajo, que reza: "2. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a aquellas personas que, de acuerdo con el Concordato, están sometidas a la legislación canónica".) Mediante

Sentencia de la Corte Constitucional C-051 de 1995)

(Declarada inhibida por ineptitud sustantiva de la demanda Sentencia de la Corte Suprema de Justicia Sentencia 1084 de 1983)

ARTÍCULO 339. COOPERATIVAS. Las sociedades cooperativas deben a sus trabajadores las mismas prestaciones que las empresas; y se tendrá como capital para graduarlas el valor de su patrimonio, según certificación de la Superintendencia del ramo.

TITULO X.

NORMAS PROTECTORAS DE LAS PRESTACIONES.

CAPITULO I.

IRRENUNCIABILIDAD.

ARTÍCULO 340. PRINCIPIO GENERAL Y EXCEPCIONES. Las prestaciones sociales establecidas en este código, ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables. Se exceptúan de esta regla:

a). El seguro de vida obligatorio de los trabajadores mayores de cincuenta (50) años de edad, los cuales quedan con la facultad de renunciarlo cuando vayan a ingresar al servicio del {empleador}. Si hubieren cumplido o cumplieren esa edad estando al servicio del establecimiento o {empleador}, no procede esta renuncia,

b). Las de aquellos riesgos que sean precisamente consecuencia de invalidez o enfermedad existente en el momento en que el trabajador entra al servicio del {empleador}.

ARTÍCULO 341. DEFINICION Y CLASIFICACION DE INVALIDEZ Y ENFERMEDAD.

1. Para los efectos del ordinal b) del artículo anterior se entiende por inválidos o enfermos los trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas, pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo.

2. Para los fines de la renuncia de las indemnizaciones que debían percibir, estos inválidos y enfermos se clasifican en las siguientes categorías:

a). Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas, corregibles o curables por tratamientos adecuados y que afectan transitoriamente su capacidad de trabajo; y

b). Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas definitivas, pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo.

3. Los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo harán, en cada caso particular, la clasificación respectiva de la invalidez o enfermedad del trabajador, y autorizarán las renuncias a que hubiere lugar.

4. Sin estos requisitos, las renuncias no producen ningún efecto.

ARTÍCULO 342. PRESTACIONES RENUNCIABLES.

1. Los trabajadores comprendidos en el ordinal a) del inciso 2. del artículo anterior, pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional establecidos en los artículos 227 y 277, a los cuales tendrían derecho al producirse su incapacidad para el trabajo como consecuencia de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia.

2. Los trabajadores comprendidos en el ordinal b) del inciso 2. del mismo artículo anterior, pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional y por accidente de trabajo que se produzcan como consecuencia directa de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia, y al seguro de vida colectivo obligatorio, en caso de muerte ocurrida por la misma causa.

3. Todos los trabajadores de que trata el artículo anterior pueden renunciar al auxilio de invalidez establecido en el artículo 278.

ARTÍCULO 343. PROHIBICION DE CEDERLAS. No produce ningún efecto la cesión que haga el trabajador de sus prestaciones.

CAPITULO II.

INEMBARGABILIDAD.

ARTÍCULO 344. PRINCIPIO Y EXCEPCIONES.

1. Son inembargables las prestaciones sociales, cualquiera que sea su cuantía.

2. Exceptúense de lo dispuesto en el inciso anterior los créditos a favor de las cooperativas legalmente autorizadas y los provenientes de las pensiones alimenticias a que se refieren los artículos 411 y Concordantes del Código Civil, pero el monto del embargo o retención no puede exceder del cincuenta por ciento (50%) del valor de la prestación respectiva.

(Declarada EXEQUIBLE la frase... ("Exceptúense de lo dispuesto en el inciso anterior los créditos a favor de las cooperativas legalmente autorizadas") Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-710 de 1996)

(Declarada inhibida Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-331 de 1999)

CAPITULO III.

PRELACION DE CREDITOS.

ARTÍCULO 345: PRELACIÓN DE CRÉDITO POR SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES LABORALES.

Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, la cesantía y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

El Juez Civil que conozca del proceso de concurso de acreedores o de quiebra dispondrá el pago privilegiado y pronto de los créditos a los trabajadores afectados por la quiebra o insolvencia del patrono.

Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones se tendrán como gastos pagaderos con preferencia sobre los demás créditos.

Los créditos laborales podrán demostrarse por cualesquier medio de prueba autorizado por la ley y, cuando fuera necesario, producidos extrajuicio con intervención del Juez laboral o de inspector de trabajo competentes.

Parágrafo. En los procesos de quiebra o concordato los trabajadores podrán hacer valer sus derechos por sí mismos o por intermedio del Sindicato, Federación o Confederación a que pertenezcan, siempre de conformidad con las leyes vigentes.

(Modificado por el Art. 36 de la Ley 50 de 1990)

CAPITULO IV.

EXENCION DE IMPUESTOS.

ARTÍCULO 346. NORMA GENERAL. Las sumas que reciban los trabajadores por concepto de prestaciones sociales están exentas de todo impuesto.

ARTÍCULO 347. CAUSAHABIENTES O BENEFICIARIOS. Las sumas que reciban los causahabientes o beneficiarios de trabajadores por concepto de prestaciones sociales están exentas de todo impuesto cuando no excedan de cinco mil pesos ($ 5.000). Cuando excedieren de este límite, el gravamen recaerá sobre el exceso.

TITULO XI.

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

CAPITULO I.

UNICO.

ARTÍCULO 348. .Medidas de higiene y seguridad

Todo patrono o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la producción de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo

(Modificado por el Art. 10 del Decreto 13 de 1967)

ARTÍCULO 349.Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición

(Modificado por el Art. 55 de la Ley 962 de 2005)

ARTÍCULO 350. CONTENIDO DEL REGLAMENTO. El reglamento especial que se prescribe en el artículo anterior debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos:

1. Protección e higiene personal de los trabajadores.

2. Prevención de accidentes y enfermedades.

3. Servicio médico, sanidad del establecimiento, y salascunas en su caso.

4. Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres.

5. Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares.

6. Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores.

7. Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras.

8. Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos de materias inflamantes y demás elementos

peligrosos.

9. Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales.

ARTÍCULO 351. PUBLICACION. Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el ARTÍCULO 349, el {empleador} debe mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo.

ARTÍCULO 352. VIGILANCIA Y SANCIONES. Corresponde al Ministerio del Trabajo, por conducto de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, velar por el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, atender las reclamaciones de empleadores y obreros sobre transgresión de sus reglas, prevenir a los remisos, y, en caso de reincidencia o negligencia, imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

SEGUNDA PARTE.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

TITULO I.

SINDICATOS.

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 353. DERECHO DE ASOCIACIÓN.

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

(Modificado por el Art. 1 de la Ley 584 de 2000)

ARTÍCULO 354. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN.

1. En los términos del artículo 292 del Código Penal, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar. Considéranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;

d) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y;

e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

(Modificado por el Art. 39 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 355. ACTIVIDADES LUCRATIVAS. Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro.

(Declarado EXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C-797 de 2000) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-698 de 2008)

ARTÍCULO 356. SINDICATOS DE TRABAJADORES, CLASIFICACIÓN. Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

a) De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;

b) De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la

misma industria o rama de actividad económica;

c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;

d) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

(Modificado por el Art. 40 de la Ley 50 de 1990)

(Declarado EXEQUIBLE por el cargo analizado... (El artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social.) Sentencia de la Corte Constitucional C-180 de 2016)

ARTÍCULO 357. A los sindicatos de base corresponde, de preferencia, la representación de sus afiliados en todas las relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones; la designación de comisiones disciplinarias o de reclamos y la de negociadores y de árbitros en su caso; y la celebración de contratos sindicales y de convenciones colectivas de trabajo, para cuyo concierto deben ser consultados los intereses de las respectivas actividades de los asociados. Por lo mismo, dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos (2) o más sindicatos de trabajadores; y si por cualquier motivo llegaren a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir el personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

(Subrogado por el Art. 26 del Decreto 2351 de 1965)

ARTÍCULO 358. LIBERTAD DE AFILIACIÓN.

Los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentará la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros

(Declarado EXEQUIBLE condicionado (la expresión "la devolución de cuotas o aportes a los afiliados en caso de retiro voluntario o expulsión" bajo los condicionamientos señalados en la consideración 3.2.2.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

(Declarado EXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

(Modificado por el Art. 2 de la Ley 584 de 2000)

CAPITULO II.

ORGANIZACION.

ARTÍCULO 359. NUMERO MINIMO DE AFILIADOS. Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) {empleadores} independientes entre sí.

