

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

DECRETOS 2663 Y 3743 DE 1961

ADOPTADOS POR LA LEY 141 DE 1961

TITULO PRELIMINAR

PRINCIPIOS GENERALES

Art. 1o.– Objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Conc.: 18, 19.

Art. 2o.– Aplicación territorial. El presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.

Conc.: 74, 75.

Art. 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.

Conc.: 491, 492.

Art. 4o.– Servidores públicos. 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.

Conc.: 268, 492. ; Decretos 2127 de 1945, 3153 de 1953; Decreto 3135 de 1968; Decreto 1848 de 1969.

Art. 5o.– Definición 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.

Conc.: 22.

Art. 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 patrono.

Conc.: 45, 223 ord. b, 229 ord. b, 230, 232, 247, 251 ord. b, 289, 411.

Art. 7o.– Obligatoriedad del trabajo. El trabajo es socialmente obligatorio.

Conc.: C.N., 25.

Art. 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.

Conc.: C.N., 26. Art. 290 del Código Penal

Art. 9o.– Protección 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.

Conc.: C.N., 25.

Art. 10.– Igualdad de los trabajadores. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección 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.

Conc.: 74, 143.

Art. 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.

Conc.: C.N., 25, 54.

Art. 12.– Derechos de asociación y huelga. El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.

Conc.: 59 ord 4o., 60 ord. 4o., 379 ord. b, 380, 429, 430; C.N., 38, 39, 55, 56.

Art. 13.– Mínimo de derechos y garantías. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

Conc.: 43, 109; C.N., 53.

Art. 14.– Carácter de orden público. Irrenunciabilidad. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

Conc.: 340 a 343; C.C., 15, 16.

Art. 15.– Validez de la transacción. Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

Art. 16.– Efecto. 1o) 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.

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

Art. 17.– Organos de control. La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del trabajo.

Conc.: 485.

Art. 18.– Norma general de interpretación. Para la interpretación de este Código debe tomarse en cuenta su finalidad, expresada en el artículo 1o.

Art. 19.– Normas de aplicación supletoria. Cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican las que regulen casos o materias semejantes, los principios que se deriven de este Código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los convenios y recomendaciones adoptados por la organización y las conferencias internacionales del trabajo, en cuanto no se opongan a las leyes sociales del país, los principios del derecho común que no sean contrarios a los derechos del trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad.

Conc.: Ley 153 de 1887, arts. 8o., 13.

Art. 20.– Conflictos de leyes. En caso de conflicto entre las leyes del trabajo y cualesquiera otras, prefieren aquellas.

Art. 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

Art. 22.– Definición. 1o) 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.

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

Conc.: 5o., 76, 81, 89, 94, 98, 99, 107, 133.

Art. 23.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 1o. Elementos esenciales. 1o) Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

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

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

c) Un salario como retribución del servicio.

2o) 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.

Art. 24.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 2o. Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

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

Art. 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.

Art. 26.– Coexistencia de contratos. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más patronos, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

Conc.: 44, 96, 196.

Art. 27.– Remuneración del trabajo. Todo trabajo dependiente debe ser remunerado.

Conc.: 127, 140, 142.

Art. 28.– Utilidades y pérdidas. El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.

CAPITULO II

CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Art. 29.– Capacidad. Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido diez y ocho (18) años de edad.

Conc.: 82, 383; C.C., 1502, 1503.

Art. 30.– Subrogado. Decreto 2737 de 1989, artículo 238.– Autorización para contratar. Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia.

Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el defensor de familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el presente código.

Art. 31.– Trabajo sin autorización. Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto patrono estará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario del trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al patrono con multas.

Conc.: 27; C.P.T., 119.

CAPITULO III

REPRESENTANTES DEL PATRONO Y SOLIDARIDAD

Art. 32.– Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 1o. Representantes del patrono. Son representantes del patrono, y como tales lo obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

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

Art. 33.– Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 2o. Representación ante las autoridades.

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 en 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 éste será solidariamente responsable cuando omita darle al patrono aviso oportuno de tales notificaciones.

Art. 34.– Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 3o. Contratistas independientes.

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 beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e 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.

Art. 35.– Simple intermediario. 1o) Son simples intermediarios las personas que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono.

2o) Se consideran como simples intermediarios, aún 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 patrono para beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.

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

Art. 36.– Responsabilidad solidaria. Son solidariamente responsables de todas 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 la responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión.

Conc.: Ley 15 de 1959, art. 15.

CAPITULO IV

MODALIDADES DEL CONTRATO

(FORMA,CONTENIDO,DURACION,REVISION SUSPENSION Y PRUEBA DEL CONTRATO)

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

Conc.: 72, 77, 84.

Art. 38.– Modificado. Decreto 617 de 1954, art. 1o. Contrato verbal. Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

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

2o) 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;

3o) La duración del contrato.

Conc.: 46, 77.

Art. 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 prestarse el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y períodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y de alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

Art. 40.– Carné. 1o) El Ministerio del Trabajo puede prescribir como obligatorio en las empresas que juzgue conveniente, el empleo de un carné o libreta que debe expedir el patrono a sus trabajadores al formalizar el contrato, según modelo que promulgará el mismo ministerio y en el cual deben hacerse constar, únicamente, los nombres de las partes, la fecha de ingreso al trabajo, las sucesivas actividades u oficios que desempeñe el trabajador y las correspondientes remuneraciones.

2o) Este documento puede aducirse como prueba del contrato y de sus condiciones.

Conc.: 54.

Art. 41.– Registro de ingreso de trabajadores. 1o) Los patronos 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.

2o) 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.

Art. 42.– Certificación del contrato. Cuando se ocupen menos de cinco (5) trabajadores y no se haya celebrado contrato escrito, los patronos, a solicitud de los trabajadores, bien directamente o por conducto de las autoridades administrativas del trabajo, deben expedir una certificación del contrato en donde hagan constar, por lo menos: nombre de los contratantes, fecha inicial de la prestación del servicio, naturaleza del contrato y su duración. Si el patrono lo exige, al pie de tal certificación se hará constar la declaración de conformidad del trabajador o sus observaciones.

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

Conc.: 13, 109.

Art. 44.– Cláusula de no concurrencia. La estipulación por medio de la cual un trabajador se obliga a no trabajar en determinada actividad o a no prestar sus servicios a los competidores de su patrono, una vez concluido su contrato de trabajo no produce efecto alguno.

Inciso Segundo: Nota: Declarado inexecutable por la Corte Suprema de Justicia, Sala Plena, mediante sentencia de julio 18 de 1973.

Conc.: 26.

Art. 45.– Duración. 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.

Conc.: 6o., 47, 61 lits. c y d, 81 a 88, 101.

Art. 46.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 3o. Contrato a término fijo. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero es renovable indefinidamente.

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

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

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

Art. 47.– Subrogado. Decreto 2351 de 1965, art. 5o. Duración indefinida. 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 empleador lo reemplace. En caso de no dar el aviso oportunamente o de cumplirse sólo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o., para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

Art. 48.– Derogado. Decreto 2351 de 1965, arts. 5o. y 6o. Cláusula de reserva.

Art. 49.– Subrogado. Decreto 2351 de 1965, art. 4o. núm. 3o. Prórroga.

Nota: El artículo 4o. del decreto 2351 de 1965 fue modificado por el 3o. de la ley 50 de 1990.

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

Conc.: Decreto 1258 de 1959, art. 38.

Art. 51.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 4o. Suspensión. El contrato de trabajo se suspende:

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

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

3o) 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.

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

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

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

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

Art. 52.– Reanudación del trabajo. Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el patrono

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.

Art. 53.– Efectos de la suspensión. 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 patrono la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del patrono, 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 patrono al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

Conc.: 57 ord. 6o., 186, 249, 260, 466.

Art. 54.– Prueba del contrato. La existencia y condiciones del contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios.

Conc.: C.P.T., 51; C. de P.C. 174 a 301.

CAPITULO V

EJECUCION Y EFECTO DEL CONTRATO

Art. 55.– Ejecución de buena fe. El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe 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.

Conc.: C.C., 1603.

Art. 56.– Obligaciones de las partes en general. De modo general, incumben al patrono obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a estos obligaciones de obediencia y de fidelidad para con el patrono.

Art. 57.– Obligaciones especiales del patrono. Son obligaciones especiales del patrono:

- 1a) Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
- 2a) 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.
- 3a) Prestar inmediatamente los primeros auxilios en casos de accidente o 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.
- 4a) Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
- 5a) Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
- 6a) 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 patrono 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 patrono.

7a) Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste 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 transcurridos 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.

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

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

Conc.: 53, 59 ord 1o. 2o. 5o. 6o. y 8o; 65, 66, 110 ord 10., 111, 132, 133, 134, 138; C.C., 2068.

Nota: El artículo anterior fue adicionado por la Ley 20 de 1982 art. 10, así:

Adiciónase el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, se garantizará el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarse al Instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad que laboren a su servicio.

Parágrafo.— El gobierno nacional fijará las condiciones de afiliación y cotización al Instituto de Seguros Sociales de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, fijación que deberá hacerse dentro de un término de seis (6) meses, contados a partir de la expedición de la presente ley.

Nota: La ley 20 de 1982 que adicionó el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, fue derogada por el artículo 353 del decreto 2737 de 1989 (Código del Menor).

Art. 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 le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2a) No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, 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 en 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 patrono 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 las cosas de la empresa o establecimiento.
- 7a) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y
- 8a) Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Conc.: 62 ord. 4o. y 5o., 85, 108, 118 ord. 1o.; C.P., 238.

Art. 59.– Prohibiciones a los patronos. Se prohíbe a los patronos:

1o) 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 estos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:

a) Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos.

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 los autorice.

c) En cuanto a pensiones de jubilación, los patronos pueden retener el valor respectivo en los casos del artículo 274.

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

3o) 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 este.

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

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

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

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

8o) 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.

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

Conc.: 12, 60, 62, 113, 149, 150, 151, 152 y 400.

Adicionado por el Art. 12 de la Ley 20 de 1982.– Se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, además de las contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo las siguientes:

- 1o) Trasladar al menor trabajador de dieciocho (18) años de edad del lugar de su domicilio.
- 2o) Ejecutar, autorizar o permitir todo acto que vulnere o atente contra la salud física, moral o síquica del menor trabajador.
- 3o) Retener suma alguna al menor de dieciocho (18) años de edad, salvo el caso de retención en la fuente, aporte al Instituto de Seguros Sociales y cuotas sindicales.
- 4o) Ordenar o permitir labores prohibidas para menores de edad.

Nota: El artículo 59 fue adicionado por la ley 20 de 1982, fue derogada por el artículo 353 del decreto 2737 de 1989 (Código del Menor).

Art. 60.– Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

- 1o) Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del patrono.
- 2o) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
- 3o) Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
- 4o) Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
- 5o) Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
- 6o) Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
- 7o) Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
- 8o) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado.

Conc.: 12, 60 ord. 6o., 108, 118, 250 lit. b; Decreto 2486 de 1973.

CAPITULO VI

TERMINACION DEL CONTRATO

Art. 61.– Modificado. Ley 50 del 1990, art. 5o. Terminación del contrato.

- 1o) El contrato de trabajo termina:
 - a) Por muerte del trabajador;

- b) Por mutuo consentimiento;
- c) Por expiración del plazo fijo pactado;
- d) Por terminación de la obra o labor contratada;
- e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante mas de ciento veinte (120) días;
- g) Por sentencia ejecutoriada;
- h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o. del Decreto – ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
- i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2o) En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Conc.: 45, 466; Ley 50 de 1990, art. 67.

Art. 62.– (Art. 63) Modificados. Decreto 2351 de 1965, art. 7o. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del patrono:

- 1o) El 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.
- 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 de 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 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.
- 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 sí misma para justificar la extinción del contrato.

8o) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé 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) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, y

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 (180) 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 9o. a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B) Por parte del trabajador:

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

2o) 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.

3o) 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.

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

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

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

7o) 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

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

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

Conc.: Decreto 1373 de 1966, art. 2o., Decreto 1373 de 1966, arts. 3o. 4o.; ley 48 de 1968, art. 3o., 58, ord. 4o.

Art. 63.– (Art. 62) Modificados. Decreto 2351 de 1965, art. 7o. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del patrono:

1o) El 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.

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 de 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 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.

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 sí misma para justificar la extinción del contrato.

8o) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé 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) El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa, y

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 (180) 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 9o. a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el patrono deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B) Por parte del trabajador:

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

2o) 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.

3o) 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.

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

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

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

7o) 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

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

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

Conc.: Decreto 1373 de 1966, art. 2o., Decreto 1373 de 1966, arts. 3o. 4o.; ley 48 de 1968, art. 3o., 58, ord. 4o.

Art. 64.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 6o. Terminación unilateral del contrato sin justa causa.

1o) 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.

2o) 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.

3o) 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.

4o) En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

b) Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción, y

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), 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 tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, seguirán amparados por el ordinal del artículo 8o. del Decreto – ley 2351 de 1965, salvo que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen.

5o) Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El empleador podrá descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales. En caso de efectuar el descuento depositará ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia decida.

6o) No habrá lugar a las indemnizaciones previstas en este artículo, si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura.

Art. 65.– Indemnización por falta de pago. 1o) Si a la terminación del contrato, el patrono 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.

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

3o) En la misma sanción incurre el patrono cuando no haga practicar al trabajador el examen médico y no le expida el correspondiente certificado de salud de que trata el ordinal 7o. del artículo 57.

Art. 66.– Sustituido. Decreto 2351 de 1965, art. 7o., párrafo. Manifestación del motivo de la terminación. "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 validamente causales o motivos distintos".

CAPITULO VII

SUSTITUCION DE PATRONOS

Art. 67.– Definición. Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad de establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

Conc.: 99, 100.

Art. 68.– Mantenimiento del contrato de trabajo. La sola sustitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.

Art. 69.– Responsabilidad de los patronos. 1o) El antiguo y el nuevo patrono responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquel, pero si el nuevo patrono las satisficere, puede repetir contra el antiguo.

2o) El nuevo patrono responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.

3o) 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 patrono, pero este puede repetir contra el antiguo.

4o) El antiguo patrono puede acordar con todos o 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.

5o) Si no se celebrare el acuerdo antedicho, el antiguo patrono 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 la sustitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo patrono el pago de las cesantías que se vayan causando, aún cuando el antiguo patrono no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.

6o) El nuevo patrono puede acordar con todos o cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías, por todo el 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.

Art. 70.– Estipulaciones entre los patronos. El antiguo y el nuevo patrono 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

Art. 71.– Definición. 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 patrono.

Art. 72.– Enganche para el exterior.

1o) 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 patrono o contratista los gastos de transporte del trabajador, los de su familia y todos los que se originen en el cumplimiento de las disposiciones sobre migración.

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

2o) La cancelación o devolución de la caución solo puede hacerse una vez que el patrono 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.

Conc.: 33, 39, 57, ord. 8o.

Art. 73.– Gastos de movilización. 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 constar por escrito, estipular que los gastos de ida y regreso de los trabajadores serán exclusivamente a cargo del patrono, y llevar la aprobación del correspondiente funcionario del trabajo o de la primera autoridad política del lugar en donde se realice el enganche.

CAPITULO IX

TRABAJADORES COLOMBIANOS Y EXTRANJEROS

Art. 74.– Proporción e igualdad de condiciones. 1o) Todo patrono 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.

2o) Los trabajadores nacionales que desempeñen iguales funciones que los extranjeros, en una misma empresa o establecimiento, tienen derecho a exigir remuneración y condiciones iguales.

Conc.: 2o, 10, 11, 143.

Art. 75.– Autorizaciones para variar la proporción. 1o) 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.

2o) Los patronos 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 patrono petionario, pueda ofrecer sus servicios.

3o) La autorización sólo 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 APREDIZAJE

CAPITULO I

PERIODO DE PRUEBA

Art. 76.– Definición. Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

Conc.: 22.

Art. 77.– Estipulación. 1o) 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.

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

Conc.: 37 a 39, 103.

Art. 78.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 7o. Duración máxima. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

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

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

Art. 79.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 8o. Prórroga. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

Art. 80.– Modificado. Decreto 617 de 1954, art. 3o. Efecto jurídico. 1o) El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.

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

Conc.: 48, 239 y 249.

CAPITULO II

CONTRATO DE APRENDIZAJE

Art. 81.– Subrogado. Ley 188 de 1959, art. 1o. Definición. 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.

Conc.: 37, 39, 129.

Art. 82.– Subrogado. Ley 188 de 1959, art. 2o. Capacidad. 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.

Art. 83.– Subrogado. Ley 188 de 1959, art. 3o. Estipulaciones esenciales. El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

- 1o) Nombre de la empresa o empleador;
- 2o) Nombre, apellidos, edad y datos personales del aprendiz;
- 3o) Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato;
- 4o) Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél;
- 5o) Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato;
- 6o) Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y período de estudios;
- 7o) Cuantía y condiciones de la indemnización en caso de incumplimiento del contrato;
- 8o) Firmas de los contratantes o de sus representantes.

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

Conc.: 39; ley 188 de 1959 art. 4o.

Decreto 2375 de 1974, "El salario inicial de los aprendices no podrá ser en ningún caso inferior al cincuenta por ciento (50%) del mínimo convencional o del que rija en la respectiva empresa para los trabajadores que desempeñen el mismo oficio y otros equivalentes o asimilables a aquel para el cual el aprendiz recibe formación profesional en el Servicio Nacional de Aprendizaje.

"Esta remuneración deberá aumentarse proporcionalmente hasta llegar a ser, al comenzar la última etapa productiva del aprendizaje, por lo menos igual al total del salario que en el inciso anterior se señala como referencia".

Art. 85.– Subrogado. Ley 188 de 1959, art. 6o. Obligaciones especiales del aprendiz. Además de las obligaciones que se establecen en el Código del Trabajo, para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

- 1a) Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje a las órdenes del empleador, y
- 2a) Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

Art. 86.– Subrogado. Ley 188 de 1959, art. 7o. Obligaciones especiales del empleador. Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz:

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

2a) 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

3a) 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.

Conc.: Decreto 2838 de 1960

Art. 87.– Subrogado. Ley 188 de 1959, art. 9o. Duración. 1o) 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 previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el Ministerio del Trabajo.

2o) 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.

3o) El Ministerio del Trabajo publicará 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 aquellos.

Art. 88.– Subrogado. Ley 188 de 1959, art. 10. Efecto jurídico. 1o) El término del contrato de aprendizaje empieza a correr a partir del día en que el aprendiz inicie la formación profesional metódica.

2o) 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 de continuar el aprendizaje.

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

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

5o) En cuanto no se oponga a las disposiciones especiales de esta ley, el contrato de aprendizaje se registrará por las del Código del Trabajo.

Conc.: 70 a 86.

TITULO III

CONTRATO DE TRABAJO CON DETERMINADOS TRABAJADORES

CAPITULO I

TRABAJO A DOMICILIO

Art. 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 patrono.

Conc.: 22.

Art. 90.– Autorización previa. Todo patrono que quiera contratar trabajos a domicilio, debe previamente obtener la autorización del respectivo inspector del trabajo, o en su defecto, del alcalde del lugar.

