CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

Esta edición se trabajó sobre la publicación de la Edición Oficial del CODIGO 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

ARTICULO 1o. 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.

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

ARTICULO 3o. 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-055-99 del 3 de febrero de 1999

ARTICULO 4o. 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.

ARTICULO 5o. 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.

ARTICULO 6o. 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}.

ARTICULO 7o. OBLIGATORIEDAD DEL TRABAJO. El trabajo es socialmente obligatorio.

ARTICULO 8o. 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.

ARTICULO 9o. 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

ARTICULO 10. IGUALDAD DE LOS TRABAJADORES. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protecciones y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 14. CARACTER DE ORDEN PUBLICO.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.

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

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Numeral 1o. declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-177-05 de 1 de marzo de 2005

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.

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

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

ARTICULO 19. NORMAS DE APLICACION SUPLETORIA. Aparte subrayado CONDICIONALMENTE exequible 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Aparte subrayado declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-401-05 de 14 de abril de 2005

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por los cargos examinados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-397-06 de 24 de mayo de 2006

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

ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. Artículo subrogado por el artículo 1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

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

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por los cargos examinados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-397-06 de 24 de mayo de 2006

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

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Literal b) declarado EXEQUIBLE por los cargos examinados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-397-06 de 24 de mayo de 2006

Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-386-00 de 5 de abril de 2000

c. Un salario como retribución del servicio.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Mediante Sentencia C-1549-00 del 20 de noviembre de 2000

. 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por los cargos examinados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-397-06 de 24 de mayo de 2006

ARTICULO 24. PRESUNCION. Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

INCISO INEXEQUIBLE

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- El inciso 2o. del artículo 2o. de la Ley 50 de 1990 fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-665-98 del 5 de noviembre de 1998.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

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

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Mediante Sentencia C-1549-00 del 20 de noviembre de 2000

ARTICULO 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.

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

ARTICULO 30. INCAPACIDAD. Artículo derogado a partir de la vigencia del artículo 238 del Decreto - Ley 2737 de 1989 (Código del Menor), según lo establece la Corte Constitucional en la Sentencia C-170-04. Ver Notas del Editor

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - la Corte Constitucional mediante Sentencia C-170-04 de 2 de marzo de 2004 Declarar INEXEQUIBLE el aparte tachado

Declarar CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE el aparte en letra itálica, "... en el entendido que los mayores de 12 años podrán trabajar, siempre y cuando se le de estricto cumplimiento a las edades mínimas y a los requisitos contenidos en el Convenio No. 138 de la OIT, declarado exequible por la sentencia C-325-00 de 2000, y que no podrán hacerlo en las actividades a que se refiere el Convenio 183 de la OIT, declarado exequible por la sentencia C-535-02 de 2002), según lo previsto en los fundamentos Nos. 31, 33 y 34 de esta providencia. Además, la constitucionalidad de la norma reseñada, se sujeta a que Colombia continúe acogiéndose a la edad de 14 años."

Declararse INHIBIDA de fallar sobre el texto original por la derogatoria de su contenido a partir de la vigencia del artículo 238 del Decreto 2737 de 1989.

ARTICULO 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.

ARTICULO 32. REPRESENTANTES DEL {EMPLEADOR}. Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: 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;

b) Los intermediarios.

ARTÍCULO 33. SUCURSALES. Artículo modificado por el artículo 2o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: 1o) 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 el respectivo municipio.

2o) 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 este será solidariamente responsable cuando omita darle al patrono aviso oportuno de tales notificaciones.

ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES. Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: 1o) 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 beneficios 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 indemnizaciones 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.

2o) 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, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Mediante Sentencia C-520-02 de 9 de julio de 2002 la Corte Constitucional se declaró INHIBIDA

CAPITULO IV.

MODALIDADES DEL CONTRATO.

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

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

ARTICULO 38. CONTRATO VERBAL. Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente: Cuando el contrato sea verbal, el {empleador} 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 40. CARNÉ. Artículo modificado por el artículo 51 de la Ley 962 de 2005. El nuevo texto es el siguiente: 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.

ARTICULO 41. REGISTRÓ 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 carné, 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.

ARTICULO 42. CERTIFICACION DEL CONTRATO. Cuando se ocupen menos de cinco (5) trabajadores y no se haya celebrado contrato escrito, los {empleadores}, a solicitud de lo 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.

ARTICULO 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 si 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.

ARTICULO 44. CLAUSULA DE NO CONCURRENCIA. Aparte tachado INEXEQUIBLE. 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 estipulacíon 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.~~

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA: - Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia mediante del 18 de julio de 1973.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-016-98 del 4 de febrero de 1998

ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO. Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Mediante Sentencia C-016-98 de 4 de febrero de 1998
- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-588-95 de 7 de diciembre de 1995

1. Si antes de la fecha del 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Mediante Sentencias C-588-95 del 7 de diciembre de 1995
- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Saprema de Justicia, mediante la Sentencia No. 109 del 19 de septiembre de 1991.

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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Mediante Sentencias C-588-95 del 7 de diciembre de 1995 declaró estése a lo resuelto en la Sentencia No. 109 de 1991

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia No. 109 del 19 de septiembre de 1991

PARAGRAFO. 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo, tal y como fue modificado por la Ley 50 de 1990, declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-016-98 4 de febrero de 1998 salvo sobre lo ya fallado por la Sentencia C-588-95 y 109 de 1991, sobre lo cual declaró estése a lo resuelto.

ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA. Artículo modificado por el artículo 5o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:

1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el articulo 8o., numeral 7o., para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

ARTICULO 48. CLAUSULA DE RESERVA. Artículo derogado por el Decreto 2351 de 1965

ARTICULO 49. PRORROGA. 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.

ARTICULO 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 al la justicia del Trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor.

ARTICULO 51. SUSPENSION. Artículo subrogado por el artículo 4o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: El contrato de trabajo se suspende:

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

2. Por la muerte o la 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 el 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL: Numeral 7. Declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1369-00 del 11 de octubre de 2000

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA – VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1369-00 del 11 de octubre de 2000

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

CAPITULO V.

EJECUCION Y EFECTO DEL CONTRATO.

ARTICULO 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.

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

ARTICULO 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 {empleador} le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 113, 150, 151, 152 y 400.

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) Literal INEXEQUIBLE

JURISPRUDENCIA VIGENCIA

CORTE CONSTITUCIONAL - Literal c) declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-247-01 del 27 de febrero de 2001

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

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 57 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.

ARTICULO 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 nó 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 nó 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.

ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Literal c) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-016-98 4 de febrero de 1998 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 2351/65, y 6o. de esta Ley, e

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Literal h. declarado EXEQUIBLE, sólo en los términos de la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1507-00 del 8 de noviembre de 2000.

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

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

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

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 {empleador}, 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 {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Numeral 3. Declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-299-98 del 17 de junio de 1998

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 de 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 tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Mediante Sentencia C-079-96 del 29 de febrero de 1996 la Corte Constitucional se declaró INHIBIDA

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 {empleador}.

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 renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

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

14. Ver Notas del Editor. Aparte subrayado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000 El reconocimiento al

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

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Parágrafo 3o. del texto correspondiente al Artículo 9o. de la Ley 797 de 2003 declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1037-03 de 5 de noviembre de 2003

Aparte subrayado, correspondiente al Numeral 14 del Código Sustantivo del Trabajo, declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Numeral 15 declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-079-96 del 29 de febrero de 1996

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} 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 {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} 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 {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.

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

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 {empleador} no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.

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

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

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, 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.

PARAGRAFO. 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Parágrafo, como fue modificado por el Decreto 2351 de 1965, declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-594-97 del 20 de noviembre de 1997

ARTICULO 63. TERMINACIÓN CON PREVIO AVISO. Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del patrono:

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

2o) 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.

3o) 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 o socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Numeral 3. Declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-299-98 del 17 de junio de 1998

4o) 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.

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

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

7o) 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 aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Mediante Sentencia C-079-96 del 29 de febrero de 1996. La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre el aparte subrayado toda vez que fue eliminado por el Decreto 522 de 1971

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

9o) 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 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.

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

14) Numeral CONDICIONALMENTE exequible El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Numeral declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000

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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Numeral 15 declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-079-96 del 29 de febrero de 1996

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 este.

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.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda preveer 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.

PARAGRAFO. 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 esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse validamente causales o motivos distintos.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Parágrafo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-594-97 del 20 de noviembre de 1997

Parágrafo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-542-97 del 23 de octubre de 1997.

ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente: 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 6o. 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL
- La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-038-04, mediante Sentencia C-175-04 de 2 de marzo de 2004

Artículo 28 de la Ley 789 de 2002 declarado EXEQUIBLE, por los cargos estudiados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-038-04 de 27 de enero de 2004

Numeral 1o declarado EXEQUIBLE

Numeral 2:

Mediante Sentencia C-1110-01 de 24 de octubre de 2001 la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en la Sentencia C-1507-00.

Numeral 2o declarado EXEQUIBLE, sólo en los términos de la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1507-00 del 8 de noviembre,

Numeral 3o declarado EXEQUIBLE, sólo en los términos de la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1507-00 del 8 de noviembre Bajo cualquiera otra interpretación, tales como normas se declaran INEXEQUIBLES.

Numeral 4:

Literales a), b), c) del numeral 4 declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1507-00 del 8 de noviembre de 2000,

Mediante Sentencia C-1507-00 del 8 de noviembre La Corte Constitucional estése a lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 115 del 26 de

septiembre de 1991, y por la Corte Constitucional en Fallo C-569-93 del 9 de diciembre de 1993.

Parágrafo transitorio del Numeral 4:

Mediante Sentencia C-1507-00 del 8 de noviembre la Corte Constitucional declaró estése a lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 115 del 26 de septiembre de 1991, y por la Corte Constitucional en Fallo C-569-93 del 9 de diciembre de 1993.

Mediante Sentencia C-594-97 del 20 de noviembre de 1997 la Corte Constitucional declaró estése a lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 115 del 26 de septiembre de 1991, y por la Corte Constitucional en Fallo C-569-93 del 9 de diciembre de 1993.

Mediante Sentencia C-569-93 del 9 de diciembre de 1993 la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en la Sentencia 115 de la C.S.J.

La misma Sentencia declara EXEQUIBLE el resto del parágrafo.

Aparte subrayado del parágrafo transitorio del numeral 4. declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991

Numeral 5o. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1110-01 de 24 de octubre de 2001

ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.

Texto original del inciso 1o. del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, vigente para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente:

1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Aparte subrayado y en itálica declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-079-99 del 17 de febrero de 1999

Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996.

Artículo modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:

1. Aparte tachado INEXEQUIBLE. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente: 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 judicia~~l, 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en las Sentencias C-781-03 y C-038-04, mediante Sentencia C-175-04 de 2 de marzo de 2004

La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-781-03, mediante Sentencia C-038-04 de 27 de enero de 2004,

Inciso declarado EXEQUIBLE, salvo el aparte tachado que se declara INEXEQUIBLE, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-781-03 de 10 de septiembre de 2003

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

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este párrafo por ausencia de cargos, mediante Sentencia C-038-04 de 27 de enero de 2004

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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este literal por ausencia de cargos, mediante Sentencia C-038-04 de 27 de enero de 2004,

PARÁGRAFO 1o. 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este parágrafo por ausencia de cargos, mediante Sentencia C-038-04 de 27 de enero de 2004

PARÁGRAFO 2o. Lo dispuesto en el inciso 1o. 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en las Sentencias C-781-03 y C-038-04, mediante Sentencia C-175-04 de 2 de marzo de 2004.
Parágrafo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-038-04 de 27 de enero de 2004 salvo el aparte subrayado sobre el cual la Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-781-03.
- Aparte subrayado del Parágrafo 2o. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-781-03 de 10 de septiembre de 2003 la Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre la demanda instaurada al numeral 2o. por falta de cargos.
- La Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996 se declaró INHIBIDA para fallar sobre este numeral 2) por falta de cargos en su contra.

ARTICULO 66. MANIFESTACION DEL MOTIVO DE LA TERMINACION. Artículo modificado por el parágrafo del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: 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 esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse validamente causales o motivos distintos.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Parágrafo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-594-97 del 20 de noviembre de 1997

Parágrafo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-542-97 del 23 de octubre de 1997

CAPITULO VII.