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C-201 de 2002) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-670 de 2008)

(Declarado EXEQUIBLE Sentencia de la Corte Constitucional C-201 de 2002)

ARTÍCULO 360. Se prohíbe ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad.

(Declarado INEXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

ARTÍCULO 361. FUNDACIÓN.

1. De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben suscribir un "acta de fundación" donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.

2. En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo, todo lo cual se hará constar en el acta o actas que se suscriban.

(Declarado EXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-621 de 2008)

(Modificado por el Art. 41 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 362. ESTATUTOS. Toda organización sindical tiene el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:

1. La denominación del sindicato y su domicilio.

2. Su objeto.

3. *Condiciones de admisión*.

4. Obligaciones y derechos de los asociados.

5. Número, denominación, período y funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales en su caso; modo de integrarlas o elegirlas, reglamento de sus reuniones y causales y procedimiento de remoción.

6. Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.

7. Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.

8. Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.

9. Sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculpados.

10. épocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

11. Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales; para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos.

12. Normas para la liquidación del sindicato.

(Declarado EXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-617 de 2008)

(Modificado por el Art. 42 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 363. NOTIFICACIÓN. Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o el alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente.

(Declarado EXEQUIBLE Sentencia de la Corte Constitucional C-734 de 2008)

(Modificado por el Art. 43 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 364. PERSONERÍA JURÍDICA. Toda organización sindical de trabajadores por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica.

(Modificado por el Art. 44 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 365. REGISTRO SINDICAL. Todo sindicato de trabajadores deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundación, el sindicato presentará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitud escrita de inscripción en el registro sindical, acompañándola de los siguientes documentos:

a) Copia del acta de fundación, suscrita por los asistentes con indicación de su documento de identidad;

b) Copia del acta de elección de la junta directiva, con los mismos requisitos del ordinal anterior;

c) Copia del acta de la asamblea en que fueron aprobados los estatutos;

d) Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la junta directiva;

e) Nómina de la junta directiva y documento de identidad.

f) Nómina completa del personal de afiliados con su correspondiente documento de identidad.

g) Deróguese. Los documentos de que tratan los apartes a), b) y c) pueden estar reunidos en un solo texto o acta.

(Modificado por el Art. 45 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 366. TRAMITACIÓN.

1. Recibida la solicitud de inscripción, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dispone de un término máximo e improrrogable de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación, para admitir, formular objeciones o negar la inscripción en el registro sindical.

2. En caso de que la solicitud no reúna los requisitos de que trata el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social formulará por escrito a los interesados las objeciones a que haya lugar, para que se efectúen las correcciones necesarias. En este evento el Ministerio de Trabajo dispone de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud corregida, para resolver sobre la misma.

3. Vencidos los términos de que tratan los numerales anteriores, sin que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se pronuncie sobre la solicitud formulada, la organización sindical quedará automáticamente inscrita en el registro correspondiente.

4. Son causales para negar la inscripción en el registro sindical únicamente las siguientes:

a) Cuando los estatutos de la organización sindical sean contrarios a la Constitución Nacional, la ley o las buenas costumbres;

b) Cuando la organización sindical se constituya con un número de miembros inferior al exigido por la ley;

c) Cuando se trate de la inscripción de un nuevo sindicato de empresa, en una donde ya existiere organización de esta misma clase.

PARÁGRAFO. El incumplimiento injustificado de los términos previstos en el presente artículo hará incurrir al funcionario responsable en

causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

(Modificado por el Art. 46 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 367. PUBLICACION DE LA RESOLUCION. La resolución sobre reconocimiento de la personería jurídica del sindicato debe ser publicada por cuenta de éste, una sola vez, en el Diario Oficial, y surte sus efectos quince (15) días después de la publicación.

(Modificado por el Art. 47 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 368. PRESENTACION DEL DIARIO OFICIAL. Es obligación de todo sindicato, tan pronto como sea publicada la resolución que le reconoce su personería jurídica, remitir al Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical un ejemplar del Diario Oficial en que aparezca la publicación correspondiente.

(Modificado por el Art. 47 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 369. MODIFICACIÓN DE LOS ESTATUTOS. Toda modificación a los estatutos debe ser aprobada por la asamblea general del sindicato y remitida, para efectos del registro correspondiente, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su aprobación, con copia del acta de la reunión donde se haga constar las reformas introducidas y firmada por todos los asistentes. Para el registro, se seguirá en lo pertinente, el trámite previsto en el artículo 366 de este Código.

(Modificado por el Art. 48 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 370. VALIDEZ DE LA MODIFICACIÓN. Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez ni comenzará a regir, mientras no se efectúe su depósito por parte de la organización sindical, ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

(Declaradas inexequibles las expresiones... (Las expresiones "Validez de la" y "tiene validez ni") Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-465 de 2008

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C-465 de 2008) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-672 de 2008

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C-465 de 2008) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-674 de 2008)

(Modificado por el Art. 49 de la Ley 50 de 1990)

(Modificado por el Art. 5 de la Ley 584 de 2000)

ARTÍCULO 371. CAMBIOS EN LA JUNTA DIRECTIVA. Cualquier cambio, total o parcial, en la Junta Directiva de un sindicato debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el artículo 363. Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto.

(Declarado EXEQUIBLE bajo el entendido ... (en el entendido de que el depósito de la modificación de los estatutos sindicales cumple exclusivamente funciones de publicidad, sin que ello autorice al Ministerio de la Protección Social para realizar un control previo sobre el contenido de la reforma.) Sentencia de la Corte Constitucional C-465 de 2008)

(Declarado EXEQUIBLE en el entendido... (En el entendido de que la comunicación al Ministerio acerca de los cambios en la junta directiva de un sindicato cumple exclusivamente funciones de publicidad, y de que el fuero sindical opera inmediatamente después de la primera comunicación.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-465 de 2008)

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C-465 de 2008) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-695 de 2008)

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C-465 de 2008) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-737 de 2008)

ARTÍCULO 372. EFECTO JURÍDICO DE LA INSCRIPCIÓN. Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no se haya inscrito el acta de constitución ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sólo durante la vigencia de esta inscripción.

En los municipios donde no exista Oficina del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la inscripción se hará ante el alcalde, quien tendrá la responsabilidad de enviar la documentación a la oficina del ministerio del municipio más cercano, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes. A partir de la inscripción se surten los efectos legales.

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C-695 de 2008) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-732 de 2008)

(Modificado por el Artículo 6 de la Ley 584 de 2000)

(Modificado por el Art. 50 de la Ley 50 de 1990)

CAPITULO IV.

FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES.

ARTÍCULO 373. FUNCIONES EN GENERAL. Son funciones principales de todos los sindicatos:

1). Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.

2). Propulsar el acercamiento de {empleadores} y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y

colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.

3). Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.

4). Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los {empleadores} y ante terceros.

5). Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los {empleadores} y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.

6). Promover la educación técnica y general de sus miembros;

7). Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;

8). Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos;

9). Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo; y

10). Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

ARTÍCULO 374. OTRAS FUNCIONES. Corresponde también a los sindicatos:

1). Designar de entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden.

2). Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los {empleadores}, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.

3). Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar, y

4). Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la Ley.

(Declarado INEXEQUIBLE parcialmente (numerales 1 y 3) Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

(Declarado EXEQUIBLE el aparte... (Numeral 4) Sentencia de la Corte Constitucional C-271 de 1999)

ARTÍCULO 375. ATENCION POR PARTE DE LAS AUTORIDADES Y {EMPLEADORES}. Las funciones señaladas en los artículos anteriores y que deban ejercerse ante las autoridades y los {empleadores} implican para éstos la obligación correlativa de entender oportunamente a los representantes del sindicato, sus apoderados y voceros.

ARTÍCULO 376.Atribuciones exclusivas de la asamblea. Son de atribución exclusiva de la asamblea general los siguientes actos: la modificación de los estatutos, la fusión con otros sindicatos; la afiliación a federaciones o confederaciones y el retiro de ellas; la sustitución en propiedad de los directores que llegaren a faltar y la destitución de cualquier director; la expulsión de cualquier afiliado; la fijación de cuotas extraordinarias; la aprobación del presupuesto general; la determinación de la cuantía de la caución del tesoro; la asignación de los sueldos; la aprobación de todo gasto mayor de un equivalente a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto; la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los patronos a más tardar dos (2) meses después; la designación de negociadores; la elección de conciliadores y de árbitros; la votación de la huelga en los casos de la ley y la disolución o liquidación del sindicato

(Declarado EXEQUIBLE bajo condicionamiento (La expresión ''la aprobación de todo gasto mayor de un equivalente a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto'', según las consideraciones 3.2.3 de la sentencia.) Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

(Declarado EXEQUIBLE con la excepción... (Salvo los apartes ya fallados en la sentencia C-271 de 1999 y C-797 de 2000) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-674 de 2008)

(Declarada EXEQUIBLE la expresión... (La expresión "la votación de la huelga en los casos de la ley y", así como la locución "optar por la declaratoria de huelga o",) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-271 de 1999)

PARÁGRAFO. Cuando en el conflicto colectivo esté comprometido un sindicato de industria o gremial que agrupe más de la mitad de los trabajadores de la empresa, éstos integrarán la asamblea para adoptar pliegos de peticiones, designar negociadores y asesores y optar por la declaratoria de huelga o someter el conflicto a la decisión arbitral.