Art. 91.– Libro de trabajadores. Los patronos 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:

- 1o) Nombre y apellido de los trabajadores y domicilio en donde se ejecuta el trabajo;
- 2o) Cantidad y características del trabajo que se encargue cada vez;
- 3o) Forma y monto de la retribución o salario; y
- 4o) Motivos o causas de la reducción o suspensión del trabajo.

Art. 92.– Libreta de salario. El patrono 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 pagados.

Conc.: 169, 170.

Art. 93.– Informes. Los patronos 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 pagadas al personal a su servicio.

CAPITULO II

AGENTES COLOCADORES DE POLIZAS DE SEGUROS Y TITULOS DE CAPITALIZACION

Art. 94.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 9o. Definición. 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.

Art. 95.– Subrogado. Ley 50 de 1990, art. 10. Clases de agentes. Los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización podrán tener el carácter de dependientes o independientes.

Art. 96.– Subrogado. Ley 50 de 1990. art. 11. Agentes dependientes. Son agentes dependientes las personas que han celebrado contrato de trabajo para desarrollar esta labor, con una compañía de seguros o una sociedad de capitalización.

Parágrafo transitorio.– No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las relaciones laborales que se hubieren configurado entre los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización y una o

varias compañías de seguros o sociedades de capitalización, con anterioridad a la vigencia de la presente ley, continuarán rigiéndose por las normas bajo las cuales se establecieron.

Art. 97.– Subrogado. Ley 50 de 1990, art. 12. Agentes independientes. 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.

Adicionado. Ley 50 de 1990, art. 13. Colocadores de apuestas permanentes. Los colocadores de apuestas permanentes, al igual que los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización, podrán tener el carácter de dependientes o independientes. Son colocadores de apuestas permanentes dependientes los que han celebrado contratos de trabajo para desarrollar esa labor, con una empresa concesionaria. Son colocadores de apuestas permanentes independientes las personas que por sus propios medios se dediquen a la promoción o colocación de apuestas permanentes, sin dependencia de una empresa concesionaria, en virtud de un contrato mercantil. En este evento no se podrán pactar cláusulas de exclusividad.

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

CAPITULO III

REPRESENTANTES, AGENTES VIAJEROS Y AGENTES VENDEDORES

Art. 98.– Modificado. Decreto 3129 de 1956, art. 3o. Contrato de trabajo. 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 constituyen por sí mismos una empresa comercial. Estos trabajadores deben proveerse de una licencia para ejercer su profesión, que expedirá el Ministerio de Fomento (Debe entenderse Ministerio de Desarrollo).

CAPITULO IV

TRABAJADORES DE NOTARIAS PUBLICAS Y OFICINAS DE REGISTRO DE INSTRUMENTOS PUBLICOS

Art. 99.– Derogado Decreto 59 de 1957.

Art. 100.– Derogado Decreto 59 de 1957.

Conc.: Decretos 1250, 1975, 2163 de 1970; Ley 29 de 1973; Reglamentario 2148 de 1973; Ley 86 de 1988 ;Decreto 2629 de 1988; Decreto Reg. 508 de 1989.

CAPITULO V

PROFESORES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES DE ENSEÑANZA

Art. 101.– Duración del contrato de trabajo. El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación por tiempo menor.

Lo subrayado fue declarado Inexequible: Sentencia C-483-95

Conc.: 22, 46.

Art. 102.– Vacaciones y cesantía. 1o) Para el efecto de los derechos de vacaciones y cesantías, se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario.

2o) Las vacaciones reglamentarias del respectivo establecimiento dentro del año escolar serán remuneradas y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquellas excedan de quince (15) días.

Conc.: 186, 249.

CAPITULO VI

CHOFERES DE SERVICIO FAMILIAR

Art. 103.– Modificado. Decreto 617 de 1954, art. 4o. Régimen aplicable. 1o) Al contrato de trabajo con los choferes de servicio familiar se le aplican las disposiciones establecidas para trabajadores domésticos, pero la cesantía, las vacaciones remuneradas y el auxilio en caso de enfermedad no profesional, se les liquidarán en la forma ordinaria.

2o) Derogado. Decreto 2351 de 1965, art. 6o.

Conc.: 22.

TITULO IV

REGLAMENTO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN EL ESTABLECIMIENTO

CAPITULO I

REGLAMENTO

Art. 104.– Definición. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio.

Conc.: 57 ord. 9o.

Art. 105.– Obligación de adoptarlo. 1o) Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo patrono 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.

2o) En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el patrono ocupe más de diez (10) trabajadores.

Art. 106.– Elaboración. El patrono puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

Art. 107.– Efecto jurídico. 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.

Art. 108.– Contenido. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

- 1o) Indicación del patrono y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
- 2o) Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
- 3o) Trabajadores accidentales o transitorios.
- 4o) 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.
- 5o) Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
- 6o) Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente en lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo, y grave calamidad doméstica.
- 7o) Salario mínimo legal o convencional.
- 8o) Lugar, día, hora de pago y período que los regula.
- 9o) Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el patrono 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 patrono, jefes de sección, capataces y vigilantes.
- 13) Especificaciones de las labores que no deben ejercitar las mujeres y los menores de diez y seis (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 patrono y los trabajadores.
- 16) Escala de faltas y procedimiento 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.

Conc.: 57 a 60, 76 a 78, 134, 138, 145, 150, 167, 168, 172,177, 242, 348, 413.

Art. 109.– Cláusulas 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.

Conc.: 13, 43.

Art. 110.– Normas excluidas. El reglamento no debe contener las reglas de orden meramente técnico o administrativo que formule el patrono para la ejecución de los trabajos, ni normas distintas de las mencionadas en el artículo 108.

Art. 111.– Sanciones disciplinarias. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

Conc.: 57, 59.

Art. 112.– Suspensión 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.

Conc.: 51 ord. 4o.

Art. 113.– Multas. 1o) Las multas que se prevean sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden 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.

2o) El patrono puede descontar las multas del valor de los salarios.

3o) La imposición de una multa no impide que el patrono prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar.

Conc.: 59 ord. 1o., 150.

Art. 114.– Sanciones no previstas. El patrono no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual.

Art. 115.– Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 10. Procedimiento para imponer sanciones. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Conc.: Decreto R. 1373 de 1966.

Art. 116.– Aprobación 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 (Dirección Regional del Trabajo), y

b) Los demás patronos deben presentar los proyectos de reglamentos a la respectiva inspección del trabajo para su remisión al Departamento Nacional del Trabajo*.

*Léase hoy División o Seccional del Trabajo e Inspección y Vigilancia.

Art. 117.– Forma de presentación. 1o) El patrono 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.

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

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

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

Art. 118.– Investigación. 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.

Art. 119.– Modificado. Decreto 617 de 1954, art. 5o. Objeciones. 1o) El Departamento Nacional del Trabajo solo 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.

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

3o) Modificado. Ley 11 de 1984, art. 14. El patrono debe devolver al Departamento Nacional del Trabajo el proyecto de reglamento, corregido de acuerdo con las objeciones, dentro de los quince (15) días a aquel 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.

Art. 120.– Modificado. Decreto 617 de 1954, art. 6o. Publicación. 1o) Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del reglamento, o quince (15) días después de haber quedado en firme la resolución de objeciones, el patrono 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.

2o) Con el reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria.

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

Art. 122.– Prueba de la publicación. 1o) El patrono 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.

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

Art. 123.– Plazo para la presentación. 1o) Los patronos 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.

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

3o) Todo patrono obligado a tener reglamento de trabajo que inicie actividades después de la vigencia de este estatuto, debe presentarlo ante las autoridades administrativas del trabajo, a más tardar dentro de los tres (3)

meses subsiguientes a esa iniciación.

4o) Los patronos que no cumplan con la obligación que se les impone en este artículo serán sancionados con multas por el Departamento Nacional del Trabajo.

Art. 124.– Revisión. 1o) Cuando nuevas disposiciones legales lo hagan necesario, el Departamento Nacional del Trabajo puede ordenar en cualquier momento, por medio de resolución motivada, que los patronos presenten para su aprobación y estudio determinadas reformas, modificaciones, supresiones o adiciones al reglamento ya aprobado. Si los patronos 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.

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

Art. 125.– Procedimiento de revisión. Para la presentación, aprobación, publicación y vigencia de modificaciones del reglamento de trabajo rigen las normas de este capítulo.

CAPITULO II

MANTENIMIENTO DEL ORDEN

Art. 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

Art. 127.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 14. Elementos integrantes. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Art. 128.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 15. Pagos que no constituyen salario. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, 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.

Conc.: Ley 344 de 1996, art 17

Art. 129.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 16. Salario en especie. 1o) Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley.

2o) 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.

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

Art. 130.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 17. Viáticos. 1o) 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.

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

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

Art. 131.– Propinas. 1o) Las propinas que recibe el trabajador no constituyen salario.

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

Art. 132.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 18. Formas y libertad de estipulación. 1o) 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.

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

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

3o) 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%).

4o) 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.

Art. 133.– Jornal y sueldo. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

Art. 134.– Períodos de pago. 1o) 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.

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

Conc.: 108, 330.

Art. 135.– Estipulación 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 deba efectuarse el pago.

Art. 136.– Prohibición del 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.

Art. 137.– Venta de mercancías y víveres por parte del patrono. Se prohíbe al patrono 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.

Conc.: 59 ord. 2o.

Art. 138.– Lugar y tiempo de pago. 1o) 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 éste cese.

2o) 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.

Conc.: 57 ord. 4o., 108 ord. 8o.

Art. 139.– A quién se hace el pago. El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.

Conc.: 30.

Art. 140.– Salarios sin prestación de servicio. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario, aún cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del patrono.

Conc.: 27, 313.

Art. 141.– Salarios básicos 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.

Conc.: 132, 170, 176, 192, 218, 228, 236, 247, 248, 253.

Art. 142.– Irrenunciabilidad y prohibición de cederlo. El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso, pero sí puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley.

Conc.: 27, 343.

Art. 143.– A trabajo igual, salario igual. 1o) 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.

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

Conc.: 10, 74.

Art. 144.– Falta de estipulación. 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 la calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región.

CAPITULO II

SALARIO MINIMO

Art. 145.– Definición. 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.

Conc.: 108 ord. 7o., 492.

Art. 146.– Factores para fijarlo. 1o) 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 patronos, y las condiciones de cada región y actividad.

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

3o) La circunstancia de que algunos patronos puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

Art. 147.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 19. Procedimiento de fijación. 1o) El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral.

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

3o) 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 y seis horas prevista en el artículo siguiente.

Art. 148.– Efecto jurídico. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se halle estipulado un salario inferior.

CAPITULO III

RETENCION,DEDUCCION Y COMPENSACION DE SALARIOS

Art. 149.– Descuentos prohibidos. 1o) El patrono 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 patrono, 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 del salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precio de alojamiento.

2o) 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.

Conc.: 59 ord. 1o.

Art. 150.– Descuentos permitidos. Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, 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.

Conc.: 59 ord. 1o, 59 a 108, 113, 400.

Art. 151.– Autorización especial. Los inspectores del trabajo pueden autorizar por escrito, a solicitud conjunta del patrono y del trabajador, y previa calificación en 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 la misma providencia en que autorice la operación, el funcionario debe fijar la cuota que puede ser objeto de deducción o compensación por parte del patrono, y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Conc.: 59 ord. 1o.

Art. 152.– Préstamos para viviendas. En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que el patrono prestamista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevean en los planes respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.

Conc.: 59 ord. 1o.

Art. 153.– Intereses de los préstamos. Fuera de los casos a que se refiere el artículo anterior, los préstamos o anticipos de salarios que haga el patrono al trabajador no pueden devengar intereses.

CAPITULO IV

EMBARGO DE SALARIOS

Art. 154.– Modificado. Ley 11 de 1984, art. 3o. Regla general. No es embargable el salario mínimo legal o convencional.

Art. 155.– Modificado. Ley 11 de 1984, art. 4o. Embargo parcial del excedente. El excedente del salario mínimo mensual sólo es embargable en una quinta parte.

Art. 156.– Excepción 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.

Conc.: Ley 24 de 1952 art. 9o.

CAPITULO V

PRELACION DE CREDITOS POR SALARIOS PRESTACIONES SOCIALES

E INDEMNIZACION

Art. 157.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 36. Clasificación. Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, la cesantía y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

El juez civil que conozca del proceso de concurso de acreedores o de quiebra dispondrá el pago privilegiado y pronto de los créditos a los trabajadores afectados por la quiebra o insolvencia del patrono.

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

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

Parágrafo.– En los procesos de quiebra o concordato los trabajadores podrán hacer valer sus derechos por sí mismos o por intermedio del sindicato, federación o confederación a que pertenezcan, siempre de conformidad con las leyes vigentes.

TITULO VI

JORNADA DE TRABAJO

CAPITULO I

DEFINICIONES

Art. 158.– Jornada ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

Conc.: 161.

Art. 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.

Conc.: 313.

Art. 160.– Trabajo diurno y nocturno. 1o) Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 a.m) y las diez y ocho (6 p.m)

2o) Trabajo nocturno es el comprendido entre las diez y ocho horas (6 p.m) y las seis (6 a.m).

Conc.: 242.

CAPITULO II

JORNADA MAXIMA

Art. 161.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 20. Duración. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

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

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

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

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

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

c) En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

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

Nota: La ley 50 de 1990 en sus artículos 21 y 22, adicionaron la primera parte del Capítulo II del Título VI en los términos siguientes:

" Adicionados por la Ley 50 de 1990, Arts. 21, 22. Dedicación exclusiva en determinadas actividades.– 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.

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

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

Art. 162.– Excepciones en determinadas actividades. 1o) Quedan excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

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

b) Los del servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo.

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

d) Derogado. Decreto 1393 de 1970, art. 56.

2o) Modificado. Decreto 13 de 1967, art. 1o. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que puedan ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al patrono 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 patrono está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.

Conc.: 103, 333, 409 ord. 2o.; Decreto 995 de 1968 arts. 1o.,2o.

Art. 163.– Modificado. Decreto 13 de 1967, art. 2o.– Excepciones en casos especiales. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 puede ser elevado por orden del patrono y sin permiso del Ministerio 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 patrono debe anotar en un registro ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

Art. 164.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 23. Descanso en la tarde del sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Art. 165.– Trabajo por turnos. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continua 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.

Art. 166.– Modificado. Decreto 13 de 1967, art. 3o. Trabajo sin solución de continuidad. 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.

Conc.: Decreto 995 de 1968, 4o.

Art. 167.– Distribución 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.

Conc.: 108 ord. 4o.

CAPITULO III

REMUNERACION DEL TRABAJO NOCTURNO Y DEL SUPLEMENTARIO

Art. 168.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 24. Tasas y liquidación de recargos. 1o) 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 literal c) de esta ley.

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

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

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

Art. 169.– Base del recargo nocturno. Todo recargo o sobreremuneración 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.

Art. 170.– Salario en caso de turnos. Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turno 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.

Conc.: 132, 134, 141.

CAPITULO IV

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

Art. 171.– Modificado. Decreto 13 de 1967, art. 4o. Edad mínima. 1o) Derogado. Ley 20 de 1982.

2o) Derogado. Ley 20 de 1982.

3o) Derogado. Ley 20 de 1982.

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

Nota: El Código del Menor (Decreto 2737 de 1989) introdujo algunas normas en materia del menor de edad trabajador.

Conc.: 242; Decreto 995 de 1968; C. del M. 14, 237 a 264

TITULO VII

DESCANSOS OBLIGATORIOS

CAPITULO I

DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO

Art. 172.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 25. Norma general. Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de esta ley el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

Art. 173.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 26. Remuneración. 1o) El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

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

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

4o) 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.

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

Art. 174.– Valor de la remuneración. 1o) 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 de descanso remunerado.

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

Art. 175.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 27. Excepciones. 1o) El trabajo durante los días de descanso obligatorio solamente se permite retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado:

- a) En aquellas labores que no sean susceptibles de interrupción por su naturaleza o por motivos de carácter técnico;
- b) En las labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos;
- c) En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares, y
- d) En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales del artículo 20 literal c) de esta ley en el cual el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado.
- 2o) El Gobierno Nacional especificará las labores a que se refieren los ordinales a) y b) ordinal 1o. de este artículo.

Art. 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.

Conc.: 141.

CAPITULO II

DESCANSO REMUNERADO EN OTROS DIAS DE FIESTA

Art. 177.– Modificado. Ley 51 de 1983, art. 1o. Días de fiesta. Su remuneración. 1o) 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.

2o) Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once 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.

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

Art. 178.– Suspensión del trabajo en otros días de fiesta. Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en el artículo anterior el patrono suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No está 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

Art. 179.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 29. Remuneración. 1o) El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

3o) Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley.

Art. 180.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 30. Trabajo excepcional. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

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

Art. 181.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 31. Descanso compensatorio. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

Art. 182.– Técnicos. Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no pueden 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.

Art. 183.– Formas del descanso compensatorio. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

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

2a) 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.

Art. 184.– Labores no susceptibles de suspensión. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, como los viajes fluviales o marítimos, cuando el personal no puede 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.

Art. 185.– Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el patrono debe fijar en 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.

Adicionado. Ley 50 de 1990, art. 28. Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben trabajar los domingos y días de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 y con derecho al descanso compensatorio.

CAPITULO IV

VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

Art. 186.– Duración. 1o) Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

2o) 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.

Conc.: 102, 103, 310.

Art. 187.– Epoca de vacaciones. 1o) La época de las vacaciones debe ser señalada por el patrono 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.

2o) El patrono tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

3o) Adicionado. Decreto 13 de 1967, art. 5o. Todo patrono debe llevar un registro especial de vacaciones en el que 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.

Conc.: Decreto 995 de 1968, art. 13.

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

Art. 189.– Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 14. Compensación en dinero de las vacaciones.

1o) Es prohibido compensar en dinero las vacaciones. Sin embargo, el Ministerio del 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.

2o) Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses.

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

Conc.: Decrs. 1373 de 1966, art. 7o. y 995 de 1968, art.8o.

Art. 190.– Modificado. Decreto 13 de 1967, art. 6o. Acumulación. 1o) En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

3o) 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.

4o) 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 los términos del presente artículo.

Conc.: Ley 73 de 1966, art. 6o; Decreto 995 de 1968, art. 7o.

Art. 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 patrono. 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.

Art. 192.– Modificado. Decreto 617 de 1954, art. 8o. Remuneración. 1o) Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras.

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

TITULO VIII

PRESTACIONES ANUALES COMUNES

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 193.– Regla general. 1o) Todos los patronos están obligados a pagar las prestaciones establecidas en este título, salvo las excepciones que en el mismo se consagran.

2o) Estas prestaciones dejarán de estar a cargo de los patronos 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.

Art. 194.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 32. Definición de empresa. 1o) 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.

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

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

4o) 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.

Conc.: Decreto 318 de 1992.

Art. 195.– Definición y prueba del capital de la empresa. 1o) 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 patrono. En caso de no presentarla se presume que tiene el capital necesario para pagar la totalidad de la prestación demandada.

2o) 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.

Conc.: 198, 224 a 226, 266, 277, 285, 306.