SUSTITUCION DE EMPLEADORES.

ARTICULO 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.

ARTICULO 68. MANTENIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO. La sola sustitución de {empleadores} no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.

ARTICULO 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 satisfaciere, 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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 prendaría, 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

ARTICULO 73. GASTOS DE MOVILIZACION. Apartes tachados suprimidos por el artículo 53 de la Ley 962 de 2005. El nuevo texto es el siguiente: 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.~~

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE, por las razones expuestas en esta sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996

CAPITULO IX.

TRABAJADORES COLOMBIANOS Y EXTRANJEROS.

ARTICULO 74. PROPORCION 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Inciso 1o. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1259-01 de 29 de noviembre de 2001

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

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Mediante Sentencia C-1259-01 de 29 de noviembre de 2001 la Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre el inciso 2o. por ineptitud de la demanda.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Literal b) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996

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, pueda 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.

TITULO II.

PERIODO DE PRUEBA Y APRENDIZAJE.

CAPITULO I.

PERIODO DE PRUEBA.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 78. DURACION MAXIMA. Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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.

ARTICULO 79. PRORROGA. Artículo modificado por el artículo 8o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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.

ARTICULO 80. EFECTO JURIDICO. Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:

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.

Bogotá D.C.
Calle 38 N.8-56 Ofc.1204
PBX 57 (1) 3230050 FAX 57 (1) 2889880

Villavicencio
Cra. 32 No. 38-70 Edif. Romarco Of. 701
PBX 57 (8) 6700404 FAX 57 (8) 6620725

CAPITULO II.

CONTRATO DE APRENDIZAJE.

ARTICULO 81. DEFINICION. Ver Notas del Editor - Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 1o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente: Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.

ARTICULO 82. CAPACIDAD. Ver Notas del Editor - Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente: Pueden celebrar contrato de aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios, o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos, y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA

CORTE CONSTITUCIONAL - La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo por carencia actual del objeto, en razón de la regulación integral del contrato de aprendizaje en la Ley 789 de 2002 mediante Sentencia C-215-07 según Comunicado de Prensa de la Sala Plena de 21 de marzo de 2007

ARTICULO 83. ESTIPULACIONES ESENCIALES. Ver Notas del Editor - Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 3o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente: El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.

2. Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.

3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.

4. Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél.

5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.

6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios.

7. Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato.

. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

ARTICULO 84. FORMA. Ver Notas del Editor - Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 4o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente: El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTICULO 85. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ. Ver Notas del Editor - Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 6o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente: Además de las obligaciones que se establecen en el Código de Trabajo, para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las ordenes del empleador,

2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

ARTICULO 86. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Ver Notas del Editor - Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente: Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Facilitar todos los medios al aprendiz para que reciba formación profesional metódica y completa del arte u oficio materia del contrato.

2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y

3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

ARTICULO 87. DURACION. Ver Notas del Editor - Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 9o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:

1. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término no previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el Ministerio del Trabajo.

2. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará, para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

3. El Ministerio de Trabajo publicara periódicamente la lista de las profesiones u oficios que requieran formación profesional metódica y completa, determinando los períodos máximos de duración de los respectivos contratos para cada uno de aquéllos.

ARTICULO 88. EFECTO JURIDICO. Ver Notas del Editor - Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 10 de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:

1. El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

2. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba, durante los cuales se apreciarán, de una parte, las condiciones de adaptabilidad del aprendiz, sus aptitudes y cualidades personales; y de la otra, la conveniencia para éste (sic) de continuar el aprendizaje.

3. El período de prueba a que se refiere este artículo se rige por las disposiciones generales del Código del Trabajo.

4. Cuando el contrato de aprendizaje termine por cualquier causa, la empresa o el empleador deberá reemplazar al aprendiz o aprendices, para conservar la proporción que le haya sido señalada.

5. En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de esta Ley, el contrato de aprendizaje se regirá por las del Código del Trabajo.

TITULO III.

CONTRATO DE TRABAJO CON DETERMINADOS TRABAJADORES.

CAPITULO I.

TRABAJO A DOMICILIO.

ARTICULO 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}.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE, por las razones expuestas en la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE, por las razones expuestas en la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE, por las razones expuestas en la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE, por las razones expuestas en la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996

CAPITULO II.

AGENTES COLOCADORES DE POLIZAS DE SEGUROS.

ARTICULO 94. AGENTES COLOCADORES DE POLIZAS DE SEGUROS Y TITULOS DE CAPITALIZACION. Artículo modificado por el artículo 9o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: Son agentes colocadores de pólizas de seguros 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.

ARTICULO 95. CLASES DE AGENTES. Artículo modificado por el artículo 10 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: Los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización podrán tener el carácter de dependientes o independientes.

ARTICULO 96. AGENTES DEPENDIENTES. Artículo modificado por el artículo 11 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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.

PARAGRAFO 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 de 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.

ARTICULO 97. AGENTES INDEPENDIENTES. Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: Son agentes independientes las personas que, por sus propios medios, se dedican a la promoción de pólizas de seguros y títulos de capitalización, sin dependencia de la compañía de seguros o la sociedad de capitalización, en virtud de un contrato mercantil.

En este evento no se podrán pactar cláusulas de exclusividad que le impidan al agente colocador celebrar contratos con varias compañías de seguros o sociedades de capitalización.

ARTICULO 97-A. COLOCADORES DE APUESTAS PERMANENTES. Artículo adicionado por el artículo 13 de la Ley 50 de 1990. 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 dependientes los que han celebrado contratos de trabajo para desarrollar esa labor, con una empresa concesionaria. Son colocadores de apuestas 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.

PARAGRAFO. Los colocadores de apuestas permanentes que con anterioridad a la vigencia de la presente ley estuvieren vinculados mediante contrato de trabajo, mantendrán tal vinculación de idéntica naturaleza.

CAPITULO III.

REPRESENTANTES, AGENTES VIAJEROS Y AGENTES VENDEDORES.

ARTICULO 98. CONTRATO DE TRABAJO. Artículo subrogado por el artículo 3o. del Decreto 3129 de 1956. El nuevo texto es el siguiente: Hay contrato 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 si mismos una empresa comercial. Esos trabajadores deben proveerse de una licencia para ejercer su profesión, que expedirá el Ministerio de Fomento hoy Ministerio de Desarrollo Económico.

CAPITULO IV.

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

ARTICULO 99. Artículo derogado por el Decreto Ley 59 de 1957.

ARTICULO 100. RESPONSABILIDAD DE LOS NOTARIOS Y REGISTRADORES. Artículo derogado por el Decreto Ley 59 de 1957.

CAPITULO V.

PROFESORES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES DE ENSEÑANZA.

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

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL: - Artículo declarado EXEQUIBLE salvo el aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-483-95 del 30 de octubre de 1995

ARTICULO 102. VACACIONES Y CESANTIAS. Artículo modificado por el artículo 5o. del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:

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 excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquéllas excedan de quince (15) días.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL: - Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-483-95 del 30 de octubre de 1995.

CAPITULO VI.

CHOFERES DE SERVICIO FAMILIAR.

ARTICULO 103. TERMINACION DEL CONTRATO. Artículo modificado por el artículo 4o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:

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 liquidaran 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.

Bogotá D.C.
Calle 38 N.8-56 Ofc.1204
PBX 57 (1) 3230050 FAX 57 (1) 2889880

Villavicencio
Cra. 32 No. 38-70 Edif. Romarco Of. 701
PBX 57 (8) 6700404 FAX 57 (8) 6620725

TITULO IV.

REGLAMENTO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN EL ESTABLECIMIENTO.

CAPITULO I.

REGLAMENTO.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-934-04 de 29 de septiembre de 2004 La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo por ineptitud de la demanda por la posible violación del artículo 58 de la Carta Política.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA

CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE, por el cargo analizado, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-478-07 según Comunicado de Prensa de la Sala Plena de 13 de junio de 2007

ARTICULO 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.

ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el {empleador} debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca no producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

ARTICULO 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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-934-04 de 29 de septiembre de 2004, La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo por ineptitud de la demanda por la posible violación del artículo 58 de la Carta Política.

ARTICULO 119. OBJECIONES. Artículo subrogado por el artículo 5 de la Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:

1. El Departamento Nacional del Trabajo sólo puede hacer objeciones al reglamento sujeto a su aprobación con fundamento en la ley y por medio de resolución, motivada, en la cual debe ordenar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes.

2. Esta resolución se notifica de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 486.

3. Numeral modificado por el artículo 14 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: El {empleador} debe devolver al Departamento Nacional del Trabajo el proyecto de reglamento, corregido de acuerdo con las objeciones dentro de los quince (15) días a aquél en que la providencia quede en firme, y si no lo hace, incurrirá en multas equivalentes al monto de hasta cinco (5) veces el salario mínimo más alto.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-934-04 de 29 de septiembre de 2004

ARTICULO 120. PUBLICACION. Artículo modificado por el artículo 6o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:

1. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del reglamento, el {empleador} debe publicarlo en el lugar de 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.

2. Con el reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria.

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 mas 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.

ARTICULO 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.

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

CAPITULO II.

MANTENIMIENTO DEL ORDEN.

ARTICULO 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.

ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. Artículo modificado por el artículo 14 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: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.

JURISPRUDENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Mediante Sentencia C-1549-00 del 20 de noviembre de 2000 la Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre el aparte subrayado por demanda sobre omisión legislativa.

- Mediante la Sentencia C-358-99 del 19 de mayo de 1999 la Corte se declaró INHIBIDA para fallar sobre este artículo por ineptitud de la demanda.

ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. Artículo modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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, excedentes 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo tal y como fue modificado por la Ley 50 de 1990, declarado EXEQUIBLE, por las razones expuestas en la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996.

- Aparte subrayado, del texto modificado por la Ley 50 de 1990, declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia No. C-521-95 del 16 de noviembre de 1995.

ARTICULO 129. SALARIO EN ESPECIE. Artículo modificado por el artículo 16 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

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 alimentación, habitación o vestuario que el {empleador} suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 128 de esta ley.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia No. C-521-95 del 16 de noviembre de 1995,

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 el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

ARTICULO 130. VIATICOS. Artículo modificado por el artículo 17 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

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 aquéllos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - El artículo 17 de la Ley 50 de 1990 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-081-96 de 29 de febrero de 1996

ARTICULO 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.

ARTICULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION. Artículo interpretado con autoridad por el Artículo 49 de la Ley 789 de 2002, ver Notas de Vigencia en el Numeral 3o. Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990. El texto modificado por la Ley 50 de 1990 es el siguiente:
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.

La exención del factor prestacional establecida en este Artículo fue sustituida por el Artículo 96 Parágrafo 2o. de la Ley 223 de 1995, que adicionó el Artículo 206 del Estatuto Tributario, ver Nota de Vigencia. El Numeral 10 del Artículo 206 de Estatuto Tributario, adicionado por el Artículo 96 de la Ley 223 de 1995, fue modificado por el Artículo 17 de la Ley 788 de 2002, ver Nota del Editor. El texto original de la Ley 50 de 1990 es el siguiente: 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Aparte subrayado y en itálica declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-565-98 de 1 de octubre de 1998
Aparte subrayado del texto del Parágrafo 2o. adicionado por el Artículo 96 de la Ley 223 de 1995 - en la Nota de Vigencia- declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-393-96 de 22 de agosto 1996
Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia No. C-010-95 del 17 de enero de 1995
La Corte Constitucional, mediante Sentencia No. C-569-93 del 9 de diciembre del 1993, ordenó estarse a lo dispuesto en Sentencias No. 115 del 26 de septiembre de 1991
- Primer inciso del numeral 2o. de la Ley 50 de 1990 declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991.
3. Ver Nota de Vigencia en relación con el factor porcentual Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Inciso 3. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-988-99 del 09 de diciembre de 1999

Mediante Sentencia C-569-93 del 9 de diciembre de 1993 la Corte Constitucional se declaró inhibida de fallar por ineptitud de la demanda con respecto a la demanda contra el numeral 3.