(Declarado INEXEQUIBLE parcialmente (Parágrafo) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

(Modificado por el Art. 51 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 377. PRUEBA DEL CUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LEGALES O ESTATUTARIAS. El cumplimiento de la norma consignada en el

artículo que antecede, así como el de las demás disposiciones legales o estatutarias que requieren un procedimiento especial o una mayoría determinada, se acredita con la copia de la parte pertinente del acta de la respectiva reunión.

CAPITULO V.

PROHIBICIONES Y SANCIONES.

ARTÍCULO 378. LIBERTAD DE TRABAJO. Los sindicatos no pueden coartar directa o indirectamente la libertad de trabajo.

ARTÍCULO 379. PROHIBICIONES. Es prohibido a los sindicatos de todo orden:

a) Intervenir en la política partidista o en asuntos religiosos, haciéndose representar en convenciones o directorios políticos o en congresos o congregaciones confesionales, subvencionando partidos políticos o cultos religiosos o lanzando oficialmente candidaturas a cargos de elección popular, todo expulsión por causales previstas en los estatutos y plena ello sin menoscabo de los derechos políticos ni de la libertad de conciencia, de cultos, de reunión o de expresión que corresponden a cada uno de los asociados en particular.

(Literal a), Derogado por el Art. 116 de la Ley 50 de 1990)

b) Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas;

c) Aplicar cualesquiera fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la asociación o que, aún para éstos fines, impliquen gastos o inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en la ley o en los estatutos;

d) Efectuar operaciones comerciales de cualquier naturaleza, sea que se realicen con los trabajadores o con terceros;

(Literal d), Derogado por el Art. 7 de la Ley 584 de 2000)

(Declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional Mediante Sentencia C-797 de 2000)

e) Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley y de huelga imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones salariales con sus trabajadores.

(Literal e), Modificado por el Art. 7 de la Ley 584 de 2000)

f) promover o apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho en forma colectiva, o particularmente por los afiliados, los preceptos legales o los actos de autoridad legítima;

g) Promover o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar a razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas convencionales o contractuales que obliguen a los afiliados, y

h) Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los {empleadores} o de terceras personas.

ARTÍCULO 380. SANCIONES.

1. Cualquier violación de las normas del presente Título, será sancionada así:

a) Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije;

b) Si la infracción ya se hubiere cumplido, o si hecha la prevención anterior no se atendiere, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a imponer multas equivalentes al monto de una (1) a cincuenta (50) veces el salario mínimo mensual más alto vigente;

c) Si a pesar de la multa, el sindicato persistiere en la violación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá solicitar de la Justicia del Trabajo la disolución y liquidación del sindicato, y la cancelación de la inscripción en el registro sindical respectivo.

2. Las solicitudes de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, se formularán ante el juez del trabajo del domicilio del sindicato o, en su defecto, del circuito civil y se tramitarán conforme al procedimiento sumario que se señala a continuación:

a) La solicitud que eleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá expresar los motivos invocados, una relación de los hechos y las pruebas que se pretendan hacer valer;

b) Recibida la solicitud el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a la organización sindical, mediante providencia que se notificará personalmente;

c) Si no se pudiere hacer la notificación personal, dentro de los cinco (5) días siguientes, el juez enviará comunicación escrita al domicilio de la organización sindical, anexando constancia del envío al expediente;

d) Si al cabo de cinco (5) días del envío de la anterior comunicación no se pudiere hacer la notificación personal, se fijará edicto en lugar público del respectivo despacho, por el término de cinco (5) días cumplidos los cuales se entenderá surtida la notificación.

e) El sindicato, a partir de la notificación, dispone de un término de cinco (5) días para contestar la demanda y presentar las pruebas que se consideren pertinentes;

f) Vencido el término anterior el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga dentro de los cinco (5) días siguientes;

g) La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, para ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al en que sea recibido el expediente. Contra la decisión del tribunal no cabe ningún recurso.

3. Todo miembro de la directiva de un sindicato que haya originado como sanción la disolución de éste, podrá ser privado del derecho de asociación sindical en cualquier carácter, hasta por el término de tres (3) años, según la apreciación del juez en la respectiva providencia o fallo que imponga la disolución y en la cual serán declarados nominalmente tales responsables.

(Numeral 3, Derogado por el Art. 8 de la Ley 584 de 2000)

(Subrogado por el Art. 52 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 381. SANCIONES A LOS DIRECTORES. Si el acto u omisión constitutivo de la transgresión es imputable a alguno de los directores o afiliados de un sindicato, y lo hayan ejecutado invocando su carácter de tales, el funcionario administrativo del Trabajo, previa comprobación que por si mismo haga del hecho, requerirá al sindicato para que aplique al responsable o a los responsables las sanciones disciplinarias previstas en los estatutos. Vencido el término señalado en el requerimiento, que no será mayor de un (1) mes, sin que haya impuesto las sanciones, se entenderá que hay violación directa del sindicato para los efectos del artículo anterior.

CAPITULO VI.

REGIMEN INTERNO.

ARTÍCULO 382. NOMBRE SOCIAL. Ningún sindicato puede usar como nombre social uno que induzca a error o confusión con otro sindicato existente, ni un calificativo peculiar de cualquier partido político o religión, ni llamarse "federación o confederación". Todo sindicato patronal debe indicar, en su nombre social, la calidad de tal.

ARTÍCULO 383. EDAD MINIMA. Pueden ser miembros de un sindicato todos los trabajadores mayores de catorce (14) años.

(Declarado EXEQUIBLE bajo condicionamiento (en el entendido que éste rige también para aquellos trabajadores mayores de 12 años y menores de 14 años, siempre y cuando trabajen de manera excepcional en condiciones especiales de protección.) Sentencia de la Corte Constitucional C-1188 de 2005)

ARTÍCULO 384. NACIONALIDAD. No puede funcionar sindicato alguno cuyo personal no esté compuesto, por lo menos en sus dos terceras (2/3) partes, por ciudadanos colombianos. Cualquiera que sea la forma de dirección del sindicato, ningún extranjero es elegible para los cargos directivos.

(Derogado por el Art. 9 de la Ley 584 de 2000)

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C- 385 de 2000) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

ARTÍCULO 385. REUNIONES DE LA ASAMBLEA. La asamblea general debe reunirse por lo menos cada seis (6) meses.

(Declarado EXEQUIBLE por los cargos analizados Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-674 de 2008)

ARTÍCULO 386. QUORUM DE LA ASAMBLEA. Ninguna asamblea general puede actuar válidamente sin el quórum estatutario, que no será inferior a la mitad mas uno (1) de los afiliados; además, solamente se computarán los votos de los socios presentes.

(Declarado EXEQUIBLE por los cargos analizados Sentencia de la Corte Constitucional C-674 de 2008)

ARTÍCULO 387. REPRESENTACION DE LOS SOCIOS EN LA ASAMBLEA. Cuando por la naturaleza misma de las actividades o profesión de los afiliados, o por la distribución geográfica o el excesivo número de ellos, resulte impracticable lo dispuesto en el artículo anterior, pueden admitirse en los estatutos otros sistemas que garanticen la representación de los afiliados en la asamblea.

(Declarado EXEQUIBLE por los cargos analizados Sentencia de la Corte Constitucional C-674 de 2008)

ARTÍCULO 388. CONDICIONES PARA LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA. Además de las condiciones que se exijan en los estatutos, para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, se debe ser miembro de la organización sindical; la falta de esta condición invalida la elección.

En ningún caso la junta directiva podrá estar conformada en su mayoría por personas extranjeras

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C- 385 de 2000) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

8Modificado por el Artículo 10 de la Ley 584 de 2000)

ARTÍCULO 389. EMPLEADOS DIRECTIVOS. No pueden formar parte de la Junta directiva de un sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores, ni los altos empleados directivos de las empresas. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará ipso facto vacante su cargo sindical.

(Modificado por el Artículo 53 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 390.

