Sistema Único de Información Normativa

Justicia

Ir al portal SUIN-Juriscol

Ayúdanos a mejorar

Guardar en PDF o imprimir la norma

Responder Encuesta

DIARIO OFICIAL. AÑO LXXXVII. N. 27407. 9, SEPTIEMBRE, 1950. PÁG. 1.

ÍNDICE [Mostrar]

RESUMEN DE MODIFICACIONES [Mostrar]

RESUMEN DE JURISPRUDENCIA [Mostrar]

DECRETO 2663 DE 1950

(agosto 05)

Sobre Código Sustantivo del Trabajo

ESTADO DE VIGENCIA: Compilado. [Mostrar]

Subtipo: DECRETO LEGISLATIVO

El Presidente de la República de Colombia,

en ejercicio de las facultades que le confiere el Artículo 121 de la Constitución Nacional, y

CONSIDERANDO:

Que según Decreto número 3518 de 1949, se declaró turbado el orden público y en estado de sitio todo el territorio de la República;

Que según el Artículo 153 del Decreto 2158 de 1948, se autorizó al Gobierno para organizar una Comisión que elaborará una codificación de las disposiciones sustantivas del trabajo o que formulara un proyecto de Código sobre la materia;

Que por Decretos números 693 y 1934 de 1950, se creó la Comisión Redactora del Código Sustantivo del Trabajo y se amplió su término de duración, Comisión que ha presentado al Gobierno el proyecto de Código que se adopta en el presente Decreto;

Que es una necesidad inaplazable tener la República un estatuto orgánico de las disposiciones sustantivas del trabajo, que se encuentran en la actualidad dispersas en numerosas Leyes y decretos, lo que hace difícil su interpretación y cabal cumplimiento, porque muchos de esos preceptos son en veces contradictorios e inconexos;

Que es deber del Gobierno atender a la regulación normal de las relaciones laborales para mejor estar de las clases trabajadoras, con el fin de lograr la justicia social y el desarrollo de la economía nacional, a lo cual contribuye una acertada y completa legislación social, por cuanto el Derecho del Trabajo influye notablemente en el mantenimiento del orden público,

DECRETA:

CODIGO DEL TRABAJO

TITULO PRELIMINAR
PRINCIPIOS GENERALES

Objeto.

Artículo 1. 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.

Aplicación territorial.

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

Relaciones que regula

Artículo 3. El presente Código regula las relaciones de Derecho Individual del Trabajo de carácter particular, y las de Derecho Colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.

Servidores públicos

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 4. 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 esto Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten.

Definición de trabajo

Artículo 5. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea trabajo 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.

Trabajo ocasional.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 6. 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.

Obligatoriedad del trabajo.

Artículo 7. El trabajo es socialmente obligatorio.

Libertad de trabajo.

Artículo 8. 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 los de la sociedad, en los casos que se prevean en la Ley.

Protección al trabajo.

Artículo 9. 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.

Igualdad de los trabajadores.

Artículo 10. Todos los trabajadores son iguales ante la Ley, tienen las 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.

Derecho al trabajo.

Artículo 11. 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.

Derechos de asociación y huelga.

Artículo 12. El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las Leyes.

Mínimo de derechos y garantías.

Artículo 13. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagrados en favor de los trabajadores. No produce efecto alguna cualquier estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

Carácter de orden público Irrenunciabilidad.

Artículo 14. 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.

Validez de la transacción.

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

Efecto.

Artículo 16. 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.

Órganos de control.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 17. La vigilancia del cumplimiento de las disposiciones sociales está encomendada a las autoridades administrativas del Trabajo.

Órganos de interpretación.

Artículo 18. La interpretación con autoridad de las Leyes sociales corresponde al legislador, y su aplicación e interpretación por vía de doctrina a los Jueces, por lo cual las autoridades administrativas no pueden ejercitar esas atribuciones absolviendo consultas, salvo en los casos expresamente autorizados,

Norma general de interpretación.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 19. Para la interpretación de este Código debe tomarse en cuenta su finalidad, expresada en el Artículo 1.

Normas de aplicación supletoria.

Artículo 20. Cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican la que regule casos o materias semejantes, los principios que se deriven de este Código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización y las Conferencias Internacionales del Trabajo, en cuanto no se opongan a las Leyes sociales del país, los principios del derecho común que no sean contrarios a los del Derecho del Trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad.

Conflictos de Leyes.

Artículo 21. En caso de conflicto entre las Leyes del trabajo y cualesquiera otras, prefieren aquéllas.

Normas más favorables.

Artículo 22. 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
DEFINICIÓN Y NORMAS GENERALES
Definición.

Artículo 23. 1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.

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

Elementos esenciales.

Artículo 24. 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:

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

b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, 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; y

c) Un salario como retribución del servicio.

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

Presunción.

Artículo 25. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

Concurrencia de contratos.

Artículo 26. 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

Coexistencia de contratos.

Artículo 27. 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.

Remuneración del trabajo.

Artículo 28. Todo trabajo dependiente debe ser remunerado.

Utilidades y pérdidas.

Artículo 29. El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su patrono, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas

CAPITULO II
CAPACIDAD PARA CONTRATAR
Capacidad.

Artículo 30. Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido diez y ocho (18) años de edad.

Incapacidad.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 31. 1. Lo menores de diez y ocho (18) años necesitan autorización escrita de sus representantes legales, y, en defecto de éstos, del Inspector del Trabajo, o del Alcalde, o del Inspector o Corregidor de Policía del lugar en donde deba cumplirse el contrato. La autorización debe concederse cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio aparente, físico ni moral, para el menor, en el ejercicio de la actividad de que se trate.

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

Trabajo sin autorización.

Artículo 32. Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el Artículo anterior, el presunto patrono está 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.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO III
REPRESENTANTES DEL PATRONO Y SOLIDARIDAD
Representantes del patrono.

Artículo 33. Son representantes del patrono y como tales lo obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la Ley o los reglamentos de trabajo, las siguientes personas:

a) Los empleados al servicio del patrono que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejerciten actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del patrono;

b) Los simples intermediarios,

Sucursales.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 34. Los patronos que tengan establecimientos en varios Municipios del país deben constituir un apoderado en cada uno de ellos, con la facultad de representarlos en juicio o en controversias relacionadas con los contratos de trabajo que deban cumplirse en el respectivo Municipio.

Contratistas independientes.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 35. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos de sus trabajadores y no representantes ni simples intermediarios, las personas que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno, por un precio determinado, asumiendo todo los riesgos, para realizarlas con sus propios medios y con libertad o autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo, dueño de la obra o base industrial, 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.

Simple intermediario.

Artículo 36. 1. Son simples intermediarios las personas que contratan servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un patrono.

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

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

Responsabilidad solidaria.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 37. 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.

CAPITULO IV
MODALIDADES DEL CONTRATO
(Forma, contenido, duración, revisión, suspensión y prueba del contrato)

Forma.

Artículo 38. El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

Contrato verbal.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 39. Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

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

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

3. La duración del contrato, ya sea a prueba, a término indefinido, a término fijo o mientras dure la realización de una labor determinada

Contrato escrito.

Artículo 40. 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 periodos 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

Carnet.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 41. 1. El Ministerio del Trabajo puede prescribir como obligatorio en las empresas que juzgue conveniente, el empleo de un carnet 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.

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

Registro de ingreso de trabajadores

Artículo 42. 1. Los patronos que mantengan a su servicio cinco (5) o más trabajadores, y que no hubieren celebrado contrato escrito o no hubieren expedido el carnet, deben llevar un registro de ingreso de trabajadores, firmado por las dos partes, donde se consignarán al menos los siguientes puntos:

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

b) La cuantía y forma de la remuneración;

c) La duración del contrato.

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

Certificación del contrato.

Artículo 43. 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: nombres 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.

Cláusulas ineficaces.

Artículo 44. 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 arbítrales, 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.

Cláusula de no concurrencia.

Artículo 45. 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. Sin embargo, es válida esta estipulación hasta por un año cuando se trate de trabajadores técnicos, industriales o agrícolas, en cuyo caso debe pactarse, por el período de abstención, una indemnización que en ningún caso puede ser inferior a la mitad del salario.

Duración.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 46. 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

Contrato por tiempo determinado.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 47. El contrato celebrado por tiempo determinado debe constar siempre por escrito y su plazo no puede exceder de dos (2) años, pero es renovable indefinidamente.

Plazo presuntivo.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 48. Los contratos cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse, se presumen celebrados por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

Cláusula de reserva.

Artículo 49. En los contratos de duración indeterminada o sin fijación de término las partes pueden reservarse la facultad de darlos por terminados en cualquier tiempo, mediante preaviso o desahucio notificado por escrito a la otra parte con anterioridad no inferior a uno de los periodos que regulan los pagos del salario, previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar. El patrono puede prescindir del preaviso pagando igual periodo. La reserva de que se trata sólo es válida cuando se consigne por escrito en el contrato o reglamento de trabajo, y se presume en el servicio doméstico.

Prórroga.

Artículo 50. Salvo estipulación en contrario, el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entiende prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, es decir, de seis (6) en seis (6) meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono con su consentimiento expreso o tácito después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado debe constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considera, por ese solo hecho, prorrogado por periodos de seis (6) en seis (6) meses.

Revisión.

Artículo 51. 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.

Suspensión.

Artículo 52. El contrato de trabajo se suspende:

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

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

3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días y por razones técnicas o económicas, independientes de la voluntad del patrono, siempre que se notifique a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura temporal, con anticipación no inferior a un (1) mes, o pagándoles los salarios correspondientes a este período.

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

5. Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar.

En este caso el patrono está obligado a conservar el puesto al trabajador hasta treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de esos treinta (30) días el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el patrono está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

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

7. Por huelga declarada en la forma prevenida por la Ley.

Reanudación del trabajo.

Artículo 53. Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, y si esta suspensión excede de ocho (8) días, el patrono debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres primeros ordinales del Artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos (2) 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.

Efectos de la suspensión.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 54. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 52 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.

Prueba del contrato.

Artículo 55. La existencia y condiciones del contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios.

CAPITULO V
EJECUCIÓN Y EFECTO DEL CONTRATO

Ejecución de buena fe.

Artículo 56. 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.

Obligaciones de las partes en general.

Artículo 57. De modo general, incumben al patrono obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el patrono

Obligaciones especiales del patrono.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 58. Son obligaciones especiales del patrono:

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

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

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

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

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

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al 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.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando 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.

8. 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; y

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

Obligaciones especiales del trabajador.

Artículo 59. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. 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.

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

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

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

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

6. 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.

7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y

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

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Prohibiciones a los patronos.

Artículo 60. Se prohíbe a los patronos:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que correspondan a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos 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 114, 151, 152, 153 Y 417.

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 79 del Artículo 58, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

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

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]
LEGISLACIÓN ANTERIOR [Mostrar]

Prohibiciones a los trabajadores.

Artículo 61. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del patrono.

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

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

4. 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 del trabajo.

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

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

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

8. Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

CAPITULO VI
TERMINACIÓN DEL CONTRATO
Cuándo termina.

Artículo 62. 1. El contrato de trabajo termina:

a) Por expiración del plazo pactado o presuntivo;

b) Por la terminación de la obra o labor contratada

c) Por mutuo consentimiento;

d) Por muerte del trabajador;

e) Por suspensión de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días;

f) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

g) Por decisión unilateral en los casos de los articulas 49, 63 y 64; y

h) Por sentencia de autoridad competente.