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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Mediante Sentencia C-569-93 del 9 de diciembre de 1993 la Corte Constitucional se declaró inhibida de fallar por ineptitud de la demanda con respecto a la demanda contra el numeral 4.

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

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

ARTICULO 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}.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 143. A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL.

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

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 147. PROCEDIMIENTO DE FIJACION. Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 50 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:

1. El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral.
2. Numeral 2o. subrogado por el artículo 8 de la Ley 278 de 1996. El nuevo texto es el siguiente:

"ARTÍCULO 8. Artículo CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE Las decisiones de la Comisión serán adoptadas por consenso. El voto de cada sector representativo será el de la mayoría de sus miembros. "

"PARAGRAFO. Para la fijación del salario mínimo, la Comisión deberá decidir a más tardar el quince (15) de diciembre. Si no es posible concertar, la parte o partes que no están de acuerdo deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. Las partes tienen la obligación de estudiar esas salvedades y fijar su posición frente a ellas en el término de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas. De nuevo, la Comisión deberá reunirse para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubieren allegado antes del treinta (30) de diciembre.

Cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo, para el año inmediatamente siguiente, a más tardar el treinta (30) de diciembre de cada año, el Gobierno lo determinará teniendo en cuenta como parámetros la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC)."

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - El artículo 8 de la Ley 278 de 1996 fue declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-815-99 del 20 de octubre de 1999

Mediante Sentencia C-372-98 del 21 de julio de 1998 la Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre la demanda instaurada al numeral 2o. por haber sido derogado por el artículo 8o de la ley 278 de 1996.

La Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996 se declaró INHIBIDA para fallar sobre este inciso. Dispone la Corte que este inciso fue subrogado por el artículo 8 de la Ley 278 de 1996.

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

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - La Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996 se declaró INHIBIDA para fallar sobre este artículo.

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

CAPITULO III.

RETENCION, DEDUCCION Y COMPENSACION DE SALARIOS.

ARTICULO 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; avances o anticipos de salario; 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, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses.

ARTICULO 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.

ARTICULO 151. AUTORIZACION ESPECIAL. Los inspectores de trabajo pueden autorizar por escrito, a solicitud conjunta del {empleador} y del trabajador, y previa calificación de cada caso, préstamos, anticipos, deducciones, retenciones, o compensaciones del salario, aunque haya de afectarse el salario mínimo o la parte inembargable, o aunque el total de la deuda supere al monto del salario en tres (3) meses. En las misma providencia en que autorice la operación, el funcionario debe fijar la cuota que puede ser objeto de deducción o compensación por parte del {empleador}, y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

ARTICULO 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 prevéan en los planos respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.

ARTICULO 153. INTERESES DE LOS PRESTAMOS. 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.

ARTICULO 154. REGLA GENERAL. Artículo modificado por el artículo 3o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: No es embargable el salario mínimo legal o convencional.

ARTICULO 155. EMBARGO PARCIAL DEL EXCEDENTE. Artículo modificado por el artículo 4o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: El excedente del salario mínimo mensual solo es embargable en una quinta parte.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo, tal y como fue modificado por la Ley 11 de 1984, declarado EXEQUIBLE por las razones expuestas en la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Mediante Sentencia C-372-98 del 21 de julio de 1998 la Corte Constitucional se declaró estése a lo resuelto en la Sentencia C-589-95

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-589-95

CAPITULO V.

PRELACION DE LOS CREDITOS POR SALARIOS.

ARTICULO 157. PRELACION DE CREDITOS POR SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES LABORALES. Artículo modificado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, las cesantías 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 todo 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 {empleador}.

Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones se tendrán como gatos pagaderos con preferencia sobre los demás créditos.

Los créditos laborales podrán demostrarse por cualquier medio de prueba autorizado por la ley y, cuando fuera necesario, producidos extrajuicio con intervención del juez laboral o del inspector de trabajo competentes.

PARAGRAFO. 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.

TITULO VI.

JORNADA DE TRABAJO.

CAPITULO I.

DEFINICIONES.

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

ARTICULO 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.

ARTICULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. Artículo modificado por el artículo 25 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo 25 de la Ley 789 de 2002 declarado EXEQUIBLE, por los cargos estudiados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-038-04 de 27 de enero de 2004,

CAPITULO II.

JORNADA MAXIMA.

ARTICULO 161. DURACION. Artículo modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: La duración máxima 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;

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la C.S.J mediante Sentencia No. 88 del 25 de julio de 1991

b). Ver Notas del Editor 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 solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro de horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.

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

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

c). Inciso modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente: El empleador y el trabajador 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 habra a lugar a 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Literal c) declarado EXEQUIBLE, por los cargos estudiados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-038-04 de 27 de enero de 2004
El Artículo 51 de la Ley 789 de 2002 fue declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-801-03 de 16 de septiembre de 2003.
La Corte Constitucional, mediante Sentencia No. C-569-93 del 9 de diciembre del 1993, ordenó estarse a lo dispuesto en Sentencias No. 115 del 26 de septiembre de 1991,
-Literal c) declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991,

d) Literal adicionado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente: 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. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y 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 10 p.m.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Literal d) declarado EXEQUIBLE, por los cargos estudiados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-038-04 de 27 de enero de 2004,

- El artículo 51 de la Ley 789 de 2002 fue declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-801-03 de 16 de septiembre de 2003.

PARAGRAFO. El empleador no podrá a un 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.

ARTICULO 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;

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Literal a) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-372-98 del 21 de julio de 1998

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

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Literal b) declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-372-98 del 21 de julio de 1998. "la exequibilidad se condiciona 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). Literal derogado por el artículo 56 del Decreto 1393 de 1970.

2. Numeral modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder lo 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 pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al {empleador} llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente.

El {empleador} esta obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - La Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996 Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía, se declaró INHIBIDA para fallar sobre este artículo por falta de cargos en su contra.

ARTICULO 163. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES. Artículo modificado por el artículo 2o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 puede ser elevado por orden del {empleador} y sin permiso del Ministerio del 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 {empleador} debe anotar en un registro, ciñéndose a las

indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

ARTICULO. DEDICACIÓN EXCLUSIVA EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. Artículo adicionado por el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- La Corte Constitucional, mediante Sentencia No. C-557-93 del 2 de diciembre de 1993, ordenó estarse a lo dispuesto en Sentencias No. 107 y 110 de septiembre de 1991

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA: - Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 128 del 10 de octubre de 1991.

ARTICULO 164. DESCANSO EN LA TARDE DEL SABADO. Artículo modificado por el artículo 23 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 166. TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD. Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, 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) por semana.

ARTICULO 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.

ARTICULO. LIMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. Artículo adicionado por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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 acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

CAPITULO III.

REMUNERACION DEL TRABAJO NOCTURNO Y DEL SUPLEMENTARIO.

ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS. Artículo modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

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 previstas en el artículo 20 161 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 algún otro.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 171. EDAD MINIMA. Ver Notas del Editor Artículo modificado por el artículo 4o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:

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 dieciocho (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. Ver Notas del Editor Los menores de diciocho (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 dieciocho (18) años empleadas por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

TITULO VII.

DESCANSOS OBLIGATORIOS.

CAPITULO I.

DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO.

ARTICULO 172. NORMA GENERAL. Artículo modificado por el artículo 25 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 161 de esta ley el empleador esta obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Mediante Sentencia C-1261-00 de 20 de septiembre de 2000 la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en la Sentencia C-568-93 .

- Artículo, como fue modificado por la Ley 50 de 1990, declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-568-93 de 9 de diciembre de 1993.

ARTICULO 173. REMUNERACION. Artículo modificadom por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

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 lo días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por 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 eso 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 laborales de la semana, el trabajador tendra derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo, como fue modificado por la Ley 50 de 1990, declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-568-93 de 9 de diciembre de 1993

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-568-93 de 9 de diciembre de 1993.

ARTICULO 175. EXCEPCIONES. Artículo modificado por el artículo 27 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

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 naturaleza o por motivo 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 chóferes particulares, y

d). En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales del artículo 20 161 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 1de este artículo.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-938-04 de 29 de septiembre de 2004.

- Artículo, como fue modificado por la Ley 50 de 1990, declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-568-93 de 9 de diciembre de 1993.

Corte Suprema de Justicia:

- Numeral 2. Declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia No. 088 del 25 de julio de 1991.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-568-93 de 9 de diciembre de 1993.

CAPITULO II.

DESCANSO REMUNERADO EN OTROS DIAS DE FIESTA.

ARTICULO 177. REMUNERACION. Artículo modificado por los artículos 1o. y 2o. de la Ley 51 de 1983. El nuevo texto es el siguiente:

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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Los artículos 1 y 2 de la ley 51 de 1983 fueron declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional, mediante Sentencia No. C-568-93 del 9 de diciembre de 1993,

ARTICULO 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.

CAPITULO III.

TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

ARTICULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:

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 1o. 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 1o. de abril del año 2003.

PARÁGRAFO 2o. 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

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Artículo 26 de la Ley 789 de 2002 declarado EXEQUIBLE, por los cargos estuduados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-038-04 de 27 de enero de 2004.

ARTICULO 180. TRABAJO EXCEPCIONAL. Artículo modificado por el artículo 30 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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) semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley, 161 c.s.t. el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTICULO 181. DESCANSO COMPENSATORIO. Artículo modificado por el artículo 31 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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 previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley 161 c.s.t, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTICULO 182. TECNICOS. Aparte tachado INEXEQUIBLE 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE, salvo el aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO. LABORES AGROPECUARIAS. Artículo adicionado por el artículo 28 de la Ley 50 de 1990. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no suceptibles de interrupción, deben de trabajar los domingos y días de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 y con derecho al descanso compensatorio.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- El artículo 28 de la Ley 50 de 1990 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia No. C-569-93 del 9 de diciembre del 1993.

CAPITULO IV.

VACACIONES ANUALES REMUNERADAS.

ARTICULO 186. DURACION.

1. Los trabajadores que hubieren prestados 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.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Numeral 1) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996.

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

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Numeral 2) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996.

3. Numeral adicionado por el artículo 5o del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Todo {empleador} debe llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

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

ARTICULO 189. COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES. Artículo modificado por el artículo 14 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:

1. Es prohibido compensar en dinero las vacaciones. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de éstas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Numeral 1) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996.

2. Numeral derogado por el artículo 2 de la Ley 995 de 2005. Ver Notas del Editor

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Aparte tachado y en letra itálica "por año cumplido de servicio" declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-035-05 de 25 de enero de 2005.

La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-019-04, mediante Sentencia C-283-04 de 24 de marzo de 2004,

- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-019-04 de 20 de enero de 2004.

- Aparte tachado del texto original declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-897-03 de 7 de octubre de 2003, En las consideraciones la Corte establece que falla contra el texto original por cuanto puede estar teniendo efectos jurídicos.

3. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

ARTICULO 190. ACUMULACION. Artículo modificado por el artículo 6o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:

1. En todo caso, el trabajador gozara anualmente, 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 las posteriores, en términos del presente artículo.

ARTICULO 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.

ARTICULO 192. REMUNERACION. Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:

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 en horas extras.

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

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Artículo, tal y como fue modificado por el Decreto 617 de 1954, declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-229-96.

TITULO VIII.

PRESTACIONES PATRONALES COMUNES.

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 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.

ARTICULO 194. DEFINICION DE EMPRESAS. Ver Notas del Editor Artículo modificado por el artículo 32 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

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 declarase 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 explotaciones, el interés social o la rehabilitación de una región deprimida, sólo podrá declararse la unidad de empresa entre aquellas y estas 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

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- El artículo 75 de la Ley 550 de 1999 fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1185-00 del 13 de septiembre de 2000.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 199. DEFINICION DE ACCIDENTES. Artículo derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 200. DEFINICION DE ENFERMEDAD PROFESIONAL. Artículo derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 201. TABLA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES. Artículo derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994

ARTICULO 202. PRESUNCION DE ENFERMEDAD PROFESIONAL. Artículo derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 203. CONSECUENCIAS. Artículo derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 204. PRESTACIONES.Artículo derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 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).