Art. 196.– Coexistencia de prestaciones. 1o) La coexistencia de contratos de que trata el artículo 26 implica la coexistencia de prestaciones.

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

Conc.: 297.

Art. 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.

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

CAPITULO II

ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

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

Conc.: 173, 216 y 220; C.C., 63.

Art. 200.– Definición de enfermedad profesional. 1o) Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

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

Art. 201.– Modificado. Decreto 778 de 1987, art. 1o. Tabla de enfermedades profesionales. Se adopta la siguiente tabla de enfermedades profesionales:

1. Silicosis (Polvo de sílice): Trabajos en minas, túneles, canteras, galerías, tallado y pulido de rocas silíceas. Fabricación de carborundo, vidrio, porcelana, loza y otros productos cerámicos, fabricación y conservación de ladrillos refractarios a base de sílice. Trabajos de desmolde y desbarbado en las fundiciones. Fabricación y conservación de abrasivos y de polvos detergentes. Trabajos con chorro de arena y esmeril.
2. Silicoantracosis (Polvo de Carbón y sílice): Trabajos en minas, carboneros, fogoneros, manipuladores de negro de humo.
3. Asbestosis (Polvo de asbesto): Extracción, preparación, manipulación del amianto o sustancias que lo contengan. Fabricación o reparación de tejidos de amianto (trituration, cardado, hilado, tejido). Fabricación de guarniciones para frenos, material aislante de amianto y de productos de fibrocemento.
4. Talcosis (Manipulación de polvos de talco): Industria papelera, textil, de la goma, cerámica, objetos refractarios, aisladores para bujías, industria farmacéutica.
5. Siderosis (Polvo de óxido de hierro): Pulidores, torneros de hierro y trabajadores de minas.
6. Baritosis (Polvos de óxido de bario): Trabajadores en minas, manipulación, empaque y transformación.
7. Estañosis (Polvo de óxido de estaño): Trabajadores expuestos a manipulación de óxido de estaño.
8. Calicosis (Polvo de calcio o polvo de caliza): Trabajadores en cemento o mármol.
9. Bisinosis (Polvo de algodón): Trabajadores de la industria del algodón.
10. Bagazosis (Bagazo de caña de azúcar): Trabajadores de la industria de la caña de azúcar.
11. Canabinosis (Polvo de cáñamo): Trabajadores del cáñamo.
12. Tabacosis (Polvo de tabaco): Trabajadores de la industria del tabaco.
13. Saturnismo (Plomo y sus compuestos): Extracción, tratamiento, preparación y empleo del plomo, sus minerales, aleaciones, combinaciones y todos los productos que lo contengan.
14. Hidragirismo (Mercurio y sus amalgamas): Extracción, tratamiento, preparación, empleo y manipulación del mercurio, de sus amalgamas, sus combinaciones y de todo producto que lo contenga.
15. Enfermedades causadas por el cadmio y sus compuestos: Tratamiento, manipulación y empleo del cadmio y sus compuestos.
16. Manganismo (Manganeso y sus compuestos): Extracción, preparación, transporte y empleo del manganeso y sus compuestos.
17. Cromismo (Cromo y sus compuestos): Preparación, empleo y manipulación del ácido crómico, cromatos y bicromatos.
18. Beriliosis (Berilio y sus compuestos): Manipulación y empleo del berilio o sus compuestos.
19. Enfermedades producidas por el Vanadio y sus compuestos: Obtención y empleo del vanadio y sus

compuestos o productos que lo contengan.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29. Enfermedades producidas por temperaturas elevadas, superiores a las máximas tolerables:

a) Calambres calóricos;

b) Postración calórica;

c) Pirexia calórica (choque calórico o insolación).

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

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

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

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

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

- a) Tuberculosis;
- b) Difteria;
- c) Tifo exantemático;
- d) Hepatitis infecciosa, y
- e) Enfermedades infectocontagiosas no especificadas anteriormente.

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

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

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

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

39. Enfermedades causadas por compuestos químicos:

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

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

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

d) Dermatitis, rinitis, faringitis, bronquitis, edema pulmonar: Trabajos con álcalis (amoníaco, hidróxido de amonio, hidróxido de calcio, hidróxido de potasio, óxido de calcio, carbonato de sodio, hidróxido de sodio, peróxido de sodio, fosfato trisódico, etc.);

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

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

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

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

i) Dermatitis, epitelomas: Trabajos con mezclas de hidrocarburos (alifáticos, olefínicos, nafténicos y aromáticos, kerosene, gasolina, fuel-oil). Combustibles utilizados en motores de turbo propulsión, aceites

lubricantes, refrigerantes, hidrocarburos parafinados líquidos, etc. (alquitranes, breas grasas derivadas del petróleo y carbón, etc.).

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

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

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

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

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

n) Dermatitis, inflamación y vesicación de mucosas hasta el edema pulmonar, efectos neurotóxicos: Trabajos con ésteres (metilformiato, etilformiato, butilformiato, trifetil y tricesifosfatos, dimetilsulfato, etilclorosulfato, etc.);

ñ) Efectos sistémicos por inhibición de la colinesterasa: Trabajos con compuestos fosforados orgánicos (chlorthion, DDVP, diazinón, dipterex, EPN, isopestox, malathión, metil-parathión, phosdrín, ronnel, schradan, aystox, TEEPP, trithión, carbonatos, etc.);

o) Dermatitis, irritación de mucosa respiratorias y oculares: Trabajos con aldehídos (formaldehído, paraformaldehído, acetaldehído, etc.);

p) Inhibición de citocromo, anoxia tisular, irritación tracto-respiratoria: Trabajos con compuestos cianatos y nitrilos (cianuros, cianamidas, acetónitrilo, isocianatos, etc.);

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

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

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

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

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

40. Cáncer ocupacional:

- a) Pulmón y/o piel: producido por el arsénico en trabajadores de viñedos, minería del arsénico y fundición de cobre;
- b) Pulmón: producido por el radón en trabajadores de minería de uranio y materiales aislantes (tubos, textiles, manufacturas de asbesto, cemento, vestidos);
- c) Pulmón, mesotelioma pleural y peritoneal: producido por el asbesto en trabajadores de minería de asbesto, materiales de fricción, de astilleros y talleres de autopartes;
- d) Escroto: producido por hidrocarburos policíclicos en prensistas;
- e) Pulmón: producido por el cromo en trabajadores de cromados y producción de ferrocromados;
- f) Pulmón: producido por el benzoal fapireno en trabajadores de producción de acero;
- g) Pulmón y senos nasales: producido por el níquel en trabajadores de refinamiento de níquel;
- h) Pulmón (carcinoma de células en avena): producido por el bisclorometileter (BCME) y el clometilmetileter (CMME) en usuarios y trabajadores de la producción de BCME y CMME;
- i) Angiosarcoma del hígado: producida por monómeros del cloruro de polivinilo (PVC) en trabajadores de la producción de cloruro de vinilo;
- j) Senos paranasales: producido en los trabajadores expuestos al alcohol isopropílico, en el procesamiento de ácidos fuertes;
- k) Vejiga: producido por la benzidina, 2 naftilamina (aminas aromáticas) en la fabricación de tinturas, y
- l) Carcinomas y lesiones precancerosos de la piel: producidos por la manipulación y empleo de alquitrán, brea, aceites minerales y bituminosos y sus productos y residuos y por otros factores carcinógenos, especialmente: trabajos en fábricas de gas y hornos de coque, fabricación de briquetas, trabajos de impregnación de la madera, de construcción y reparación de carreteras. Trabajadores expuestos a radiaciones ultravioletas.

Art. 202.– Presunción de enfermedad profesional. Solamente las enfermedades contempladas en la tabla adoptada en el artículo anterior se presumen profesionales.

Art. 203.– Consecuencias. Las consecuencias de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para los efectos de las prestaciones que se consagran en este capítulo, son las siguientes:

- 1a) Incapacidad temporal, cuando el trabajador no puede desempeñar su trabajo por algún tiempo.
- 2a) Incapacidad permanente parcial, cuando el trabajador sufre una disminución definitiva pero apenas parcial en sus facultades.
- 3a) Incapacidad permanente total, cuando el trabajador queda inhabilitado para desempeñar cualquier clase de trabajo remunerativo.
- 4a) Gran invalidez, cuando el trabajador no solamente queda incapacitado para desempeñar cualquier clase de trabajo, sino que tiene que ser válido por otro para realizar las funciones esenciales de la vida.

5a) Muerte del trabajador.

Conc.: 278.

Art. 204.– Prestaciones. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales dan lugar a las siguientes prestaciones:

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

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

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

b) En caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador tiene derecho a una suma de dinero en proporción al daño sufrido, no inferior a un mes ni superior a veintitrés meses de salario. Esta suma se fija en casos de accidente, de acuerdo con la tabla de valuación de incapacidades que aparece adoptada en el artículo 209, y en caso de enfermedad profesional, de acuerdo con el grado de incapacidad. Las incapacidades de que trata este ordinal serán fijadas por el médico del patrono, y, en caso de controversia, por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial (hoy Sección de Medicina e Higiene en el Trabajo) y, en su defecto, por los médicos legistas.

c) En caso de incapacidad permanente total el trabajador tiene derecho a una suma equivalente a 24 meses de salario.

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

e) En caso de muerte se paga una suma equivalente a 24 meses de salario del trabajador, a las personas que a continuación se indican y de acuerdo con la siguiente forma de distribución. Si hubiere cónyuge e hijos legítimos y naturales, la mitad para el cónyuge y la otra mitad para los hijos por partes iguales, teniendo en cuenta que cada uno de los hijos naturales lleva la mitad de lo que corresponde a cada uno de los hijos legítimos.

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

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

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

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

Si no existiere ninguna de las personas a que se refieren los incisos anteriores, la suma se paga a los ascendientes legítimos, por partes iguales; y si hubiere uno solo de ellos, a éste se le paga toda la suma.

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

A falta de alguna de las personas a que se refieren los incisos anteriores, la suma se paga a quien probare que

depende económicamente del trabajador fallecido, además si fuere menor de dieciocho (18) años o estuviere incapacitado en forma permanente para trabajar. Si hubiere varias personas en estas circunstancias, la suma se divide entre ellas por partes iguales.

Conc.: 21, 212, 247; Res. 832 de 1953, 1o.; Decretos 832 de 1953 y 2351 de 1964, art. 16; Ley 29 de 1982, art. 4o., Decreto 2351 de 1965, art. 22.

Art. 205.– Primeros auxilios. 1o) El patrono debe prestar al accidentado los primeros auxilios aún cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima.

2o) Todo patrono 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 dicten la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial (hoy División de Salud Ocupacional).

Art. 206.– Asistencia inmediata. El patrono debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional la asistencia médica y farmacéutica necesaria.

Art. 207.– Contratación de la asistencia. 1o) El patrono 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.

2o) Modificado. Ley 11 de 1984, art. 5o. En caso de que con peligro para la vida del lesionado o enfermo y por culpa del patrono se retrase el suministro de la asistencia médica, farmacéutica, hospitalaria o quirúrgica del trabajador, 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.

Art. 208.– Oposición del trabajador a la asistencia. El trabajador que sin justa causa se niegue a recibir la atención médica que le otorga el patrono, pierde el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esta negativa.

Conc.: 282.

Art. 209.– Modificado. Decreto 776 de 1987, art. 1o. Valuación de incapacidades permanentes de accidentes de trabajo.

1o) Se adopta la siguiente tabla de evaluación de incapacidades resultantes de accidentes de trabajo:

Cabeza % a %

1. Fractura craneana con pérdida de sustancia

ósea según su extensión de 10 55

2. Afasia grave 45 100

3. Disartria 5 15

4. Anartria 25 35

5. Epilepsia traumática según la frecuencia de la crisis convulsiva y el déficit mental 20 100

6. Síndrome mental orgánico traumático 30 100

7. Parálisis del trigémino 10 20
8. Parálisis del facial periférico 5 20
9. Parálisis facial central 10 25
10. Hemiplejía miembros derechos 70 100
11. Hemiplejía miembros izquierdos 60 90
12. Paraplejía por lesiones medulares 60 100
13. Cuadriplejías 80 100

Ojos

Pérdida total de la visión por un ojo

por anulación de sus funciones:

14. Pérdida total de la visión por un ojo
por extracción del órgano 35 60
15. Disminución de dos décimas de la capacidad
visual de un ojo 3 5
16. Disminución de tres décimas de la capacidad
visual de un ojo 6 8
17. Disminución de cuatro décimas de la capacidad
visual de un ojo 9 11
18. Disminución de cinco décimas de la capacidad
visual de un ojo 12 15
19. Disminución de seis décimas de la capacidad
visual de un ojo 16 19
20. Disminución de siete décimas de la capacidad
visual de un ojo 20 23
21. Disminución de ocho décimas de la capacidad
visual de un ojo 24 29

22. Disminución de nueve décimas de la capacidad visual de un ojo 30 35
23. Pérdida total de la visión por un ojo y disminución de la capacidad visual del otro ojo en dos décimas 35 50
24. Pérdida total de la visión por un ojo y disminución de la capacidad visual del otro ojo en cuatro décimas 45 60
25. Pérdida total de la visión por un ojo y disminución de la capacidad visual del otro ojo en tres décimas 40 55
26. Pérdida total de la visión por un ojo y disminución de la capacidad visual del otro ojo en cinco décimas 50 75
27. Pérdida total de la visión por un ojo y disminución de la capacidad visual del otro ojo en seis décimas 55 70
28. Pérdida total de la visión por un ojo y disminución de la capacidad visual del otro ojo en siete décimas 60 80
29. Pérdida total de la visión por un ojo y disminución de la capacidad visual del otro ojo en más de siete décimas 80 100
30. Ceguera total 100
31. Ptosis parcial de un párpado superior 5 15
32. Ptosis total de un párpado superior 20 45

33. Dilaceración del conducto lacrimal
con lagrimeo crónico simple 5 10
34. Dilaceración del conducto lagrimal
con lagrimeo crónico doble 10 20
35. Entropión, ectropión, simblefarón no operables 5 10
36. Diplopía 10 20
37. Imposibilidad de oclusión completa de ambos
párpados no susceptibles de corrección quirúrgica 25 55
- Oídos
38. Sordera completa de ambos oídos 50 80
39. sordera completa de uno de los oídos y
reducción en grados de capacidad auditiva del otro 25 60
40. Sordera completa de un oído 20 40
41. Sordera en grados de un oído 5 20
42. Pérdida o deformación excesiva del
pabellón de la oreja 5 10
43. Pérdida excesiva del pabellón de ambas orejas 10 20
44. Sordera parcial en grados en ambos oídos 5 40
45. Vértigo laberíntico traumático,
debidamente comprobado 20 40
- Cara
46. Lesiones definitivas de los huesos nasales
con limitación parcial al paso del aire de 0 5
47. Lesiones de los huesos nasales con marcada
estenosis nasal 5 10
48. Lesión de los maxilares con alteración en las

funciones de la boca, de la masticación o de ambos 10 35

49. Cicatrices que producen leve desfiguración

facial 0 10

50. Cicatrices que producen grave desfiguración

facial 10 30

51. Cicatrices extensas que producen

desfiguración facial grave 30 50

52. Arrancamiento total del cuero cabelludo 30 45

53. Arrancamiento parcial del cuero cabelludo 3 8

54. Arrancamiento total del cuero cabelludo

y pérdida del pabellón de la oreja 35 50

55. Cicatrices extensas que producen

desfiguración facial gravísima 60 100

56. Pérdida parcial de 2 a 4 piezas dentales,

únicamente prótesis 1 3

57. Pérdida parcial de más de 4 piezas dentales,

únicamente prótesis 5 8

58. Pérdida de más de 4 piezas dentales además

de la prótesis 5 10

59. Amputación de la lengua, más o menos extensa

con entorpecimiento de la palabra y la deglución 5 55

60. Pérdida maxilar inferior 50 70

61. Lesión grave de la garganta obligando el uso

permanente de un tubo traqueal 40 60

62. Contracción permanente de la laringe que

dificulta la respiración 10 30

63. Estrechamiento cicatriciales que produzcan disfonía 5 10
64. Estrechamiento cicatriciales que causan disfonía y disnea 15 55
65. Limitación en grados de los movimientos de extensión, flexión y lateralidad del cuello 10 25
66. Rigidez total del cuello 25 55

Tórax

67. Afección crónica del aparato pulmonar a consecuencia de una lesión traumática o de carácter profesional, grado bajo de 10 20
68. Afección crónica del aparato pulmonar a consecuencia de una lesión traumática o de carácter profesional, grado medio 20 50
69. Afección crónica del aparato pulmonar a consecuencia de una lesión traumática o de carácter profesional, grado alto 50 100
70. Fracturas costales que dejen como consecuencia perturbaciones funcionales de los órganos torácicos o abdominales 5 30
71. Fracturas del esternón que dejen como consecuencia perturbaciones funcionales de los órganos torácicos o abdominales 1 20

Hombro

72. Pérdida de los dos miembros superiores por encima del codo de 80 90

73. Pérdida del miembro superior principal
por desarticulación del hombro 65 80
74. Pérdida del miembro secundario por
desarticulación del hombro 35 65
75. Anquilosis completa de articulación
humeral, miembro principal 35 45
76. Anquilosis completa de articulación
escápula, miembro secundario 30 40
77. Anquilosis de la articulación del hombro
con escápula móvil, miembro principal 30 40
78. Anquilosis de la articulación del hombro
con escápula móvil, miembro secundario 25 35
79. Anquilosis parcial que afecte abducción
y propulsión, miembro principal 25 35
80. Anquilosis parcial que afecte abducción
y propulsión, miembro secundario 20 30
81. Luxación recidivante, miembro principal,
no operable 25 35
82. Luxación recidivante, miembro secundario,
no operable 20 25
83. Consolidación viciosa de fractura de la
clavícula con rigidez del hombro, miembro principal 25 35
84. Consolidación viciosa de fractura de la
clavícula con rigidez del hombro, miembro secundario 20 30
85. Consolidación viciosa de fractura de la
clavícula con rigidez del hombro, miembro secundario 0 30

86. Luxación recidivante, miembro principal,
no operable 25 35
87. Luxación recidivante, miembro secundario,
no operable 20 25
88. Consolidación viciosa de fracturas de la
clavícula con rigidez del hombro, miembro principal 25 35
89. Consolidación viciosa de fracturas de la
clavícula con rigidez del hombro, miembro secundario 20 30
90. Consolidación viciosa de fractura de la
clavícula sin rigidez del hombro, miembro principal 5 15
91. Consolidación viciosa de fracturas de la
clavícula sin rigidez del hombro, miembro secundario 5 10
92. Cicatrices retráctiles de la axila, no
susceptibles de tratamiento quirúrgico, que
limiten la abducción, miembro principal 10 30
93. Fractura omoplato mal consolidado,
miembro principal 16 20
94. Fractura omoplato mal consolidado,
miembro secundario 10 15
95. Pérdida de un seno 10 15
96. Cicatrices retráctiles de la axila, no
susceptibles de tratamiento quirúrgico, que
limiten la abducción miembro secundario 5 25
97. Parálisis total, miembro principal 55 70
98. Parálisis total, miembro secundaria 50 60
99. Parálisis del sub-escapular, miembro derecho 10 20