2. En los casos contemplados en los ordinales e) y f) de este artículo, el patrono debe proceder en la misma forma prevista en el ordinal 39 del Artículo 52.

Terminación sin previo aviso.

Artículo 63. Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo, sin previo aviso:

A Por parte del patrono:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión;

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

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

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

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente;

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

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

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 59 y 61, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbítrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.

B Por parte del trabajador:

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

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

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

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

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

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al patrono de acuerdo con los artículos 58 y 60, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbítrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado.

Terminación con previo aviso.

Artículo 64. Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al período que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período:

A) Por parte del patrono:

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

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

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

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

5. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, y cuya curación, según dictamen médico, no sea probable antes de seis (6) meses, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo por más de dicho lapso, y

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

B) Por parte del trabajador:

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

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

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

Condición resolutoria.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 65. 1. 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 daño emergente y el lucro cesante.

2. En caso de que el patrono tenga que indemnizar perjuicios al trabajador, por ruptura unilateral e ilegal del contrato, el lucro cesante consiste en el monto de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo

Indemnización por falta de pago.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 66. 1. 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.

2. 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.

3. 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 7 del Artículo 58.

Manifestación del motivo de la terminación.

Artículo 67. 1. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción la causal o motivo que la mueve a tomar esa determinación, salvo en el caso de que exista cláusula de reserva conforme al Artículo 49.

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

CAPITULO VII
SUSTITUCIÓN DE PATRONOS
Definición.

Artículo 68. Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

Mantenimiento del contrato de trabajo.

Artículo 69. La sola sustitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.

Responsabilidad de los patronos

Artículo 70. 1. El antiguo y el nuevo patrono responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo patrono las satisficiere, puede repetir contra el antiguo.

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

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

4. 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.

5. 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, aun cuando el antiguo patrono no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.

6. 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 4 del presente artículo.

Parágrafo. En los casos de empresas organizadas con base en contratos de concesión celebrados con el Estado, cuyos bienes revierten a éste, no se opera la sustitución de patronos, pero en este caso, para los efectos de la jubilación, se acumula el tiempo servido al antiguo y al nuevo patrono, y las pensiones mensuales deben ser cubiertas por el nuevo patrono, liquidadas en el momento de adquirirse la jubilación, y el nuevo patrono tendrá derecho a repetir del antiguo el valor que corresponda a éste en proporción al tiempo servido por el trabajador y de acuerdo con el salario que devengaba del mismo.

Estipulaciones entre los patronos.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 71. 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
Definición.

Artículo 72. Por enganche colectivo se entiende la contratación conjunta de diez (l0) o más trabajadores para que se trasladen de una región a otra a prestar servicios a un patrono.

Enganche para el Exterior.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 73. 1. 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 prendaría, a satisfacción del Ministerio del ramo, para garantizar que cubrirá por su exclusiva cuenta todos los gastos de repatriación del trabajador y de su familia, hasta el lugar de origen.

2. La cancelación o devolución de la caución sólo 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.

Gastos de movilización.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 74. 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.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO IX
TRABAJADORES COLOMBIANOS Y EXTRANJEROS
Proporción e igualdad de condiciones.

Artículo 75. 1. 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.

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

Autorizaciones para variar la proporción,

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 76. 1. El Ministerio del Trabaja puede disminuir la proporción anterior:

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

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

2. Los patronos que necesiten ocupar trabajadores extranjeros en una proporción mayor a la autorizada por el Artículo anterior, acompañarán a su solicitud los documetos 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 peticionario, pueda ofrecer sus servicios.

3. 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 APRENDIZAJE

CAPITULO I
PERIODO DE PRUEBA
Definición.

Artículo 77. 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 del trabajo

Estipulación

LEGISLACIÓN ANTERIOR [Mostrar]

Artículo 78. 1. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

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

Duración máxima.

Artículo 79. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

Prórroga.

Artículo 80. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor al del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período primitivamente estipulado y sin que el tiempo total de la

prueba pueda exceder de dos (2) meses.

Efecto jurídico.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 81. 1. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.

2. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones, excepto auxilio de cesantía.

CAPITULO II
CONTRATO DE APRENDIZAJE
Definición.

Artículo 82. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar servicio a otra persona, natural o jurídica, a cambio de que ésta le enseñe directamente o por medio de otra persona, una profesión, arte u oficio, por un tiempo determinado y le pague el salario convenido. Este salario puede consistir en dinero o en especie (alimentación, alojamiento, vestido), o en ambas cosas a la vez.

Capacidad.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 83. La capacidad para celebrar el contrato de aprendizaje se rige por el Artículo 30.

Estipulaciones esenciales.

Artículo 84. En el contrato de aprendizaje las partes deben ponerse de acuerdo, por lo menos, acerca de los siguientes puntos:

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

2. El tiempo y lugar de enseñanza.

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

Forma.

Artículo 85. El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

Obligaciones especiales del aprendiz.

Artículo 86. Además de las obligaciones que en el artículo 59 se establecen para todo trabajador, el aprendiz tiene las siguientes:

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

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

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

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

Obligaciones especiales del patrono.

Artículo 87. Además de las obligaciones establecidas en el Artículo 58, el patrono tiene las siguientes para con el aprendiz:

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

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

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

Duración.

Artículo 88. 1. El contrato de aprendizaje no puede exceder de seis (6) meses, a menos que el respectivo Inspector del Trabaja autorice por escrito la ampliación de dicho término, pero en ningún caso la duración del aprendizaje puede pasar de un (1) año.

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

Efecto jurídico.

Artículo 89. 1. Los aprendices gozan de todas las prestaciones y están sometidos a todas las normas del contrato de trabajo, con la única salvedad de que no están amparados por las del salario mínimo.

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

TITULO III
CONTRATO DE TRABAJO CON DETERMINADOS TRABAJADORES

CAPITULO I
TRABAJO A DOMICILIO
Contrato de trabajo.

Artículo 90. 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,

Autorización previa.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 91. 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.

Libro de trabajadores.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 92. 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:

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

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

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

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

Libreta de salario

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 93. 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.

Informes.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 94. 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.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO II
AGENTES COLOCADORES DE PÓLIZAS DE SEGUROS
Contrato de trabajo.

Artículo 95. 1. Hay contrato de trabajo con los agentes colocadores de pólizas de seguros, que tengan carácter general o local, cuando dichos trabajadores se dedican personal y exclusivamente a esta labor en compañías de seguros, bajo su continuada dependencia, mediante remuneración y no constituyan por sí mismos una empresa comercial.

2. No hay contrato de trabajo con los apoderados, representantes, gerentes distritales, directores, agentes y subagentes generales o locales, cualquiera que sea el nombre con que se les designe, y que bajo su responsabilidad y en consideración a una comisión o subvención organizan, manejan o dirigen los negocios de seguros de determinada compañía en todo el país o en determinada región, con libertad para dedicarse a otra u otras actividades y negocios, aun en el caso de que la compañía de la cual son apoderados, agentes, etc., les permita o les prohíba trabajar al servicio de otras compañías aseguradoras.

Presunción.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 96. 1. Se presume que el agente colocador se ha dedicado exclusivamente y bajo continuada dependencia a la labor de colocación de pólizas, cuando produzca:

a) En seguro de vida individual, un monto mínimo neto de setenta y cinco mil pesos ($75.000) de valor asegurado y un mínimo de diez y ocho (18) pólizas en el año, aceptadas y emitidas por la compañía, y cuya primera prima haya sido pagada.

b) En seguros distintos del de vida individual, cuando haya ganado un mínimo de dos mil setecientos pesos ($ 2.700) de comisiones y colocado un mínimo de diez y ocho (18) pólizas nuevas en el año, aceptadas y emitidas por la compañía.

2. Se entiende por producción neta la correspondiente a seguros aprobados por la compañía aseguradora, y cuya prima anual haya sido íntegramente pagada, o la parte de tales seguros proporcional a la parte de prima pagada.

Colocadores que trabajan con varias compañías.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 97. Cuando un colocador de pólizas trabaje en dos (2) o más ramos del seguro, o para dos (2) o más compañías, con conocimiento de éstas, la producción, número de pólizas y comisiones en cada uno de los ramos, o en cada una de las compañías, se acumulan para el efecto de establecer si se ha cumplido con los requisitos señalados en el Artículo anterior. En tal caso, el cómputo se hace tomando en cuenta que setenta y cinco mil pesos ($75.000.00) de producción anual de seguros de vida individual equivalen a dos mil setecientos pesos ($ 2.700.00) de comisión anual en los otros seguros, y viceversa.

Artículo 97A. Adicionado.

Cómputo de la producción.

Artículo 98. 1. Para computar la producción anual se toma en cuenta el año contado a partir de la fecha del contrato o del aniversario del mismo, salvo que se haya estipulado otra cosa.

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

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO III
REPRESENTANTES, AGENTES VIAJEROS Y AGENTES VENDEDORES
Contrato de trabajo.

Artículo 99. 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, no constituyan por sí mismas una empresa comercial y tengan la licencia requerida por la Ley.

CAPITULO IV
TRABAJADORES DE NOTARIAS PÚBLICAS Y OFICINAS DE REGISTRO DE INSTRUMENTOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Artículo 100. Hay contrato de trabajo entre los trabajadores de las Notarías Públicas y Oficinas de Registro de Instrumentos Públicos y Privados y los Notarios y Registradores. Estos trabajadores se consideran como particulares.

Responsabilidad de los Notarios y Registradores.

Artículo 101. 1. Los Notarios y Registradores responden de las prestaciones sociales que se causen durante sus períodos respectivos y deben pagarlas completamente al dejar sus cargos.

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

CAPITULO V
PROFESORES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES DE ENSEÑANZA
Duración del contrato de trabajo.

Artículo 102. El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación por tiempo menor.

Vacaciones y cesantía.

Artículo 103. 1. Para el efecto de los derechos de vacaciones y cesantía, se entiende que el trabajo del año escolar equivale a trabajo en un año del calendario.

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

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

CAPITULO VI
CHÓFERES DE SERVICIO FAMILIAR

Artículo 104. Al contrato de trabajo con los chóferes de servicio familiar se le aplican las disposiciones establecidas para trabajadores domésticos, pero la cesantía, las vacaciones remuneradas y el auxilio en caso de enfermedad no profesional se les liquidarán en la forma ordinaria.

TITULO IV
REGLAMENTOS DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN: EN EL ESTABLECIMIENTO

CAPITULO I
REGLAMENTO
Definición.

Artículo 105. 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.

Obligación de adoptarlo.

Artículo 106. 1. 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.

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

Elaboración.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 107. El patrono puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

Efecto jurídico.

Artículo 108. 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.

Contenido.

Artículo 109. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1. Indicación del patrono y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.

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

3. Trabajadores accidentales o transitorios.

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

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

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

7. Salario mínimo legal o convencional.

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

9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el 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. Especificación de las labores que no deben ejecutar 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.

l8. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.

19. Publicación y vigencia del reglamento.

Cláusulas ineficaces.

Artículo 110. 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 arbítrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Normas excluidas.

Artículo 111. 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 109.

Sanciones disciplinarias.

Artículo 112. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

Suspensión del trabajo.

Artículo 113. 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.

Multas.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 114. 1. Las multas que se prevean, sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la quinta (5) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento,

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

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

Sanciones no previstas.

Artículo 115. 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.

Procedimiento para imponer sanciones.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 116. 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

Aprobación y procedimiento.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 117. 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.

b) Los demás patronos deben presentar sus proyectos de reglamento a la respectiva Inspección del Trabajo para su remisión al Departamento Nacional.