ARTICULO 206. ASISTENCIA INMEDIATA.

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

ARTICULO 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. Numeral modificado por el artículo 5o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: En caso de que con peligro para la vida del lesionado o enfermo o por culpa del {empleador} se retrase el suministro de la asistencia médica, farmacéutica, hospitalaria o quirúrgica del trabajador, aquél está obligado a pagar a éste una multa equivalente a cinco (5) veces el salario mínimo diario más alto, por cada día de retardo.

ARTICULO 208. OPOSICION DEL TRABAJADOR A LA ASISTENCIA. Ver Notas del Editor 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.

ARTICULO 209. VALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES DE ACCIDENTES DE TRABAJO. Ver Notas del Editor Subrogado por el artículo 1 del Decreto 776 de 1987. Dada la extensión del texto, no se transcribe a continuación.

ARTICULO 210. APLICACION DE LA TABLA. Ver Notas del Editor 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.

ARTICULO 211. CASOS NO COMPRENDIDOS EN LA TABLA.

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.

ARTICULO 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 prestación 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.

ARTICULO 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 1o., cuando el trabajador falleciere estando asegurado por cuenta de otra empresa.

ARTICULO 214. SEGURO DE VIDA COMO PRESTACION POR MUERTE. Artículo derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.

ARTICULO 215. ESTADO ANTERIOR DE SALUD. Ver Notas del Editor La existencia de una entidad patológica anterior (idiosincrasia, taras, discrasias, intoxicaciones, enfermedades crónicas, etc.), no es causa para la disminución de la prestación.

ARTICULO 216. CULPA DEL EMPLEADOR. Ver Notas del Editor 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.

ARTICULO 217. CALIFICACION DE INCAPACIDADES. Ver Notas del Editor

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.

ARTICULO 218. SALARIO BASE PARA LAS PRESTACIONES.

1. Para el pago de las prestaciones en dinero establecido 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.

ARTICULO 219. SEGURO POR RIESGOS PROFESIONALES. Ver Notas del Editor 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 222. REVISION DE LA CALIFICACION. Ver Notas del Editor 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.

ARTICULO 223. EXONERACION DE PAGO. Ver Notas del Editor y Jurisprudencia Vigencia del literal b) del Numeral 1.

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). Literal derogado con la entrada en vigencia del Decreto 1295 de 1994, según lo dispone la Corte Constitucional en la Sentencia C-823-06.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este literal por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-826-06 de 4 de octubre de 2006.

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este literal por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-823-06 de 4 de octubre de 2006.

La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este literal b) por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-1004-05 de 3 de octubre de 2005.

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.

ARTICULO 224. EMPRESAS DE CAPITAL INFERIOR A DIEZ MIL PESOS ($10,000). Ver Notas del Editor Las empresas de capital inferior a diez mil pesos ($ 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.

ARTICULO 225. EMPRESAS DE CAPITAL MAYOR DE DIEZ MIL PESOS ($10,000) Y MENOS DE CINCUENTA MIL PESOS ($50,000). Ver Notas del Editor Las empresas de capital igual o superior a diez mil pesos ($ 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.

ARTICULO 226. EMPRESAS DE CAPITAL MAYOR DE CINCUENTA MIL PESOS ($50,000) Y MENOR DE CIENTO VEITICINCO MIL PESOS ($125,000). Ver Notas del Editor Las empresas cuyo capital sea o exceda de cincuenta mil pesos ($ 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 229. EXCEPCIONES. Las normas de este Capítulo no se aplican:

a). A la industria puramente familiar.

b). Literal derogado según lo expresa la Corte Constitucional en la Sentencia C-823-06

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este literal por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-828-06 de 4 de octubre de 2006.

La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este literal por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-827-06 de 4 de octubre de 2006.

La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este literal por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-826-06 de 4 de octubre de 2006.

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este literal por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-825-06 de 4 de octubre de 2006.

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este literal por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-824-06 de 4 de octubre de 2006.

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este literal por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-823-06 de 4 de octubre de 2006.

Dentro de las razones expuestas en el Comunicado de Presa, se destaca: "En primer término, la Corte constató que en desarrollo de las facultades extraordinarias conferidas al Presidente de la República por el artículo 139, numeral 11 de la Ley 100 de 1993, se expidió el Decreto 1295 de 1994 que reguló en su integridad la materia concerniente al Sistema General de Riesgos Profesionales, por lo cual operó la derogatoria orgánica del literal b) del artículo 223 (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales); del literal b) del artículo 229 (auxilio monetario por enfermedad no profesional); 247 (auxilio funerario); 289 (seguro de vida colectivo), que se agrupaban bajo el Título VIII del Código Sustantivo del Trabajo. Por tal razón, no existe hoy objeto sobre el cual se pueda pronunciar la Corte, lo que llevó a la inhibición. ..."

). A los artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de cinco (5) trabajadores permanentes extraños a su familia,

d). Aparte tachado INEXEQUIBLE 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.~~

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1004-05 de 3 de octubre de 2005.

CAPITULO IV.

CALZADO Y OBEROLES PARA TRABAJADORES.

ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: Todo {empleador} que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

ARTICULO 231. CONSIDERACION DE HIJOS Y OTRAS PERSONAS. Artículo derogado por el artículo 9o. de la Ley 11 de 1984.

ARTICULO 232. FECHA DE ENTREGA. Artículo modificado por el artículo 8o. de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: Los {empleadores} obligados a suministrar permanente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos en las siguientes fechas del calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

ARTICULO 233. USO DEL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. Artículo modificado por el artículo 10 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el {empleador}, y en el caso de que así no lo hiciere éste quedara eximido de hacerle el suministro en el período siguiente.

ARTICULO 234. PROHIBICION DE LA COMPENSACION EN DINERO. Queda prohibido a los {empleadores} pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Artículo declarado EXEQUIBLE, por las razones expuestas en la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996.

ARTICULO 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.

ARTICULO. PROTECCION A LA MATERNIDAD. Artículo adicionado por el artículo 33 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: La Maternidad gozará de la protección especial del Estado.

ARTICULO 236. DESCANSO REMUNERADO EN LA EPOCA DEL PARTO. Artículo modificado por el artículo 34 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, 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.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante del menor de siete (7) años de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector publico.

PARAGRAFO. Parágrafo modificado por el artículo 1 de la Ley 755 de 2002. El nuevo texto es el siguiente: La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

Apartes tachados INEXEQUIBLES La licencia remunerada de paternidad ~~sólo~~ opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera ~~permanente. En este último caso se requerirán dos (2) años de convivencia.~~

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Apartes tachados declarados INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-273-03 de 1 de abril de 2003.

El único soporte válido para el otorgamiento de 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 remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-152-03 de 25 de febrero de 2003.

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

ARTICULO 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.

ARTICULO 238. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.

1. Numeral modificado por el artículo 7o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: El {empleador} esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) 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.

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 patronos 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 que trata el inciso anterior.

ARTICULO 239. PROHIBICION DE DESPEDIR. Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA

CORTE CONSTITUCIONAL- Artículo, tal tal y como fue modificado por la Ley 50 de 1990, declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-470-97 del 25 de septiembre de 1997, En el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido".

ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Numeral 3) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996.

ARTICULO 241. NULIDAD DEL DESPIDO. Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:

1. El empleador 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.

2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

ARTICULO 242. TRABAJOS PROHIBIDOS. Ver Notas del Editor Artículo modificado por el artículo 9o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:

1. Numeral INEXEQUIBLE

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Numeral 1. del texto tal y como fue modificado por el Decreto 13 de 1967, declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-622-97 del 11 de noviembre de 1997.

2. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

3. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 245. SALA CUNAS. Artículo derogado por el artículo 11 de la Ley 27 de 1974.

ARTICULO 246. COMPUTO DE NUMERO DE TRABAJADORAS. Artículo derogado por el artículo 11 de la Ley 27 de 1974.

CAPITULO VI.

GASTOS DE ENTIERRO DEL TRABAJADOR.

ARTICULO 247. REGLA GENERAL. Aparte tachado derogado según lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-823-06 Ver Notas del Editor 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.~~

JURISPRUDENCIA VIGENCIA

CORTE CONSTITUCIONAL - La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-828-06 de 4 de octubre de 2006.

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-827-06 de 4 de octubre de 2006,

La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-826-06 de 4 de octubre de 2006

La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-825-06 de 4 de octubre de 2006.

La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-824-06 de 4 de octubre de 2006,

La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-823-06 de 4 de octubre de 2006.

ARTICULO 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.

ARTICULO 249. REGLA GENERAL. Todo {empleador} esta 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.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE, por las razones expuestas en la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996.

ARTICULO 251. EXCEPCIONES A LA REGLA GENERAL. El artículo 249 no se aplica:

a). A la industria puramente familiar;

b). Literal INEXEQUIBLE

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-823-06, mediante Sentencia C-828-06 de 4 de octubre de 2006.

La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-823-06, mediante Sentencia C-827-06 de 4 de octubre de 2006.

La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-823-06, mediante Sentencia C-826-06 de 4 de octubre de 2006.

La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-823-06, mediante Sentencia C-825-06 de 4 de octubre de 2006.

La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-823-06, mediante Sentencia C-824-06 de 4 de octubre de 2006.

Literal declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-823-06 de 4 de octubre de 2006.

c). A los artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen mas de cinco (5) trabajadores permanentes extraños a su familia.

ARTICULO 252. CESANTIA RESTRINGIDA.
Aparte tachado INEXEQUIBLE

1. ~~Los trabajadores del servicio domestico, 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-051-95 del 16 de febrero de 1995.

2. Aparte tachado INEXEQUIBLE, CONDICIONALMENTE exequible el resto del numeral Para la liquidación de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico solo se computará el salario que reciban en dinero.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE y CONDICIONALMENTE exequible el resto del numeral por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-310-07 según Comunicado de Prensa de la Sala Plena de 3 de mayo de 2007.

Establece el Comunicado de Prensa:

"... Adicionalmente, la Corte determinó que para garantizar que la cesantía que reciben los trabajadores del servicio doméstico corresponda a una remuneración justa que garantice solventar la situación de cesación en el empleo mientras se vincula de nuevo laboralmente, es indispensable que lo que reciben como pago del auxilio de cesantía tales trabajadores, siempre sea en dinero y en ningún caso inferior al salario mínimo legal vigente. En este sentido, la Corte condicionó la exequibilidad del resto del numeral acusado."

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.

ARTICULO 253. SALARIO BASE PARA LA LIQUIDACION DE LA CESANTIA. Artículo modificado por el artículo 17 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: 1. Para liquidar el auxilio de Cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

2. Para el tiempo de servicios anterior al treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos sesenta y dos (1962) se aplicarán las normas vigentes hasta esta fecha.

ARTICULO 254. PROHIBICION DE PAGOS PARCIALES. Se prohibe 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 256. FINANCIACION DE VIVIENDAS. Artículo modificado por el artículo 18 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Los trabajadores individualmente, podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, construcción, 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 requieren los numerales anteriores, deben ser aprobados por el respectivo inspector del trabajo, o, en su defecto, por el alcalde municipal, previa demostración de que van a ser dedicados a los fines indicados en dichos numerales.

4. Los {empleadores} podrán realizar planes de vivienda, directamente o contratándolos con entidades oficiales, semioficiales o privadas, en beneficio de los trabajadores beneficiarios. En este caso, se requerirá el consentimiento de estos y la aprobación previa del Ministerio de Trabajo.

5. Los trabajadores, podrán, igualmente, exigir el pago parcial de sus auxilios de cesantía para realizar planes de vivienda que deberán ser contratados con entidades oficiales, semioficiales o privadas, previa aprobación del Ministerio de Trabajo.

6. Aprobado el plan general de vivienda a que se refieren los numerales 4o. y 5o. de este artículo, no se requerirá nueva autorización para cada préstamo, pago o liquidación parciales

ARTICULO 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.

ARTICULO 258. MUERTE DEL TRABAJADOR. Artículo modificado por el artículo 11 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: 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 pagara directamente por el {empleador} de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo.

TITULO IX.

PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES.

CAPITULO I.

INTRODUCCION.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA- Numeral 2 declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia No. 70 del 9 de septiembre de 1982.