100. Parálisis del sub–escapular miembro izquierdo 10 15

101. Parálisis del circunflejo, miembro principal 15 25

102. Parálisis del circunflejo, miembro secundario 10 20

Brazo

103. Amputación por encima del tercio medio,
miembro principal de 60 70

104. Amputación por encima del tercio medio,
miembro secundario 50 60

105. Amputación por debajo del tercio medio,
miembro principal 55 65

106. Amputación por debajo del tercio medio,
miembro secundario 45 55

107. Seudoartrosis laxa (miembro polichinela) derecho 45 55

108. Seudoartrosis laxa (miembro polichinela)
miembro izquierdo 30 40

109. Seudoartrosis apretada, miembro principal 30 40

110. Seudoartrosis apretada, miembro secundario 20 30

111. Consolidación viciosa de fractura del húmero
con deformidad y atrofia muscular, miembro principal 15 25

112. Consolidación viciosa de fracturas del húmero
con deformidad y atrofia muscular, miembro secundario 10 20

113. Parálisis del músculo–cutáneo, miembro principal 25 35

114. Parálisis del músculo–cutáneo, miembro secundario 15 25

115. Parálisis del mediano, miembro principal 35 45

116. Parálisis del mediano, miembro secundario 25 35

117. Parálisis del mediano, con causalgia, miembro

principal 40 50

118. Parálisis del mediano, con causalgia, miembro
secundario 35 45

119. Parálisis del radial por encima de la rama
tríceps, miembro principal 45 50

120. Parálisis del radial por encima de la rama
tríceps, miembro secundario 35 40

121. Parálisis del radial por debajo de la rama
tríceps, miembro principal 35 40

122. Parálisis del radial por debajo de la rama
tríceps, miembro secundario 30 35

123. Contractura isquémica de volkman, miembro
principal 20 30

124. Contractura isquémica de volkman, miembro
secundario 20 30

Codo

125. Pérdida de los dos miembros superiores
por debajo del codo 75 85

126. Desarticulación, miembro principal 55 75

127. Desarticulación, miembro secundario 45 65

128. Anquilosis completa en flexión o
extensión forzada, miembro principal 35 45

129. Anquilosis completa en flexión o
extensión forzada, miembro secundario 25 35

130. Anquilosis completa en posición
favorable, miembro principal 25 35

131. Anquilosis completa en posición favorable, miembro secundario 15 25
132. Limitación funcional parcial según grado, miembro principal 15 25
133. Limitación funcional parcial según grado, miembro secundario 10 20
134. Consolidación viciosa del olécranon con atrofia del tríceps, miembro principal 15 25
135. Consolidación viciosa del olécranon con atrofia del tríceps, miembro secundario 10 20
136. Consolidación viciosa del olécranon sin atrofia del tríceps, miembro principal 5 15
137. Consolidación viciosa del olécranon sin atrofia del tríceps, miembro secundario 5 10
138. Cicatrices retráctiles del pliego, no susceptibles de tratamiento quirúrgico, según limitación que causen, miembro principal 10 20
139. Cicatrices retráctiles del pliego, no susceptibles de tratamiento quirúrgico, según limitación que causen, miembro secundario 5 15
140. Parálisis del cubital a nivel del codo, miembro principal 25 30
141. Parálisis del cubital a nivel del codo, miembro secundario 20 25

Antebrazo

142. Amputación por encima del tercio medio,

miembro principal 55 65

143. Amputación por encima del tercio medio,

miembro secundario 45 55

144. Amputación por debajo del tercio medio,

miembro principal 50 55

145. Amputación por debajo del tercio medio,

miembro secundario 45 60

146. Seudoartrosis laxa de cúbito y radio,

miembro principal 25 35

147. Seudoartrosis laxa de cúbito y radio,

miembro secundario 20 30

148. Seudoartrosis apretada de cúbito y radio,

miembro principal 15 25

149. Seudoartrosis apretada de cúbito y radio,

miembro secundario 10 20

150. Seudoartrosis laxa de cúbito o radio,

miembro principal 10 20

151. Seudoartrosis laxa de cúbito o radio,

miembro secundario 10 15

152. Otros vicios de consolidación con

alteración de los movimientos de la mano 15 25

153. Otros vicios de consolidación con alteración

de los movimientos de la mano que afecten la

supinación o pronación, miembro principal 15 25

154. Otros vicios de consolidación con alteración

de los movimientos de la mano que afecten la

supinación o pronación, miembro secundario 10 20

155. Parálisis por lesión de la rama interósea

posterior del radial, miembro principal 20 30

156. Parálisis por lesión de la rama interósea

posterior del radial, miembro secundario 15 25

Muñeca

157. Pérdida de las dos manos 75 85

158. Desarticulación del puño, miembro principal 50 59

159 Desarticulación del puño, miembro secundario 45 50

160. Anquilosis completa en posición desfavorable,

miembro principal 30 40

161. Anquilosis completa en posición desfavorable,

miembro secundario 20 30

162. Anquilosis completa en posición favorable,

miembro principal 20 30

163. Anquilosis completa en posición favorable,

miembro secundario 15 20

164. Seudoartrosis por resecciones amplia o

pérdida de sustancia, miembro principal 20 30

165. Seudoartrosis por resecciones amplia o

pérdida de sustancia, miembro secundario 15 20

166. Retracciones de la aponeurosis palmar,

que alteren los movimientos de flexión o

extensión, miembro principal 10 20

167. Retracciones de la aponeurosis palmar,

que alteren los movimientos de flexión o

extensión, miembro secundario 10 15

168. Retracción de la aponeurosis palmar,
miembro principal 15 25

169. Retracción de la aponeurosis palmar,
miembro secundario 15 20

Carpo y metacarpo

170. Alteraciones consecutivas a resección
del escafoides o falta de consolidación de
sus fracturas, miembro principal 10 15

171. Alteraciones consecutivas a resección del
escafoides o falta de consolidación de sus
fracturas, miembro secundario 5 10

172. Alteraciones post-traumáticas que limiten
notablemente los movimientos del primer
metacarpiano, miembro principal 10 15

173. Alteraciones post-traumáticas que limiten
notablemente los movimientos del primer
metacarpiano, miembro secundario 5 10

174. Amputación de la mano, incluyendo todos los
metacarpianos, miembro principal 50 55

175. Amputación de la mano, incluyendo todos los
metacarpianos, miembro secundario 40 50

176. Fractura de varios metacarpianos con vicios
de consolidación que altera la fisiología de la
mano, miembro principal 15 20

177. Fractura de varios metacarpianos con vicios de

consolidación que altera la fisiología de la mano,

miembro secundario 10 20

178. Fractura viciosamente consolidada del primer

metacarpiano, que altere la fisiología del pulgar,

miembro principal 10 15

179. Fractura viciosamente consolidada del primer

metacarpiano, que altere la fisiología del pulgar,

miembro secundario 5 10

180. Fractura del segundo metacarpiano, viciosamente

consolidada, que altere la fisiología del índice, miembro

principal 5 10

181. Fractura del segundo metacarpiano, viciosamente

consolidada, que altere la fisiología del índice, miembro

secundario 5 8

182. Vicios de consolidación del tercero, cuarto

y quinto metacarpiano, que alteren la fisiología

de los dedos respectivos, miembro principal 5 7

183. Vicios de consolidación del tercero, cuarto

y quinto metacarpiano, que alteren la fisiología

de los dedos respectivos, miembro secundario 3 5

184. Anquilosis de la articulación meta

carpofalángica del pulgar, miembro principal 8 10

185. Anquilosis de la articulación meta

carpofalángica del pulgar, miembro secundario 5 6

186. Anquilosis de la articulación meta

carpofalángica del índice, miembro principal 10 12

187. Anquilosis de la articulación meta
carpofalángica del índice, miembro secundario 8 10
188. Anquilosis de la articulación meta
carpofalángica del dedo medio o del anular,
miembro principal 7 9
189. Anquilosis de la articulación meta
carpofalángica del dedo medio o del anular,
miembro secundario 5 7
190. Anquilosis de la articulación meta
carpofalángica del meñique, miembro principal 5 6
191. Anquilosis de la articulación meta
carpofalángica del meñique, miembro secundario 4 5
192. Seudoartrosis de los cinco metacarpianos,
miembro principal 15 25
193. Seudoartrosis de los cinco metacarpianos,
miembro secundario 10 20
194. Seudoartrosis del primer metacarpiano,
miembro principal 10 15
195. Seudoartrosis del primer metacarpiano,
miembro secundario 8 10
196. Seudoartrosis del segundo metacarpiano,
miembro principal 8 12
197. Seudoartrosis del segundo metacarpiano,
miembro secundario 5 8
198. Seudoartrosis del tercero, cuarto o quinto
metacarpiano, miembro principal 6 8

199. Seudoartrosis del tercer, cuarto o quinto metacarpiano, miembro secundario 4 5
200. Parálisis del cubital, cuando afecte únicamente los movimientos de la mano, miembro principal 20 30
201. Parálisis del cubital, cuando afecte únicamente los movimientos de la mano, miembro secundario 1 20
202. Pérdida de los cinco dedos, miembro principal 50 55
203. Pérdida de los cinco dedos, miembro secundario 40 50
204. Pérdida de los dedos pulgar, índice, medio y anular, miembro principal 47 52
205. Pérdida de los dedos pulgar, índice, medio y anular, miembro secundario 40 45
206. Pérdida de los dedos pulgar, índice, medio y meñique, miembro principal 45 50
207. Pérdida de los dedos pulgar, índice, medio y meñique, miembro secundario 40 45
208. Pérdida de los dedos pulgar, índice, anular y meñique, miembro principal 43 48
209. Pérdida de los dedos pulgar, índice, anular y meñique, miembro secundario 38 43
210. Pérdida de los dedos índice, medio, anular y meñique, miembro principal 40 45

211. Pérdida de los dedos índice, medio, anular y meñique, miembro secundario 35 40
212. Pérdida de los dedos pulgar, índice y anular, miembro principal 38 43
213. Pérdida de los dedos pulgar, índice y anular, miembro secundario 33 38
214. Pérdida de los dedos pulgar, índice y anular, miembro principal 37 42
215. Pérdida de los dedos pulgar, medio y anular, miembro secundario 32 37
216. Pérdida de los dedos pulgar, medio y meñique, miembro principal 35 40
217. Pérdida de los dedos medio y meñique, miembro secundario 30 35
218. Pérdida de los dedos pulgar, índice y medio, miembro principal 35 40
219. Pérdida de los dedos pulgar, índice y medio, miembro secundario 30 35
220. Pérdida de los dedos pulgar, índice y meñique, miembro principal 33 38
221. Pérdida de los dedos pulgar, índice y meñique, miembro secundario 28 33
222. Pérdida de los dedos índice, medio y anular, miembro principal 30 35
223. Pérdida de los dedos índice, medio y anular, miembro secundario 25 30

224. Pérdida de los dedos índice, medio y meñique, miembro principal 28 33
225. Pérdida de los dedos índice, medio y meñique, miembro secundario 23 28
226. Pérdida de los dedos índice, anular y meñique, miembro principal 28 33
227. Pérdida de los dedos índice, anular y meñique, miembro secundario 23 28
228. Pérdida de los dedos medio, anular y meñique, miembro principal 25 30
229. Pérdida de los dedos medio, anular y meñique, miembro secundario 20 25
230. Pérdida de los dedos pulgar e índice, miembro principal 35 40
231. Pérdida de los dedos pulgar e índice, miembro secundario 30 35
232. Pérdida de los dedos pulgar y medio, miembro principal 35 40
233. Pérdida de los dedos pulgar y medio, miembro secundario 30 35
234. Pérdida del pulgar y el anular, miembro principal 20 33
235. Pérdida del pulgar y el anular, miembro secundario 23 28
236. Pérdida del pulgar y meñique, miembro principal 25 30

237. Pérdida del pulgar y meñique, miembro secundario 20 25

238. Pérdida del índice y anular, miembro principal 25 30

239. Pérdida del índice y anular, miembro secundario 20 25

240. Pérdida del dedo índice y medio, miembro
principal 22 27

241. Pérdida del dedo índice y medio, miembro
secundario 17 22

242. Pérdida del dedo índice y meñique,
miembro principal 22 27

243. Pérdida del dedo índice y meñique,
miembro secundario 17 22

244. Pérdida del dedo medio y anular,
miembro principal 22 27

245. Pérdida del dedo medio y anular,
miembro secundario 17 22

246. Pérdida del dedo medio y meñique,
miembro principal 22 27

247. Pérdida del dedo medio y meñique,
miembro secundario 17 22

248. Pérdida del dedo anular y meñique,
miembro principal 17 20

249. Pérdida del dedo anular y meñique,
miembro secundario 14 17

Dedo pulgar

250. Pérdida completa del dedo pulgar,
miembro principal 18 25

251. Pérdida completa del dedo pulgar,
miembro secundario 14 18

252. Pérdida de la segunda falange
del pulgar, miembro principal 10 12

253. Pérdida de la segunda falange
del pulgar, miembro secundario 8 10

254. Anquilosis de la articulación
interfalángica, miembro principal 10 12

255. Anquilosis de la articulación
interfalángica, miembro secundario 7 9

256. Seudoartrosis de la primera falange,
miembro principal 10 12

257. Seudoartrosis de la primera falange,
miembro secundario 7 9

258 Seudoartrosis de la segunda falange,
miembro principal 3 6

259. Seudoartrosis de la segunda falange,
miembro secundario 2 5

260. Flexión o extensión permanente por
lesiones tendinosas o pérdida de sustancia,
miembro principal 12 14

261. Flexión o extensión permanente por
lesiones tendinosas o pérdida de sustancia,
miembro secundario 8 12

262. Fractura viciosamente consolidada
de la primera falange, con desviación del

eje y alteración de la fisiología del dedo,

miembro principal 8 12

263. Fractura viciosamente consolidada de

la primera falange, con desviación del eje

y alteración de la fisiología del dedo,

miembro secundario 6 10

Dedo índice

264. Pérdida completa del dedo índice,

miembro principal 15 18

265. Pérdida completa del dedo índice,

miembro secundario 12 15

266. Pérdida de las dos falanges distales,

miembro principal 12 14

267. Pérdida de las dos falanges distales,

miembro secundario 10 12

268. Anquilosis de la primera articulación

interfalángica, miembro principal 8 10

269. Anquilosis de la primera articulación

interfalángica, miembro secundario 6 8

270. Anquilosis de la segunda articulación

interfalángica, miembro principal 5 7

270. (sic) Anquilosis de la segunda articulación

interfalángica, miembro secundario 3 5

271. Fractura mal consolidada de la primera

falange, con desviación del eje y alteraciones

de la fisiología, miembro principal 8 12

Promisión

273. Pérdida de la tercera falange,

miembro principal 6 8

274. Pérdida de la tercera falange,

miembro secundario 5 7

275. Fractura mal consolidada de la primera falange con desviación del eje y alteraciones

de la fisiología, miembro secundario 6 10

276. Seudoartrosis de la primera o segunda

falange, miembro principal 7 9

277. Seudoartrosis de la primera o segunda

falange, miembro secundario 5 7

278. Seudoartrosis de la primera y tercera

falange, miembro principal 4 7

279. Seudoartrosis de la primera y tercera

falange, miembro secundario 2 5

280. Flexión o extensión permanentes por

lesiones tendinosas o pérdidas de sustancias,

miembro principal 8 12

281. Flexión o extensión permanentes por

lesiones tendinosas o pérdidas de sustancias,

miembro secundario 6 10

Dedos medio y anular

282. Pérdida total de uno de ellos,

miembro principal 11 14

283. Pérdida total de uno de ellos,

- miembro secundario 8 11
284. Pérdida de los dos falanges distales,
miembro principal 8 10
285. Pérdida de las dos falanges distales,
miembro secundario 6 8
286. Pérdida de la tercera falange,
miembro principal 5 7
287. Pérdida de la tercera falange,
miembro secundario 3 5
288. Anquilosis de la primera articulación
interfalángica, miembro principal 6 8
289. Anquilosis de la primera articulación
interfalángica, miembro secundario 4 6
290. Anquilosis de la segunda articulación
interfalángica, miembro principal 4 6
291. Anquilosis de la segunda articulación
interfalángica, miembro secundario 3 5
292. Fractura viciosamente consolidada de la
primera falange, con desviación del eje y
alteración de la fisiología del dedo, miembro
principal 6 8
293. Fractura viciosamente consolidada de la
primera falange, con desviación del eje y
alteración de la fisiología del dedo, miembro
secundario 4 6
294. Seudoartrosis de la primera o segunda

falange, miembro principal 6 8

295. Seudoartrosis de la primera o segunda

falange, miembro secundario 3 5

296. Seudoartrosis de la tercera falange,

miembro principal 3 5

297. Seudoartrosis de la tercera falange,

miembro secundario 2 4

298. Flexión o extensión permanente por

lesiones tendinosas o pérdida de sustancia,

miembro principal 7 10

299. Flexión o extensión permanente por

lesiones tendinosas o pérdida de sustancia,

miembro secundario 5 8

Dedo meñique

300. Pérdida total del dedo meñique, miembro 6 8

301. Pérdida total del dedo meñique,

miembro secundario 5 10

302. Pérdida de las dos falanges distales,

miembro principal 5 7

303. Pérdida de las dos falanges distales,

miembro secundario 3 5

304. Pérdida de la tercera falange,

miembro principal 3 5

305. Pérdida de la tercera falange,

miembro secundario 3 5

306. Anquilosis de la primera articulación

- interfalángica, miembro principal 4 6
307. Anquilosis de la primera articulación
interfalángica, miembro secundario 3 5
308. Anquilosis de la segunda articulación
interfalángica, miembro principal 2 4
309. Anquilosis de la segunda articulación
interfalángica, miembro secundario 2 4
310. Seudoartrosis de la primera y segunda
falange, miembro principal 4 6
311. Seudoartrosis de la primera y segunda
falange, miembro secundario 3 5
312. Seudoartrosis de la tercera falange,
miembro principal 2 4
313. Seudoartrosis de la tercera falange,
miembro secundario 1 2
314. Fractura viciosamente consolidada con
desviación del eje y alteración de la fisiología
del dedo, miembro principal 5 7
315. Fractura viciosamente consolidada con
desviación del eje y alteración de la fisiología
del dedo, miembro secundario 4 6
316. Lesión tendinosa o pérdida de sustancia que
causen Flexión o extensión permanente del dedo,
miembro principal 5 7
317. Lesión tendinosa o pérdida de sustancia que
causen Flexión o extensión permanente del dedo,

miembro secundario 5 6

318. Lesión tendinosa o pérdida de sustancia que causen Flexión o extensión permanente del dedo, miembro secundario 5 6

Columna vertebral

319. Fractura o luxación de una o más vértebras de la región cérvico dorsal, hasta la décima con limitación del juego de la columna vertebral sin repercusión apreciable sobre el sistema nervioso grado mínimo de 5 10

320. Fractura o luxación de una o mas vértebras de la región cérvico dorsal, hasta la décima con limitación del juego de la columna, sin repercusión apreciable sobre el sistema nervioso, grado medio de 11 15

321. Fractura o luxación de una o mas vértebras de la región cérvico dorsal, hasta la décima con limitación del juego de la columna vertebral, sin repercusión apreciable sobre el sistema nervioso, grado máximo de 16 25

322. Fractura o luxación irreductible de una o mas vértebras de la región lumbar incluyendo las dos últimas dorsales con limitación del juego de la columna vertebral, sin repercusión apreciable sobre el sistema nervioso, grado mínimo de 10 15

Art. 210.– Aplicación de la tabla. En la aplicación de la tabla adoptada en el artículo anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1o) Cuando el trabajador padezca varias lesiones por causa de un accidente, que no estén clasificados

conjuntamente en ninguno de los grupos, se acumulan las prestaciones, pero sin que la cuantía total exceda de veintitrés (23) meses de salario.