Forma de presentación.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 118. 1. 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.

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

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

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

Investigación.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 119. 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.

Objeciones.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 120. 1. El Departamento Nacional del Trabajo sólo puede hacer objeciones al reglamento sujeto a su aprobación, con fundamento en la Ley y por medio de resolución motivada, en la cual debe ordenar las adiciones, modificaciones o supresiones conducentes.

2. Esta resolución se notifica de acuerdo con el procedimiento administrativo. El interesado puede pedir reposición, o apelar ante el Ministro del Trabajo, dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación.

3. El patrono debe devolver al Departamento Nacional del Trabajo el proyecto de reglamento corregido de acuerdo con las objeciones, dentro de los treinta (30) días siguientes a aquel en que la providencia quede en firme, y si no lo hace, el reglamento se estima aprobado con las observaciones contenidas en la resolución de objeciones, sirviendo de base para este efecto la copia que se deja en el archivo del mismo Departamento.

Publicación.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 121. 1. 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.

2. Con el reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria, o la de objeciones, en su caso.

Vigencia.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 122. Aprobado el reglamento, entra a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el Artículo anterior.

Prueba de la publicación.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 123. 1. 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.

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

Plazo para la presentación.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 124. 1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

Revisión.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 125. 1. Cuando nuevas disposiciones legales lo hagan necesario, el Departamento Nacional del Trabajo puede ordenar en cualquier momento, por medio de resolución motivada, que los 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.

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

Procedimiento de revisión.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 126. Para la presentación, aprobación, publicación y vigencia de modificaciones del reglamento de trabajo rigen las normas de este Capítulo

CAPITULO II
MANTENIMIENTO DEL ORDEN
Prohibiciones

Artículo 127. 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.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

TITULO V
SALARIOS

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES
Elementos integrantes.

Artículo 128. Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor de trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas, comisiones o participación de utilidades.

Pagos que no constituyen salario.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 129. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que tratan los Títulos VIII y IX.

Salario en especie.

Artículo 130. 1. Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que el patrono suministra al trabajador o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo, y a falta de esta valoración se estimará pericialmente

Viáticos.

Artículo 131. 1. Los viáticos constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.

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

Propinas.

Artículo 132. 1. Las propinas que recibe el trabajador no constituyen salario.

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

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Formas y libertad de estipulación.

Artículo 133. El patrono 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 arbítrales.

Jornal y sueldo.

Artículo 134. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

Periodos de pago.

Artículo 135. 1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.

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

Estipulación en moneda extranjera.

Artículo 136. 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.

Prohibición del trueque.

Artículo 137. 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.

Venta de mercancías y víveres por parte del patrono.

Artículo 138. 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.

Lugar y tiempo de pago.

Artículo 139. 1. Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese.

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

A quién se hace el pago.

Artículo 140. El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.

Salario sin prestación del servicio.

Artículo 141. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario, aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del patrono.

Salarios básicos para prestaciones.

Artículo 142. Solamente en pactos, convenciones colectivas y fallos arbítrales 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.

Irrenunciabilidad y prohibición de cederlo.

Artículo 143. El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso, pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la Ley.

A trabajo igual, salario igual.

Artículo 144. 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el Artículo 128.

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

Falta de estipulación.

Artículo 145. Cuando no se haya pactado expresamente salario, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de éste, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región.

CAPITULO II
SALARIO MINIMO
Definición.

Artículo 146. 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.

Factores para fijarlo.

Artículo 147. 1. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y patronos, y las condiciones de cada región y actividad.

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

3. 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.

Procedimiento de fijación.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 148. 1. El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva, o en fallo arbitral.

2. El Gobierno por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada después de oír comisiones paritarias de patronos y trabajadores.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 149. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

CAPITULO III
RETENCIÓN, DEDUCCIÓN Y COMPENSACIÓN DE SALARIOS
Descuentos prohibidos.

Artículo 150. 1. 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 de salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precio de alojamiento. .

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

declarada inembargable por la Ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses.

Descuentos permitidos

Artículo 151. 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 de trabajo debidamente aprobado.

Autorización especial.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 152. 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 pueda ser objeto de deducción o compensación por parte del patrono, y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Préstamos para viviendas.

Artículo 153. 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.

Intereses de los préstamos.

Artículo 154. 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.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO IV
EMBARGO DE SALARIOS
Regla general.

Artículo 155. No es embargable el salario mínimo legal o convencional, ni los primeros cien pesos ($100) del cómputo mensual de cualquier salario.

Embargo parcial del excedente.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 156. El excedente de cien pesos ($100) del cómputo mensual de cualquier salario sólo es embargable en una quinta parte.

Excepción a favor de cooperativas y pensiones alimenticias.

Artículo 157. 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 articulas 411 y concordantes del Código Civil

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO V
PRELACION DE LOS CREDITOS POR SALARIOS
Clasificación.

Artículo 158. Los salarios pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase.

TITULO VI
JORNADA DE TRABAJO

CAPITULO I
DEFINICIONES
Jornada ordinaria.

Artículo 159. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

Trabajo suplementario.

Artículo 160. 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.

Trabajo diurno y nocturno.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 161. 1. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 am) y las diez y ocho (6 pm).

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

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO II

JORNADA MAXIMA

Artículo 162. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y de cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones que a continuación se enumeran:

a) En las labores agrícolas, ganaderas y forestales, la jornada máxima es de nueve (9) horas al día y de cincuenta y cuatro (54) a la semana.

b) En las actividades discontinuas o intermitentes y en las de simple vigilancia, la jornada ordinaria no puede exceder de doce (12) horas diarias.

c) 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.

d) En los trabajos autorizados para menores de diez y seis (16) años, las labores no pueden exceder de seis (6) horas diarias.

Excepciones en determinadas actividades.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 163. l. 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) Los chóferes mecánicos que presten sus servicios en empresas de transportes de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración.

2. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder los límites señalados en el Artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo, por conducto del Departamento Nacional o de una autoridad delegada, sin pasar de cuatro (4) horas diarias de trabajo suplementario

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

163A. Adicionado.

Excepciones en casos especiales.

Artículo 164. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el Artículo 162 puede ser elevado por orden del patrono y sin permiso de la autoridad, 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.

Descanso en la tarde del sábado.

Artículo 165. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por una hora, bien por acuerdo entre las partes o por disposición del reglamento de trabajo, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso en la tarde del sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Trabajo por turnos.

Artículo 166. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Trabajo sin solución de continuidad.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 167. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el Artículo 162, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesitan ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana

Artículo 167A. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

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

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

Artículo 168. 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.

CAPITULO III
REMUNERACION DEL TRABAJO NOCTURNO Y DEL SUPLEMENTARIO,
Tasas y liquidación de recargos.

Artículo 169. l. 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.

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

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

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

Base del recargo nocturno.

Artículo 170. Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

Salario en caso de turnos.

Artículo 171. Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

CAPITULO IV
TRABAJO DE MENORES DE EDAD
Prohibición del trabajo nocturno

Artículo 172. Prohíbase el trabajo nocturno de menores de diez y seis (16) años, con excepción del servicio doméstico.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

TITULO VII
DESCANSOS OBLIGATORIOS

CAPITULO I
DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO
Norma general.

Artículo 173. El patrono está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus, trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

Remuneración.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 174. 1. El patrono debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del patrono.

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

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

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

Valor de la remuneración.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 175. 1. Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aun en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la Ley señale también como de descanso remunerado.

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

Excepciones.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 176. 1. El trabajo solamente se permite durante los días de descanso obligatorio, 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 labores destinadas a satisfacer necesidades inaplazables, como los servicios públicos, el expendio y la preparación de drogas y alimentos; y

c) En las labores del servicio doméstico y de chóferes particulares.

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

3. El Gobierno puede prohibir o limitar el trabajo dominical en determinadas actividades que se desarrollan en las poblaciones más importantes, cualquiera que sea el número de trabajadores ocupados en cada establecimiento.

Peluquerías y similares

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 177. Los establecimientos de barbería, manicuristas y sus similares, cualquiera que sea el número de sus operarios y que funcionen en las capitales de Departamento o en las ciudades de más de sesenta mil (60.000) habitantes, no pueden ser abiertos al público los domingos.

Salarios variables.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 178. 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.

CAPITULO II
DESCANSO REMUNERADO EN OTROS DIAS DE FIESTA
Días de fiesta. Su remuneración.

Artículo 179. 1. Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso:

Primero de enero,

Primero de mayo,

Veinte de julio,

Siete de agosto,

Doce de octubre,

Once de noviembre, y

Veinticinco de diciembre.

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

Suspensión del trabajo en otros días de fiesta.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 180. Cuando por motivo 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 remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO III
TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO
Remuneración.

Artículo 181. La retribución del trabajo en domingo o días de fiesta de que trata este Título se fija de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Si el trabajador labora la jornada completa, se le paga salario doble.

2. Si labora parte de la jornada, se le paga doblada la parte proporcional del salario.

3. Si con el descanso dominical remunerado coincide una fecha que la Ley señale también como de descanso remunerado, el trabajador sólo tiene derecho a remuneración doble si trabaja

Trabajo excepcional.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 182. 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.

Trabajo habitual.

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 183. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo; deben gozar de un descanso compensatorio remunerado

Técnicos.

Artículo 184. 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 181.

Formas del descanso compensatorio.

Artículo 185. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

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

2. Desde el mediodía o a las trece horas (l pm) del domingo hasta el mediodía o a las trece horas (1 pm) del lunes.

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

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

Artículo 186. 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.

Aviso sobre trabajo dominical.

Artículo 187. 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 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.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

CAPITULO IV
VACACIONES ANUALES REMUNERADAS
Duración.

Artículo 188. 1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

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

Época de vacaciones.

Artículo 189. l. 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.

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

Interrupción.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 190. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Compensación en dinero.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 191. 1. Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.

2. Cuando el contrato de trabajo termina sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas, este derecho se compensa en dinero con la remuneración que debía haberse pagado por vacaciones en el momento de causarse.

Acumulación.

Artículo 192. 1. Las partes pueden convenir en acumular las vacaciones hasta por dos (2) años.

2. 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.

Empleados de manejo.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 193. 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.

Remuneración.

Artículo 194. 1. Cuando el salario no ha sufrido variaciones durante los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones, se toma en cuenta el salario ordinario del momento en que principien.

2. Cuando el salario haya fluctuado en los tres (3) meses anteriores al disfrute de las vacaciones, se toma en cuenta el promedio del salario ordinario devengado en el año inmediatamente anterior.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

TITULO VIII
PRESTACIONES PATRONALES COMUNES

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES
Regla general.

Artículo 195. l. Todos los patronos están obligados a pagar las prestaciones establecidas en este Título, salvo las excepciones que en el mismo se consagran.

2. 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.

Definición de empresa.

Artículo 196. Para los efectos de este Código se entiende por empresa toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades económicas similares, conexas o complementarias, y tengan trabajadores a su servicio.

Definición y prueba del capital de la empresa.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 197. 1. Para los efectos de este Código se entiende por capital de la empresa el valor del patrimonio gravable declarado en el año inmediatamente anterior según prueba que debe presentar el patrono. En caso de no presentarla se presume que tiene el capital necesario para pagar la totalidad de la prestación demandada.

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

Coexistencia de prestaciones.

Artículo 198. 1. La coexistencia de contratos de que trata el Artículo 27 implica la coexistencia de prestaciones.