1. El período de las directivas sindicales no puede ser menor de seis meses, con excepción de la directiva provisional, cuyo mandato no puede prolongarse por más de treinta (30) días, contados desde la publicación oficial del reconocimiento de la personería jurídica, pero el mismo personal puede ser elegido para el período reglamentario. Esto no limita la libertad del sindicato para remover, en los casos previstos en los estatutos, a cualesquiera miembros de la Junta Directiva, ni la de estos para renunciar sus cargos; los suplentes entran a reemplazarlos por el resto del período.

2. Si dentro de los treinta (30) días de que habla este artículo, la junta provisional no convocare a asamblea general para la elección de la primera junta reglamentaria, un número no menor de quince (15) afiliados puede hacer la convocatoria.

(Declarado INEXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

ARTÍCULO 391. ELECCION DE DIRECTIVAS.

1. La elección de directivas sindicales se hará por votación secreta, en papeleta escrita y aplicando el sistema de cuociente electoral para asegurar la representación de las minorías, so pena de nulidad.

2. La junta directiva, una vez instalada, procederá a elegir sus dignatarios. En todo caso, el cargo de fiscal del sindicato corresponderá a la fracción mayoritaria de las minoritarias.

(Numeral 2, Modificado parcialmente por el Art. 54 de la Ley 50 de 19909

(Declarado EXEQUIBLE (la expresión "En todo caso, el cargo de fiscal del sindicato corresponderá a la fracción mayoritaria de las minoritarias" contenida en el numeral 2° del artículo 391) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-471 de 2020

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C- 466 de 2008) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-695 de 2008)

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C- 466 de 2008) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-467 de 2008)

(Declarada inhibida por ineptitud sustantiva de la demanda (numeral 2°) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-467 de 2008)

(Declarada EXEQUIBLE la expresión... (" por votación secreta ") Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-466 de 2008)

(Declaradas INEXEQUIBLES las expresiones... (" en papeleta escrita ", " y aplicando el sistema de cuociente electoral ") Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-466 de 2008)

ARTÍCULO ADICIONADO. Directivas Seccionales. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de Subdirectivas Seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de Comités Seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio.

ARTÍCULO 392. CONSTANCIA EN EL ACTA, VOTACION SECRETA. Tanto en las reuniones de la asamblea general como de la Junta Directiva, cualquiera de los miembros tiene derecho a pedir que se hagan constar en el acta los nombres de los que estén presente en el momento de tomarse una determinación, y a pedir que la votación sea secreta. La no aceptación de una u otra solicitud vicia de nulidad el acto o votación.

(Declarado EXEQUIBLE por los cargos analizados Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-542 de 20089

ARTÍCULO 393. LIBROS.

1. Todo sindicato debe abrir, tan pronto como se haya suscrito el acta de fundación y se haya suscrito el acta de fundación y se haya posesionado la Junta Directiva provisional, por lo menos los siguientes libros: de afiliación; de actas de la asamblea general; de actas de la junta directiva; de inventarios y balances; y de ingresos y de egresos. Estos libros serán previamente registrados por el Inspector del Trabajo respectivo y foliados y rubricados por el mismo en cada una de sus páginas.

2. En todos los libros que deben llevar los sindicatos se prohíbe arrancar, sustituir o adicionar hojas, hacer enmendaduras, entrerrenglonaduras, raspaduras o tachaduras; cualquier omisión o error debe enmendarse mediante anotación posterior. Toda infracción a estas normas acarreará al responsable una multa por un monto equivalente al de un (1) día hasta un (1) mes de salario mínimo mensual más alto, que impondrá el Inspector de Trabajo en favor del sindicato y además, la mitad de la misma sanción, también en favor del sindicato, a cada uno de los directores y funcionarios sindicales que habiendo conocido la infracción no la hayan castigado sindicalmente o no la hayan denunciado al Inspector del Trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

(Numeral 2, Modificado parcialmente por el Art. 18 de la Ley 11 de 1984)

ARTÍCULO 394. PRESUPUESTO. El sindicato, en asamblea general, votará el presupuesto de gastos para períodos no mayores de un (1) año y sin autorización expresa de la misma asamblea no podrá hacerse ninguna erogación que no esté contemplada en dicho presupuesto. Sin perjuicio de las prohibiciones o de los requisitos adicionales que los estatutos prevean, todo gasto que exceda del equivalente al salario mínimo mensual más alto, con excepción de los sueldos asignados en el presupuesto, requiere la aprobación previa de la Junta Directiva, los que excedan del equivalente a cuatro (4) veces el salario mínimo más alto, sin pasar del equivalente a diez (10) veces el salario mínimo más alto y no estén previstos en el presupuesto, necesitan, además, la refrendación expresa de la asamblea general, con el voto de la

mayoría absoluta de los afiliados; y los que excedan al equivalente a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto aunque estén previstos en el presupuesto, la refrendación de la asamblea general, por las dos terceras partes (2/3) de los votos de los afiliados. Estas normas no se aplican para gastos que ocasionen las huelgas declaradas por el sindicato, cualquiera que sea su cuantía

(Modificado por el Art. 19 de la Ley 11 de 1984)

ARTÍCULO 395. CAUCION DEL TESORERO. El Tesorero de todo sindicato debe prestar en favor de éste una caución para garantizar el manejo de los fondos. La cuantía y forma de la misma serán señaladas por la asamblea general, y una copia del documento en que ella conste será depositada en el Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical.

(Declarado EXEQUIBLE con la advertencia... (de que la alusión al ''Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical'', debe entenderse hoy, con respecto a la División de Asuntos Colectivos''.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

ARTÍCULO 396. Depósito de los fondos. Los fondos de todo sindicato deben mantenerse en algún banco o caja de ahorros, salvo la cantidad para gastos cotidianos menores que autoricen los estatutos y que no puede exceder en ningún caso del equivalente al salario mínimo mensual más alto. Todo giro y toda orden de pago deben estar necesariamente autorizados por las firmas conjuntas del Presidente, el Tesorero y el Fisca

(Modificado por el Art. 20 de la Ley 11 de 1984)

ARTÍCULO 397. CONTABILIDAD. La contabilidad de los sindicatos se rige por las normas que al efecto dicte el Departamento nacional de Supervigilancia Sindical, además de las reglas peculiares que los estatutos prescriban o que sus directivas acuerden.

(Derogado por el Art. 116 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 398. EXPULSION DE MIEMBROS. El sindicato puede expulsar de la asociación a uno o más de sus miembros, pero la expulsión debe ser decretada por la mayoría absoluta de los asociados.

(Declarado EXEQUIBLE bajo el entendido... (bajo el entendido de que la expulsión de miembros de las organizaciones sindicales de que trata esta disposición deberá efectuarse con plena garantía del derecho al debido proceso, en los términos expuestos en la presente sentencia.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-466 de 2008)

ARTÍCULO 399. SEPARACION DE MIEMBROS. Todo sindicato decretará la separación del socio que voluntariamente deje de ejercer durante un año la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento persigue la asociación.

(Declarado exequible bajo condicionamiento (Según el considerando 3.2.14 de la sentencia.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

ARTÍCULO 400. RETENCION DE CUOTAS SINDICALES.

1. Toda asociación sindical de trabajadores tienen derecho a solicitar, con el voto de las dos terceras (2/3) partes de sus miembros, que los patronos respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquéllos deben contribuir, pero la retención de las cuotas extraordinarias debe ser autorizada por los trabajadores mismos, por escrito. Si los trabajadores, en cualquier momento y por razón de retiro del sindicato o de expulsión de él, cesaren en su obligación de pagar las cuotas, deben dar aviso de ello por escrito al patrono, y desde ese aviso en adelante el patrono dejará de deducirlas aunque no haya recibido información del sindicato, quedando a salvo el derecho de éste, en caso de información falsa del trabajador.

2. Para que haya lugar a la deducción de cuotas ordinarias, el sindicato debe entregar a la empresa los siguientes documentos:

a) Copia de lo pertinente del acta de la asamblea general del sindicato en que haya sido autorizada la retención por el voto de las dos terceras (2/3) partes del número total de afiliados; la copia del acta debe estar acompañada de la lista de todos los concurrentes;

b) Nómina, por duplicado, certificada por el Presidente, el Secretario y el Fiscal del sindicato, de todos los afiliados cuyas inscripciones aparezcan vigentes en la época de la autorización, a los cuales se les hará la retención, aunque hayan votado contra dicha autorización o expresen su voluntad de que no se les siga reteniendo ;

c) Para quienes ingresen al sindicato posteriormente, boletines de altas, certificados en la forma indicada en el aparte anterior.

3. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical.

(Modificado por el Art. 23 del Decreto 2351 de 1965)

CAPITULO VII.

DISOLUCION Y LIQUIDACION.