2o) Cuando el accidentado compruebe ser zurdo, se invierten las anotaciones de la tabla, en razón de esa circunstancia.

3o) 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, (hoy División de Salud Ocupacional), previo estudio del grado de alteración de la habilidad profesional del lesionado.

Art. 211.– Casos no comprendidos en la tabla. Los casos no comprendidos en la tabla adoptada en el artículo 209 serán calificados por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, y en su defecto, 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.

Art. 212.– Pago de la prestación por muerte. 1o) La calidad de beneficiario de la prestación establecida en el ordinal e del artículo 204 se demuestra mediante la presentación 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 patrono respectivo se considera exonerado de su obligación, y en caso de que posteriormente aparecieran 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.

2o) Antes de hacerse el pago de la prestación el patrono que la hubiere 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.

3o) En el caso del último inciso del ordinal e del artículo 204, la dependencia económica se acredita por los medios probatorios ordinarios.

Conc.: 258.

Art. 213.– Muerte posterior al accidente o enfermedad. 1o) 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 patrono a cuyo servicio se realizó el riesgo debe pagar la prestación por muerte, pero las sumas que se hubieren pagado por razón de incapacidad permanente, total o parcial, se descontarán de la prestación por muerte.

2o) Cuando el trabajador hubiere recibido indemnización por gran invalidez, no habrá lugar al pago de la prestación por muerte.

3o) No se aplica el inciso 1o) cuando el trabajador falleciere estando asegurado por cuenta de otra empresa.

Art. 214.– Modificado. Ley 11 de 1984, art. 6o. Seguro de vida como prestación por muerte. En lugar de la prestación a que se refiere el ordinal e del artículo 204, el patrono obligado al pago del seguro de vida colectivo sólo deberá a los beneficiarios de ese seguro, como prestación por la muerte del trabajador, el valor doblado del seguro de vida, sin exceder de 200 veces el salario mínimo mensual más alto. El patrono quedará

así exento de toda otra protección por incapacidad o muerte por razón de accidente, enfermedad y seguro de vida.

Art. 215.– Estado anterior de salud. La existencia de una entidad patológica anterior (idiosincrasia, taras, discracias, intoxicaciones, enfermedades crónicas, etc.), no es causa para la disminución de la prestación.

Conc.: 340.

Art. 216.– Culpa del patrono. Cuando exista culpa suficiente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o en 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.

Art. 217.– Calificación de incapacidades. 1o) Los facultativos contratados por los patronos están obligados:

a) Al realizarse el accidente, o al diagnosticarse al enfermedad profesional, a certificar si el trabajador queda o no incapacitado para continuar desempeñando sus labores;

b) Al terminar la atención médica a calificar la incapacidad que pueda resultar; y

c) En caso de muerte, a expedir el certificado de definición, dictaminando en él sobre la relación de causalidad entre la enfermedad profesional o accidente y la muerte.

2o) Si el patrono, el trabajador o las personas beneficiarias de la prestación no aceptaren la certificación médica de que se trata en el presente artículo, pueden 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.

Conc.: Decreto 832 de 1953.

Art. 218.– Salario base para las prestaciones. 1o) Para el pago de las prestaciones en dinero establecidas 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.

2o) Si el salario no fuere fijo, se toma en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en el año de servicio anterior al accidente o la enfermedad, o todo el tiempo de trabajo si fuere menor.

Art. 219.– Seguro por riesgos profesionales. El patrono 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 patrono es quien debe al trabajador o a sus beneficiarios las prestaciones que en este capítulo se establecen.

Art. 220.– Aviso al juez sobre la ocurrencia del accidente. 1o) Para los efectos de información en la controversia a que puede dar lugar el accidente, cualesquiera que sean sus consecuencias, el patrono debe dar un aviso suscrito por él o por 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, cómo 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.

2o) La información de que trata este artículo debe darse dentro de los ocho (8) días siguientes al de la ocurrencia del accidente.

Art. 221.– Aviso que debe dar el accidentado. Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo está en la obligación de dar inmediatamente aviso al patrono o a su representante. El patrono no es responsable de la agravación que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.

Art. 222.– Revisión de la calificación. 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 esta se ha agravado a efecto de obtener el aumento de la prestación que corresponda al grado de agravación de la incapacidad primitivamente fijada.

Art. 223.– Exoneración de pago. 1o) Las normas de este capítulo no se aplican:

a) A la industria puramente familiar, que es aquella en la cual sólo trabajan el jefe de familia, su cónyuge y sus descendientes.

b) A los trabajadores accidentales o transitorios.

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.

2o) En las actividades mencionadas en el presente artículo, los patronos solo están en la obligación de prestar los primeros auxilios y suministrar el tratamiento de las medicinas de urgencia en caso de accidente de trabajo o ataque súbito de enfermedad profesional

Conc.: 6, 103.

Art. 224.– Empresas de capital inferior a diez mil pesos (\$10.000). Las empresas de capital inferior a diez mil pesos (\$10.000) no están obligadas por las normas de este capítulo; pero en caso de accidente de trabajo o ataque súbito de enfermedad profesional, están en la obligación de prestar los primeros auxilios y suministrar el tratamiento y medicinas de urgencia, así como los medios necesarios para el traslado del trabajador al puesto de socorro, hospital o servicio médico más cercano. También están en la obligación de pagar las dos terceras (2/3) partes del salario en los casos de incapacidad temporal, hasta por tres (3) meses.

Conc.: 195.

Art. 225.– Empresas de capital mayor de diez mil pesos (\$10.000) y menor de cincuenta mil pesos (\$50.000). Las empresas de capital igual o superior a diez mil pesos (\$10.000) y menor de cincuenta mil pesos (\$50.000) no están obligadas por las normas de este capítulo, pero en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional tienen las obligaciones establecidas en el artículo anterior y la de suministrar la asistencia de que trata el ordinal 1o. del artículo 204, hasta por seis (6) meses.

Conc.: 195.

Art. 226.– Empresas de capital mayor de cincuenta mil pesos (\$50.000) y menor de ciento veinticinco mil pesos (\$125.000). Las empresas cuyo capital sea o exceda de cincuenta mil pesos (\$50.000), sin pasar de ciento veinticinco mil pesos (\$125.000), están obligadas a las prestaciones completas de que tratan los ordinales 1o. y 2o., letra a, del artículo 204, 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 214.

Conc.: 195.

CAPITULO III

AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL

Art. 227.– Valor del auxilio. En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el patrono le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los noventa (90) días, y la mitad del salario por el tiempo restante.

Conc.: 103, 277, 311, 320, 323, 326, 327.

Art. 228.– Salario variable. En caso de 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 servicios anterior a la fecha en la cual empezó la incapacidad o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un (1) año.

Conc.: 141, 248.

Art. 229.– Excepciones. Las normas de este capítulo no se aplican: a) A la industria puramente familiar.

b) A los trabajadores accidentados o transitorios.

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

d) A los criados domésticos, los cuales tienen derecho a la asistencia médica y farmacéutica corriente en caso de cualquier enfermedad y al pago íntegro de su salario en caso de incapacidad para desempeñar sus labores a consecuencia de enfermedad, todo hasta por un (1) mes.

Conc.: 6, 48, 77, 162, ord. b, 171, 175 ord. c, 223, 229, 252.

CAPITULO IV

CALZADO Y OVEROLES PARA TRABAJADORES

Art. 230.– Modificado. Ley 11 de 1984, art. 7o. Suministro de calzado y vestido de labor. Todo patrono 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 labores al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega del calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

Art. 231.– Derogado. Ley 11 de 1984, art. 9o.

Art. 232.– Modificado. Ley 11 de 1984, art. 8o. Fecha de entrega. Los patronos obligados a suministrar permanentemente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de dicho elemento en las siguientes fechas de calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

Art. 233.– Modificado. Ley 11 de 1984, art. 10. Uso de calzado y vestido de labor. El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el patrono, y en el caso de que así no lo hiciere éste quedará eximido de hacerle el suministro en el período siguiente.

Art. 234.– Prohibición de la compensación en dinero. Queda prohibido a los patronos pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo.

Art. 235.– Reglamentación. El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma como los patronos deben cumplir con las prestaciones establecidas en este capítulo y la manera como deben acreditar ese cumplimiento.

CAPITULO V

PROTECCION A MATERNIDAD Y PROTECCION DE MENORES

Art. 236.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 34. Descanso remunerado en la época del parto.

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

2o) 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.

3o) Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico, en 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.

4o) 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 público.

Parágrafo.– La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto podrá reducir a once (11) semanas su licencia, cediendo la semana restante a su esposo o compañero permanente para obtener de éste la compañía y atención en el momento del parto y en la fase inicial del puerperio.

Adicionado. Ley 50 de 1990, art. 33. Protección a la maternidad. La maternidad gozará de la protección especial del Estado.

Art. 237.– Descanso remunerado en caso de aborto. 1o) La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, remuneradas 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.

2o) Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico sobre lo siguiente:

a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o un parto prematuro, indicando el día en que haya

tenido lugar, y

b) La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

Art. 238.– Modificado. Decreto 13 de 1967, art. 7o. Descanso remunerado durante la lactancia. 1o) El patrono está 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.

2o) El patrono está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

3o) 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.

4o) Los patronos pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de que trata el inciso anterior.

Conc.: Decreto 995 de 1968, arts. 9o., 10.

Art. 239.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 35. Prohibición de despedir. 1o) Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2o) Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

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

Art. 240.– Permiso para despedir. 1o) Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

2o) El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el patrono para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3o) 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.

Art. 241.– Modificado. Decreto 13 de 1967, art. 8o. Nulidad del despido. 1o) El patrono está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

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

Conc.: Decreto 995 de 1968, art. 10.

Art. 242.– Modificado. Decreto 13 de 1967, art. 9o. Trabajos prohibidos. 1o) Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, salvo que se trate de una empresa en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

Nota: Lo subrayado fue declarado Inexequible. Corte Constitucional, Noviembre 27 de 1997, Magistrado Dr.: Hernando Herrera Vergara

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

3o) Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Conc.: 108, 160, 171; Decreto 995 de 1968, arts. 5o., 11, 12.

Art. 243.– Incumplimiento. En caso de que el patrono 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.

Art. 244.– Certificados médicos. A solicitud de la trabajadora interesada, los certificados médicos necesarios según este capítulo 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.

Art. 245.– Derogado. Ley 27 de 1974, art. 11.

Art. 246.– Derogado. Ley 27 de 1974, art. 11.

CAPITULO VI

GASTOS DE ENTIERRO DEL TRABAJADOR

Art. 247.– Regla general. Todo patrono está 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.

Conc.: 6, 141; Decreto 435 de 1971, art. 12.

Art. 248.– Salario variable. En caso de que el trabajador no tuviere salario fijo se aplica la norma del artículo 228.

Conc.: 141.

CAPITULO VII

AUXILIO DE CESANTIA

Art. 249.– Regla general. Todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por

cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año.

Conc.: 53, 80, 102, 103, 266, 310, 340 a 347.

Ley 50 de 1990

"El auxilio de cesantía estará sometido a los siguientes regímenes:

1a) El régimen tradicional del Código Sustantivo del Trabajo, contenido en el capítulo VII, título VIII, parte primera y demás disposiciones que lo modifiquen o adicionen, el cual continúa rigiendo los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta ley.

2a) El régimen especial que por esta ley se crea, que se aplicará obligatoriamente a los contratos de trabajo celebrados a partir de su vigencia.

Parágrafo.— Los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta ley, podrán acogerse al régimen especial señalado en el numeral segundo del presente artículo, para lo cual es suficiente la comunicación escrita, en la cual señale la fecha a partir de la cual se acoge (art. 98 Ley 50 de 1990).

El nuevo régimen especial del auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:

1a) El 31 de diciembre de cada año se dará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

2a) El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.

3a) El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que él mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo.

4a) Si al término de la relación laboral existieren saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales por cada día de retardo.

5a) Todo trabajador podrá trasladar su saldo de un fondo de cesantía a otro de la misma naturaleza. El gobierno fijará el procedimiento que debe seguirse para el efecto.

6a) Los Fondos de Cesantías administrados por las Sociedades cuya creación se autoriza y cuyas características serán precisadas en los decretos que dicte el Gobierno Nacional, en orden a:

a) Garantizar una pluralidad de alternativas institucionales para los trabajadores, en todo el territorio nacional;

b) Garantizar que la mayor parte de los recursos captados pueda orientarse hacia el financiamiento de actividades productivas.

7a) Todos los aspectos que no se modifiquen específicamente por esta ley, continuarán regulados por las normas vigentes del régimen tradicional relativas al auxilio de cesantía.

Parágrafo.— En el evento que los empleadores deban efectuar la liquidación y consignación de la cesantía a

que se refiere este artículo y no existan suficientes Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía autorizados para funcionar, el Gobierno Nacional podrá transitoriamente autorizar a otras entidades u ordenar a las instituciones financieras con participación estatal mayoritaria para que cumplan las funciones de Sociedad Administrativas de Fondos de Cesantía (art. 99 Ley 50 de 1990).

Las Juntas Directivas de las Sociedades Administradoras de los Fondos tendrán una representación paritaria de trabajadores y empleadores de conformidad con los reglamentos que para el efecto expida el Gobierno Nacional (art. 100 Ley 50 de 1990).

Las Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía invertirán los recursos de los mismos con el fin de garantizar su seguridad, rentabilidad y liquidez, en las condiciones y con sujeción a los límites que para el efecto establezca la Comisión Nacional de Valores. Esta entidad, para el efecto, deberá oír previamente a una Comisión designada por el Consejo Nacional Laboral.

Así mismo, abonarán trimestralmente a cada trabajador afiliado y a prorrata de sus aportes individuales, la parte que le corresponda en los rendimientos obtenidos por el Fondo durante el respectivo período.

La rentabilidad del fondo no podrá ser inferior a la tasa efectiva promedio de captación de los Bancos y Corporaciones Financieras para la expedición de Certificados de Depósito a Términos con un plazo de noventa (90) días (DTF), la cual será certificada para cada período por el Banco de la República.

En caso de que lo fuere, deberá responder a través de uno de los siguientes mecanismos:

- a) Con su propio patrimonio, o
- b) Con la reserva de estabilización de rendimiento que establezca la Superintendencia Bancaria.

Si la rentabilidad resultare superior podrá cobrar la Comisión de Manejo que señale para tal efecto la Superintendencia Bancaria (art. 101, Ley 50 de 1990).

El trabajador afiliado a un Fondo de Cesantía sólo podrá retirar las sumas abonadas en su cuenta en los siguientes casos:

- 1o) Cuando termine el contrato de trabajo. En este evento la Sociedad Administradora entregará al trabajador las sumas a su favor dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la solicitud.
- 2o) En los eventos en que la legislación vigente autoriza la liquidación y pago de cesantía respectiva se descontará del saldo del trabajador desde la fecha de la entrega efectiva.
- 3o) Para financiar los pagos por concepto de matrículas del trabajador, su cónyuge, compañera o compañero permanente y sus hijos, en entidades de educación superior reconocidas por el Estado. En tal caso el Fondo girará directamente a la entidad educativa y descontará el anticipo del saldo del trabajador, desde la fecha de la entrega efectiva (art. 102 Ley 50 de 1990).

Los Fondos de Cesantía tendrán la garantía del Fondo de Garantías de Instituciones Financieras (art. 103 Ley 50 de 1990).

De las liquidaciones de cesantía que se efectúen el 31 de diciembre de cada año el empleador deberá entregar al trabajador un certificado sobre su cuantía.

La Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía podrá representar al trabajador en las acciones que se adelanten con motivo del incumplimiento del empleador en la liquidación o pago del auxilio de cesantía.

En los eventos en que el empleador esté autorizado para retener o abonar a préstamos o pignoraciones al pago del auxilio de cesantía, podrá solicitar a la Sociedad Administradora la retención correspondiente y la realización del procedimiento que señalen las disposiciones laborales sobre el particular.

Los préstamos de vivienda que el empleador otorgue al trabajador podrán ser garantizados con la pignoración del saldo que este último tuviere en el respectivo fondo de cesantía, sin que el valor de la garantía exceda al del préstamo (art. 104 Ley 50 de 1990).

La Comisión Nacional de Valores podrá autorizar a las Sociedades Administrativas de Fondos de Cesantías para que inviertan un porcentaje de sus recursos en los títulos inscritos en el Registro Nacional de Valores que, en los casos previstos por la ley, emitan los empleadores o las organizaciones en que participen los trabajadores afiliados como cooperativas y fondos de empleados, entre otros (art. 105, Ley 50 de 1990).

Las Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía podrán celebrar contratos con entidades financieras para que estas últimas se encarguen de las operaciones de recaudo, pago y transferencia de los recursos manejados por las mismas, en las condiciones que determine el Gobierno Nacional, con el fin de que dichas operaciones puedan ser realizadas en todo el territorio nacional (art. 106 Ley 50 de 1990)".

Art. 250.– Pérdida del derecho. 1o) El trabajador perderá el derecho al auxilio de cesantía cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas:

- a) Todo acto delictuoso cometido contra el patrono o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, o el personal directivo de la empresa.
 - b) Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias 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.
- 2o) En estos casos el patrono podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.

Conc.: 58 ord. 2o., 62 ord. 6o.

Art. 251.– Excepciones a la regla general. El artículo 249 no se aplica:

- a) A la industria puramente familiar.
- b) A los trabajadores accidentales o transitorios.
- c) A los artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de cinco (5) trabajadores permanentes extraños a su familia.

Conc.: 6o., 223 ord. a.

Art. 252.– Cesantía restringida. 1o) Los trabajadores del servicio doméstico, los de empresas industriales de capital inferior a veinte mil pesos (\$20.000) y los de empresas agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a sesenta mil pesos (\$60.000) tienen derecho a un auxilio de cesantía equivalente a quince (15) días de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año; pero en lo demás quedan sujetos a las normas sobre este auxilio.

Lo subrayado fue declarado Inexequible: Sentencia C-051-95

2o) Para la liquidación del auxilio de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico solo se computará el salario que reciban en dinero.

3o) 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.

Conc.: 48, 77, 162 ord. b, 171, 175 ord. c, 195, 223, 279, 252.

Art. 253.– Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 17. Salario base para la liquidación de la cesantía. 1o) 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 servicio o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

2o) 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.