2. Cuando un trabajador tenga derecho a que varios patronos le concedan una prestación asistencial o en especie, estos patronos tienen que costearla en proporción a los salarios que cada uno le pague al trabajador, pero debe suministrarla aquel patrono que paga el salario más alto, pudiendo repetir contra los demás.

Trabajadores de jornada incompleta.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 199. Los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada.

Fraude a la Ley.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 200. 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.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO II
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
Definición de accidente.

Artículo 201. 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 de la víctima.

Definición de enfermedad profesional.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 202. 1. Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

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

Tabla de Enfermedades Profesionales.

Artículo 203. 1. Se adopta la siguiente Tabla de Enfermedades Profesionales:

1. Carbón: veterinarios, matarifes, carniceros, cuidadores de ganado y curtidores.

2. Actinomicosis: panaderos, molineros de trigo, cebada, avena y centeno, y agricultores.

3. Tétanos: cuidadores de ganado y carniceros.

4. Tuberculosis: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, mineros, sopleteros, caldereros y fogoneros. Tuberculosis de origen traumático (pulmonares, articulares, etc.), debidamente comprobada.

5. Antracosis: carboneros, fogoneros y mineros.

6. Silicosis: mineros, marmoleros, vidrieros, canteros, caleros, afiladores, areneros y trabajadores en fábricas de cementos y cerámica.

7. Siderosis: pulidores y torneros de hierro, herreros.

8. Tabacosis: trabajadores en la industria del tabaco.

9. Dermatitis: causadas por agentes físicos: frío: trabajadores en cámaras frías, etc.; calor: herreros, fundidores, trabajadores en vidrio, etc.; radiaciones solares, radiaciones eléctricas, radio.

10. Otras dermatitis: manipuladores de pintura de colorantes vegetales a base de sales metálicas y de anilina: cocineras, lavaplatos, lavanderas, mineros, blanqueadores de ropa, fotógrafos, albañiles, canteros manipuladores del cemento, ebanistas, barnizadores, desengrasadores de trapo, bataneros, blanqueadores de tejidos por medio de vapores de azufre, curtidores de pieles en blanco, hiladores y colectores de lana, fabricantes de cloro por descomposición eléctrica del cloruro de sodio, manipuladores del petróleo y de la gasolina, manipuladores de la quina, tintoreros, panaderos y cosecheros de caña.

11. Oftalmía eléctrica: trabajadores en soldadura autógena, electricistas.

12, Otras oftalmías producidas: trabajadores en altas temperaturas, hojalateros, herreros, fogoneros, caldereros, etc.

13. Esclerosis del oído medio: trituradores de minerales, talleres de mecánica, tractoristas, martilleros neumáticos.

14. Intoxicaciones ocasionadas por:

a) Amoníaco: letrineros, mineros, fabricantes de hielo y estampadores;

b) Acido fluorhídrico: grabadores;

c) Vapores clorosos: preparación de cloruro de calcio, trabajadores en el blanqueo, preparación del ácido clorhídrico, de cloruro, de la sosa;

d) Anhídrido sulfuroso: fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores y estampadores;

e) Oxido de carbono: caldereros, fundidores de minerales y mineros;

f) Arsénico (arsenicismo): obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales, tintoreros y demás manipuladores de arsénico;

g) Plomo (saturnismo): pintores que usan el albayalde, impresores, manipuladores del plomo y sus derivados, y linotipistas;

h) Mercurio (hidrargirismo): manipulación del mismo;

i) Vapores nitrosos: estampadores;

j) Sulfuro de carbono (sulfocarbonismo): vulcanizadores de caucho, extractores de grasas y aceites;

k) Ácido cianhídrico: mineros, fundidores de minerales, fotógrafos, tintoreros en azul;

1) Carburos de hidrógeno: destilación de petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados;

m) Cromatos y bicromatos alcalinos: en las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, pólvoras, fósforos suecos, en la industria textil para la impermeabilidad de los tejidos;

n) Fósforo (fosforismo): enfermedades causadas por el fósforo blanco y amarillo; caquexia fosforada, y necrosis;

o) Alquitrán, parafina: cáncer epitelial provocado por su manipulación.

15 Enfermedades y lesiones producidas por los rayos X y las sustancias radioactivas: médicos, laboratoristas, enfermeros.

16, Traumatismos: cáncer de origen traumático, tumores de origen traumático, psiconeurosis traumáticas (trabajadores que hayan sufrido traumatismo que originó la enfermedad, por causa o con ocasión del trabajo, siempre que dicho traumatismo no se le haya indemnizado como accidente de trabajo, o se le haya indemnizado sin tomar en cuenta la consecuencia patológica eventual).

17. Higroma de la rodilla: trabajadores habitualmente hincados.

18. Calambres profesionales: escribientes, telegrafistas, pianistas.

2. Esta Tabla puede ser modificada o adicionada, en cualquier tiempo, por el Gobierno.

Presunción de enfermedad profesional.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 204. Solamente las enfermedades contempladas en la Tabla adoptada en el Artículo anterior se presumen profesionales.

Consecuencias.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 205. Las consecuencias de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para los efectos de las prestaciones que se consagran en este Capítulo, son las siguientes:

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

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

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

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

5. Muerte del trabajador.

Prestaciones.

Artículo 206. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales dan lugar a las siguientes prestaciones:

1. Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria hasta por seis (6) meses, 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.

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

a) En caso de Incapacidad temporal, el trabajador tiene derecho a que se le pague el setenta y cinco por ciento (75%) del salario ordinario, mientras dure esa incapacidad y hasta el límite de 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 (1) mes ni superior a veintitrés (23) meses de salario. Esta suma se fija en caso de accidente, de acuerdo con la Tabla de Valuación de Incapacidades que aparece adoptada en el Artículo 211, y en caso de enfermedad profesional, de acuerdo con el grado de incapacidad. Las incapacidades de que trata este ordinal serán fijadas por el médico del patrono y, en caso de controversia, por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y, en su defecto, por los médicos legistas.

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

d) En caso de gran invalidez el trabajador tiene derecho a una suma equivalente a treinta (30) meses de salario.

e) En caso de muerte se paga una suma equivalente a veinticuatro (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 existiera ninguna de las personas a que se refieren los incisos anteriores, la suma se paga los ascendientes legítimos, por iguales partes; y si hubiere uno solo de ellos, a éste se paga toda la suma.

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

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

Primeros auxilios.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 207. 1. El patrono debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima.

2. Todo patrono debe tener en su establecimiento los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencia en casos de accidente o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación que dicte la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial.

Asistencia inmediata

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 208. El patrono debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica y farmacéutica necesaria

Contratación de la asistencia.

Artículo 209. 1. 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.

2. En caso de que con peligro para la vida del lesionado o enfermo y por culpa del patrono se retrase el suministro de la asistencia médica, farmacéutica, hospitalaria o quirúrgica del trabajador, aquél está obligado a pagar a éste una multa de diez pesos ($10) por cada día de retardo.

Oposición del trabajador a la asistencia.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 210. 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 esa negativa,

Valuación de incapacidades permanentes de accidentes de trabajo.

Artículo 211. 1. Se adopta la siguiente Tabla de Valuación de Incapacidades resultantes de accidentes de trabajo:

Tabla de Valuación de Incapacidades producidas por accidentes de trabajo**.**

GRUPO I Cabeza y cráneo.

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

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

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

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

5. Pérdida de más de cuatro (4) piezas dentarias, una vez terminado el trabajo de prótesis que el patrono debe suministrar obligatoriamente: 8%.

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

7. Pérdida del maxilar inferior: 70%

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

24. Pérdida parcial de la bóveda craneana, de origen traumático, según la extensión de las lesiones: 25% a 55%.

25. Epilepsia consecutiva a grave traumatismo craneano, siempre que se compruebe la ausencia de antecedentes epilépticos: 80%.

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

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

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

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

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

GRUPO II Tórax y tronco.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

GRUPO III Miembro superior izquierdo.

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

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

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

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

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

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

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

5. Pérdida anatómica o funcional de dos (2) dedos de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 15%.

6. Pérdida anatómica o funcional de tres (3) dedos de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 20%

7. Pérdida anatómica o funcional de cuatro (4) dedos de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 25%.

8. Pérdida anatómica o funcional del pulgar de la mano izquierda: 15%.

9. Pérdida anatómica o funcional del pulgar y de cualquier otro dedo de la mano izquierda: 25%.

10. Pérdida anatómica o funcional de todos los dedos de la mano izquierda: 40%.

11. Anquilosis por artritis post traumática de cualquiera de las articulaciones interfalangianas, o de las metacarpo falangianas, de los dedos de la mano izquierda con excepción del pulgar: 2%.

12. Luxación irreductible, metacarpo falangiana de cualquier dedo de la mano izquierda, con excepción del pulgar: 2%.

13. Fractura mal consolidada de cualquier metacarpiano de la mano izquierda, con repercusión sobre la fisiología del dedo correspondiente: 2%

14. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos izquierdos con leve repercusión sobre la fisiología de la mano: 10%.

15. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos izquierdos con grave repercusión sobre la fisiología de la mano: 20%.

16. Luxación irreductible metacarpo falangiana del pulgar de la mano izquierda: 5%.

17. Anquilosis por artritis post traumática de la articulación interfalangiana o de la metacarpo falangiana del pulgar de la mano izquierda: 5%.

18. Fractura defectuosamente consolidada de los huesos del puño izquierdo, sin anquilosis pero con alteración leve de la fisiología del puño o de la mano: 5%,

19. Fractura, defectuosamente consolidada, de los huesos del antebrazo izquierdo, pero sin complicaciones graves sobre la fisiología del antebrazo del puño o de la mano: 5%.

20. Enfermedad de Dupuytren, benigna, de la mano Izquierda. (Contracción de la aponeurosis palmar de origen traumático): 5%.

21. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos de la mano izquierda con leve alteración de la fisiología de la mano: 10 %.

22. Fractura de Colles, mal consolidada, del antebrazo izquierdo: 10%.

23. Fractura mal consolidada de los huesos del codo izquierdo sin anquilosis, y con leve limitación del juego de la articulación: 10%.

24. Fractura mal consolidada de la clavícula o de los huesos del hombro izquierdo, con repercusión leve sobre la fisiología de la articulación: 10%.

25. Luxación recidivante del hombro izquierdo, de origen traumático: 15%.

26. Fractura mal consolidada de los huesos del antebrazo izquierdo, con abolición de los movimientos de supinación y pronación: 10%.

27. Anquilosis por osteoartritis de la articulación del puño izquierdo: 15%.

28. Limitación de los movimientos del codo izquierdo por luxación o fractura: 20%.

29. Parálisis de los nervios mediano o cubital izquierdos, producida por fracturas complicadas o por neuritis traumáticas, que ocasionan la parálisis de la región correspondiente de la mano: 25%.

30. Anquilosis del codo izquierdo, en buena posición: 25%.

31. Pseudo artrosis por fracturas de los huesos del antebrazo izquierdo: 25%.

32. Parálisis de los nervios mediano y cubital izquierdos, producida por fracturas complicadas o por neuritis traumáticas, que ocasionan la parálisis de la mano: 30%.

33. Anquilosis de la articulación del codo izquierdo, en mala posición, por osteoartritis traumática: 30%.

34. Anquilosis de la articulación del hombro izquierdo, por osteoartritis traumática: 30%.

35. Luxación irreductible del hombro izquierdo: 35 %.

36. Pseudo artrosis por fractura del húmero izquierdo, 40%.

37. Pérdida anatómica, por amputación quirúrgica o traumática, por sección de la región palmar de la mano izquierda: 45%.