CAPITULO II.

PENSION DE JUBILACION.

ARTICULO 260. DERECHO A LA PENSION. Artículo derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993. El texto derogado continua vigente para los trabajadores sometidos al régimen de transición creado por el artículo 36 de la Ley 100. El texto original es el es el siguiente:

1. Aparte subrayado CONDICIONALMENTE exequible 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-862-06 de 19 de octubre 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. Numeral CONDICIONALMENTE exequible 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Numeral 2o. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-862-06 de 19 de octubre 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".

ARTICULO 261. CONGELACION DEL SALARIO BASE. Derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993 y por el artículo 14 de la Ley 171 de 1961.

ARTICULO 262. DESDE CUANDO SE DEBE. Artículo derogado por el artículo 14 de la Ley 171 de 1961.

ARTICULO 263. PROCEDIMIENTO. Ver Notas del Editor 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.

ARTICULO 264. ARCHIVOS DE LAS EMPRESAS. Ver Notas del Editor

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.

ARTICULO 265. PRUEBA DE LA SUPERVIVENCIA. Ver Notas del Editor 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.

ARTICULO 266. CONCURRENCIA DE JUBILACIÓN Y CESANTÍA. Artículo modificado por el artículo 20 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: La pensión de jubilación y el auxilio de cesantía son compatibles. En consecuencia, el derecho a disfrutar de la pensión de jubilación, cuando se cumplan los requisitos para la prestación, no excluye el derecho del trabajador a que se le pague el auxilio de cesantía por el tiempo servido.

ARTICULO 267. PENSION-SANCION. Artículo modificado por el artículo 133 de la Ley 100 de 1993. El nuevo texto es el siguiente:

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 cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL: - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-372-98 del 21 de julio de 1998.

- Mediante Sentencia C-710-96 de 9 de diciembre de 1996, la Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo. "En relación con el aparte acusado del inciso primero, la Corte se inhibirá para realizar el estudio de constitucionalidad, toda vez que no existe proposición jurídica completa, pues, en caso de declararse inexequible el aparte demandado, la norma carecería de fundamento. En razón a la ineptitud de la demanda en este aspecto, habrá de declararse la inhibición de la Corporación para analizar la constitucionalidad de la misma".

- Inciso declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-410-94 del 15 de septiembre de 1994, únicamente en cuanto al cargo formulado, que consideraba infringido el artículo 13 de la Carta.

Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de quince (15) años de servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador despedido cumpla cincuenta y cinco (55) años de edad si es hombre, o cincuenta (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 presentación 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 1o. 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-372-98 del 21 de julio de 1998

La Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996 se declaró INHIBIDA para fallar sobre este parágrafo.

PARAGRAFO 2o. Las pensiones de que trata el siguiente artículo podrán ser conmutadas con el instinto de Seguros Sociales.

PARAGRAFO 3o. 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Parágrafo 3o. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-410-94 del 15 de septiembre de 1994, únicamente en cuanto al cargo formulado, que consideraba infringido el artículo 13 de la Carta.

- Parágrafo 3o. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-126-95 del 22 de marzo de 1995

-Mediante Sentencia C-146-98 de 22 de abril de 1998, la Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo, por falta de cargos substanciales en contra del contenido normativo de los preceptos acusados.

ARTICULO 268. FERROVIARIOS. Artículo derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993.

ARTICULO 269. RADIOPERADORES. Artículo derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993.

ARTICULO 270. OTRAS EXCEPCIONES. Artículo derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993.

ARTICULO 271. PENSION CON QUINCE (15) AÑOS DE SERVICIO Y CINCUENTA (50) AÑOS DE EDAD. Artículo derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993.

ARTICULO 272. EXCEPCION ESPECIAL. Artículo derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993.

ARTICULO 273. NOCION DE CONTINUIDAD. Artículo derogado por La ley 100 de 1993. Ver Notas del Editor. El texto original es el siguiente: 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.

ARTICULO 274. SUSPENSION Y RETENCION.
Artículo INEXEQUIBLE

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-247-01 del 27 de febrero de 2001.

ARTICULO 275. PENSION EN CASO DE MUERTE. Artículo subrogado por La ley 100 de 1993. Ver Notas del Editor. El texto original es el siguiente:

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.

ARTICULO 276. SEGUROS. Ver Notas del Editor Autorízase 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 patrono.

CAPITULO III.

AUXILIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL E INVALIDEZ

ARTICULO 277. DERECHO AL AUXILIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL. Artículo subrogado por La ley 100 de 1993. Ver Notas del Editor. El texto original es el siguiente: 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.

ARTICULO 278. AUXILIO DE INVALIDEZ. Artículo subrogado por La ley 100 de 1993. Ver Notas del Editor. El texto original es el siguiente:

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.

ARTICULO 279. VALOR DE LA PENSION. Artículo modificado por el artículo 34 de la Ley 100 de 1993. El nuevo texto es el siguiente: El monto mensual de la pensión de vejez, correspondiente a las primeras 1000 semanas de cotización, será equivalente al 65% del ingreso base de liquidación. Por cada 50 semanas adicionales a las 1000 hasta las 1200 semanas, este porcentaje se incrementará en un 2%, llegando a este tiempo de cotización al 73% del ingreso base de liquidación. Por cada 50 semanas adicionales a las 1200 hasta las 1400, este

porcentaje se incrementará en 3% en lugar del 2%, hasta completar un monto máximo del 85% del ingreso base de liquidación.

El valor total de la pensión no podrá ser superior al 85% del ingreso base de liquidación, ni inferior a la pensión mínima de que trata el artículo siguiente.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- La Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996 Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía, se declaró INHIBIDA para fallar sobre el texto modificado por la ley 71 de 1989.

ARTICULO 280. DECLARATORIA Y CALIFICACION. Artículo subrogado por La ley 100 de 1993. Ver Notas del Editor. El texto original es el siguiente: Para la declaratoria de invalidez y su calificación se procede en la misma forma que para los casos de enfermedades profesionales en lo pertinente.

ARTICULO 281. PAGO DE LA PENSION. Artículo subrogado por La ley 100 de 1993. Ver Notas del Editor. El texto original es el siguiente:

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.

ARTICULO 282. TRATAMIENTO OBLIGATORIO. Artículo subrogado por La ley 100 de 1993. Ver Notas del Editor. El texto original es el siguiente:

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.

ARTICULO 283. RECUPERACION O REEDUCACION. Artículo subrogado por La ley 100 de 1993. Ver Notas del Editor. El texto original es el siguiente:

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.

ARTICULO 284. IMCOMPATIBILIDAD CON EL AUXILIO POR ENFERMEDAD. Artículo subrogado por La ley 100 de 1993. Ver Notas del Editor. El texto original es el siguiente: 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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).

ARTICULO 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.

ARTICULO 288. REGLAMENTACION. El gobierno dictará las medidas necesarias para el cumplimiento de las disposiciones del presente Capítulo.

CAPITULO V.

SEGURO DE VIDA COLECTIVO OBLIGATORIO.

ARTICULO 289. EMPRESAS OBLIGADAS. Artículo derogado según lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-823-06

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-828-06 de 4 de octubre de 2006.

La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-827-06 de 4 de octubre de 2006.

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-826-06 de 4 de octubre de 2006.

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-825-06 de 4 de octubre de 2006.

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-823-06 de 4 de octubre de 2006.

Dentro de las razones expuestas por la Corte, el Editor destaca:

"En este sentido, es claro para la Corte que en la actualidad el seguro de vida colectivo fue sustituido por la pensión de sobrevivientes o la correspondiente indemnización sustitutiva contemplada en el Sistema General de Pensiones previsto en la ley 100 de 1993, las cuales deben ser asumidas por el fondo de pensiones al cual se encuentre afiliado el causante, tal y como lo entendió en alguna oportunidad la Corte Suprema de Justicia. Si bien es cierto, la Ley 100 de 1993 no derogó expresamente el artículo 289 del C.S.T., no cabe duda alguna que el nuevo Sistema de Seguridad Social Integral reguló por completo la materia, configurándose así el fenómeno de la derogatoria tácita."

"En el presente caso, tal como lo señalan el Procurador General de la Nación, el Ministerio de la Protección Social y lo constata la Corte, no existe incertidumbre alguna acerca de la derogatoria tácita de las normas objeto de la demanda, en virtud de la regulación posterior que sobre estas materias operó como consecuencia de su incorporación orgánica al Sistema Integral de Seguridad Social. Estas normas además, no pueden estar produciendo efectos jurídicos teniendo en cuenta que están referidas a contratos de muy corta duración (no mayor a un mes), y que su derogatoria operó desde el momento en que entraron en vigencia la Ley 100 de 1993, y el Decreto 1295 de 1994."

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 292. VALOR. Artículo modificado por el artículo 13 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: Los patronos obligados al pago del seguro de vida de sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, mientras el instituto 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.

ARTICULO 293. BENEFICIARIOS. Artículo modificado por el artículo 11 del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:

1. Son beneficiarios forzosos del seguro de vida el cónyuge, 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 haya designado, y, en su defecto, a quien probare que dependía económicamente del trabajador fallecido, si además fuere menor de dieciocho (18) 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 cualquiera de las personas antes indicadas, el seguro se pagará a quien corresponda conforme a las reglas de la sucesión intestada establecidas en el Código Civil. (Libro III, Título II del Código Civil).

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 ará 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

CAPITULO VI.

PRIMA DE SERVICIOS.

ARTICULO 306. PRINCIPIO GENERAL.

1. Apartes tachados INEXEQUIBLES Toda empresa ~~de carácter permanente~~ está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, ~~excepto a los ocasionales o transitorios~~, como prestación especial, una prima de servicios, así:

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-825-06, mediante Sentencia C-826-06 según Comunicado de Prensa de la Sala Plena de 4 de octubre de 2006.

- Aparte tachado "excepto a los ocasionales o transitorios" declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-825-06 de 4 de octubre de 2006.

Aparte tachado "de carácter permanente" declarado INEXEQUIBLE y aparte subrayado declarado EXEQUIBLE, por el cargo formulado, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-100-05 de 8 de febrero de 2005.

a). Apartes tachados INEXEQUIBLES Las de capital de doscientos mil pesos ($200.000) o superior, un mes de salario pagadero por semestres del calendario, en la siguiente forma: una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros veinte días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido ~~por lo menos la mitad del semestre respectivo y no hubieren sido despedidos por justa causa.~~

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Aparte tachado y en letra itálica declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-042-03 de 28 de enero de 2003.

- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-034-03 de 28 de enero de 2003.

2. Esta prima de servicios sustituye la participación de utilidades y la prima de beneficios que estableció la legislación anterior.

ARTICULO 307. CARACTER JURIDICO. La prima anual no es salario, ni se computará como factor del salario en ningún caso.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Artículo declarado EXEQUIBLE, por las razones expuestas en la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996.

ARTICULO 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.

CAPITULO VII.

TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION.

ARTICULO 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.

ARTICULO 310. CESANTIA Y VACACIONES. A los trabajadores de obras o actividades de construcción cuyo valor exceda de diez ($10.000) se les reconocera 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.

ARTICULO 311. ASISTENCIA MEDICA. 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 desarrollo, 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.

ARTICULO 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}.

ARTICULO 317. ASISTENCIA MEDICA. 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).

ARTICULO 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 Hoy División de Medicina del Trabajo.

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.

ARTICULO 319. HOSPITALIZACION. Las están obligadas a hospitalizar a todos los trabajadores que lo necesiten.

ARTICULO 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.
Notas de vigencia

ARTICULO 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, hoy división de Medicina del trabajo 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.

2o. 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 323. ENFERMEDADES VENEREAS. Artículo INEXEQUIBLE

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-065-05 de 1 de febrero de 2005.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 326. ASISTENCIA MEDICA.

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.

ARTICULO 327. ASISTENCIA MEDICA. 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).

ARTICULO 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.

ARTICULO 329. DEFINICION. Para los efectos de este capítulo se entiende que es empresa minera toda explotación de mineral de oro, plata y platino.

ARTICULO 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.