Conc.: 141, 307.

Art. 254.– Prohibición de pagos parciales. Se prohíbe a los patronos efectuar pagos parciales del auxilio de cesantía 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.

Conc.: 69.

Art. 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.

Art. 256.– Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 18. Financiación de viviendas. 1o) 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.

2o) Los patronos pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantía para los mismos fines.

3o) Los préstamos, anticipos y pagos a que se refieren 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.

4o) Los patronos podrán realizar planes de vivienda, directamente o contratándolos con entidades oficiales, semioficiales o privadas, en beneficio de sus trabajadores, financiados en todo o en parte, con préstamos o anticipos sobre el auxilio de cesantía de los trabajadores beneficiados. En este caso, se requerirá el consentimiento de estos y la aprobación previa del Ministerio del Trabajo.

5o) 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 del Trabajo.

6o) 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.

Art. 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.

Conc.: Leyes 70 de 1931 y 91 de 1936.

Art. 258.– Modificado. Ley 11 de 1984, art. 11. Muerte del trabajador. El auxilio de cesantía, en caso de muerte del trabajador, no excluye el pago del seguro de vida obligatorio, y cuando aquel no exceda del equivalente a cincuenta (50) veces el salario mínimo mensual más alto, se pagará directamente por el patrono de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo.

TITULO IX

PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES

CAPITULO I

INTRODUCCION

Art. 259.– Regla general. 1o) Los patronos 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.

2o) Las pensiones de jubilación, el auxilio de invalidez y el seguro de vida colectivo obligatorio dejarán de estar a cargo de los patronos cuando el riesgo correspondiente sea asumido por el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

CAPITULO II

PENSION DE JUBILACION

Art. 260.– Derogado. Ley 100 de 1993, art. 289.

Art. 261.– Derogado. Ley 171 de 1961, art. 14.

Art. 262.– Derogado. Ley 171 de 1961, art. 14.

Art. 263.– Procedimiento. Las empresas obligadas a pagar jubilación deben señalar en reglamento especial el procedimiento para obtener el reconocimiento de la pensión y las condiciones exigidas por este Código para tener derecho a ella.

Art. 264.– Archivos de las empresas. 1o) 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.

2o) Cuando los archivos hayan desaparecido o cuando no sea posible probar con ellos el tiempo de servicio o el salario, es admisible para probarlos 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.

Art. 265.– Prueba de supervivencia. La empresa puede exigir, para hacer el pago de la pensión, la presentación personal del jubilado, a menos que se halle imposibilitado por enfermedad debidamente comprobada, o que se encuentre en lugar distinto del domicilio de la empresa, en cuyo caso puede exigirse previamente que se compruebe la supervivencia del jubilado, acreditada por un certificado del alcalde del municipio donde resida.

Art. 266.– Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 20. Concurrencia de jubilación y cesantía. 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 esta prestación, no excluye el derecho del trabajador a que se le pague el auxilio de cesantía por el tiempo servido.

Art. 267.– Modificado. Ley 100 de 1993, art. 133. Pensión sanción. El trabajador no afiliado al Sistema General de Pensiones por omisión del empleador, que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad si es hombre, o cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos 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 prestación definida y se liquidará con base en el promedio devengado en los últimos diez (10) años de servicios, actualizado con base en la variación del Índice de Precios al Consumidor certificada por el DANE.

Parágrafo 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.

Parágrafo 2o.– Las pensiones de que trata el presente artículo podrán ser conmutadas con el Instituto de Seguros Sociales.

Parágrafo 3o.– A partir del 1o. 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.

Art. 268.– Derogado. Ley 100 de 1993, art. 289.

Art. 269.– Derogado. Ley 100 de 1993, art. 289.

Art. 270.– Derogado. Ley 100 de 1993, art. 289.

Art. 271.– Derogado. Ley 100 de 1993, art. 289.

Art. 272.– Derogado. Ley 100 de 1993, art. 289.

Art. 273.– Derogado. Ley 100 de 1993, art. 289.

Art. 274.– Suspensión y retención. El pago de la pensión puede suspenderse y retenerse las sumas que correspondan, en los casos de delitos contra el patrono o contra los directores o trabajadores del establecimiento, por causa o con ocasión del trabajo, así como en los casos de graves daños causados al patrono, establecimiento o empresa, hasta que la justicia decida sobre la indemnización que el trabajador debe pagar, a la cual se aplicará en primer término el valor de las pensiones causadas y que se causen, hasta su cancelación total.

Conc.: 59 ord. 1o. b.

Art. 275.– Pensión en caso de muerte. Sustitución pensional. 1o) 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.

2o) Esta pensión se distribuye así: en concurrencia de cónyuge con hijos, el primero recibe una mitad y los segundos la otra mitad; si hay hijos naturales, cada uno de éstos lleva la mitad de la cuota en uno legítimo; a falta de hijos, todo corresponde al cónyuge, y en defecto de éste, todo corresponde a los hijos.

3o) 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.

4o) La cuota del grupo que falte pasa al otro, y el beneficiario único de un grupo lleva todo lo de éste.

5o) 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.

Conc.: Ley 171 de 1961, Ley 5a. de 1969, Ley 33 de 1973, Ley 71 de 1988.

Art. 276.– Modificado. Ley 171 de 1961, art. 13. Seguros. Toda empresa privada, cuyo capital no sea inferior a ochocientos mil pesos (\$800.000.) está obligada a contratar con una compañía de seguros, a satisfacción del Ministerio de Trabajo, el cumplimiento de las obligaciones actuales o eventuales que la afecten en materia de pensiones, o a otorgar caución real o bancaria por el monto que se le señale para responder de tales obligaciones. El Ministerio de Trabajo, por medio de resolución especial, señalará el procedimiento para el otorgamiento de las cauciones a que se refiere este artículo.

Conc.: Resolución 2449 de 1970.

CAPITULO III

AUXILIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL E INVALIDEZ

Art. 277.– Derecho al auxilio por enfermedad no profesional. Todo trabajador que preste servicios a una empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$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.

Conc.: 195, 320; ley 171 de 1961, art. 10; Decreto 1611 de 1962, art. 29; ley 9a. de 1963.

Art. 278.– Auxilio de invalidez. 1o) 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 sobreviniere al trabajador una invalidez que lo incapacite para procurarse una remuneración mayor de un tercio de la que estuviere devengando, tendrá derecho, además, a las siguientes prestaciones 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 (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.

2o) Si el trabajador tuviere más de cincuenta y cinco (55) años de edad o los cumpliera 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.

Conc.: 203, 307, 342.

Art. 279.– Modificado. Ley 71 de 1988, art. 2o. Valor de la pensión. Ninguna pensión podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual, ni exceder de quince (15) veces dicho salario; salvo lo previsto en convenciones colectivas, pactos colectivos y laudos arbitrales.

Parágrafo.– El límite máximo de las pensiones, sólo será aplicable a las que se causen a partir de la vigencia de la presente ley.

Art. 280.– Declaratoria y calificación. Para la declaratoria de invalidez y su calificación se procede en la misma forma que para los casos de enfermedades profesionales en lo pertinente.

Conc.: 203.

Art. 281.– Pago de la pensión. 1o) 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 más de la tercera parte de su primitiva capacidad de ganancia.

2o) 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.

Art. 282.– Tratamiento obligatorio. 1o) Es obligatorio para el trabajador el tratamiento médico prescrito, especialmente el quirúrgico, cuando de acuerdo con la apreciación médica conduzca a la curación.

2o) La renuencia injustificada a cumplir con las prescripciones médicas priva del auxilio correspondiente.

Conc.: 208.

Art. 283.– Recuperación o reeducación. 1o) La empresa puede procurar la recuperación o reeducación de sus trabajadores inválidos, a su costa, a fin de habilitarlos para desempeñar oficios compatibles con su categoría anterior en la misma empresa, con un 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.

2o) El suministro de aparato de ortopedia y prótesis solo es obligatorio cuando conduzca, según dictamen médico, a la recuperación o reeducación total o parcial del trabajador.

3o) Si lograda la recuperación o reeducación, según el 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.

Conc.: Decreto 2351 de 1965, 16.

Art. 284.– Incompatibilidad con el auxilio por enfermedad. Al declararse por el médico el estado de invalidez, cesan las prestaciones por enfermedad y empezarán a pagarse las correspondientes al auxilio de invalidez.

Conc.: 227.

CAPITULO IV

ESCUELAS Y ESPECIALIZACION

Art. 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 haya al menos veinte (20) de esos niños en edad escolar.

Conc.: 195, 337.

Art. 286.– Estudios de especialización técnica. 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).

Art. 287.– Escuelas de alfabetización. Toda empresa está obligada a establecer y a sostener una escuela de alfabetización por cada cuarenta (40) niños, hijos de sus trabajadores.

Art. 288.– Reglamentación. El Gobierno dictará las medidas necesarias para el cumplimiento de las disposiciones del presente Capítulo.

Conc.: Decreto 2553 de 1951.

CAPITULO V

SEGURO DE VIDA COLECTIVO OBLIGATORIO

Art. 289.– Modificado. Ley 11 de 1984, art. 12. Empresas obligadas. Toda empresa de carácter permanente debe efectuar a su cargo el seguro de vida colectivo de todos sus trabajadores, excepto de los ocasionales o transitorios y cubrir el riesgo de la muerte sea cualquiera la causa que la produzca.

Conc.: 6, 214, 258; Decreto 2388 de 1955, art. 3o.

Art. 290.– Derogado. Ley 11 de 1984, art. 12.

Art. 291.– Carácter 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.

Conc.: 306.

Art. 292.– Modificado. Ley 11 de 1984, art. 13. Valor. Los patronos obligados al pago de seguro de vida de sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, mientras el Instituto Colombiano de Seguros Sociales asume este riesgo, pagarán por este concepto a los beneficiarios del asegurado:

a) Un (1) mes de salario por cada año de servicios, continuos o discontinuos, liquidado en la misma forma que el auxilio de cesantía, sin que el valor del seguro sea inferior a doce (12) meses del salario, exceda de cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto, y

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.

Art. 293.– Modificado. Decreto 617 de 1954, art. 11. Beneficiarios. 1o) 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.

2o) 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 esas 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 intestadas establecidas en el Código Civil.

Conc.: C.C., 1037 a 1054.

Art. 294.– Demostración del carácter de beneficiario y pago del seguro. La demostración del carácter de beneficiario y el pago del seguro se harán en la siguiente forma:

1o) El carácter de beneficiario del seguro se acreditará mediante la presentación de las copias de las respectivas partidas eclesiásticas o de los respectivos 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.

2o) Si se trata de beneficiarios designados libremente, se acreditará su carácter de tales con la designación que hubiera hecho el asegurado, según el artículo 299, y con una información sumaria de testigos que establezca la inexistencia de beneficiarios forzosos.

3o) 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.

4o) 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.

5o) 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 dará a conocer por bando en dos (2) días de concurso.

6o) Treinta (30) días después de la fecha del segundo aviso sin que dentro de este término se hubieren presentado otros reclamantes ni controversias sobre derecho al seguro, la empresa pagará su valor a quienes hayan acreditado su carácter de beneficiarios, quedando exonerada de la obligación.

7o) En caso de que posteriormente aparecieran otros beneficiarios, quienes hubieren recibido el valor del seguro están obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan.

Art. 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 solo 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.

Art. 296.– Causas de exclusión. No tienen 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.

Conc.: C.C., 1265 a 1269.

Art. 297.– Coexistencia de seguros. Si un trabajador fallecido figurare como asegurado por dos (2) o más empresas, sin que coexistan varios contratos de trabajo, solo aquella en donde prestaba sus servicios al tiempo de la muerte o la última en donde los prestó, está obligada al pago del seguro.

Art. 298.– Cesación 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 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.

Art. 299.– Designación de beneficiarios. 1o) Cuando un 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 estos, el de la persona o personas a quienes designe voluntariamente y la proporción en que los instituye.

2o) El asegurado puede cambiar el beneficiario o beneficiarios no forzosos, en cualquier momento, antes de la terminación del contrato de trabajo.

Art. 300.– La empresa como aseguradora. 1o) Las empresas que estén obligadas al seguro de vida de 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.

2o) Este permiso solo 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 solo surte efecto a partir de esa publicación.

3o) 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 los seguros debidos, y, si omiten el pago oportuno de uno de estos, 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.

Conc.: 194, 195.

Art. 301.– Sustitución de permisos anteriores. Las empresas que al entrar en vigencia este Código tengan autorización para asumir el carácter de aseguradoras 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.

Art. 302.– Seguros en compañías. 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 seguros el valor correspondiente.

Art. 303.– Certificado. 1o) 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 la 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 de los beneficiarios o de alguno de ellos, así se hará constar en el certificado.

7o) Prohibición de negociar o ceder el seguro sin perjuicio de su pignoración para la financiación de vivienda, como se establece en el artículo siguiente.

8o) Extinción del seguro a la terminación del contrato, salvo en los casos y por el tiempo señalados en el artículo 298.

2o) Este certificado se extiende en papel común, se firma por el patrono 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 impuestos de timbre nacional.

Art. 304.– Pignoración para vivienda. El trabajador puede dar su seguro de vida en garantía de préstamo que le otorgue la empresa para la financiación de vivienda, y en este caso se aplicarán también las disposiciones del artículo 256.

Art. 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.

Conc.: Decreto 2351 de 1965, 22.

CAPITULO VI

PRIMA DE SERVICIOS

Art. 306.– Principio general. 1o) 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:

a) 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.

b) Las de capital menor de doscientos mil pesos (\$200.000), quince (15) días de salario, pagadero en la siguiente forma: una semana el último día de junio y otra semana en los primeros veinte días de diciembre, pagadero por semestres del calendario, 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.

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

Art. 307.– Carácter jurídico. La prima anual no es salario, ni se computará como factor del salario en ningún caso.

Conc.: 23, 128.

Art. 308.– Primas convencionales y reglamentarias. Las empresas que por pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o reglamentos de trabajo estén obligadas a reconocer 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

Art. 309.– Definiciones. Para los efectos del presente capítulo se entiende por obras o actividades de construcción las que tienen por objeto construir cualquier clase de casas o edificios y las inherentes a esa

construcción, excepto su conservación o reparación; y por el valor de la obra o actividad, el valor de su presupuesto o de su costo total estimado pericialmente.

Art. 310.– Cesantía y vacaciones. A los trabajadores de obras o actividades de construcción, cuyo valor exceda de diez mil pesos (\$10.000) se les reconocerá el auxilio de cesantía y las vacaciones, así:

a) El auxilio de cesantía por todo el tiempo servido, a razón de tres (3) días de salario por cada mes completo de trabajo, siempre que se haya servido siquiera un mes, y debe pagarse a la terminación del contrato por cualquiera 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.

Conc.: 149, 186.

Art. 311.– Asistencia médica. Los trabajadores de que trata el artículo anterior gozarán de asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria por enfermedad no profesional que ocurra durante la ejecución del contrato de trabajo, hasta por tres (3) meses, además del auxilio monetario correspondiente. Esta asistencia solo se debe desde cuando la prescriba el médico del patrono o empresa y, en su defecto, un médico oficial.

Art. 312.– Empresas constructoras. Los trabajadores de empresas constructoras gozan de los derechos consagrados en el presente capítulo, sea cual fuere el valor de la obra o actividad.

Art. 313.– Suspensión 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 patrono, 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 ese 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.

Conc.: 140, 159.

CAPITULO VIII

TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PETROLEOS

Art. 314.– Campo de aplicación. Las disposiciones del presente capítulo obligan a las empresas de petróleo solamente en los trabajos que se realicen en lugares alejados de centros urbanos.

Art. 315.– Habitaciones y saneamiento. 1o) En los lugares de exploración y explotación de petróleo el patrono está en la obligación de construir habitaciones para sus trabajadores, con carácter transitorio o permanente según la actividad que se desarrolle, y de acuerdo con los preceptos higiénicos que dicte la Oficina Nacional de Medicina 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.

2o) Esta obligación comprende también el saneamiento del suelo en los lugares en donde sea necesario.

Conc.: 128; Decreto 71 de 1950, art. 5o.

Art. 316.– Alimentación. Costo de la 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 patrono.

Conc.: Decreto 71 de 1950, art. 5o.

Art. 317.– Asistencia médica. Las mismas empresas están obligadas a sostener un médico en ejercicio legal de la profesión, si el número de sus trabajadores, durante un período mayor de un mes, no pasa de cuatrocientos (400), y uno (1) más por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200).

Art. 318.– Hospitales e higiene. 1o) Las empresas construirán 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 infecto – contagiosos.

2o) 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.

3o) 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).

4o) En dichos establecimientos se llevarán libros de estadísticas, en los que se notará 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.

Art. 319.– Hospitalización. Las empresas están obligadas a hospitalizar a todos los trabajadores que lo necesiten.

Art. 320.– Enfermos no hospitalizados. Los médicos de las empresas atenderán a los trabajadores enfermos que no requieran 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.

Conc.: 227, 277.

Art. 321.– Medidas profilácticas. 1o) 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.

Art. 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 de trabajo sin derecho a la indemnización por incapacidad ni al auxilio en metálico de enfermedad, y solo mediante el pago de sus prestaciones sociales.

Conc.: 204, 278.

Art. 323.– Enfermedades venéreas. En los casos de enfermedades venéreas en estado agudo de trabajadores de empresas de petróleos, no hay derecho al auxilio monetario de que trata el artículo 227.

Art. 324.– Comisiones de conciliación 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.

Art. 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 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

Art. 326.– Asistencia médica. 1o) 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.

2o) Para estos efectos, las empresas pueden celebrar contratos con el Ministerio de Higiene sobre el establecimiento de centros mixtos de salud.

Conc.: 227.

CAPITULO X

TRABAJADORES DE EMPRESAS MINERAS E INDUSTRIALES DEL CHOCO

Art. 327.– Asistencia médica. Las empresas mineras e industriales del departamento del Chocó tienen como obligación especial la de suministrar a sus trabajadores asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria en caso de enfermedad no profesional, 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, debiendo tener un médico en ejercicio legal de la profesión por cada doscientos (200) trabajadores o fracción no inferior a cincuenta (50).

Conc.: 227.

Art. 328.– Incapacidad. Transcurrido el término de la asistencia médica que se dispone en el artículo anterior, y pagado el 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 sino reconociéndole una indemnización equivalente a dos (2) mensualidades de su salario, más los gastos de transporte al más próximo centro poblado en donde haya médico y hospital oficial.

Conc.: 63 ord. 5o.

CAPITULO XI

TRABAJADORES DE MINAS DE ORO PLATA Y PLATINO

Art. 329.– Definición. Para los efectos de este capítulo se entiende que es empresa minera toda explotación de minerales de oro, plata y platino.

Art. 330.– Períodos 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 se cuente para la explotación.

Conc.: 134.

Art. 331.– Prevención de enfermedades. Toda empresa minera debe suministrar, a juicio del médico, preventivos y curativos del paludismo y tratamiento especial a los trabajadores atacados de endemias tropicales.

Art. 332.– Higiene. Las empresas mineras tienen las obligaciones que sobre higiene del personal y de los campamentos y seguridad de los trabajadores prescribe el Ministerio del Trabajo.