38. Pérdida anatómica, por amputación quirúrgica o traumática, de toda la mano izquierda: 50%.

39. Parálisis del nervio radial izquierdo, producida por neuritis traumática, luxación mal corregida del hombro, callos viciosos de las fracturas del húmero, que ocasionan la parálisis de la región correspondiente del antebrazo y de la mano: 50%.

40. Amputación quirúrgica o traumática del antebrazo izquierdo, a nivel de su tercio medio: 55%.

41. Pérdida anatómica de la mano y todo el antebrazo izquierdo hasta el codo: 65 %. .

42. Pérdida anatómica de todo el miembro superior izquierdo: 75%.

GRUPO IV - Miembro superior derecho**.**

1. Pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal de cualquier dedo de la mano derecha, con excepción del pulgar: 4 %.

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

2. Pérdida anatómica o funcional de las dos (2) últimas falanges de cualquier dedo de la mano derecha, con excepción del pulgar: 10%.

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

3. Pérdida anatómica o funcional de la falange ungueal del pulgar de la mano derecha: 10%.

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

4. Pérdida anatómica o funcional de un dedo de la mano derecha, con excepción del pulgar: 15%.

5. Pérdida anatómica o funcional de dos (2) dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar: 20%.

6. Pérdida anatómica o funcional de tres (3) dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar: 25%.

7. Pérdida anatómica o funcional de cuatro (4) dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar: 35%.

8. Pérdida anatómica o funcional del pulgar de la mano derecha: 25%.

9. Pérdida anatómica o funcional del pulgar y de cualquier otro dedo de la mano derecha: 35 %.

10. Pérdida anatómica o funcional de todos los dedos de la mano derecha: 50%.

11. Anquilosis por artritis post traumática de cualquiera de las articulaciones interfalangianas o de las metacarpo falangianas de los dedos de la mano derecha, con excepción del pulgar: 5%.

12. Luxación irreductible metacarpo falangiana de cualquier dedo de la mano derecha, con excepción del pulgar: 5%.

13. Fractura mal consolidada de cualquier metacarpiano de la mano derecha, con repercusión sobre la fisiología del dedo correspondiente: 5%.

14. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos derechos, con leve repercusión sobre la fisiología de la mano: 15%.

15. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos derechos, con grave repercusión sobre la fisiología de la mano: 30%.

16. Luxación irreductible metacarpo falangiana del pulgar de la mano derecha: 10%.

17. Anquilosis por artritis post traumática de la articulación interfalangiana o de la metacarpo falangiana del pulgar de la mano derecha: 10%.

18. Fractura defectuosamente consolidada de los huesos del puño derecho, sin anquilosis pero con leve alteración de la fisiología del puño o de la mano: 10%.

19. Fractura defectuosamente consolidada de los huesos del antebrazo derecho, pero sin complicaciones graves sobre la fisiología del antebrazo, del puño o de la mano: 15%.

20. Enfermedad de Dupuytren, benigna, de la mano derecha. (Contracción de la aponeurosis palmar, de origen traumático): 10%.

21. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos de la mano derecha, con leve alteración de la fisiología de la mano: 15%.

22. Fractura de Colles, mal consolidada, del antebrazo derecho: 18%.

23. Fractura mal consolidada de los huesos del codo derecho, sin anquilosis y con leve limitación del juego de la articulación: 20 %.

24. Fractura mal consolidada de la clavícula o de los huesos del hombro derecho, con repercusión leve sobre la fisiología de la articulación: 20%.

25. Luxación recidivante del hombro derecho, de origen traumático: 18%.

26. Fractura mal consolidada de los huesos del antebrazo derecho, con abolición de los movimientos de supinación y pronación: 24 %.

27. Anquilosis por osteoartritis de la articulación del puño derecho: 25%.

28. Limitación de los movimientos del codo derecho, por luxación o fractura: 30%.

29. Parálisis de los nervios mediano o cubital derechos, producida por fracturas complicadas o por neuritis traumática que ocasionan la parálisis de la región correspondiente de la mano: 35%.

30. Anquilosis del codo derecho, en buena posición: 35%.

31. Pseudo artrosis, por fractura de los huesos del antebrazo derecho: 38%.

32. Parálisis de los nervios mediano y cubital derechos, producida por fracturas complicadas o por neuritis traumáticas, que ocasionan la parálisis de la mano: 45%.

33. Anquilosis de la articulación del codo derecho, en mala posición, por osteoartritis traumática: 45%.

34. Anquilosis de la articulación del hombro derecho, por osteoartritis traumática: 45%.

35. Luxación irreductible del hombro derecho: 45%.

36. Pseudo artrosis por fractura del húmero derecho: 50%.

37. Pérdida anatómica, por amputación quirúrgica o traumática, por sección de la región palmar de la mano derecha: 55%.

38. Pérdida anatómica por amputación quirúrgica o traumática de toda la mano derecha: 59%.

39. Parálisis del nervio radial derecho, producida por neuritis traumática, luxación mal corregida del hombro, callos viciosos de las fracturas del húmero, que ocasionan la parálisis de la región correspondiente del antebrazo y de la mano: 60%.

40. Amputación quirúrgica o traumática del antebrazo derecho, a nivel del tercio medio: 65%.

41. Pérdida anatómica de la mano y todo el antebrazo derechos, hasta el codo: 75%.

42. Pérdida anatómica de todo el miembro superior derecho: 80%.

GRUPO V Miembros inferiores.

1. Pérdida anatómica de un artejo del pie derecho o izquierdo, con excepción del grueso artejo: 2%.

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

2. Pérdida anatómica de dos (2) artejos del pie derecho o izquierdo, con excepción del grueso artejo: 8 %.

3. Pérdida anatómica de tres (3) artejos del pie derecho o izquierdo, con excepción del grueso artejo: 12%.

4. Pérdida anatómica de cuatro (4) artejos del pie derecho o izquierdo, con excepción del grueso artejo: 18%.

5. Pérdida anatómica del grueso artejo del pie derecho o izquierdo: 5%.

6. Pérdida anatómica o funcional del grueso artejo y de cualquier otro artejo del pie derecho o izquierdo: 10%.

7. Pérdida anatómica o funcional del grueso artejo y de dos (2) artejos más del pie derecho o izquierdo: 14%.

8. Pérdida anatómica o funcional del grueso artejo y tres (3) artejos más del pie derecho o izquierdo: 19%.

9. Pérdida de cinco (5) artejos del pie derecho o izquierdo: 25%.

10. Pérdida parcial del pie derecho o izquierdo, por amputación quirúrgica o traumática, a nivel de la articulación tarso metatarsiana: 35%.

11. Pérdida parcial del pie derecho o izquierdo, por amputación quirúrgica o traumática, a nivel de la articulación mediotarsiana: 40%.

12. Pérdida anatómica completa del pie derecho o izquierdo: 50%.

13. Disminución leve de los movimientos de la articulación del cuello del pie derecho o izquierdo, por fractura o artritis post traumática: 5%.

14. Fractura de Dupuytren, defectuosamente consolidada, con repercusión leve sobre los movimientos del pie derecho o izquierdo: 5%.

15. Retracción incompleta del tendón de Aquiles, izquierdo o derecho: 5%.

16. Anquilosis por osteoartritis post traumática de la articulación del cuello del pie derecho o izquierdo: 15%.

17. Sección completa del tendón de Aquiles derecho o izquierdo: 25%.

18. Sección de los tendones de la pierna derecha o izquierda, con defectuosa posición del pie: 30%.

19. Callo exuberante y doloroso de una fractura de los huesos de la pierna derecha o izquierda, sin lesiones articulares funcionales del pie: 5%.

20. Acortamiento de la pierna derecha o izquierda, de uno a cuatro centímetros, por fractura mal consolidada, sin lesiones articulares ni atrofia muscular marcada: 15%.

21. Fractura mal consolidada de la pierna derecha o izquierda, con defectuosa posición del pie: 30%.

22. Amputación quirúrgica o traumática de la pierna derecha o izquierda, sin interesar la rodilla: 55%.

23. Limitación de los movimientos de la rodilla derecha o izquierda, por luxación o fractura: 20%.

24. Anquilosis por osteoartritis traumática de la rodilla derecha o izquierda, en buena posición: 30%.

25. Anquilosis de la rodilla derecha o izquierda, por osteoartritis traumática en mala posición: 45%.

26. Acortamiento de más de cuatro centímetros del miembro inferior derecho o izquierdo, por fractura consolidada en mala posición: 25%.

27. Parálisis del nervio crural derecho o izquierdo, por sección o por neuritis traumática, que produce la parálisis de la región correspondiente del muslo y de la pierna: 35%.

28. Parálisis del nervio ciático, derecho o izquierdo, por sección o por neuritis traumática que produce la parálisis de la región correspondiente de la pierna y del pie: 45%.

29. Pseudo artrosis del fémur derecho o izquierdo, consecutiva a una fractura: 45%.

30. Pérdida anatómica del miembro inferior derecho o izquierdo, por amputación a nivel del tercio medio del muslo: 70%. .

31. Pérdida anatómica del miembro inferior derecho o izquierdo, por amputación completa: 80 %.

32. Pérdida anatómica de los dos miembros inferiores: 98%.

33. Pérdida anatómica de uno de los miembros inferiores y del miembro superior izquierdo: 96%.

34. Pérdida anatómica de uno de los miembros inferiores y del miembro superior derecho: 100%.

A los porcentajes de disminución de la capacidad laboral, anotados en los Grupos de la Tabla anterior, corresponderán las siguientes indemnizaciones:

De 1% a 3% 1 mes.

De 4% a 8% 2 meses.

De 9% a 13% 3 meses.

De 14% a 18% 4 meses.

De 19% a 23% 5 meses.

De 24% a 28% 6 meses.

De 29% a 33% 7 meses.

De 34% a 38% 8 meses.

De 39% a 43% 9 meses.

De 44% a 48% 10 meses.

De 49% a 53% 11 meses.

De 54% a 58% 12 meses.

De 59% a 63% 13 meses.

De 64% a 68% 14 meses.

De 69% a 72% 15 meses.

De 73% a 75% 16 meses.

De 76% a 78% 17 meses.

De 79% a 81% 18 meses.

De 82% a 84% 19 meses.

De 85% a 87% 20 meses.

De 88% a 90% 21 meses.

De 91% a 93% 22 meses.

De 94% a 96% 23 meses

De 97% a 100% 24 meses:

2. Esta Tabla podrá ser modificada o adicionada, en cualquier tiempo, por el Gobierno

Aplicación de la Tabla.

Artículo 212. En la aplicación de la Tabla adoptada en el Artículo anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Cuando el trabajador padezca varias lesiones por causa de un accidente, que no estén clasificadas conjuntamente en ninguno de los grupos, se acumulan las prestaciones, pero sin que la cuantía total exceda de veintitrés (23) meses de salario.

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

3. Cuando la lesión o perturbación funcional tenga influencia especial sobre el oficio habitual del trabajador, la prestación puede ser aumentada, pero sin que la cuantía total exceda de veinticuatro (24) meses de salario, y el aumento se hará por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, previo estudio del grado de alteración de la habilidad profesional del lesionado.

Casos no comprendidos en la Tabla.

Artículo 213. Los casos no comprendidos en la Tabla adoptada en el Artículo 211 serán calificados por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, y en su 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

Pago de la prestación por muerte.

Artículo 214. 1. La calidad de beneficiario de la prestación establecida en el ordinal e) del Artículo 206 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 quiénes 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 aparecieren otros beneficiarios, aquellos que hubieren recibido

el valor de la prestación están solidariamente obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan.