ARTÍCULO 401. CASOS DE DISOLUCION. Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve:

a) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto;

b) Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes;

c) Por sentencia judicial, y

d) Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

(Declarado EXEQUIBLE parcialmente (literal d) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-201 de 20029

En el evento de que el sindicato, federación o confederación se encontrare incurso en una de las causales de disolución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante el juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical. Al efecto se seguirá en lo pertinente el procedimiento previsto en el artículo 52 de esta ley.

(Inciso, Adicionado por el Art. 56 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 402. LIQUIDACION.

1. Al disolverse un sindicato, federación o confederación, el liquidador designado por los afiliados o por el juez aplicará los fondos existentes, el producto de los bienes que fuere indispensable enajenar, y el valor de los créditos que recaude, en primer término el pago de las deudas del sindicato, federación o confederación, incluyendo los gastos de la liquidación. Del remanente se reembolsará a los miembros activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas para con el sindicato, federación o confederación, o, si no alcanzare, se les distribuirá a prorrata de sus respectivos aportes por dicho concepto. En ningún caso ni por ningún motivo puede un afiliado recibir más del monto de sus cuotas ordinarias aportadas.

2. Cuando se trate de disolución de un sindicato y este hubiere estado afiliado a una federación o confederación, el liquidador debe admitir la intervención simplemente consultiva de un delegado de ella en sus actuaciones.

ARTÍCULO 403. ADJUDICACION DEL REMANENTE. Lo que quedare del haber común, una vez pagadas las deudas y hechos los reembolsos, se adjudicará por el liquidador a la organización sindical designada para ello en los estatutos o por la asamblea general; si ninguna hubiere sido designada así, se le adjudicará al instituto de beneficencia o de utilidad social que señale el Gobierno.

ARTÍCULO 404. APROBACION OFICIAL. La liquidación debe ser sometida a la aprobación del Juez que la haya ordenado, y en los demás casos, a la del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, debiendo expedir el finiquito al liquidador, cuando sea el caso.

(Declarado EXEQUIBLE parcialmente Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

(Declarada INEXEQUIBLE la expresión... ("y en los demás casos, a la del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical") Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

CAPITULO VIII.

FUERO SINDICAL.

ARTÍCULO 405. FUERO SINDICAL. Definición. Se denomina "Fuero Sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un Municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo.

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 204 de 1957)

(Modificado por el Art. 2 del Decreto 616 de 1954)

ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.

Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

PARÁGRAFO 1°. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARÁGRAFO 2°. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de

inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

(Modificado por el Art. 12 de la Ley 584 de 2000)

(Modificado por el Art. 57 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 407. MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA AMPARADOS.

1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al {empleador}.

(Declarada inhibida (numeral 1°) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-673 de 2008)

2. La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al {empleador} en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.

3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice.

ARTÍCULO 408. CONTENIDO DE LA SENTENCIA. El Juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa.

Si en el caso de que trata el inciso primero del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo, se comprobare que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al patrono a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa de despido.

Igualmente, en los casos a que se refiere el inciso tercero del mismo artículo, se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al patrono a pagarle las correspondientes indemnizaciones.

(Modificado por el Art. 7 del Decreto 204 de 1957)

(Modificado por el Art. 3 del Decreto 616 de 1954)

ARTÍCULO 409. EXCEPCIONES. No gozan del fuero sindical:

1. Los trabajadores que sean empleados públicos de acuerdo con el artículo 5o. del Código de Régimen Político y Municipal.

2. Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo.

(Declarado INEXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-593 de 1993)

ARTÍCULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

(Modificado por el Art. 8 del Decreto 204 de 1957)

(Modificado por el Art. 10 del Decreto 616 de 1954)

ARTÍCULO 411. TERMINACIÓN DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACIÓN JUDICIAL. La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso.

(Declarada inhibida para emitir pronunciamiento de fondo (Frente a la expresión "por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio".) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-263 de 2019)

(Modificado por el Art. 9 del Decreto 204 de 1957)

(Modificado por el Art. 11 del Decreto 616 de 1954)

ARTÍCULO 412. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención judicial.

(Modificado por el Art. 10 del Decreto 204 de 1957)

(Modificado por el Art. 12 del Decreto 616 de 1954)

ARTÍCULO 413. SANCIONES DISCIPLINARIAS. El fuero sindical no impide aplicar al trabajador que de él goce, las sanciones disciplinarias distintas del despido en los términos del respectivo reglamento de trabajo.

CAPITULO IX.

TRABAJADORES OFICIALES.

ARTÍCULO 414. DERECHO DE ASOCIACION. El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden, pero los sindicatos de empleados públicos tienen sólo las siguientes funciones:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados.

2. Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa.

3. Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva.

4. Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugestiones encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo.

5. Promover la educación técnica y general de sus miembros.

6. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad.

7. Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro, de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos.

8. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades. y

Está permitido a los empleados oficiales constituir organizaciones sindicales mixtas, integradas por trabajadores oficiales y empleados públicos, las cuales, para el ejercicio de sus funciones, actuarán teniendo en cuenta las limitaciones consagradas por la ley respecto al nexo jurídico de sus afiliados para con la administración.

(Inciso, adicionado por el Art. 58 de la Ley 50 de 1990)

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C-110 de 1994) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-128 de 1995)

(Declarado EXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-110 de 1994)

ARTÍCULO 415. ATENCION POR PARTE DE LAS AUTORIDADES. Las funciones señaladas en los apartes 3o y 4o del artículo anterior implican para las autoridades, y especialmente para los superiores jerárquicos de los asociados, la obligación correlativa de recibir oportunamente a los representantes del sindicato y de procurar la adecuada solución a sus solicitudes.

ARTÍCULO 416. LIMITACION DE LAS FUNCIONES. Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aun cuando no puedan declarar o hacer huelga.

8Reglamentado por el Decreto 535 de 2009)

(Declarado EXEQUIBLE bajo el entendido ... (La expresión "Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas" bajo el entendido que para hacer efectivo el derecho a la negociación colectiva consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política, y de conformidad con los Convenios 151 y 154 de la OIT, las organizaciones sindicales de empleados públicos podrán acudir a otros medios que garanticen la concertación en las condiciones de trabajo, a partir de la solicitud que al respecto formulen estos sindicatos, mientras el Congreso de la República regule el procedimiento para el efecto.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-1234 de 2005)

ARTÍCULO 416A. Las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical. El Gobierno Nacional reglamentará la materia, en concertación con los representantes de las centrales sindicales.

(Adicionado por el Art. 13 de la Ley 584 de 2000)

CAPITULO X.

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

ARTÍCULO 417. DERECHO DE FEDERACION.

1. Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de

personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de huelga, que compete privativamente, cuando la ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados.

(Declarada INEXEQUIBLE la expresión... ("al reconocimiento") Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

(Declarada EXEQUIBLE la expresión... ("salvo la declaración de huelga que compete privativamente, cuando la ley la autorice a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados".) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

ARTÍCULO 418. FUNCIONES ADICIONALES. En los estatutos respectivos de las federaciones y confederaciones pueden atribuirse a éstas las funciones de tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por una de las organizaciones afiliadas; la de dirimir las controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones que se adopten, y la de resolver las diferencias que ocurran entre dos o más de las organizaciones federadas.

(Declarada inhibida para emitir pronunciamiento de fondo Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-737 de 2008)

ARTÍCULO 419. AUTORIZACION A LOS FUNDADORES. Para la constitución de cualquier federación o confederación de sindicatos, los representantes de éstos que suscriban el acta de fundación deben estar expresamente facultados por las respectivas asambleas generales.

ARTÍCULO 420. ACTA DE FUNDACION. El acta de fundación debe indicar el nombre y domicilio de cada organización afiliada, el número y la fecha de la resolución de reconocimiento de su personería jurídica, el número y la fecha del Diario Oficial en que tal resolución fue publicada, los nombres y cédulas de los miembros de la Directiva provisional, y, si fuere el caso, la empresa o empresas en donde estos últimos trabajan.

ARTÍCULO 421. FUERO SINDICAL. Para los efectos del fuero sindical, los avisos se darán en la misma forma prescrita en los artículos 363 y 371.

ARTÍCULO 422. JUNTA DIRECTIVA.

Para ser miembro del comité ejecutivo y/o la junta directiva de una organización de segundo o tercer grado, además de las condiciones que se exijan en los estatutos, se debe ser miembro activo de una de las organizaciones afiliadas; la falta de esta condición invalida la elección.

En ningún caso el comité ejecutivo y/o la junta directiva podrá estar conformada en su mayoría por personas extranjeras.