ARTICULO 331. PREVENCION DE ENFERMEDADES. Toda empresa minera debe suministrar, a juicio del médico, preventivo y curativo del paludismo y tratamiento especial a los trabajadores atacados de endemias tropicales.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 336. REGLAMENTACION. Los ministerios de trabajo e higiene Salud dictarán las medidas conducentes para el cumplimiento de los dos artículos anteriores.

ARTICULO 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.

ARTICULO 338. PRESTACIONES SOCIALES.

1. Aparte tachado INEXEQUIBLE 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.~~

2. Numeral INEXEQUIBLE . ~~Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a aquellas personas que, de acuerdo con el Concordato, están sometidas a la legislación canónica.~~

JURISPRUDENCIA VIGENCIA

CORTE CONSTITUCIONAL - Apartes tachados declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-051-95 del 28 de febrero de 1995.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

- La Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia 91 del 18 de octubre de 1983, se declaró inhibida de decidir por ineptitud de la demanda.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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}.

ARTICULO 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 categorias:

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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 343. PROHIBICION DE CEDERLAS. No produce ningún efecto la cesión que haga el trabajador de sus prestaciones.

CAPITULO II.

INEMBARGABILIDAD.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996.

CAPITULO III.

PRELACION DE CREDITOS.

ARTICULO 345. PRELACION DE CREDITOS POR SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES LABORALES. Artículo modificado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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 {empleador}.

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 demostrar 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.

PARAGRAFO. 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.

CAPITULO IV.

EXENCION DE IMPUESTOS.

ARTICULO 346. NORMA GENERAL. Artículo derogado tácitamente por el artículo 35 de la Ley 75 de 1986.

ARTICULO 347. CAUSAHABIENTES O BENEFICIARIOS. Artículo derogado por el parágrafo del artículo 35 de la Ley 75 de 1986.

TITULO XI.

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

CAPITULO I.
UNICO.

ARTICULO 348. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Artículo modificado por el artículo 10 de Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: Todo {empleador} 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 protección 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.

ARTICULO 349. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Artículo modificado por el artículo 55 de la Ley 962 de 2005. El nuevo texto es el siguiente: 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 trasgresión de sus reglas, prevenir a los remisos, y, en caso de reincidencia o negligencia, imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del trasgresor y la naturaleza de la falta cometida.

SEGUNDA PARTE.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.

TITULO I.

SINDICATOS.

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 353. DERECHOS DE ASOCIACION. Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:

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.

ARTICULO 354. PROTECCION DEL DERECHO DE ASOCIACION. Artículo modificado por el artículo 39 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

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.

Considérense 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.

ARTICULO 355. ACTIVIDADES LUCRATIVAS. Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA

CORTE CONSTITUCIONAL:- Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000.

ARTICULO 356. SINDICATOS DE TRABAJADORES. Artículo modificado por el artículo 40 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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 solo mientras subsista esta circunstancia

ARTICULO 357. SINDICATOS DE BASE. 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.

ARTICULO 358. LIBERTAD DE AFILIACION. Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Artículo original declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, salvo la expresión subrayado "la devolución de cuotas o aportes a los afiliados en caso de retiro voluntario o expulsión" que se declara EXEQUIBLE bajo los condicionamientos señalados en la consideración 3.2.2 de la sentencia

La devolución de cuotas o aportes a los afiliados en caso de retiro voluntario o de expulsión,

CAPITULO II.

ORGANIZACION.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-201-02 de 19 de marzo de 2002.

ARTICULO 360. AFILIACION A VARIOS SINDICATOS. Artículo INEXEQUIBLE.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000.

ARTICULO 361. FUNDACION. Artículo modificado por el artículo 41 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

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.

ARTICULO 362. ESTATUTOS. Artículo modificado por el artículo 42 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: Toda organización sindical tiene el derecho de realizar 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. Numeral modificado por el artículo 3 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: 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 procedimientos 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. Epocas 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.

ARTICULO 363. NOTIFICACION. Artículo modificado por el artículo 43 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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 alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente

CAPITULO III.

PERSONERIA JURIDICA.

ARTICULO 364. PERSONERIA JURIDICA. Artículo modificado por el artículo 44 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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.

ARTICULO 365. REGISTRO SINDICAL. Artículo modificado por el artículo 45 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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) Literal modificado por el artículo 4 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: Nómina de la junta directiva y documento de identidad.

f) Literal modificado por el artículo 4 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: Nómina completa del personal de afiliados con su correspondiente documento de identidad.

g) Literal derogado por el artículo 4 de la Ley 584 de 2000.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL: - Literal g. modificado por la Ley 50 de 1990 declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-567-00 del 17 de mayo de 2000.

Los documentos de que trata los apartes a), b) y c) pueden estar reunidos en un solo texto o acta.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- El artículo 45 de la Ley 50 de 1990 fue declarado EXEQUIBLE, salvo el literal g. declarado INEXEQUIBLE, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-567-00 del 17 de mayo de 2000.

ARTICULO 366. TRAMITACION. Artículo modificado por artículo 46 la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

1) Recibida la solicitud de inscripción, el ministerio del 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 reuna los requisitos de que trata el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social formulara por escrito a los interesados las objeciones a que haya lugar, para que se efectúen las correcciones necesarias.

En éste 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 del Trabajo y Seguridad Social se pronuncié 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) Aparte tachado INEXEQUIBLE Cuando los estatutos de la organización sindical sean contrarios a la Constitución Nacional, ~~la Ley o las buenas costumbres;~~

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-567-00 del 17 de mayo de 2000.

b) Cuando la organización sindical se constituya con un número de miembros inferior al exigido por la ley,

c) Literal INEXEQUIBLE

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Literal c) declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-567-00 del 17 de mayo de 2000.

PARAGRAFO. 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Artículo 46 de la Ley 50 de 1990, declarado EXEQUIBLE, salvo los apartes del literal a y el literal c del numeral 4, que se declaran INEXEQUIBLES, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-567-00 del 17 de mayo de 2000, Sobre el Parágrafo la Corte se declara INHIBIDA de fallar por ausencia de cargo.

ARTICULO 367. PUBLICACION. Artículo modificado por el artículo 47 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: El acto administrativo por el cual se inscriba en el registro una organización sindical, deberá ser publicado por cuenta de ésta una sola vez en un diario de amplia circulación nacional, dentro de los diez (10) días siguientes a su ejecutoria. Un ejemplar del diario deberá ser depositado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes en el registro sindical del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 368. PUBLICACION. Artículo modificado por el artículo 47 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: El acto administrativo por el cual se inscriba en el registro una organización sindical, deberá ser publicado por cuenta de ésta una sola vez en un diario de amplia circulación nacional, dentro de los diez (10) días siguientes a su ejecutoria. Un ejemplar del diario deberá ser depositado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes en el registro sindical del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 369. MODIFICACION DE LOS ESTATUTOS. Artículo modificado por el artículo 48 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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 firmadas por todos los asistentes.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL: - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000.

Para el registro, se seguirá en lo pertinente, el trámite previsto en el artículo 366 de éste Código.

ARTICULO 370. VALIDEZ DE LA MODIFICACION. Artículo modificado por el artículo 5 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 372. EFECTO JURIDICO DE LA INSCRIPCION. Artículo modificado por el artículo 6 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Mediante Sentencia C-567-00 de 17 de mayo de 2000, la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en la Sentencia No. 115 de 26 de septiembre de 1991 .

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

- Artículo 50 de la Ley 50 de 1990 declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991.

CAPITULO IV.

FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES.

ARTICULO 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.

ARTICULO 374. OTRAS FUNCIONES. Corresponde también a los sindicatos:

1). Numeral INEXEQUIBLE
JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Numeral 1. Declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000.

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). Numeral INEXEQUIBLE

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Numeral 3. Declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000.

4). Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la Ley.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Numeral 4) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-271-99 del 28 abril de 1999.

ARTICULO 375. ATENCION POR PARTE DE LAS AUTORIDADES Y PATRONOS. 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.

ARTICULO 376. ATRIBUCIONES EXCLUSIVAS DE LA ASAMBLEA. Artículo modificado por el artículo 16 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: Son de atribución exclusiva de la asamblea general los siguientes actos: La modificación de 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 tesorero; 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 {empleadores} 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Aparte subrayado y en itálica declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000.

PARAGRAFO. Parágrafo INEXEQUIBLE

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Parágrafo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000.

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-271-99 del 28 abril de 1999.

Corte Suprema de Justicia:

- El parágrafo adicionado por la Ley 50 de 1990 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991.

ARTICULO 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.

ARTICULO 378. LIBERTAD DE TRABAJO. Los sindicatos no pueden coartar directa o indirectamente la libertad de trabajo.

ARTICULO 379. PROHIBICIONES. Es prohibido a los sindicatos de todo orden:

a) Ordinal derogado por el artículo 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) Literal derogado por el artículo 7 de la Ley 584 de 2000.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Literal d. declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000.

e) Aparte tachado INEXEQUIBLE. Literal modificado por el artículo 7 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE y apartes subrayados declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-201-02 de 19 de marzo de 2002, "bajo el entendido que conforme a la Constitución Política, la prohibición aquí establecida, no impide promover la huelga por solidaridad." Esta exequibilidad es únicamente por los cargos formulados en la demanda.

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.

ARTICULO 380. SANCIONES. Artículo subrogado por el artículo 52 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

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 sí 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 de 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 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, y

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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA: - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991.

3). Numeral derogado por el artículo 8 de la Ley 584 de 2000.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- El artículo 52 de la Ley 50 de 1990 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia No. C-096-93 del 27 de febrero de 1993, En el fallo establece la Corte: "con la siguiente precisión en relación con el numeral 3o. del mencionado artículo 52: Que el miembro de la Junta Directiva del Sindicato para efectos de la sanción contemplada contra él, ha de ser vinculado al proceso de disolución del sindicato y para ello ha de notificársele también la solicitud del Ministerio del Trabajo, dentro de este proceso".

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 383. EDAD MINIMA. Artículo CONDICIONALMENTE exequible Pueden ser miembros de un sindicato todos los trabajadores mayores de catorce (14) años.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1188-05 de 22 de noviembre de 2005, "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".

ARTICULO 384. NACIONALIDAD. Artículo derogado por el artículo 9 de la Ley 584 de 2000.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Mediante la Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, la Corte Constitucional declaró "Estese a lo resuelto en la Sentencia C-385-00".

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-385-00 del 5 de abril de 2000.

ARTICULO 385. REUNIONES DE LA ASAMBLEA. La asamblea general debe reunirse por lo menos cada seis (6) meses.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 388. CONDICIONES PARA LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA. Artículo modificado por el artículo 10 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: 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.

Inciso INEXEQUIBLE
JURISPRUDENCIA VIGENCIA

CORTE CONSTITUCIONAL- La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-311-07, mediante Sentencia C-312-07 según Comunicado de Prensa de la Sala Plena de 3 de mayo de 2007.

- Inciso declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-311-07 según Comunicado de Prensa de la Sala Plena de 3 de mayo de 2007.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL: - Mediante la Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, la Corte Constitucional declaró "Estese a lo resuelto en la Sentencia C-385-00".

Esta misma sentencia declaro EXEQUIBLE el texto original de este artículo con la salvedad anotada en el inciso anterior y con excepción del los apartes en itálica y tachados que los declaró INEXEQUIBLES. Destaca el editor que la Corte falla sobre la legislación anterior "por cuanto se encuentra produciendo efectos jurídicos".

- Apartes tachados del texto original declarados INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-385-00 del 5 de abril de 2000.

ARTICULO 389. EMPLEADOS DIRECTIVOS. Artículo modificado por el artículo 53 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Artículo 53 de la Ley 50 de 1990 declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-662-98 del 12 de noviembre de 1998.

ARTICULO 390. PERIODO DE DIRECTIVAS. Artículo INEXEQUIBLE

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000.

ARTICULO 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. Numeral modificado por el artículo 54 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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.

ARTICULO. DIRECTIVAS SECCIONALES. Artículo adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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 sé 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Apartes en letra itálica declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-043-06 de 1 de febrero de 2006.