2. Antes de hacerse el pago de la prestación el 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.

3. En el caso del último inciso del ordinal e) del artículo 206, la dependencia económica se acredita por los medios probatorios ordinarios.

Muerte posterior al accidente o enfermedad.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 215. 1. El patrono a cuyo servicio se realizó el riesgo debe pagar la prestación por muerte, cuando ésta ocurriere como consecuencia y efecto natural del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, dentro de los tres (3) años siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional, pero las sumas que se hubieren pagado por razón de incapacidad permanente parcial o total se descuentan de la prestación por muerte.

2. No se aplica el inciso anterior cuando el trabajador falleciere estando asegurado por cuenta de otra empresa.

Seguro de vida como prestación por muerte.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 216. En lugar de la prestación a que se refiere el ordinal e) del Artículo 206, el patrono obligado al pago del seguro de vida colectivo sólo debe a los beneficiarios de ese seguro, como prestación por la muerte del trabajador, el valor doblado del seguro de vida, hasta un máximo de treinta y seis (36) meses de salario, sin exceder de veinticuatro mil pesos ($ 24.000), quedando así exento de toda otra prestación por incapacidad o muerte por razón de accidente, enfermedad y seguro de vida.

Estado anterior de salud.

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 217. La existencia de una entidad patológica anterior (idiosincrasia, taras, discrasias, intoxicaciones, enfermedades crónicas, etc.) no es causa para la disminución de la prestación.

Culpa del patrono.

Artículo 218. Cuando exista culpa suficientemente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del

monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.

Calificación de incapacidades.

Artículo 219. 1. Los facultativos contratados por los patronos están obligados:

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

b) Al terminar la atención médica, o cuando la incapacidad temporal se prolongue por más de seis meses, a calificar la incapacidad que pueda resultar.

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

2. 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, el cual es de obligatoria aceptación.

Salario base para las prestaciones.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 220. 1. 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.

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

Seguro por riesgos profesionales.

Artículo 221. 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

Aviso al Juez sobre la ocurrencia del accidente.

Artículo 222. 1. Para los efectos de información en la controversia a que pueda dar lugar el accidente, cualquiera 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, quiénes lo presenciaron, el nombre de la víctima, el salario que devengaba el día del accidente, y la descripción de la lesión o perturbación, firmada por el facultativo que asista al trabajador.

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

Aviso que debe dar el accidentado

Artículo 223. 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 lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.

Revisión de la calificación.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 224. Dentro de los tres (3) años subsiguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional, y en caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador puede solicitar la revisión de la calificación de la incapacidad si ésta se ha agravado, a efecto de obtener el aumento de la prestación que corresponda al grado de agravación de la incapacidad primitivamente fijada.

Exoneración de pago.

Artículo 225. 1. 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 la familia, su cónyuge y sus descendientes.

b) A los trabajadores accidentales o transitorios.

c) A los talleres de artesanos qué, 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 226 a 228, según su capital.

d) Al servicio doméstico.

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

Empresas de capital inferior a diez mil pesos ($ 10.000).

Empresas de capital mayor de diez mil pesos ($ 10.000) y menor de cincuenta mil pesos ($50.000).

Artículo 226. Las empresas de capital inferior a diez mil pesos ($ 10.000) no están obligadas por las normas de este Capítulo; pero en caso de accidente de trabajo o ataque súbito de enfermedad profesional, están en la obligación de prestar los primeros auxilios y suministrar el tratamiento y medicinas de urgencia, así como los medios necesarios para el traslado del trabajador al puesto de socorro, hospital o servicio médico más cercano. También están en la obligación de pagar las dos terceras (2/3) partes del salario en los casos de incapacidad temporal, hasta por tres (3) meses.

Artículo 227. 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 1 del Artículo 206, hasta por seis (6) meses.

Empresas de capital mayor de cincuenta mil pesos ($ 50.000) y menor de ciento veinticinco mil ($125.000).

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 228. 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 1 y 2, letra a) del Artículo 206 y a las establecidas en el ordinal 2, letras b) a e) del mismo artículo, pero disminuidas en un cincuenta por ciento (50%). Esta disminución se aplica también en el caso del Artículo 216.

CAPITULO III
AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL
Valor del auxilio.

Artículo 229. 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 primeros noventa (90) días, y la mitad del salario por el tiempo restante.

Salario variable.

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 230. 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.

Excepciones.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 231. Las normas de este Capítulo no se aplican:

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.

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.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO IV
CALZADO Y OVEROLES PARA TRABAJADORES
Suministro de calzado.

Artículo 232. 1. Todo patrono que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes debe suministrar cada seis (6) meses, los días 30 de junio y 20 de diciembre, en forma gratuita, un par de zapatos de cuero o caucho, a todo trabajador cuya remuneración sea inferior a ciento veintiún pesos ($ 121) mensuales.

2. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que al vencimiento de cada período semestral haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del patrono.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 233. Al trabajador de remuneración superior a ciento veintiún pesos ($ 121) y que tenga hijos o personas a cuya subsistencia deba atender, según la Ley, y atienda efectivamente, se le toma en cuenta la cantidad de siete pesos ($ 7) por cada uno de sus hijos o de tales personas, y esa suma se resta de su salario. Si la cantidad restante resultare inferior a ciento veintiún pesos ($ 121) mensuales, el trabajador disfruta de las prestaciones establecidas en el Artículo anterior.

Suministro de overoles.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 234. Todo patrono que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes debe suministrar cada seis meses, los días 30 de junio y 20 de diciembre, en forma gratuita, un overol o vestido adecuado para el trabajo que desempeñe, a todo trabajador que se halle en las condiciones de salario a que se refieren los dos artículos anteriores.

Uso de los zapatos y overoles.

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 235. El trabajador queda obligado a destinar a su uso personal el calzado y los overoles que le suministre el patrono, y en el caso de que así no lo hiciere, éste quedará eximido de hacerle el suministro por el período semestral siguiente.

Prohibición de la compensación en dinero.

Artículo 235A. Adicionado.

Artículo 236. Queda prohibido a los patronos pagar en dinero las prestaciones establecidas en este Capítulo.

Reglamentación.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 237. 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 LA MATERNIDAD Y PROTECCION DE MENORES
Descanso remunerado en la época del parto.

Artículo 238. 1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de ocho semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

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

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Descanso remunerado en caso de aborto.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 239. 1. 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, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el Artículo anterior.

2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al 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.

Descanso remunerado durante la lactancia.

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 240. 1. El patrono está en la obligación de conceder la trabajadora dos descansos, de veinte (20) minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho

concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad. .

2. 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.

3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

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

Prohibición de despedir.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 241. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

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

3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado.

Permiso para despedir.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 242. 1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período del 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.

2. 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 63 y 64. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

Conservación del puesto.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 243. El patrono está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este Capítulo, o que se encuentre incapacitada por enfermedad

relacionada con el embarazo

Trabajos prohibidos.

Artículo 244. Queda prohibido emplear mujeres embarazadas y menores de diez y seis años en trabajos peligrosos, insalubres, o que requieran grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en los trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas.

Artículo 245. En caso de que el patrono no cumpla con la obligación de otorgar los descansos remunerados de que tratan los artículos 238 y 239, la trabajadora tiene derecho, como indemnización, al doble de la remuneración de los descansos no concedidos.

Certificados médicos.

Artículo 246. 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.

Salas cunas.

Artículo 247. 1. En las empresas en donde presten servicios más de cincuenta (50) trabajadoras, el patrono está en la obligación de fundar y sostener una sala cuna destinada a los hijos menores de dos (2) años de dichas trabajadoras.

2. Los patronos de distintas fábricas pueden asociarse para establecer salas cunas centrales.

3. Las salas cunas de que trata este Artículo deben tener servicio médico y enfermera permanente para el cuidado y alimentación de los niños, y están bajo la vigilancia de los Ministerios del Trabajo e Higiene, a los cuales deben rendir todos los informes que les sean solicitados.

4. Los patronos pueden celebrar contratos con los centros de Protección Infantil de carácter oficial, para que presten a los hijos de sus trabajadoras los servicios de que trata este artículo.

Cómputo del número de trabajadoras.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 248. Para el cómputo del número de trabajadoras de que trata el Artículo anterior se tomará en cuenta el total de las que presten sus servicios en una misma empresa, aun cuando el trabajo se desarrolle en distintos establecimientos o locales de un mismo lugar.

CAPITULO VI
GASTOS DE ENTIERRO DEL TRABAJADOR
Regla general.

Artículo 249. 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.

Salario variable.

Artículo 250. En caso de que el trabajador no tuviere salario fijo se aplica la norma del Artículo 230.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

CAPITULO VII
AUXILIO DE CESANTIA
Regla general.

Artículo 251. 1. 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, que se presten con posterioridad a la vigencia de este Código, salvo las excepciones que se establecen a continuación.

2. Cada tres (3) años de servicios prestados dentro de un mismo contrato de trabajo, el trabajador adquiere el derecho al auxilio de cesantía correspondiente a este período, pero sólo puede exigir en ese momento su pago, en los casos de los artículos 258, inciso 3, y 260.

3. La cesantía de cada período trienal no se pierde aunque en los tres (3) años subsiguientes el trabajador incurra en causal que determine la pérdida del derecho a cesantía conforme al Artículo siguiente.

Pérdida del derecho.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 252. Cuando el contrato de trabajo termina por decisión unilateral del patrono con fundamento en alguna de las causales que se enumeran en el Artículo 63 y en las causales 2, 3 y 4 del Artículo 64, el trabajador pierde el derecho al auxilio de cesantía correspondiente al último lapso anterior a tres (3) años.

Excepciones a la regla general.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 253. El Artículo 251 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.

Cesantía restringida.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 254. Los criados domésticos, los trabajadores de empresas industriales o comerciales de capital inferior a veinticinco mil pesos ($ 25.000) y los trabajadores de empresas agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a ochenta mil pesos ($80.000), 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.

Retención.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 255. En caso de delitos contra el patrono o contra los directores o trabajadores del establecimiento por causa o con ocasión del trabajo, así como en el caso de graves daños causados al patrono o al establecimiento, el patrono puede retener el correspondiente auxilio de cesantía hasta que la justicia decida sobre la indemnización que el trabajador deba pagar, a la cual se aplica en primer término el auxilio retenido.

Salario base de liquidación.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 256. 1. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el promedio mensual de lo devengado por el trabajador como salario, en el último año de servicio o en todo el tiempo de trabajo si fuere menor.

2. Cuando el salario fijo se hubiere mejorado en los tres (3) últimos meses, se toma este salario fijo más el promedio mensual de todo lo demás devengado como salario en el último año, o en todo e tiempo de trabajo si fuere menor.

3. El promedio mensual a que se refiere este Artículo se obtiene sumando lo devengado por el trabajador en los últimos trescientos sesenta y cinco (365) días de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor, dividiendo en seguida esas sumas por trescientos sesenta y cinco (365) en el primer caso, o por él número de días de todo el tiempo de servicio en el segundo, y, finalmente, se multiplica el resultado por treinta (30).

Prohibición de pagos parciales.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 257. 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.

Excepciones de la regla anterior.

Artículo 258. 1. No obstante lo dispuesto en el Artículo anterior, los trabajadores tienen derecho a que se les pague definitivamente su auxilio de cesantía, por todo el tiempo de servicios prestados, aun antes de la terminación del contrato de trabajo y sin que por ello se produzca su extinción, siempre y cuando hayan prestado sus servicios a un mismo patrono durante seis (6) años o más.