La condición de ser miembro activo de una de las organizaciones referidas en el primer inciso del presente artículo, no se toma en cuenta cuando se compruebe debidamente que el trabajador está amenazado, despedido o perseguido debido a su actividad sindical, lo cual deberá ser declarado por la mayoría absoluta de la asamblea general o el congreso que haga la elección.

(Modificado por el Art. 14 de la Ley 584 de 2000)

(Declarada INEXEQUIBLE la expresión... (a) Ser colombiano) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-385 de 2000)

ARTÍCULO 423. REGISTRO SINDICAL. Para la inscripción en el registro sindical de una federación o confederación se procederá en la misma forma que para la de sindicatos, en lo pertinente.

(Modificado por el Art. 59 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 424. La directiva provisional de una federación o confederación sindical ejercerá el mandato hasta la primera reunión posterior al reconocimiento de su personería, que celebre la asamblea general.

(Declarado INEXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

ARTÍCULO 425. ESTATUTOS. Las organizaciones de trabajadores de segundo y tercer grado tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos.

Dichos estatutos contendrán, por lo menos:

El período de las directivas o comités ejecutivos reglamentarios y las modalidades de su elección, la integración de los mismos, el quórum y la periodicidad de las reuniones, de las asambleas y/o congresos, la vigencia de los presupuestos y los requisitos para la validez de los gastos.

(Modificado por el Art. 15 de la Ley 584 de 2000)

ARTÍCULO 426. ASESORIA POR ASOCIACIONES SUPERIORES. Toda Organización sindical de segundo o tercer grado puede asesorar a sus organizaciones afiliadas ante los respectivos {empleadores} en la tramitación de sus conflictos, y también ante las autoridades o ante terceros respecto de cualesquiera reclamaciones.

CAPITULO XI.

DISPOSICIONES FINALES.

ARTÍCULO 427. INFORMES PARA EL MINISTERIO. Toda organización sindical debe presentar semestralmente al Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, una relación detallada de sus ingresos y egresos, y someterse a la inspección y control de esa autoridad en cuanto al cumplimiento de las normas estatutarias sobre el particular, pero desde la presentación de un pliego de

peticiones y siempre que se dé aviso al Ministerio, remitiéndole copia del pliego por conducto del respectivo Inspector del Trabajo, se suspenderá este control financiero, hasta la terminación del conflicto, cuando deberá rendirse al funcionario dicho una cuenta detallada del movimiento de fondos durante el conflicto.

(Derogado por el Art. 116 de la Ley 50 de 1990)

TITULO II.

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 428. CONGRESOS SINDICALES. El Ministerio del Trabajo propiciará la reunión de congresos sindicales, de acuerdo con la reglamentación que estime conveniente.

ARTÍCULO 429. DEFINICION DE HUELGA. Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus {empleadores} y previos los trámites establecidos en el presente título.

(Declarado EXEQUIBLE bajo el entendido... (La expresión "con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores"- en el entendido de que tales fines no excluyen la huelga atinente a la expresión de posiciones sobre políticas sociales, económicas o sectoriales que incidan directamente en el ejercicio de la correspondiente actividad, ocupación, oficio o profesión.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-858 de 2008)

ARTÍCULO 430. De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos. Para tal efecto se consideran como tales:

a). Los que se presten en cualquiera de las Ramas del Poder Público.

b). Los de empresas de transportes por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;

c). Los de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas;

d). Los de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia;

e). Los de plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados;

f). Todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones;

g). Los de actividades de transporte y distribución de combustibles derivados del petróleo, cuando están destinados al abastecimiento del país. Sin embargo, cuando la suspensión colectiva del trabajo en actividades de explotación y refinación de petróleos pueda afectar el abastecimiento normal de combustible del país, el Gobierno podrá, en cada caso, declarar la calidad de servicio público de la respectiva actividad.

(Declarado exequible bajo el entendido... (Inciso 1- ''Siempre que se trate, conforme al artículo 56 de la Constitución Política, de servicios públicos esenciales definidos por el legislador''.) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-473 de 1994)

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C- 473 de 1994) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-542 de 1997)

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C-450 de 1995) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-542 de 1997)

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C- 473 de 1994) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-75 de 1997)

ARTÍCULO 431. REQUISITOS.

1. No puede efectuarse una suspensión colectiva de trabajo, cualquiera que sea su origen, sin que antes se hayan cumplido los procedimientos que regulan los artículos siguientes.

2. La reanudación de los trabajos implica la terminación de la huelga, y no podrá efectuarse nueva suspensión de labores, mientras no se cumplan los expresados requisitos.

(Declarada inhibida Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-24 de 2020)

CAPITULO II.

ARREGLO DIRECTO

ARTÍCULO 432. DELEGADOS.

1. Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que presente al (empleador), o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulan.

2. Tales delegados deben ser mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis (6) meses, tratándose de negociaciones colectivas de sindicatos de empresa. En los demás casos el delegado deberá ser trabajador del gremio o de la industria o rama de actividad económica respectivamente según sea el caso.

(Numeral 2, Modificado parcialmente por el Art. 16 de la Ley 584 de 2000)

(Declarada EXEQUIBLE la expresión... ("arbitramento obligatorio") Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-330 de 2012)

(Declarado INEXEQUIBLE en el aparte... ("de tres (3) de entre ellos") Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

(Declarado INEXEQUIBLE PARCIALMENTE (Numeral 2) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-797 de 2000)

ARTÍCULO 433. INICIACION DE CONVERSACIONES. El dueño del establecimiento o empresa o su representante, están en la obligación de recibir la delegación de los trabajadores dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones, para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores.

El empleador que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento"

(Modificado por el Art. 27 del Decreto 2351 de 1965)

(Declarada EXEQUIBLE la expresión... (" Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento." contenida en el numeral 2 del artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo,) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-741 de 2013)

ARTÍCULO 434. DURACIÓN DE LAS CONVERSACIONES. Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en esta etapa de arreglo directo durarán veinte (20) días calendario, prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días calendario adicionales.

PARAGRAFO 1°. Si al término de la etapa de arreglo directo persistieren diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes suscribirán un acta final que registre los acuerdos y dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan.

PARÁGRAFO 2°. Durante esta etapa podrán participar en forma directa en la mesa de negociaciones, como asesores, hasta dos representantes de las asociaciones sindicales de segundo o tercer grado.

(Modificado por el Art. 60 de la Ley 50 de 1990)

(Modificado por el Art. 1 de la Ley 39 de 1985)

(Declarado EXEQUIBLE PARCIALMENTE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-466 de 2008)

ARTÍCULO 435. ACUERDO. Los negociadores de los pliegos de peticiones deberán estar investidos de plenos poderes, que se presumen, para celebrar y suscribir en nombre de las partes que representan los Acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo, los cuales no son susceptibles de replanteamientos o modificaciones en etapas posteriores del conflicto colectivo.

Si se llegare a un Acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el patrono, y se enviará una copia al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social por conducto del Inspector respectivo.

Los Acuerdos que se produzcan en la primera etapa del Trámite de negociación se harán constar en Actas que deberán ser suscritas a medida que avancen las conversaciones y que tendrán carácter definitivo.

(Modificado por el Art. 2 de la Ley 39 de 1985)

ARTÍCULO 436. DESACUERDO. Si no se llegare a un arreglo directo en todo o en parte, se hará constar así en acta final que suscribirán las partes, en la cual se expresará el estado en que quedaron las conversaciones sobre el pliego de peticiones y se indicará con toda precisión cuáles fueron los acuerdos parciales sobre los puntos del pliego y cuáles en los que no se produjo arreglo alguno.

Copia de esta acta final se entregará al día siguiente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(Modificado por el Art. 3 de la Ley 39 de 1985)

CAPITULO III.

MEDIACION.

ARTÍCULO 437. MEDIACION. Al día siguiente de concluida la etapa arreglo directo, el conflicto colectivo de Trabajo entrará en la Etapa de Mediación, que consiste en la intervención obligatoria del Ministerio de Trabajo, dirigida a procurar la solución del mismo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá la obligación perentoria de intervenir, directa y oficialmente, a través de funcionarios idóneos y experimentados en la materia.

Para que la intervención del Ministerio sea realmente eficaz, el funcionario designado estará investido de facultades para mediar entre las partes en conflicto, con la obligación de presentar fórmulas de solución suficientemente motivadas y claras que puedan ser rechazadas o aceptadas.

(Derogado por el Art. 116 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 438. NICIACION DE LABORES. Una vez aceptado su cargo, los conciliadores deben entrar a actuar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su aceptación y convocarán inmediatamente a los delegados o representantes de los trabajadores y del establecimiento o empresa para que les suministre todos los datos e informes necesarios para el desempeño de su cometido.