Declara estarse a lo resuelto respecto a los apartes subrayados declarados exequibles por la Corte Suprema de Justicia, Sentencia No. 115.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

- Apartes subrayados declarados EXEQUIBLES por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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. Numeral modificado por el artículo 18 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: En todos los libros que deben llevar los sindicatos se prohibe arrancar, sustituir o adicionar hojas, hacer enmendaduras, entrerenglonaduras, 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.

ARTICULO 394. PRESUPUESTO. Aparte tachado INEXEQUIBLE. Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: 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 del 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL: - Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, "Con la aclaración de que la alusión al 'Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical', debe entenderse hoy, con respecto a la División de Asuntos Colectivos".

ARTICULO 396. DEPOSITO DE LOS FONDOS. Artículo modificado por el artículo 20 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: 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, Tesorero y el Fiscal.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000.

ARTICULO 397. CONTABILIDAD. Artículo derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Mediante Sentencia C-953-00 de 26 de julio de 2000, la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en la Sentencia C-797-00 .

- Artículo declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Según el conciderando 3.2.14 de la sentencia.

Del considerando se extrae:

"Con todo, resulta indispensable hacer hincapié en que esa terminación de la condición de trabajador de la empresa respectiva sea voluntaria, requisito éste que

no se cumplirá cuando el trabajador deja de ejercer material y realmente la labor contratada para cumplir, durante un tiempo funciones de carácter sindical, lo que ocurre, por ejemplo, cuando se le concede por el empleador, para ese fin, una "comisión" o "permiso sindical", pues es claro que, en este caso, no hay la decisión de abandonar la condición de trabajador, sino otra: la de asumir la defensa de los afiliados al sindicato en una posición de dirección y, entonces, precisamente en garantía del derecho de asociación sindical, habrá que entender que en eventos tales la norma acusada no puede interpretarse en el sentido de que se hubiere dado el supuesto de dejar de ejercer la profesión u oficio para cuya defensa y mejoramiento fue creado el sindicato. En estas circunstancias, la norma habrá de declararse exequible, en forma condicionada y para este efecto."

ARTICULO 400. RETENCION DE CUOTAS SINDICALES. Artículo subrogado por el artículo 23 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:

1. Aparte tachado INEXEQUIBLE Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar ~~con el voto de las dos terceras partes de sus miembros,~~ que los (empleadores) 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 aquellos deben contribuir. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al (empleador) su valor y la nómina de sus afiliados.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL: - Aparte tachado del texto modificado por el Decreto 2351 de 1965 declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, El aparte subrayado fue declarado EXEQUIBLE.

2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél, o el sindicato, comunique por escrito al {empleador} el hecho de la renuncia o expulsión; quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.

3. Numeral modificado por el artículo 11 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Aparte subrayado del texto modificado por el decreto 2351 de 1965 declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Destaca el editor que este mismo texto fue introducido en la modificación de la Ley 584 de 2000.

CAPITULO VII.

DISOLUCION Y LIQUIDACION.

ARTICULO 401. CASOS DE DISOLUCION. Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelven:

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.

d) Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.
Jurisprudencia Vigencia

CORTE CONSTITUCIONAL

- Literal d) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-201-02 de 19 de marzo de 2002.
e) Ordinal adicionado por el artículo 56 de la Ley 50 de 1990. 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 52 380 c.s.t de esta ley.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-201-02 de 19 de marzo de 2002.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 404. APROBACION OFICIAL. Aparte tachado INEXEQUIBLE 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL: - Artículo declarado EXEQUIBLE, salvo el aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000.

CAPITULO VIII.

FUERO SINDICAL.

ARTICULO 405. DEFINICION. Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente: 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-201-02 de 19 de marzo de 2002.

ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Ver Notas del Editor Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: 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) Aparte tachado INEXEQUIBLE 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~~.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL
- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE y aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-201-02 de 19 de marzo de 2002.

PARAGRAFO 1o. 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.

PARAGRAFO 2o. 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:- Apartes subrayados del texto modificado por la Ley 50 de 1990 fueron declarados EXEQUIBLES por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991,

ARTICULO 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}.

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 espués de que ésta se realice.

ARTICULO 408. CONTENIDO DE LA SENTENCIA. Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente: El Juez negará el permiso que hubiere solicitado el {empleador} 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-201-02 de 19 de marzo de 2002, Solamente por los cargos analizados en la sentencia.

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 {empleador} a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-201-02 de 19 de marzo de 2002, "en el entendido de que la indemnización a que tiene derecho el trabajador aforado despedido ilegalmente, según sentencia judicial, debe ser integral conforme a lo expresado en las consideraciones de esta providencia"

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 {empleador} a pagarle las correspondientes indemnizaciones.

ARTICULO 409. EXCEPCIONES. Artículo INEXEQUIBLE.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593-93 del 14 de diciembre de 1993.

ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente: Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del {empleador} 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.

ARTICULO 411. TERMINACION DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACION JUDICIAL. Artículo modificado por el artículo 9o. del Decreto 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente: 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.

ARTICULO 412. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO. Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto Legislativo 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente: Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención judicial.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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

9. Ordinal adicionado por el artículo 58 de la Ley 50 de 1990. 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-128-95 del 23 de noviembre de 1995, dispuso estarse a lo resuelto en Sentencia C-110-94.

Artículo, incluida la adición efectuada por la Ley 50 de 1990, declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-110-94 del 10 de marzo de 1994.

ARTICULO 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.

ARTICULO 416. LIMITACION DE LAS FUNCIONES. Texto subrayado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE *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, aún cuando no puedan declarar o hacer huelga.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA

CORTE CONSTITUCIONAL:- Aparte subrayado y en cursiva declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1234-05 de 29 de noviembre de 2005.

Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-110-94 del 10 de marzo de 1994.

ARTICULO 416-A. Artículo adicionado por el artículo 13 de la Ley 584 de 2000. El texto es el siguiente: 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.

CAPITULO X.

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.

ARTICULO 417. DERECHO DE FEDERACION.

Aparte tachado INEXEQUIBLE 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, El aparte subrayado fue declarado EXEQUIBLE.

2. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 421. FUERO SINDICAL. Para los efectos del fuero sindical, los avisos se darán en la misma forma prescrita en los artículos 363 y 371.

ARTICULO 422. JUNTA DIRECTIVA. Artículo modificado por el artículo 14 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: 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.

Inciso INEXEQUIBLE

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Inciso declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-311-07 según Comunicado de Prensa de la Sala Plena de 3 de mayo de 2007.

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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL: - Mediante la Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, la Corte Constitucional declaró "Estese a lo resuelto en la Sentencia C-385-00".

Esta misma sentencia declaro EXEQUIBLE el texto original de este artículo con la salvedad anotada en el inciso anterior y con excepción del los apartes tachados y en itálica que los declaró INEXEQUIBLES. Destaca el editor que la Corte falla sobre la legislación anterior "por cuanto se encuentra produciendo efectos jurídicos".

- Aparte tachado del texto original declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-385-00 del 5 de abril de 2000.

ARTICULO 423. REGISTRO SINDICAL. Artículo modificado por el artículo 59 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: Para la inscripción en el registro sindical de una federación o confederación se procederá en la misma forma que para los sindicatos, en lo pertinente.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:- El artículo 59 de la Ley 50 de 1990 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL: - Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000.

ARTICULO 425. ESTATUTOS. Artículo modificado por el artículo 15 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:
- Aparte tachado del texto original declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000.

ARTICULO 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.

ARTICULO 427. INFORMES PARA EL MINISTERIO. Artículo derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 428. CONGRESOS SINDICALES. El Ministerio del Trabajo propiciará la reunión de congresos sindicales, de acuerdo con la reglamentación que estime conveniente.

TITULO II.

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

ARTICULO 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.

ARTICULO 430. PROHIBICION DE HUELGA EN LOS SERVICIOS PUBLICOS. Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto Extraordinario 753 de 1956. El nuevo texto es el siguiente: De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Mediante las Sentencias C-075-97 del 20 de febrero de 1997 y C-542-97 del 23 de octubre de 1997, la Corte Constitucional declaró estése a lo resuelto en la Sentencia C-473-94

- Inciso 1o. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-473-94 del 27 de octubre de 1994, "Siempre que se trate, conforme al artículo 56 de la Constitución Política, de servicios públicos esenciales definidos por el legislador".

Para este efecto se considera como servicio público, toda actividad organizada quee tienda a satisfacer necesidades de interés general en forma regular y continua, de acuerdo con un régimen jurídico especial, bien que se realice por el Estado, directa o indirectamente, o por personas privadas.

Constituyen, por tanto, servicio público, entre otras, las siguientes actividades:

a) Las que se prestan en cualquiera de las ramas del poder público;

b) Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Mediante la Sentencia C-542-97 del 23 de octubre de 1997, la Corte Constitucional declaró estése a lo resuelto en la Sentencia C-450-95

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-450-95 del 4 de octubre de 1995.

c) Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas;

d) Las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia;

e) Literal INEXEQUIBLE

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Mediante la Sentencia C-542-97 del 23 de octubre de 1997, la Corte Constitucional declaró estése a lo resuelto en la Sentencia C-075-97

- Literal e) declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-075-97 del 20 de febrero de 1997, "pero únicamente en razón a que el Legislador no ha señalado como servicios públicos esenciales las actividades indicadas en dicha disposición, en ejercicio de la facultad constitucional consagrada en el artículo 56 de la Carta Carta Política"

f) Las de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones;

g) Las de explotación, elaboración y distribución de sal;

h) Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del gobierno.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Mediante la Sentencia C-542-97 del 23 de octubre de 1997, la Corte Constitucional declaró estése a lo resuelto en la Sentencia C-450-95

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-450-95 del 4 de octubre de 1995.

i) Ordinal derogado por el numeral 4o. del artículo 3o., de la Ley 48 de 1968.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Mediante la Sentencia C-542-97 del 23 de octubre de 1997, la Corte Constitucional se declaró inhibida de fallar sobre el ordinal i del texto correspondiente al Decreto 753 de 1956, por considerar que fue derogado por la Ley 48 de 1968.

- El artículo 3 numeral 4 de la Ley 48 de 1968 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-548-94 de 1 de diciembre de 1994.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

- Numeral 4 del artículo 3 de la Ley 48 de 1968 declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia del 9 de diciembre de 1969.

ARTICULO 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.

CAPITULO II.

ARREGLO DIRECTO.

ARTICULO 432. DELEGADOS.

1. Aparte tachado INEXEQUIBLE 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL: - Aparte tachado declarad INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, El resto del artículo fue declarado EXEQUIBLE.

2. Numeral modificado por el artículo 16 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA

CORTE CONSTITUCIONAL:- Numeral 2. del texto original declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, El resto del artículo fue declarado EXEQUIBLE. Sobre la expresión "colombianos" declara estese a lo resuelto en la sentencia C-385-00

- Apartes tachado del texto original declarados INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-385-00 del 5 de abril de 2000,

ARTICULO 433. INICIACION DE CONVERSACIONES. Artículo modificado por el artículo 27 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:

1. El patrono o la representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quién 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 horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

2. Numeral modificado por el artículo 21 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: El patrono 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.

ARTICULO 434. DURACION DE LAS CONVERSACIONES. Artículo modificado por el artículo 60 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:. Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en esta etapa de arreglo directo durarán veinte (20) días calendario, prorroglables de común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días calendario adicionales.

PARAGRAFO 1o. 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.

PARAGRAFO 2o. Durante esta etapa podrán participar en forma directa en la mesa de negociaciones, como asesores, hasta dos (2) representantes de las asociaciones sindicales de segundo o tercer grado.

ARTICULO 435. ACUERDO. Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 39 de 1985. El nuevo texto es el siguiente: 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 replanteamiento o modificaciones en las 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 {empleador}, y se enviará una copia al Ministerio de 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.

ARTICULO 436. DESACUERDO. Artículo modificado por el artículo 3o. de la Ley 39 de 1985. El nuevo texto es el siguiente: 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.

CAPITULO III.

MEDIACION.

ARTICULO 437. MEDIACION. Artículo derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULOS 438.INICIACION DE LABORES. Artículo derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULOS 439.REPRESENTANTES DE LAS PARTES. Artículo derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULOS 440. OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES. Artículo derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULOS 441. DURACION DE LA MEDIACION. Artículo derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULOS 442. DIFERENCIAS PERSISTENTES. Artículo derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.