Art. 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:

1o) 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 acequeros y los que se ocupan en el sostenimiento de los acueductos que sirven para abastecer de agua a las maquinarias.

2o) 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, y

e) En las dragas, todos aquellos cuya labor requiere conocimientos técnicos especiales.

3o) En las minas de veta:

a) Los encargados de las plantas de cianuración, flotación, amalgamación, tosti6n y fundici6n.

b) Los molineros.

c) Los encargados de los motores, de las bombas, de los malacates y de las grúas.

CAPITULO XII

TRABAJADORES DE EMPRESAS AGRICOLAS GANADERAS O FORESTALES

Art. 334.– Alojamiento y medicamentos. Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales que ocupen quince (15) o más trabajadores que residan en ellas, están obligadas a suministrarles alojamiento adecuado, a destinar un local para asistencia de enfermos y a proveerlos de los medicamentos o medios terapéuticos de urgencia.

Conc.: Decrs. 8o. y 3226 de 1954.

Art. 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.

Conc.: 350 ord. 9o; Decreto 8o. de 1954.

Art. 336.– Reglamentación. Los Ministerios del Trabajo e Higiene dictarán las medidas conducentes para el cumplimiento de los dos artículos anteriores.

Conc.: Decreto 8o. de 1954.

Art. 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

PATRONOS SIN CARACTER DE EMPRESA

Art. 338.– Prestaciones sociales. 1o) Los patronos 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 patronos y señalar la proporción o cuantía de dichas prestaciones.

Lo subrayado fue declarado Inexequible: Sentencia C-051-95

2o) Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a aquellas personas que, de acuerdo con el concordato, están sometidas a la legislación canónica.

Lo subrayado fue declarado Inexequible: Sentencia C-051-95

Conc.: Decreto 905 de 1951, Decreto 53 de 1952.

Art. 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

Art. 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 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 patrono. Si hubieren cumplido o cumplieren esa edad estando al servicio del establecimiento o patrono, 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 patrono.

Conc.: 14, 215; Decreto 832 de 1953, art. 4o; ley 15 de 1958, art. 2o.

Art. 341.– Definición y clasificación de invalidez y enfermedad. 1o) 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.

2o) Para los fines de la renuncia de las indemnizaciones que debían percibir, estos inválidos y enfermos se clasifican en las siguientes categorías:

- a) Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas, corregibles o curables por tratamientos adecuados y que afectan transitoriamente su capacidad de trabajo, y
- b) Los trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas definitivas, pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo.

3o) 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 ya autorizarán las renunciaciones a que hubiere lugar (hoy División o Sección de Empleo y Seguridad Social de las respectivas Direcciones Regionales del Ministerio de Trabajo).

4o) Sin estos requisitos las renunciaciones no producen ningún efecto.

Conc.: Decreto 832 de 1953, art. 4o; ley 15 de 1958, art. 2o.

Art. 342.– Prestaciones renunciables. 1o) Los trabajadores comprendidos en el ordinal a del inciso 2o. 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.

2o) Los trabajadores comprendidos en el ordinal b del inciso 2o. del 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.

3o) Todos los trabajadores de que trata el artículo anterior pueden renunciar al auxilio de invalidez establecido en el artículo 278.

Conc.: Decreto 832 de 1953, art. 4o; ley 15 de 1958, art. 2o.

Art. 343.– Prohibición de cederlas. No produce ningún efecto la cesión que haga el trabajador de sus prestaciones.

Conc.: 142.

CAPITULO II

INEMBARGABILIDAD

Art. 344.– Principio y excepciones. 1o) Son inembargables las prestaciones sociales, cualesquiera que sea su cuantía.

2o) Exceptúanse 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.

Conc.: 154.

CAPITULO III

PRELACION DE CREDITOS

Art. 345.– Subrogado. Ley 50 de 1990, art. 36. Prelación de créditos por salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales. Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, la cesantía y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

El juez civil que conozca del proceso de concurso de acreedores o de quiebra dispondrá el pago privilegiado y pronto de los créditos a los trabajadores afectados por la quiebra o insolvencia del 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 demostrarse por cualesquier medio de prueba autorizado por la ley y, cuando fuera necesario, producidos extrajuicio con intervención del juez laboral o de inspector de trabajo competentes.

Parágrafo.– En los procesos de quiebra o concordato los trabajadores podrán hacer valer sus derechos por sí mismos o por intermedio del sindicato, federación o confederación a que pertenezcan, siempre de conformidad con las leyes vigentes.

CAPITULO IV

EXENCION DE IMPUESTOS

Art. 346.– Derogado. Ley 75 de 1986, art. 35.

Art. 347.– Derogado. Ley 75 de 1986, art. 35.

TITULO XI

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CAPITULO UNICO

LOCALES Y EQUIPOS

Art. 348.– Modificado. Decreto 13 de 1967, art. 10. Locales y equipos. Todo patrono o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la 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.

Conc.: 57 ord. 2o., 108 ord. 10.

Art. 349.– Reglamento de higiene y seguridad. Los patronos que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad y someterlo a la revisión y aprobación de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo (hoy División o Sección de Empleo de la respectiva Dirección Regional del Trabajo), a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la vigencia de este Código o dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de las labores, si se trata de un nuevo establecimiento.

Art. 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:

- 1o) Protección e higiene personal de los trabajadores;
- 2o) Prevención de accidentes y enfermedades.
- 3o) Servicio médico, sanidad del establecimiento y salas – cunas en su caso.
- 4o) Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres.
- 5o) Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares.
- 6o) Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores.
- 7o) Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras.
- 8o) Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos de materias inflamables y demás elementos peligrosos.
- 9o) Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales.

Art. 351.– Publicación. Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el artículo 349, el patrono debe mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo.

Art. 352.– Vigilancia y sanciones. Corresponde al Ministerio del Trabajo, por conducto de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial (hoy División o Sección de Empleo y Seguridad Social de las respectivas Divisiones Regionales del Trabajo), velar por el cumplimiento de las disposiciones de este

capítulo, atender las reclamaciones de patronos y obreros sobre la transgresión de sus reglas, prevenir a los remisos, y, en caso de reincidencia o negligencia, imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del transgresor y la naturaleza de la falta cometida.

SEGUNDA PARTE

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

TITULO I

SINDICATOS

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 353.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 38. Derecho de asociación. 1o) De acuerdo con el artículo 12, el Estado garantiza a los empleadores, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o federarse entre si.

2o) 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 y en particular en los casos que aquí se establecen.

3o) 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.

Conc.: C.N., 39.

Art. 354.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 39. Protección del derecho de asociación. 1o) En los términos del artículo 292 del Código Penal, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

2o) Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Considéranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

- a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;
- b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;
- c) Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;

d) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y

e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

Art. 355.– Actividades lucrativas. Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro.

Art. 356.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 4o. Sindicatos de trabajadores. Clasificación. Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

a) De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;

b) De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;

c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad, y

d) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formar en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u Oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

Art. 357.– Subrogado. Decreto 2351 de 1965, art. 26. Representación sindical. 1o. En una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de base. Si por cualquier motivo llegaren a coexistir subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir al personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

2o. Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa.

3o. Si ninguno de los sindicatos agrupan la mayoría de los trabajadores de la empresa, la representación corresponderá conjuntamente a todos ellos. El Gobierno reglamentará la forma y modalidades de esta representación.

Art. 358.– Libertad de afiliación, altos empleados. 1o) Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentarán las condiciones y restricciones de admisión, la devolución de cuotas o aportes a los afiliados en caso de retiro voluntario o de expulsión, así como la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros.

2o) Derogado. Ley 50 de 1990, art. 116.

CAPITULO II

ORGANIZACION

Art. 359.– Número mínimo 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) patronos independientes entre sí.

Art. 360.– Afiliación a varios sindicatos. Se prohíbe ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad.

Art. 361.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 41. Fundación. 1o) 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.

2o) 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.

Conc.: 169, 170.

Art. 362.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 42. Estatutos. Toda organización sindical tiene el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:

1o) La denominación del sindicato y su domicilio.

2o) Su objeto.

3o) Condiciones y restricciones de admisión.

4o) Obligaciones y derechos de los asociados.

5o) Número, denominación, período y funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales en su caso, modo de integrarlas o elegir las, reglamento de sus reuniones y causales y procedimiento de remoción.

6o) Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.

7o) Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.

8o) Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.

9o) Sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculcados.

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. Art. 363.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 43. Notificación. Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o el alcalde, a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente.

CAPITULO III

PERSONERIA JURIDICA

Art. 364.– Reformado. Ley 50 de 1990, art. 44. Personería jurídica. Toda organización sindical de trabajadores, por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica.

Conc.: C.N., 39.

Art. 365.– Reformado. Ley 50 de 1990, art. 45. Registro sindical. Todo sindicato de trabajadores deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundación, el sindicato presentará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitud escrita de inscripción en el registro sindical, acompañándola de los siguientes documentos:

- a) Copia del acta de fundación, suscrita por los asistentes con indicación de su documento de identidad;
- b) Copia del acta de elección de la junta directiva, con los mismos requisitos del ordinal anterior;
- c) Copia del acta de la asamblea en que fueron aprobados los estatutos;
- d) Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la junta directiva;
- e) Nómina de la junta directiva, con especificación de la nacionalidad, la profesión u oficio y documento de identidad;
- f) Nómina completa del personal de afiliados, con especificación de la nacionalidad, sexo y profesión u oficio de cada uno de ellos;
- g) Certificación del correspondiente inspector del trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se trata de un sindicato de empresa que pueda considerarse paralelo. En los lugares en donde no haya inspección de trabajo, la certificación debe ser expedida por la primera autoridad política.

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

Art. 366.– Reformado. Ley 50 de 1990, art. 46. Tramitación. 1o) Recibida la solicitud de inscripción, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dispone de un término máximo e improrrogable de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación, para admitir, formular objeciones o negar la inscripción en el registro sindical.

2o) En caso de que la solicitud no reúna los requisitos de que trata el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social formulará por escrito a los interesados las objeciones a que haya lugar, para que se efectúen las correcciones necesarias.

En este evento el Ministerio de Trabajo dispone de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud corregida, para resolver sobre la misma.

3o) Vencidos los términos de que tratan los numerales anteriores, sin que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se pronuncie sobre la solicitud formulada, la organización sindical quedará automáticamente inscrita en el registro correspondiente.

4o) Son causales para negar la inscripción en el registro sindical únicamente las siguientes:

- a) Cuando los estatutos de la organización sindical sean contrarios a la Constitución Nacional, la ley o las buenas costumbres.
- b) Cuando la organización sindical se constituya con un número de miembros inferior al exigido por la ley;
- c) Cuando se trate de la inscripción de un nuevo sindicato de empresa, en una donde ya existiere organización de esta misma clase.

Parágrafo.– El incumplimiento injustificado de los términos previstos en el presente artículo hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Art. 367.– Reformado. Ley 50 de 1990, art. 47. Publicación. 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 de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 368.– Reformado. Ley 50 de 1990, art. 47. Publicación. 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 de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 369.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 48. Modificación de los estatutos. Toda modificación a los estatutos debe ser aprobada por la asamblea general del sindicato y remitida, para efectos del registro y 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.

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

Art. 370.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 49. Validez de la modificación. Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez ni comenzará a regir, mientras no se efectúe su inscripción en el registro que para tales efectos, lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 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.

Conc.: Decreto 1469 de 1978, art. 11.

Art. 372.– Reformado. Ley 50 de 1990, art. 50. Efecto jurídico de la inscripción. Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no se haya constituido como tal, registrado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y sólo durante la vigencia de esta inscripción.

CAPITULO IV

FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES

Art. 373.– Funciones en general. Son funciones principales de todos los sindicatos:

- 1a) 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;
- 2a) Propulsar el acercamiento de patronos 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;
- 3a) Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan;
- 4a) 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 patronos y ante terceros;
- 5a) 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 patronos y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.
- 6a) Promover la educación técnica y general de sus miembros;
- 7a) Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;
- 8a) 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;
- 9a) 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.

Conc.: Decreto 1952 de 1961.

Art. 374.– Otras funciones. Corresponde también a los sindicatos:

- 1o) Designar de entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden;
- 2o) Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los patronos, 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;
- 3o) Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar, y
- 4o) Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la ley.

Art. 375.– Atención por parte de las autoridades y patronos. Las funciones señaladas en los dos artículos

anteriores y que deban ejercerse ante las autoridades y los patronos implican para estos la obligación correlativa de atender oportunamente a los representantes del sindicato, sus apoderados y voceros.

Art. 376.– Modificado. Ley 11 de 1984, art. 16. Atribuciones exclusivas de la asamblea. 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 al 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 patronos a más tardar dos (2) meses después; la designación de negociadores; la elección de conciliadores y de árbitros; la votación de la huelga en los casos de la ley y la disolución o liquidación del sindicato.

Parágrafo.– Adicionado. Ley 50 de 1990, art. 51. Cuando en el conflicto colectivo esté comprometido un sindicato de industria o gremial que agrupe más de la mitad de los trabajadores de la empresa, éstos integrarán la asamblea para adoptar pliegos de peticiones, designar negociadores y asesores y optar por la declaratoria de huelga o someter el conflicto a la decisión arbitral.

Art. 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 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

Art. 378.– Libertad de trabajo. Los sindicatos no pueden coartar directa o indirectamente la libertad de trabajo.

Conc.: 8o.

Art. 379.– Prohibiciones. Es prohibido a los sindicatos de todo orden:

a) Derogado. Ley 50 de 1990, art. 116.

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 estos fines, impliquen gastos o inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en la ley o en los estatutos;

d) Efectuar operaciones comerciales de cualquier naturaleza, sea que se realicen con los trabajadores o con terceros;

e) Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley;

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 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 patronos o de terceras personas.

Conc.: 12, 450.

Art. 380.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 52. Sanciones. 1o) Cualquier violación de las normas del presente Título, será sancionada así:

a) Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije;

b) Si la infracción ya se hubiere cumplido, o si hecha la prevención anterior no se atendiere, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Procederá a imponer multas equivalentes al monto de una (1) a cincuenta (50) veces el salario mínimo mensual mas alto vigente;

c) Si a pesar de la multa, el sindicato persistiere en la violación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá solicitar de la Justicia del Trabajo la disolución y liquidación del sindicato, y la cancelación de la inscripción en el registro sindical respectivo.

2o) Las solicitudes de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, se formularán ante el juez del trabajo del domicilio del sindicato o, en su defecto, del Circuito Civil y se tramitarán conforme al procedimiento sumario que se señala a continuación:

a) La solicitud que eleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá expresar los motivos invocados, una relación de los hechos y las pruebas que se pretendan hacer valer;

b) Recibida la solicitud el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a la organización sindical, mediante providencia que se notificará personalmente;

c) Si no se pudiere hacer la notificación personal, dentro de los cinco (5) días siguientes, el juez enviará comunicación escrita al domicilio de la organización sindical, anexando constancia del envío al expediente;

d) Si al cabo de cinco (5) días del envío de la anterior comunicación no se pudiere hacer la notificación personal, se fijará edicto en lugar público del respectivo despacho, por el término de cinco (5) días cumplidos los cuales se entenderá surtida la notificación;

e) El sindicato, a partir de la notificación, dispone de un término de cinco (5) días para contestar la demanda y presentar las pruebas que se consideren pertinentes;

f) Vencido el término anterior el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga dentro de los cinco (5) días siguientes;

g) La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, para ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al en que sea recibido el expediente. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.

3o) Todo miembro de la directiva de un sindicato que haya originado como sanción la disolución de éste, podrá ser privado del derecho de asociación sindical en cualquier carácter, hasta por el término de tres (3)

años, según la apreciación del juez en la respectiva providencia o fallo que imponga la disolución y en la cual serán declarados nominalmente tales responsables.

Art. 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 han ejecutado invocando su carácter de tales, el funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación que por sí 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

Art. 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.

Conc.: 169, 170.

Art. 383.– Edad mínima. Pueden ser miembros de un sindicato todos los trabajadores mayores de catorce (14) años.

Art. 384.– Nacionalidad. No puede funcionar sindicato alguno cuyo personal no esté compuesto, por lo menos en sus dos terceras (2/3) partes, por ciudadanos colombianos. Cualquiera que sea la forma de dirección del sindicato, ningún extranjero es elegible para los cargos directivos.

Art. 385.– Reuniones de la asamblea. La asamblea general debe reunirse por lo menos cada seis (6) meses.

Art. 386.– Quórum de la asamblea. Ninguna asamblea general puede actuar validamente 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.

Art. 387.– Representación 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.

Art. 388.– Requisitos para los miembros de la junta directiva. 1o) Para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que exijan los estatutos respectivos:

a) Ser colombiano;

b) Ser miembro del sindicato;

c) Estar ejerciendo normalmente, es decir, no en forma ocasional, o a prueba, o como aprendiz, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característicos del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis (6) meses en el año anterior;

d) Saber leer y escribir;

e) Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso, y

f) No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección.

2o) La falta de cualquiera de estos requisitos invalida la elección; pero las interrupciones en el ejercicio normal de la actividad, profesión u oficio de que trata el aparte c no invalidarán la elección cuando hayan sido ocasionadas por la necesidad de atender a funciones sindicales.

Conc.: Decreto 1489 de 1952, art. 2o. ord. 24.

Art. 389.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 53. Empleados directivos. No pueden formar parte de la Junta Directiva de un sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores, ni los altos empleados directivos de las empresas. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará ipso facto vacante su cargo sindical.

Art. 390.– Período de directivas. 1o) El período de las directivas sindicales no puede ser menor de seis meses, con excepción de la directiva provisional, cuyo mandato no puede prolongarse por más de treinta (30) días, contados desde la publicación oficial del reconocimiento de la personería jurídica, pero el mismo personal puede ser elegido para el período reglamentario. Esto no limita la libertad del sindicato para remover, en los casos previstos en los estatutos, a cualesquiera miembros de la junta directiva, ni la de estos para renunciar sus cargos; los suplentes entran a reemplazarlos por el resto del período.

2o) Si dentro de los treinta (30) días de que habla este artículo, la junta provisional no convocare a asamblea general para la elección de la primera junta reglamentaria, un número no menor de quince (15) afiliados puede hacer la convocatoria.

Art. 391.– Elección de directivas. 1o) La elección de las directivas sindicales se hará por votación secreta, en papeleta escrita y aplicando el sistema del cociente electoral para asegurar la representación de las minorías, so pena de nulidad.

2o) Modificado. Ley 50 de 1990, art. 54. 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.

Art. 392.– Constancia en el acta, votación 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.

Art. 393.– Libros. 1o) Todo sindicato debe abrir, tan pronto como 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 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.