(Derogado por el Art. 116 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 439. REPRESENTANTES DE LAS PARTES. Pueden ser representantes de los trabajadores los mismos delegados que hubieren actuado en la etapa de arreglo directo. El patrono será representado por tres (3) delegados suyos, entre los cuales puede estar el jefe o director del establecimiento. Los representantes de una y otra parte deben ser conocedores de los negocios de que se trata y estar provistos de suficientes poderes para firmar cualquier convención colectiva o pacto que se celebre, salvo que convengan en hacerlo ad-referéndum.

(Derogado por el Art. 116 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 440. OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES. Los representantes tienen la obligación de presentarse ante el conciliador o conciliadores, cada vez que éstos lo soliciten, salvo excusa justificada y de suministrarles todas las informaciones pertinentes al conflicto o conducentes a su solución. Las informaciones que tuvieren carácter de confidenciales deben ser mantenidas con ese carácter sin que los conciliadores puedan hacer uso público de ellas sin previa autorización de quien se las haya suministrado.

(Derogado por el Art. 116 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 441. FUNCION DE LOS CONCILIADORES. La función de los conciliadores es la de procurar un arreglo equitativo consultando el mutuo interés de patronos y trabajadores, y su encargo terminará diez (10) días después de que entren a actuar, salvo prórroga que les concedan las partes.

(Derogado por el Art. 116 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 442. TERMINACION DE LA CONCILIACION. 1. Las proposiciones, insinuaciones o dictámenes de los conciliadores no obligan a las partes. Si se llegare a un acuerdo, se firmará la convención colectiva o el pacto según el caso.

2. Si la conciliación no concluyere en un acuerdo, así se hará constar en un acta que firmarán los conciliadores.

(Derogado por el Art. 116 de la Ley 50 de 1990)

ARTÍCULO 443. COPIAS. De todos los nombramientos, actas, convenciones y pactos se entregarán copias a las partes y al Inspector del Trabajo, y en defecto de éste al Alcalde Aunicipal respectivo, para su remisión al Ministerio del Trabajo.

CAPITULO IV.

DECLARATORIA Y DESARROLLO DE LA HUELGA.

ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES.

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 la solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los diez (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 los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores.

Para este efecto, 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, en las cuales se ejercerá la votación en la forma prevista en este artículo y, el resultado final de ésta lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas.

Antes de celebrarse la asamblea o asambleas, las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores, podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, con el único fin de que puedan presenciar y comprobar la votación.

(Inciso 4, Modificado parcialmente por el Art. 17 de la Ley 584 de 2000)

(Modificado por el Art. 61 de la Ley 50 de 1990)

(Modificado por el Art. 9 de la Ley 39 de 1985)

ARTÍCULO 445. DESARROLLO DE LA HUELGA.

1. La cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (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 en este artículo las partes si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(Modificado por el Art. 62 de la Ley 50 de 1990)

(Modificado por el Art. 10 de la Ley 39 de 1985)

ARTÍCULO 446. FORMA DE LA HUELGA. Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo y conciliación*, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declare la huelga, ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica.

(Declarada inhibida Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-24 de 2020)

ARTÍCULO 447. COMITES DE HUELGA. Los directores del movimiento pueden constituir "Comités de Huelga" que sirvan de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los {empleadores} o con sus representantes.

ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, los empleadores, o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.

2. Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.

3°. Declarada la huelga, el sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa o, en defecto de estos, de los trabajadores en asamblea general, podrán someter a votación la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles de hallarse suspendido.

El ministro solicitará al representante legal del sindicato o sindicatos convocar la asamblea correspondiente. Si la asamblea no se celebra dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a dicha solicitud, el ministro la convocará de oficio.

En la resolución de convocatoria de la asamblea, se indicará la forma en que se adelantará ésta, mediante votación secreta, escrita e indelegable; y el modo de realizar los escrutinios por los inspectores de trabajo, y en su defecto por los alcaldes municipales.

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 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá ordenar que el diferendo se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento, en cuyo caso los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles.

(Numeral 4, Modificado parcialmente por el Art. 1 de la Ley 1210 de 2008)

ARTÍCULO 449. EFECTOS JURÍDICOS DE LA HUELGA.

La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.

PARÁGRAFO. El Inspector de Trabajo deberá pronunciarse sobre las solicitudes del inciso anterior en un término no mayor a cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de su presentación.

(Modificado por el Art. 64 de la Ley 50 de 1990)

(Declarado EXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-993 de 2000)

CAPITULO V.

SUSPENSION COLECTIVA ILEGAL DEL TRABAJO.

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;

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 los trabajadores en los términos previstos en la presente ley;

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, y

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 de Trabajo y Seguridad 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 señalado en el artículo 52 de esta ley.

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.

Cierre de empresas y protección en caso de despidos colectivos.

(Modificado por el Art. 65 de la Ley 50 de 1990)

(Declarada inhibida Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-24 de 2020)

ARTÍCULO 451.

1. La ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada administrativamente por el Ministerio del Trabajo. La providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente, y contra ella sólo procederán las acciones pertinentes ante el Consejo de Estado.

2. La reanudación de actividades no será óbice para que el Ministerio haga 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.

(Modificado por el Art. 2 de la Ley 1210 de 2008)

(Declarado EXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-432 de 1996)

CAPITULO VI.

ARBITRAMENTO.

ARTÍCULO 452 .PROCEDENCIA DEL ARBITRAMENTO.

1. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

a) Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo;

b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 de este Código;

c) Los conflictos colectivos del trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente.

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

(Modificado por el Art. 19 de la Ley 584 de 2000)

(Modificado por el Art. 34 del Decreto 2351 de 1965)

ARTÍCULO 453. CONSTITUCION DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAMENTO. El Tribunal de arbitramento obligatorio en los conflictos colectivos que deban decidirse por este medio, se compondrá de tres (3) miembros, designados así : uno por cada una de las partes y el tercero por el Ministerio del Trabajo, escogidos de la lista a que se refiere el artículo anterior. Ninguna persona podrá actuar como árbitro más de tres (3) veces en el mismo año.

(Modificado por el Art. 36 del Decreto 2351 de 1965)

(Modificado por el Art. 1 del Decreto 525 de 1956)

ARTÍCULO 454.

1. No pueden ser miembros de Tribunales de Arbitramento las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en

representación de las partes en los períodos o etapas de arreglo directo o de conciliación.

2. Esta prohibicion se hace extensiva a los empleados, representantes, apoderados o abogados permanentes de las partes, y en general a toda persona ligada a ellas por cualquier vínculo de dependencia.

ARTÍCULO 455.

1. El arbitramento voluntario se regula por lo dispuesto en los Capítulos VI, VII y VIII del presente Título, pero el árbitro tercero será designado por los de las partes, y a falta de acuerdo, por el Ministerio del Trabajo.

2. Cuando una diferencia se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento voluntario, no puede haber suspensión colectiva del trabajo.

CAPITULO VII.

PROCEDIMIENTO ARBITRAL.

ARTÍCULO 456. Los Tribunales de Arbitramento de que trata este Capítulo no pueden deliberar sino con la asistencia plena de sus miembros.

ARTÍCULO 457. Los Tribunales de Arbitramento de que trata este Capítulo pueden solicitar de las partes o de sus representantes, todas las informaciones y datos que estimen necesarios para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones oculares, interrogar a las partes y recibir declaraciones.

ARTÍCULO 458. Los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes.

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

(Declarada inhibida por ineptitud de la demanda Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-732 de 2008)

ARTÍCULO 460. El fallo arbitral se notificará a las partes personalmente o por medio de comunicación escrita.

ARTÍCULO 461.

1. El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

2. La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos (2) años.

3. No puede haber suspensión colectiva de trabajo durante el tiempo en que rija el fallo arbitral.

CAPITULO VIII.

DISPOSICIONES COMUNES A LOS CAPITULOS ANTERIORES.

ARTÍCULO 462. RESPONSABILIDAD PENAL. El hecho de terminar la huelga por arreglo entre las partes o por decisión arbitral no exime de responsabilidad por los delitos cometidos durante ella.

ARTÍCULO 463. PERSONAS QUE NO PUEDEN INTERVENIR. No pueden ser representantes o voceros de los trabajadores ni de los {empleadores}, ni conciliadores*, ni miembros de tribunales de arbitramento, individuos condenados a sufrir pena aflictiva que no hubieren sido rehabilidados.

(Declarada INEXEQUIBLE la expresión... ("representantes o voceros de los trabajadores ni de los empleadores") Sentencia de la Corte Constitucional C-691 de 2008)

(Declaradas EXEQUIBLES las expresiones... ("no pueden ser" y "miembros de tribunales de arbitramento, individuos condenados a sufrir pena aflictiva que no hubieren sido rehabilitados.") Sentencia de la Corte Constitucional C-691 de 2008)

CAPITULO IX.