ARTICULO 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.

ARTICULO 444. DECISION DE LOS TRABAJADORES. Artículo modificado por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-085-95 del 1 de marzo de 1995.

Corte Suprema de Justicia:

- El aparte "personal e indelegable" declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991

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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:- Inciso 3 declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991.

Inciso modificado por el artículo 17 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Aparte subrayado del texto modificado por la Ley 584 de 2000 declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-449-05 de 3 de mayo de 2005

- Inciso 4o. del texto modificado por la Ley 50 de 1990 declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000.

ARTICULO 445. DESARROLLO DE LA HUELGA. Artículo modificado por el artículo 62 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA: Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991.

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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA

CORTE CONSTITUCIONAL - Apartes subrayados declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-085-95 del 1 de marzo de 1995.

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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES. Artículo modificado por el artículo 63 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Apartes subrayados declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-085-95 del 1 de marzo de 1995.

3. Numeral modificado por el artículo 18 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Mediante la Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, la Corte Constitucional declaró "Estese a lo resuelto en la Sentencia C-085-95 y en la Sentencia 115 de 1991.".

- Mediante Sentencia No. C-085-95 del 1 de marzo de 1995, la Corte Constitucional, ordenó estarse a lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia en Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991.

En la misma sentencia se declara la EXEQUIBILIDAD de los apartes subrayados demandados. Sin embargo considera el editor que en las consideraciones sobre este numeral, la Corte es muy clara en su declaratoria de estarse a lo resuelto.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

- Numeral 3. del texto correspondiente a la Ley 50 de 1990 declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991,

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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Mediante la Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, la Corte Constitucional declaró "Estese a lo resuelto en la Sentencia 115 de 1991".

- La Corte Constitucional, mediante Sentencia No. C-548-94 del 1 de diciembre del 1994, ordenó estarse a lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia en Sentencia No. 115 de 1991, en la que se declaró la EXEQUIBILIDAD de este artículo

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

- Numeral 4. del texto correspondiente a la Ley 50 de 1990 declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991, Magistrado Ponente Dr. Jaime Sanín G.

ARTICULO 449. EFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA. Artículo modificado por el artículo 64 de la Ley 50 de 1990. Aparte subrayado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE. El nuevo texto es el siguiente: 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.

PARAGRAFO. El Inspector de Trabajo deberá pronunciarse sobre las solicitudes del inciso anterior en un término no mayor a cuarenta y ocho (48) horas, contados a partir de su presentación.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1369-00 del 11 de octubre de 2000.

"... bajo el entendido de que la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure y, en consecuencia, el empleador no tiene la obligación de pagar

salarios y demás derechos laborales durante este lapso. Pero habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando ésta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales, jurídicamente exigibles. Y que en todo caso, le sea o no imputable la huelga deberá el empleador 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. Bajo cualquier otro entendimiento las referidas disposiciones son INEXEQUIBLES.

- Mediante Auto-91 del 11 de octubre de 2000, se decraró la nulidad de la Sentencia C-993-00 y se dispuso que la Corte produciría una nueva Sentencia en la cual se guerde congruencia entre la parte la parte motiva y la parte resolutiva de la aludida sentencia.

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-993-00 del 2 de agosto de 2000.

"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. Bajo cualquier otro entendimiento las referidas disposiciones es INEXEQUIBLE".

CAPITULO V.

SUSPENSION COLECTIVA ILEGAL DEL TRABAJO.

ARTICULO 450. CASOS DE ILEGALIDAD Y SANCIONES. Artículo modificado por el artículo 65 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguienrte:

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

a) Cuando se trate de un servicio público;

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Mediante Sentencia C-085-95 del 1 de marzo de 1995.

La Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en la Sentencia C-473-94.

- Literal a) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-473-94 del 27 de octubre de 1994, "siempre que se trate, conforme al artículo 56 de la Constitución, de servicios públicos esenciales definidos por el legislador".

b) Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos;

c) Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo;

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Literal c) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-085-95 del 1 de marzo de 1995.

d)Cuando no se 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;

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

- Literal e) declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991.

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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL: - Mediante la Sentencia C-450-99 del 10 de junio de 1999.

La Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en la Sentencia del 26 de septiembre de 1991.

Corte Suprema de Justicia:

- Numeral 2. Declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991.

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.

ARTICULO 451. DECLARACION DE ILEGALIDAD.

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 cuanta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

ARTICULO 451. DECLARACION DE ILEGALIDAD.

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 cuanta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL- Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-432-96.

CAPITULO VI.

ARBITRAMENTO.

ARTICULO 452. PROCEDENCIA DEL ARBITRAMENTO. Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:

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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA- Aparte subrayado del Decreto 2351 de 1965 declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-450-95 del 4 de octubre de 1995.

Igualmente el ordinal a) del Decreto 2351 de 1965 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-450-95 del 4 de octubre de 1995.

Bajo el entendido de que el arbitramento obligatorio sólo procede en los conflictos colectivos que se presentes en los servicios públicos esenciales, definidos por el legislador en los términos del artículo 56 de la Contitución Política.

ARTICULO 453. TRIBUNALES ESPECIALES. Artículo, con el texto correspondiente al numeral 3o. del artículo 3 de la Ley 48 de 1968, incorporado en el Estatuto de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, artículo 182
Artículo modificado el artículo 1o. del Decreto 525 de 1956. El nuevo texto es el siguiente:

1. El tribunal Especial de Arbitramento en los conflictos colectivos en los cuales éste es obligatorio, se compone de tres (3) miembros, designados así: uno por cada una de las partes, y el tercero por el Ministro del Trabajo.

2. Cuando en una ciudad o región y en una misma época surjan varios conflictos colectivos en dos o más empresas o establecimientos de servicio público de la misma índole, se constituira un solo Tribunal Especial de Arbitramento que los dirima, bien por medio de uno de los tantos fallos cuantos sean los establecimientos de que se trate, tomando en cuenta las características de cada uno de éstos. Este Tribunal se compondrá también de tres (3) miembros designados así: uno por el Ministerio del Trabajo, uno por la organización u organizaciones sindicales y uno por las empresas yo establecimientos. Cada grupo de empresas o establecimientos y de organizaciones sindicales, designará el arbitro que le corresponde, por mayoría de votos.

3. La Resolución de convocatoria del Tribunal de Arbitramento será dictada por el Ministerio del trabajo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación de la etapa conciliatoria, y en ella será señalado el término dentro del cual las partes deben nombrar sus árbitros, si no hubieren hecho. El del Ministerio será designado inmediatamente después de que las partes nombren los suyos.

4. Los árbitros disponen de dos (2) día para aceptar, tomar posesión y entrar en funciones. La renuencia de cualquiera de las partes designar árbitro dará derecho al Ministerio del trabajo para hacerlo. En caso de falta, renuencia o impedimento de alguno de los árbitros, se procederá a reemplazarlo en la misma forma como se hizo la designación.

5. los honorarios de los árbitros serán fijados y pagados por el Ministerio del trabajo, por tratarse de personas que ejercen funciones públicas. Los honorarios del secretario del tribunal de Arbitramento serán pagados por las partes y fijados por el Ministerio del Trabajo. La recepción de cualquier clase de emolumentos distintos, constituye delito sujeto a la sanción penal correspondiente.

ARTICULO 454. PERSONAS QUE NO PUEDEN SE ARBITROS. Artículo incorporado en el Estatuto de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, artículo 183

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.

ARTICULO 455. TRIBUNALES VOLUNTARIOS. Artículo incorporado en el Estatuto de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, artículo 184

1. El arbitramento voluntario se regula por lo dispuesto en los Capítulos Vl, Vll y Vlll 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.

ARTICULO 456. QUORUM. Artículo incorporado en el Estatuto de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, artículo 185 Los Tribunales de Arbitramento de que trata este Capítulo no pueden deliberar sino con la asistencia plena de sus miembros.

ARTICULO 457. FACULTADES DEL TRIBUNAL. Artículo incorporado en el Estatuto de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, artículo 186 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.

ARTICULO 458. DECISION. Artículo incorporado en el Estatuto de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, artículo 187 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.

ARTICULO 459. TERMINO PARA FALLAR. Artículo incorporado en el Estatuto de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, artículo 188 Los árbitros proferirán el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del tribunal. Las partes podrán ampliar este plazo.

ARTICULO 460. NOTIFICACION. Artículo incorporado en el Estatuto de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, artículo 189 El fallo arbitral se notificará a las partes personalmente o por medio de comunicación escrita.

ARTICULO 461. EFECTO JURIDICO Y VIGENCIA DE LOS FALLOS. Incorporado en el Estatuto de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, artículo 190

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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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 rehabilitados.

CAPITULO IX.

CIERRE DE EMPRESAS.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 466. EMPRESAS QUE NO SON DE SERVICIO PUBLICO. Artículo modificado por el artículo 66 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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 (120) días, 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.

PARAGRAFO. 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.

TITULO III.

CONVENCIONES PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES.

CAPITULO I.

CONVENCIONES COLECTIVAS.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-201-02 de 19 de marzo de 2002.

Solamente por los cargos analizados en el numeral 5 de la sentencia. Del numeral 5 se extrae "viola los artículos 2, 13 y 55 de la Constitución, por cuanto excluye a los empleados públicos de la posibilidad de ejercer la negociación colectiva, configurándose además la violación del principio de igualdad entre los empleados públicos, los trabajadores oficiales y privados, pues éstos últimos sí pueden acudir a dicho instrumento"

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia C-009-94 del 20 de enero de 1994.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 470. CAMPO DE APLICACIÓN. Artículo modificado por el artículo 37o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Las convenciones colectivas entre patronos y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE, por las razones expuestas en la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

- El artículo 2 del Decreto 18 de 1958 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia del 28 de noviembre de 1960.

ARTICULO 471. EXTENSION A TERCEROS. Artículo modificado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.

2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del limite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:- El artículo 2 del Decreto 18 de 1958 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia del 28 de noviembre de 1960.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-902-03 de 7 de octubre de 2003.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-902-03 de 7 de octubre de 2003, - Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1050-01 de 4 de octubre de 2001.

ARTICULO 479. DENUNCIA. Artículo modificado por el artículo 14 del Decreto 616 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:

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 Nacioanl de 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Artículo declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-902-03 de 7 de octubre de 2003.

Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1050-01 de 4 de octubre de 2001.

ARTICULO 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.

ARTICULO 481. CELEBRACION Y EFECTOS. Artículo modificado por el artículo 69 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: 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.

ARTÍCULO. PROHIBICIÓN. Artículo adicionado por el artículo 70 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: Cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1491-00 del 2 de noviembre de 2000.

CAPITULO III.

CONTRATOS SINDICALES.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

TERCERA PARTE.

VIGILANCIA, CONTROL Y DISPOSICIONES FINALES.

TITULO I.

VIGILANCIA Y CONTROL.

ARTICULO 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.

ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:

1. Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente: 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA

CORTE CONSTITUCIONAL Aparte subrayado del texto modificado por la ley 584 de 2000 declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-449-05 de 3 de mayo de 2005

- Mediante la Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, la Corte Constitucional se declaró inhibida de fallar por sobre el numeral 1. del texto modificado por el Decreto 2351 de 1965, por carencia actual del objeto; ya que la demanda no tuvo en cuenta la modificación introducida por la Ley 584 de 2000.

2. Numeral modificado por el artículo 97 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente: Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA.

3. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo.

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA - VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional, mediante Sentencia No. C-072-94 del 23 de febrero de 1994.

ARTICULO 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.

JURISPRUDENCIA VIGENCIA
CORTE CONSTITUCIONAL:- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-412-97 del 28 de agosto de 1997.

CAPITULO II.

VIGENCIA DE ESTE CODIGO.

ARTICULO 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).

ARTICULO 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.

ARTICULO 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.

Bogotá D.C.
Calle 38 N.8-56 Ofc.1204
PBX 57 (1) 3230050 FAX 57 (1) 2889880

Villavicencio
Cra. 32 No. 38-70 Edif. Romarco Of. 701
PBX 57 (8) 6700404 FAX 57 (8) 6620725