2o) Modificado. Ley 11 de 1984, art. 18. En todos los libros que deben llevar los sindicatos se prohíbe arrancar, sustituir o adicionar hojas, hacer enmendaduras, entrerrenglonaduras, raspaduras o tachaduras; cualquier omisión o error debe enmendarse mediante anotación posterior. Toda infracción a estas normas

acarreará al responsable una multa por un monto equivalente al de un (1) día hasta un (1) mes de salario mínimo mensual más alto, que impondrá el Inspector de Trabajo en favor del sindicato y además, la mitad de la misma sanción, también en favor del sindicato, a cada uno de los directores y funcionarios sindicales que habiendo conocido la infracción no la hayan castigado sindicalmente o no la hayan denunciado al Inspector de Trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Art. 394.– Modificado. Ley 11 de 1984, art. 19. Presupuesto. El sindicato, en asamblea general, votará el presupuesto de gastos para períodos no mayores de un (1) año y sin autorización expresa de la misma Asamblea no podrá hacerse ninguna erogación que no esté contemplada en dicho presupuesto. Sin perjuicio de las prohibiciones o de los requisitos adicionales que los estatutos prevean, todo gasto que exceda del equivalente al salario mínimo mensual más alto, con excepción de los sueldos asignados en el presupuesto, requiere la aprobación previa de la Junta Directiva, los que excedan del equivalente a cuatro (4) veces el salario mínimo más alto, sin pasar del equivalente a diez (10) veces el salario mínimo más alto y no estén previstos en el presupuesto, necesitan, además, la refrendación expresa de la Asamblea General, con el voto de la mayoría absoluta de los afiliados; y los que excedan 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.

Art. 395.– Caución del tesorero. El tesorero de todo sindicato debe prestar en favor de este 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.

Art. 396.– Modificado. Ley 11 de 1984, art. 2o. Depósito de los fondos. Los fondos de todo sindicato deben mantenerse en algún banco o caja de ahorros, salvo la cantidad para gastos cotidianos menores que autoricen los estatutos y que no puede exceder en ningún caso del equivalente al salario mínimo mensual más alto. Todo giro y toda orden de pago deben estar necesariamente autorizados por las firmas conjuntas del Presidente, Tesorero y el Fiscal.

Art. 397.– Derogado. Ley 50 de 1990, art. 116.

Art. 398.– Expulsión 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.

Art. 399.– Separación de miembros. Todo sindicato decretará la separación del socio que voluntariamente deje de ejercer durante un año la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento persigue la asociación.

Art. 400.– Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 23. Retención de cuotas sindicales. 1o) Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar con el voto de las dos terceras partes de sus miembros, que los patronos respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que 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 patrono su valor y la nómina de sus afiliados.

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

3o) Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero del sindicato, el patrono deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a los

organismos de segundo y tercer grado a que dicho sindicato esté afiliado.

Adicionada. Ley 50 de 1990, art. 55. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de Subdirectivas Seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de Comités Seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio.

CAPITULO VII

DISOLUCION Y LIQUIDACION

Art. 401.– Casos de disolución. Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve:

- a) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto;
- b) Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes;
- c) Por sentencia judicial, y
- d) Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores;
- e) Adicionado. Ley 50 de 1990, art. 56. 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 juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical. Al efecto se seguirá en lo pertinente el procedimiento previsto en el artículo 52 de esta ley.

Conc.: 450, 474.

Art. 402.– Liquidación. 1o) 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 al 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 cuotas ordinarias aportadas.

2o) 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.

Art. 403.– Adjudicación 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.

Art. 404.– Aprobación oficial. La liquidación debe ser sometida a la aprobación del juez que la haya ordenado, y en los demás casos, a la del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, debiendo expedir el finiquito al liquidador, cuando sea el caso.

CAPITULO VIII

FUERO SINDICAL

Art. 405.– Modificado. Decreto 204 de 1957, art. 1o. Definición. Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo.

Conc.: 169, 170; C.N., 39.

Art. 406.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 57. Trabajadores amparados por el fuero sindical. Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la Junta Directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;
- d) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la Junta Directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una misma empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

Art. 407.– Miembros de la junta directiva amparados. 1o) Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo sólo 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 patrono.

2o) La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al patrono 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 período estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.

3o) En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la junta directiva renovada con motivo de la fusión hasta tres (3) meses después de que ésta se realice.

Art. 408.– Modificado. Decreto 204 de 1957, art. 7o. Contenido de la sentencia. El juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa.

Si en el caso de que trata el inciso primero del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo, se comprobare que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al patrono a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido.

Igualmente, en los casos a que se refiere el inciso tercero del mismo artículo, se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al patrono a pagarle las correspondientes indemnizaciones.

Art. 409.– Excepciones. No gozan de fuero sindical:

1o) Los trabajadores que sean empleados públicos de acuerdo con el artículo 5o. del Código de Régimen Político y Municipal;

2o) Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo.

Art. 410.– Modificado. Decreto 204 de 1957, art. 8o. Justas causas del despido. Son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y

b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

Art. 411.– Modificado. Decreto 204 de 1957, art. 9o. Terminación del contrato sin previa calificación judicial. La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso.

Conc.: 6o.

Art. 412.– Modificado. Decreto 204 de 1957, art. 10. Suspensión del contrato de trabajo. Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención judicial.

Conc.: 112.

Art. 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.

Conc.: 108.

CAPITULO IX

TRABAJADORES OFICIALES

Art. 414.– Derecho de asociación. El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo el 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:

1a) Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados;

- 2a) Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa;
- 3a) Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva;
- 4a) 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 estos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo;
- 5a) Promover la educación técnica y general de sus miembros;
- 6a) Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad;
- 7a) 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, y
- 8a) Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

Adicionada. Ley 50 de 1990, art. 58. 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.

Art. 415.– Atención 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.

Art. 416.– Limitación de las funciones. Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aún cuando no puedan declarar o hacer huelga.

Conc.: 430 ord. a.

CAPITULO X

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Art. 417.– Derecho de federación. 1o) 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.

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

Art. 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.

Art. 419.– Autorización 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.

Art. 420.– Acta de fundación. 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 éstos últimos trabajan.

Art. 421.– Fuero sindical. Para los efectos del fuero sindical, los avisos se darán en la misma forma prescrita en los artículos 363 y 371.

Art. 422.– Junta directiva. 1o) Para ser miembro de la junta directiva de una federación o confederación de sindicatos, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que se exijan en los estatutos respectivos:

a) Ser colombiano;

b) Ser miembro activo de una cualquiera de las organizaciones asociadas;

c) Estar ejerciendo normalmente, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característicos de su sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de un año, con anterioridad;

d) Saber leer y escribir;

e) Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso, y

f) No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva, a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección.

2o) La falta de cualquiera de estos requisitos produce el efecto previsto en el inciso 2 del artículo 388.

3o) Las condiciones exigidas en los apartes b y c del inciso 1 no se toman en cuenta cuando el retiro del sindicato, o la interrupción en el ejercicio de la profesión, o la extinción del contrato de trabajo en un empresa determinada, o el cambio de oficio hayan sido ocasionados por razón de funciones, comisiones o actividades sindicales, lo cual debe ser declarado por la asamblea que haga la elección. Tampoco se toman en cuenta las suspensiones legales del contrato de trabajo.

Art. 423.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 59. Registro sindical. Para la inscripción en el registro sindical de una federación o confederación se procederá en la misma forma que para la de sindicatos, en lo pertinente.

Art. 424.– Directiva provisional. La directiva provisional de una federación o confederación sindical ejercerá el mandato hasta la primera reunión posterior al reconocimiento de su personería que celebre la asamblea general.

Art. 425.– Estatutos. 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 ordinarias de las asambleas, la vigencia de los presupuestos y los requisitos para la validez de los gastos, se rigen por las disposiciones de los estatutos federales o confederales aprobados por el Ministerio del Trabajo.

Art. 426.– Asesoría por asociaciones superiores. Toda organización sindical de segundo o tercer grado puede asesorar a sus organizaciones afiliadas ante los respectivos patronos en la tramitación de sus conflictos, y también ante las autoridades o ante terceros respecto de cualesquiera reclamaciones.

CAPITULO XI

DISPOSICIONES FINALES

Art. 427.– Derogado. Ley 50 de 1990, art. 116.

Art. 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

Art. 429.– Definición 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 y económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título.

Conc.: 21, 51 ord. 7o., 449; C.N., 56.

Art. 430.– Modificado. Decreto 753 de 1956, art. 1o. Prohibición de huelga en los servicios públicos. De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos.

Para este efecto se considera como servicio público toda actividad organizada que 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 presten 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;
- 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) Las plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados;
- 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 petróleos y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país a juicio del gobierno;

i) Derogado. Ley 48 de 1968, art. 3o., ord. 4o.

Conc.: Ley 89 de 1938, 23; ley 126 de 1938, 1o., 25; ley 198 de 1936, 1o.

Art. 431.– Requisitos. 1o) 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.

2o) 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

ARRREGLO DIRECTO

Art. 432.– Delegados. 1o) 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 patrono, o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulan.

2o) Tales delegados deben ser colombianos, mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de este por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis (6) meses.

Conc.: Decreto 1496 de 1978, art. 48.

Art. 433.– Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 27. Iniciación de conversaciones. 1o) El patrono o su 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 quien se presentare el pliego considera 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.

2o) Modificado. Ley 11 de 1984, art. 21. 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.

Art. 434.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 6o. Duración de las conversaciones. Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en esta etapa de arreglo directo durarán veinte (20) días calendario, prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días calendario adicionales.

Parágrafo 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.

Parágrafo 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.

Art. 435.– Modificado. Ley 39 de 1985, art. 2o. Acuerdo. Los negociadores de los pliegos de peticiones deberán estar investidos de plenos poderes, que se presumen, para celebrar y suscribir en nombre de las partes que representan los acuerdos a que lleguen en la Etapa de Arreglo Directo, los cuales no son susceptibles de replanteamientos o modificaciones en etapas posteriores del Conflicto Colectivo.

Si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva Convención Colectiva o el pacto entre los trabajadores no Sindicalizados y el Patrono, y se enviará una copia al Ministerio 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.

Art. 436.– Subrogado. Ley 39 de 1985, art. 3o. Desacuerdo. Si no se llegare a un arreglo directo en todo o en parte, se hará constar así en acta final que suscribirán las partes, en la cual se expresará el estado en que quedaron las conversaciones sobre el pliego de peticiones y se indicará con toda precisión cuáles fueron los acuerdos parciales sobre los puntos del pliego y cuáles en los que no se produjo arreglo alguno.

Copia de esta acta final se entregará al día siguiente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CAPITULO III

MEDIACION

Art. 437.– Derogado. Ley 50 de 1990, art. 116.

Art. 439.– Derogados. Ley 50 de 1990, art. 116.

Art. 440.– Derogados. Ley 50 de 1990, art. 116.

Art. 441.– Derogados. Ley 50 de 1990, art. 116.

Art. 442.– Derogados. Ley 50 de 1990, art. 116.

Art. 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 este al alcalde municipal respectivo, para su remisión al Ministerio del Trabajo.

CAPITULO IV

DECLARATORIA Y DESARROLLLO DE LA HUELGA

Art. 444.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 61. Decisión de los trabajadores. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

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

Para este efecto, si los afiliados al sindicato o sindicatos mayoritarios o los demás trabajadores de la empresa, laboran en más de un municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercerá la votación en la forma prevista en este artículo y, el resultado final de ésta lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas.

Antes de celebrarse la asamblea o asambleas se dará aviso a las autoridades del trabajo para que puedan presenciar y comprobar su desarrollo. Este aviso deberá darse con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles.

Conc.: Decreto 2519 de 1993.

Art. 445.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 62. Desarrollo de la huelga. 1o) 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.

2o) 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.

3o) 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.

Conc.: Decreto 2519 de 1993.

Art. 446.– Forma de la huelga. Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo y conciliación, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declaren la huelga, ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica.

Art. 447.– Comités 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 patronos o con sus representantes.

Conc.: 169, 170.

Art. 448.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 63. Funciones de las autoridades. 1o) 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.

2o) 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 éstos manifiesten su deseo de hacerlo.

3o) Declarada la huelga, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de oficio o a solicitud del sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa, o en defecto de éstos, de los trabajadores en asamblea general, podrá someter a votación de 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 si se hallare suspendido.

El Ministro solicitará al representante legal del sindicato o sindicatos convocar la asamblea correspondiente. Si la asamblea no se celebra dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a dicha solicitud, el Ministro la

convocará de oficio.

En la resolución de convocatoria de la asamblea, se indicará la forma en que se adelantará ésta, mediante votación secreta, escrita e indelegable; y el modo de realizar los escrutinios por los inspectores de trabajo, y en su defecto por los alcaldes municipales.

4o) 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.

Conc.: Decreto 2519 de 1993.

Art. 449.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 64. Efectos jurídicos de la huelga. La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.

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

CAPITULO V

SUSPENSION COLECTIVA ILEGAL DEL TRABAJO

Art. 450.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 65. Casos de ilegalidad y sanciones. 1o) La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de un servicio público;
- b) Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos;
- c) Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo;
- d) Cuando no haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente ley;
- e) Cuando se efectúe antes de los dos (2) días o después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de huelga;
- f) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo, y
- g) Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

2o) 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.

3o) 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.

4o) 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.

Art. 451.– Declaratoria de ilegalidad. 1o) 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.

2o) La reanudación de actividades no será óbice para que el Ministerio haga la declaratoria de ilegalidad correspondiente.

3o) En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales c y d del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

CAPITULO VI

ARBITRAMENTO

Art. 452.– Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 34. Procedencia del arbitramento. 1o) Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

a) Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación;

b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 31 de este decreto.

2o) Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

Art. 453.– Modificado. Ley 48 de 1968, art. 3o., núm. 2o. Constitución de los tribunales de arbitramento. El tribunal de arbitramento obligatorio se compondrá de tres miembros designados así: uno por parte de la empresa, otro por el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en defecto de éstos por los trabajadores, en asamblea general, y el tercero de común acuerdo por dicho dos árbitros. En caso de que los dos árbitros no se pongan de acuerdo para elegir el tercero, dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio del Trabajo de lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia integrará dicha lista para períodos de dos años con doscientos ciudadanos colombianos, residentes en los distintos departamentos del país, que sean abogados titulados, especialistas en Derecho Laboral o expertos en la situación económica y social del país y de reconocida honorabilidad.

Art. 454.– Personas que no pueden ser árbitros. 1o) 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.

2o) Esta prohibición 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.

Conc.: 463.

Art. 455.– Tribunales voluntarios. 1o) El arbitramento voluntario se regula por lo dispuesto en los capítulos VI, VII y VIII del presente título, pero el árbitro tercero será designado por los de las partes, y a falta de acuerdo, por el Ministerio del Trabajo.

2o) 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

Art. 456.– Quórum. Los tribunales de arbitramento de que trata este capítulo no pueden deliberar sino con la asistencia plena de sus miembros.

Art. 457.– Facultades del tribunal. 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.

Art. 458.– Decisión. Los árbitros deben decidir 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 las normas convencionales vigentes.

Art. 459.– Término para fallar. Los árbitros proferirán el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del tribunal. Las partes podrán ampliar este plazo.

Art. 460.– Notificación. El fallo arbitral se notificará a las partes personalmente o por medio de comunicación escrita.

Art. 461.– Efecto jurídico y vigencia de los fallos. 1o) El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

2o) La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos (2) años.

3o) No puede haber suspensión colectiva del trabajo durante el tiempo en que rija el fallo arbitral.

CAPITULO VIII

DISPOSICIONES COMUNES A LOS CAPITULOS ANTERIORES

Art. 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.

Art. 463.– Personas que no pueden intervenir. No pueden ser representantes o voceros de los trabajadores ni de los patronos, ni conciliadores, ni miembros de tribunales de arbitramento, individuos condenados a sufrir pena aflictiva que no hubieren sido rehabilitados.

Conc.: 454.

CAPITULO IX

CIERRE DE EMPRESAS Y PROTECCION EN CASO DE DESPIDOS COLECTIVOS

Art. 464.– Empresas de servicios públicos. 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.

Conc.: Decreto 2497 de 1963.

Art. 465.– Intervención 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.

Art. 466.– Modificado. Ley 50 de 1990, art. 66. Empresas que no son de servicio público. Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho.

La suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (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.

Parágrafo.– El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con la solicitud en un plazo no mayor de dos meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta, sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

TITULO III

CONVENCIONES, PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES

CAPITULO I

CONVENCIONES COLECTIVAS

Art. 467.– Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos 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.

Conc.: C.N., 55.

Art. 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 en 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.

Art. 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 del 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.

Art. 470.– Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 37. Aplicación de la convención. 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.

Art. 471.– Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 38. Extensión a terceros. 1o) 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.

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

Conc.: Decreto 2351 de 1965, art. 39; Decreto 1373 de 1966, art. 12.

Art. 472.– Extensión por acto gubernamental. 1o) Cuando haya 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.

2o) 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.

Art. 473.– Separación del patrono del sindicato patronal. Si firmada una convención colectiva el patrono se separa del sindicato patronal que la celebró, continúa, sin embargo, obligado al cumplimiento de esa convención.

Art. 474.– Disolución del sindicato contratante. Si es disuelto el sindicato que hubiere celebrado una convención, ésta continúa rigiendo los derechos y obligaciones del patrono y los trabajadores.

Conc.: 401.

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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.

Conc.: 47.

Art. 478.– Prórroga automática. 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 hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se

entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

Art. 479.– Modificado. Decreto – Ley 616 de 1954, art. 14. Denuncia. 1o) 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 de trabajo del lugar, y en su defecto ante el alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán destinadas para el Departamento Nacional de Trabajo y para el denunciante de la convención.

2o) Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención.

Art. 480.– Revisión. 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 entre tanto estas convenciones siguen en todo su vigor.

Conc.: 50; Decreto 1258 de 1959, art. 38.

CAPITULO II

PACTOS COLECTIVOS

Art. 481.– Subrogado. Ley 50 de 1990, art. 69. Celebración y efectos. Los pactos entre patronos 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.

CAPITULO III

CONTRATOS SINDICALES

Art. 482.– Definición. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno varios patronos 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 del 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.

Art. 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 los que le correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituye, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones.

Art. 484.– Disolución 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.

TITULO I

VIGILANCIA Y CONTROL

Art. 485.– Autoridades que los ejercitan. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

Art. 486.– Modificado. Decreto 2351 de 1965, art. 41. Atribuciones y sanciones. 1o) Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los patronos, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entrar sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando 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.

2o) Subrogado. Ley 50 de 1990, art. 97. Los funcionarios del Ministerio del 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).

3o) 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 del Procedimiento del Trabajo.

Art. 487.– Funcionarios de instrucción. 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 los efectos de las investigaciones de actividades ilícitas de los organismos sindicales.

TITULO II

DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO I

PRESCRIPCION DE ACCIONES

Art. 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.

Conc.: 267.

Art. 489.– Interrupción de la prescripción. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el patrono, 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.

CAPITULO II

VIGENCIA DE ESTE CODIGO

Art. 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).

Art. 491.– Disposiciones suspendidas. 1o) Desde la fecha en que principie la vigencia de este Código quedan suspendidos todas las leyes, decretos, resoluciones y demás preceptos anteriores de carácter nacional, reguladores de las materias contempladas en este Código en cuanto han venido rigiendo los derechos individual y colectivo de trabajo entre patronos y trabajadores particulares y los del derecho colectivo de trabajo entre la administración pública y sus servidores.

2o) Suspéndense 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.

Art. 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.

Conc.: 3o., 4o., 145, 268