CIERRE DE EMPRESAS.

ARTÍCULO 464. EMPRESAS DE SERVICIOS PUBLICOS. Las empresas de servicios públicos que no dependan directa ni indirectamente del Estado no pueden suspender ni paralizar labores sino mediante permiso del Gobierno o dándole aviso a éste, con seis meses de anticipación cuando menos, a fin de que puedan tomarse oportunamente las providencias que aseguren la continuidad del servicio.

ARTÍCULO 465. INTERVENCION DEL GOBIERNO. En cualquier caso en que se presentare, de hecho, la suspensión de los servicios en algunas de las empresas a que se refiere el artículo anterior, el Gobierno queda autorizado para asumir su dirección y tomar todas las providencias necesarias para restablecer los servicios suspendidos y garantizar su mantenimiento.

ARTÍCULO 466. EMPRESAS QUE NO SON DE SERVICIO PÚBLICO. Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor.

Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho.

La suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte días (120), suspende los contratos de trabajo. Cuando la empresa reanudare actividades deberá admitir de preferencia al personal licenciado, en condiciones no inferiores a las que disfrutaba en el momento de la clausura. Para tal efecto, deberá avisar a los trabajadores la fecha de reanudación de labores. Los trabajadores que debidamente avisados no se presenten dentro de los tres (3) días siguientes, perderán este derecho preferencial.

PARÁGRAFO. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con la solicitud en un plazo no mayor de dos meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta, sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

(Modificado por el Art. 66 de la Ley 50 de 1990)

TITULO III.

CONVENCIONES PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES.

CAPITULO I.

CONVENCIONES COLECTIVAS.

ARTÍCULO 467. DEFINICION. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

(Declarada EXEQUIBLE la parte... ("durante su vigencia.") Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-9 de 1994)

(Declarado EXEQUIBLE por los cargos analizados Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-201 de 2002)

ARTÍCULO 468. CONTENIDO. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.

ARTÍCULO 469. FORMA. La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto.

ARTÍCULO 470. Las convenciones colectivas entre patronos y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda del límite indicado en el artículo siguiente, solamente son aplicables a los miembros del organismo sindical que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.

(Modificado por el Art. 37 del Decreto 2351 de 1965)

(Modificado por el Art. 2 del Decreto 18 de 1958)

ARTÍCULO 471.

1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o agrupación de sindicatos cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de los trabajadores de las empresas o establecimientos respectivos, las normas de la convención se extienden a todas las personas, sean o no sindicalizadas, que trabajen o lleguen a trabajar en ellos.

2. Lo dispuesto en el inciso 1 rige también cuando el número de afiliados del sindicato o sindicatos llegue a exceder del límite indicado.

(Modificado por el Art. 38 del Decreto 2351 de 1965)

(Modificado por el Art. 2 del Decreto 18 de 1958)

ARTÍCULO 472. EXTENSION POR ACTO GUBERNAMENTAL.

1. Cuando hayan convenciones colectivas que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, el Gobierno puede hacerlas extensivas, en todo o en parte, a las demás empresas de la misma industria de esa región, que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica, pero siempre que en dichas empresas no existan convenciones que consagren mejores condiciones para los trabajadores.

2. Para los fines a que se refiere el inciso anterior, el Gobierno puede dividir el país en regiones económicas y catalogar las empresas de igual o semejante capacidad técnica y económica de cada rama industrial.

ARTÍCULO 473. SEPARACION DEL EMPLEADOR DEL SINDICATO PATRONAL. Si firmada una convención colectiva el {empleador} se separa del sindicato patronal que la celebró, continúa, sin embargo, obligado al cumplimiento de esa convención.

ARTÍCULO 474. DISOLUCION DEL SINDICATO CONTRATANTE. Si es disuelto el sindicato que hubiere celebrado una convención, ésta continúa

rigiendo los derechos y obligaciones del {empleador} y los trabajadores.

(Declarado EXEQUIBLE Sentencia de la Corte Constitucional C-902 de 2003)

ARTÍCULO 475. ACCIONES DE LOS SINDICATOS. Los sindicatos que sean parte de una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios.

ARTÍCULO 476. ACCIONES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores obligados por una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios, siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual. Los trabajadores pueden delegar el ejercicio de esta acción en su sindicato.

ARTÍCULO 477. PLAZO PRESUNTIVO. Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

ARTÍCULO 478. PRORROGA AUTOMATICA. 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, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

(Declarado EXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-1050 de 2001)

(Declarado EXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-902 de 2003)

ARTÍCULO 479. DENUNCIA.

1. 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 del 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 del Trabajo y para el denunciante de la convención.

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

(Modificado por el Artículo 14 del Decreto 616 de 1954)

ARTÍCULO 480. REVISION. Las convenciones colectivas son revisables cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ellas; y entretanto estas convenciones siguen en todo su vigor.

CAPITULO II.

PACTOS COLECTIVOS.

ARTÍCULO 481. CELEBRACIÓN Y EFECTOS. Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.

(Modificado por el Art. 69 de la Ley 50 de 1990)

CAPITULO III.

CONTRATOS SINDICALES.

ARTÍCULO 482. DEFINICION. Se entiende por contrato sindical el que celebren 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 todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

(Reglamentado por el Decreto 1429 de 2010)

ARTÍCULO 483. RESPONSABILIDAD. El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical, responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la convención, y tiene personería para ejercer tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como las que correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones.

(Reglamentado por el Decreto 1429 de 2010)

ARTÍCULO 484. DISOLUCION DEL SINDICATO. En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores.

(Reglamentado por el Decreto 1429 de 2010)

TERCERA PARTE.

VIGILANCIA, CONTROL Y DISPOSICIONES FINALES.

TITULO I.

VIGILANCIA Y CONTROL.

ARTÍCULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

ARTÍCULO 486. SANCIONES Y PROCEDIMIENTO.

1. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

Las providencias que dicten los Jefes de Departamento, son revisados por el Ministro; y

Las que dicten los Jefes de Sección, Inspectores y Visitadores, por el respectivo Jefe de Departamento.

(Numeral 1, Modificado parcialmente por el Art. 20 de la Ley 584 de 2000)

2. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigencia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cuarenta (40) veces el salario mínimo mensual más alto según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA

(Modificado por el Art. 41 del Decreto 2351 de 1965)

ARTÍCULO 487. FUNCIONARIOS DE INSTRUCCION. El Jefe del Departamento de Supervigilancia Sindical y los Inspectores del Trabajo que intervengan en asuntos de competencia de este departamento, tendrán el carácter de funcionarios de instrucción para efectos de las investigaciones de actividades ilícitas de los organismos sindicales.

TITULO II.

DISPOSICIONES FINALES.

CAPITULO I.

PRESCRIPCION DE ACCIONES.

ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código 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 el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.

(Estarse a lo resuelto (Sentencia C- 072 de 1994) Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-916 de 2010)

(Declarado EXEQUIBLE Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-72 de 1994)

ARTÍCULO 489. INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el {empleador}, acerca de un derecho debidamente determinado, interrumpe la prescripción por una sola vez, la cual principia a contarse de nuevo a partir del reclamo y por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente.

(Declarada EXEQUIBLE la expresión... ("por una sola vez") Mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-412 de 1997)

CAPITULO II.

VIGENCIA DE ESTE CODIGO.

ARTÍCULO 490. FECHA DE VIGENCIA. El presente Código principia a regir el día primero (1o) de enero del año de mil novecientos cincuenta y uno (1951).

ARTÍCULO 491. DISPOSICIONES SUSPENDIDAS.

1. Desde la fecha en que principie la vigencia de este Código, quedan suspendidas todas las leyes, decretos, resoluciones y demás preceptos anteriores de carácter nacional, reguladores de las materias contempladas en éste Código, en cuanto han venido rigiendo los derechos individual y colectivo de trabajo entre {empleadores} y trabajadores particulares y los del derecho colectivo de trabajo entre la Administración Pública y sus servidores.

2. Suspéndanse los artículos 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128 y 129 del Decreto 2158 de 1948, adoptado como Ley por el Decreto 4133 de 1948.

ARTÍCULO 492. DISPOSICIONES NO SUSPENDIDAS. Quedan vigentes las normas que regulan el salario mínimo, el seguro social obligatorio y el derecho individual del trabajo en cuanto se refiere a los trabajadores oficiales.

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE.

Dado en Bogotá a los 5 días del mes de agosto de 1950

NOTA: publicado en el Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950

Fecha y hora de creación: 2021-09-22 10:44:08