2. Después de efectuado el pago parcial y definitivo del auxilio de cesantía de conformidad con el inciso 1 de este artículo, el trabajador vuelve a adquirir el derecho al pago de esta prestación, en los mismos términos, cada vez que tenga seis (6) o más años de servicio prestado al mismo patrono.

3. En todo caso, las partes pueden acordar el pago parcial y definitivo del auxilio de cesantía, cuando el trabajador cumpla un periodo de tres (3) años de servicio.

4. El pago del auxilio de cesantía que se haga de conformidad con este Artículo no está sujeto a posterior revisión, salvo en los casos de error, siendo entendido que por el tiempo que comprenda esa liquidación, el patrono queda exonerado de toda obligación para con el trabajador en cuanto a cesantía

Trabajadores llamados a filas.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 259. 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 5 del Artículo 52.

Financiación de viviendas.

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 260. 1. Los patronos pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantía o anticipos de ese mismo auxilio con destino a la adquisición de vivienda con su terreno, o a la de terreno solamente, o a la construcción de vivienda o a su refacción, o a la liberación de gravámenes hipotecarios sobre su casa o lote.

2. Los trabajadores tienen derecho a exigir el pago parcial y definitivo de la cesantía que se liquide conforme al Artículo 263, para los fines indicados en el inciso anterior.

3. El patrono puede transferir a terceros los créditos a que se refiere el inciso 1 de este artículo, con las garantías que a su favor haya establecido el trabajador.

4. Los préstamos, anticipos y pagos a que se refiere este artículo, deben ser aprobados por el respectivo Inspector del Trabajo, y en su defecto por el Alcalde Municipal, con conocimiento de causa y previa demostración de que van a ser dedicados a los fines que en el inciso 1 se enumeran.

Patrimonio de familia.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 261. Las casas de habitación adquiridas por el trabajador con el auxilio de cesantía, en todo o en parte, no constituyen por ese solo hecho patrimonio familiar inembargable.

Muerte del trabajador.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 262. Cuando el trabajador muera sin que se le haya pagado el valor del auxilio trienal de cesantía, ya consolidado, de que trata el Artículo 251, dicho auxilio se pagará a las personas enumeradas en el ordinal e) del Artículo 206, en el orden de exclusión y preferencia que allí se indica y previa la presentación de pruebas y publicación de avisos establecidos en el Artículo 214.

Liquidación especial por servicios anteriores a este Código.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 263. Respecto al auxilio de cesantía por trabajo anterior a la vigencia de este Código se procederá a hacer una liquidación especial según las siguientes reglas:

1. Todo patrono debe liquidar la cesantía de todos sus trabajadores el día anterior a aquel en que entre en vigencia el presente Código; como si en ese día se hubiesen extinguido todos los contratos de trabajo por retiro voluntario del trabajador, y aplicando en cada caso el estatuto o estatutos que en ese momento correspondan.

2. La liquidación de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico también debe efectuarse aún por lapsos inferiores a cinco años de trabajo, estimando sus contratos como terminados por despido injustificado.

3. Esta liquidación no pone fin a los contratos de trabajo existentes, ni hace exigible en es momento la suma determinada como cesantía, la que se pagará a la terminación del respectivo contrato o antes cuando lo acuerden las partes o en los casos del Artículo 260.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

TITULO IX
PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES

CAPITULO I
INTRODUCCION
Regla general.

Artículo 264. 1. 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. .

2. Las pensiones de jubilación, el auxilio de invalidez y el seguro de vida colectivo obligatorio dejarán de estar a cargo de los patrones 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 JUBILACIÓN
Derecho a la pensión.

Artículo 265. 1. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos ($ 800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, y que carezca de medios suficientes para su congrua subsistencia, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o pensión de vejez.

2. El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicios.

Congrua subsistencia.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 266. 1. Se entiende que el trabajador dispone de medios suficientes para su congrua subsistencia cuando deriva o llega a derivar renta de su propio peculio o por su propia actividad en cuantía igual o mayor a la de la pensión de jubilación que le corresponda o llegara a corresponderle. En estos casos el trabajador no tiene derecho a la pensión o puede suspenderse su pago hasta cuando se demuestre que los motivos de la suspensión han desaparecido

2. No se toma en cuenta para los efectos de este Artículo el solo uso o goce de la casa propia del trabajador.

Congelación del salario base.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 267. Si después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, se mantiene, prorroga o renueva el respectivo contrato de trabajo, las modificaciones que tenga el salario durante el periodo posterior no se toman en cuenta para el cómputo de la pensión de jubilación, sino solamente para efectos de la liquidación de la cesantía correspondiente

Valor.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 268. 1. La pensión de jubilación o vejez consiste en un porcentaje del promedio mensual del salario devengado por el trabajador en los seis (6) últimos años, de acuerdo con la siguiente tabla:

Tabla para liquidar la pensión de jubilación o vejez.

A un salario promedio mensual hasta de $ 100 corresponde el 85% como pensión mensual.

A un salario promedio mensual excedente de $ 100 hasta $ 300, corresponde el 80% como pensión mensual.

A un salario promedio mensual excedente de $ 300 hasta $ 500, corresponde el 70% como pensión mensual.

A un salario promedio mensual excedente de $ 500 hasta $ 800, corresponde el 60% como pensión mensual.

A un salario promedio mensual excedente de $ 800 hasta $ 1.000, corresponde el 55% como pensión mensual.

A un salarial promedio mensual excedente de $ 1.000 hasta $ 1.500, corresponde el 45% como pensión mensual.

A un salario promedio mensual excedente de $ 1.500 corresponde el 35% como pensión mensual.

2. La pensión mensual vitalicia de jubilación o vejez no podrá en ningún caso ser inferior a sesenta pesos ($ 60) ni exceder de seiscientos pesos ($600).

Desde cuándo se debe.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 269. La pensión vitalicia de jubilación se debe desde la fecha en que el trabajador la solicite, siempre que en esa fecha reúna los requisitos del Artículo 265. Si la solicitud la hace cuando esté al servicio de la empresa sólo se deberá la pensión desde el día de su retiro.

Procedimiento.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 270. Las empresas obligadas a pagar jubilación deben señalar en reglamento especial el procedimiento para obtener el reconocimiento de la pensión, las condiciones exigidas por este Código para tener derecho a ella y la tabla que en este mismo estatuto se fija para determinar su monto.

Archivos de las empresas.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 271. 1. Las empresas obligadas al pago de la jubilación deben conservar en sus archivos los datos que permitan establecer de manera precisa el tiempo de servicio de sus trabajadores, y los salarios devengados.

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

Prueba de la supervivencia.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 272. 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.

Incompatibilidad con trabajos remunerados.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 273. El pago de la pensión de jubilación es incompatible con la prestación de servicios personales a otro patrono y con el desempeño de empleos o cargos públicos remunerados. Si no obstante, se presta el servicio, el pago de la pensión debe suspenderse por todo el tiempo que ese nuevo trabajo dure. .

Concurrencia con cesantía.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 274. 1. La pensión de jubilación y la cesantía de períodos consolidados no son incompatibles.

2. Cuando se haya hecho anticipos, liquidaciones parciales o préstamos, que correspondan a períodos no consolidados, en el momento del retiro del trabajador, éste debe devolver la suma recibida por esos conceptos en cuotas mensuales equivalentes al veinte por ciento (20%) de cada pensión mensual.

Pensión después de quince (15) años de servicio.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 275. 1. Todo trabajador comprendido por este Capítulo que sea despedido sin justa causa después de quince (15) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a que su patrono le pague una pensión mensual vitalicia equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de la pensión de jubilación que le hubiere correspondido en caso de reunir todos los requisitos para gozar de esta última.

2. Esta pensión especial principia a pagarse cuando el trabajador despedido llegue a los cincuenta (50) años de edad, pero su derecho a ella debe reclamarlo dentro del término de un (1) año contado a partir del despido

Ferroviarios.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 276. Lo dispuesto en este Capítulo no se aplica a los trabajadores ferroviarios que en cuanto a jubilación se regirán por el estatuto especial que posteriormente se dicte. Mientras tanto, continúan rigiendo las

disposiciones vigentes en la .actualidad.

Trabajadores bancarios.

Artículo 277. Los servicios prestados a distintas empresas bancarias se acumularán para el cómputo del tiempo en relación con la jubilación en dichas empresas, y el pago de la pensión correspondiente se distribuirá entre éstas en proporción al tiempo servido y al salario o remuneración devengados en cada una.

Radiooperadores.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 278. Los radiooperadores que presten servicios a los patronos de que trata este Capítulo tienen derecho a la pensión de jubilación aquí regulada, después de veinte (20) años continuos o discontinuos de trabajo, cualquiera que sea su edad, pero los servicios en dicho lapso deben haber sido prestados en la actividad de operador de radio exclusivamente

Otras excepciones.

Artículo 279. Lo dispuesto en el Artículo anterior se aplica a los aviadores de empresas comerciales, a los trabajadores de empresas mineras de socavón, y a los dedicados a labores que requieran altas temperaturas, como trabajadores de calderas, fundidores y trabajadores de soldadura tanto eléctrica como autógena.

Pensión con quince (15) años de servicio y cincuenta (50) años de edad.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 280. Los trabajadores que hayan servido no menos de quince (15) años continuos en las actividades indicadas en los dos artículos anteriores, tienen derecho a la jubilación al llegar a los cincuenta (50) años de edad, siempre que en esa fecha se encuentran al servicio de la respectiva empresa.
Artículo 281. 1. Los profesionales y ayudantes de establecimientos particulares dedicados al tratamiento de la tuberculosis tienen derecho a la pensión de jubilación al cumplir quince (15) años de servicios continuos, cualquiera que sea su edad.

2. Si el servicio ha sido discontinuo la pensión se reconoce después de haber completado veinte (20) años de servicio y cincuenta (50) años de edad.

Noción de continuidad.

Artículo 282. La continuidad o discontinuidad a que aluden los artículos 278, 279, 280 y 281, no se refiere al contrato de trabajo sino a la actividad o profesión de que se trate.

Suspensión y retención.

Artículo 283. 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.

Pensión en caso de muerte.

Artículo 284. 1. La viuda y los hijos menores de diez y ocho (18) años de los jubilados que fallezcan tienen derecho a recibir la mitad de la respectiva pensión durante dos (2) años, contados desde la fecha del fallecimiento, cuando el trabajador haya adquirido el derecho dentro de las normas de este Código, lo esté disfrutando en el momento de la muerte, y siempre que aquellas personas no dispongan de medios suficientes para su congrua subsistencia.

2. Esta pensión se distribuye así: en concurrencia de viuda con hijos, la primera recibe una mitad y los segundos la otra mitad; si hay hijos naturales, cada uno de éstos empresa de transportes de cualquier clase, sea cual fuere lleva la mitad de la cuota de uno legítimo; a falta de hijos todo corresponde a la viuda, y en defecto de ésta todo corresponde a los hijos.

3. A falta de viuda y de huérfanos, tienen derecho por mitades, a la pensión de que trata este artículo, los padres o los hermanos inválidos o las hermanas solteras del fallecido, siempre que no disfruten de medios suficientes para su congrua subsistencia y hayan dependido exclusivamente del jubilado.

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

5. Los beneficiarios de que trata este Artículo gozarán de este derecho con la sola comprobación del parentesco mediante las copias de las respectivas partidas civiles o eclesiásticas y la prueba sumaria de que llenan los demás requisitos.

Seguros.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 285. Autorizase a las empresas obligadas al pago de la jubilación de que trata este Capítulo para que contraten el pago de las pensiones de jubilación con compañías aseguradoras de reconocida solvencia, establecidas en el país y aceptadas por la Superintendencia Bancaria, pero la responsabilidad de esta obligación queda, en todo caso, a cargo del respectivo patrono.

CAPITULO III
AUXILIO DE INVALIDEZ
Derecho al auxilio.

Artículo 286. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos ($ 800.000) o superior, durante quince (15) años o más, continuos o discontinuos anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, que sea declarado inválido, tiene derecho a un auxilio de invalidez según las disposiciones siguientes, siempre que los tres (3) últimos años de servicio sean continuos.

Definición.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 287. Se entiende por inválido, para los efectos del auxilio consagrado en el Artículo anterior, el trabajador que por enfermedad no profesional o por lesión distinta de accidente de trabajo o por debilitamiento de las condiciones físicas o intelectuales, no provocados intencionalmente, se encuentre incapacitado para procurarse una remuneración mayor de un tercio (1/3) de la que estuviere devengando al sobrevenirle la invalidez.

Clasificación.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 288. La invalidez puede ser temporal o permanente, como en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, según los cuatro (4) primeros ordinales del Artículo 205.

Prestaciones.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 289. 1. El auxilio de Invalidez consiste:

1. En asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria, en la forma prevista en el ordinal 1 del Artículo 206.

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

a) En caso de invalidez temporal, dos terceras (2/3) partes del salario ordinario mientras dure esa incapacidad y hasta por seis (6) meses

b) En caso de invalidez permanente parcial, una suma de uno a diez (1 a 10) meses de salario, que graduará el médico al calificar la invalidez.

c) En caso de invalidez permanente total, sin que el trabajador haya llegado a los cincuenta (50) años de edad, 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.

d) En caso de gran invalidez, el trabajador tiene derecho a una pensión mensual de invalidez equivalente a la de jubilación o vejez, cualquiera que sea su edad, durante treinta (30) meses. Si cumpliere cincuenta y cinco (55) años de edad dentro de este tiempo, la pensión se convertirá en pensión de jubilación o vejez.

2. Si al sobrevenir la invalidez hubiere llegado o pasare de los cincuenta (50) años de edad, la pensión mensual de invalidez será igual a la de jubilación o vejez, cualquiera que sea su edad, durante treinta (30) meses. Si cumpliere cincuenta y cinco (55) años de edad, dentro de este tiempo, la pensión se convertirá en pensión de jubilación o vejez.

Valor de la pensión.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 290. La pensión mensual de invalidez no podrá en ningún caso ser inferior a sesenta pesos ($ 60) ni exceder de seiscientos pesos ($ 600).

Declaratoria y calificación.

Artículo 291. Para la declaratoria de invalidez y su calificación se procede en la misma forma que para los casos de enfermedades profesionales en lo pertinente.

Pago de la pensión.

Artículo 292. 1. La pensión de invalidez se paga provisionalmente durante el primer año de incapacidad, pudiendo examinarse periódicamente al inválido con el fin de descubrir las incapacidades en evolución, evitar la simulación y controlar su permanencia. Vencido ese año se practicará examen médico y cesará la pensión si el inválido ha recuperado más de la tercera parte de su primitiva capacidad de ganancia.

2 Sin embargo, puede cancelarse la pensión en cualquier tiempo en que se demuestre que el inválido ha recuperado más de la tercera parte de su primitiva capacidad de ganancia.

Tratamiento obligatorio.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 293. 1. Es obligatorio para el inválido el tratamiento prescrito, especialmente el quirúrgico, cuando de acuerdo con la apreciación médica conduzca a la curación.

2. La renuencia injustificada a cumplir con las prescripciones médicas priva del auxilio de invalidez.

Recuperación o reeducación.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 294. 1. La empresa puede procurar la recuperación o reeducación de sus trabajadores inválidos, a su costo, a fin de habilitarlos para desempeñar oficios compatibles con su categoría anterior en la misma empresa, con su estado de salud y con sus fuerzas y aptitudes y para obtener una remuneración igual a la de ocupaciones semejantes en la misma empresa o en la región.

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

3. Si lograda la recuperación o reeducación, según dictamen médico, el interesado se niega a trabajar en la empresa, en las condiciones establecidas en el inciso 1, o si se opone a la recuperación o reeducación, se extingue el derecho al auxilio de invalidez.

Incompatibilidad con el auxilio por enfermedad.

Artículo 295. Al declararse por el médico el estado de invalidez, cesan las prestaciones por enfermedad y empezarán a pagarse las correspondientes al auxilio de invalidez.

Incompatibilidad con cesantía y jubilación.

Artículo 296. La pensión de invalidez excluye la cesantía de periodos no consolidados y la pensión de jubilación.

Congrua subsistencia.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 297. El auxilio de invalidez en dinero no se debe cuando el inválido disponga de medios suficientes para su congrua subsistencia, como se prevé para la jubilación en el Artículo 266.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO IV
ESCUELAS Y ESPECIALIZACION
Escuelas primarias.

Artículo 298. 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.

Estudios de especialización técnica.

Artículo 299. Las empresas de que trata el Artículo anterior están obligadas a costear permanentemente estudio 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).

Escuelas de alfabetización.

Artículo 300. Toda empresa está obligada a establecer y sostener una escuela de alfabetización por cada cuarenta (40) niños, hijos de sus trabajadores.

Reglamentación.

Artículo 301. El Gobierno dictará las medidas necesarias para el cumplimiento de las disposiciones del presente Capítulo.

CAPITULO V.

SEGURO DE VIDA COLECTIVO OBLIGATORIO
Empresas obligadas.

Artículo 302. Toda empresa de carácter permanente que tenga una nómina de salario de mil pesos ($ 1.000) mensuales o mayor, 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.

Nómina.

Artículo 303. Para los efectos del Artículo anterior se toma en cuenta el promedio mensual de la nómina de salarios en el año anterior al fallecimiento del trabajador, y en caso de lapso menor de actividades de la empresa, el promedio mensual de salarios en ese tiempo.

Carácter permanente.

Artículo 304. 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.

Valor.

Artículo 305. El valor del seguro de cada trabajador es igual a un (1) mes de salario por cada año de servicios, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, liquidado en la misma forma como se liquida el valor del auxilio de cesantía, sin que sea inferior en ningún caso a doce (12) meses de salario ni superior a veinticuatro (24) meses, ni exceda de doce mil pesos ($ 12.000), salvo en el caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional de que trata el Artículo 216.

Beneficiarios.

Artículo 306. Son beneficiarios forzosos del seguro de vida la viuda y los hijos menores de diez y ocho (18) años del trabajador fallecido, y, a falta de viuda y huérfanos, los padres y los hermanos menores de diez y ocho (18) años, siempre que hubieren dependido exclusivamente de! asegurado, todo de acuerdo con las siguientes reglas:

1. La viuda recibirá una mitad del seguro y los hijos legítimos y naturales, la otra mitad, concurriendo cada uno de estos últimos con la mitad de la cuota de uno legítimo. Si no hubiere viuda, el seguro corresponderá a los hijos, legítimos y naturales, en la proporción indicada. Si no hubiere hijos menores de diez y ocho (18) años, llevará el valor del seguro la viuda.

2. A falta de viuda e hijos, el seguro se dividirá por partes iguales entre los padres legítimos o naturales y los hermanos legítimos menores de diez y ocho (18) años, siempre que hubieren dependido económicamente y de modo exclusivo del asegurado.

3. 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 diez y ocho (18) años o estuviere incapacitado en forma permanente para trabajar. Si hubiere varias personas en estas circunstancias, la indemnización se dividirá entre ellas por partes iguales.

Demostración del carácter de beneficiario y pago del seguro

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 307. La demostración del carácter de beneficiario y el pago del seguro se harán en la siguiente forma:

1. El carácter de beneficiario del seguro se acreditará mediante la presentación de las copias de las respectivas partidas eclesiásticas o de los registros civiles que acreditan el parentesco, o con las pruebas supletorias que admite la Ley, más una información sumaria de testigos que demuestre quiénes son los únicos beneficiarios, declarándolos por su número y nombre y la razón de serlo.

2. Si se trata de beneficiarios designados libremente, se acreditará su carácter de tales con la designación que hubiere hecho el asegurado, según el Artículo 312, y con una información sumaria de testigos que establezca la inexistencia de beneficiarios forzosos.

3. En caso de beneficiarios por razón de dependencia económica del asegurado, su edad se acreditará con las copias de las partidas eclesiásticas o civiles o con las pruebas supletorias legales, y su dependencia económica del asegurado fallecido, con una información sumaria de testigos.

4. Establecida la calidad de beneficiario, por cualquiera de los medios indicados en este artículo, la empresa dará un aviso público en el que conste el nombre del trabajador fallecido y el de las personas que se hayan presentado a reclamar el valor del seguro y la calidad en que lo hacen, con el fin de permitir que todo posible beneficiario se presente a reclamar.

5. Este aviso debe darse en uno de los periódicos del domicilio de la empresa por dos (2) veces a lo menos, o en donde no existieren publicaciones periódicas, por medio de una nota dirigida al Alcalde Municipal, quien la dará a conocer por bando en dos (2) días de concurso.

6. Treinta (30) días después de la fecha del segundo aviso sin que dentro de 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.

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

Controversias entre beneficiarios.

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 308. Cuando durante el término del aviso o emplazamiento que la empresa debe efectuar para hacer el pago, según el Artículo anterior, se suscitaren controversias acerca del derecho de los reclamantes, promovidas por personas que acrediten ser beneficiarios del seguro, la empresa sólo estará obligada a. hacer el pago cuando se le presente en copia debidamente autenticada la sentencia judicial definitiva que haya decidido a quién corresponde el valor del seguro.

Causas de exclusión.

Artículo 309. 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

Coexistencia de seguros.

Artículo 310. Si un trabajador fallecido figurare como asegurado por dos (2) o más empresas, sin que coexistan varios contratos de trabajo, sólo aquella en donde prestaba sus servicios al tiempo de la muerte o la última en donde los prestó está obligada al pago del seguro.

Cesación del seguro.

Artículo 311. 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

Designación de beneficiarios

Artículo 312. 1. 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 303, y, en defecto de éstos, el de la persona o personas a quienes designe voluntariamente y la proporción en que los instituye.

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

La empresa como aseguradora.

Artículo 313. 1. 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 de Trabajo.

2. Este permiso sólo se concederá después de una información completa acerca de la capacidad financiera y la seriedad de la empresa y una vez que esta otorgue caución ante la autoridad administrativa del Trabajo y por el monto que el Ministerio del ramo señale, para responder por el pago de los seguros que deban cubrirse. La resolución que concede el permiso se publicará en el Diario Oficial, dentro de los noventa (90) días siguientes, y sólo surte efecto a partir de esa publicación.

3. Las empresas que estén autorizadas para asumir el carácter de aseguradoras de sus trabajadores, tienen la obligación de permitir a las autoridades del Trabajo la revisión de las cuentas relativas al pago de seguros debidos, y, si omiten el pago oportuno de uno de éstos, se les suspenderá la autorización correspondiente, además de la imposición de las sanciones pecuniarias a que haya lugar de acuerdo con este Código, y, en caso necesario, el Ministerio del Trabajo les hará efectiva la caución constituida.

Sustitución de permisos anteriores

Artículo 314. 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.

Seguro en compañías

Artículo 315. 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.

Certificado

Artículo 316. 1. Las empresas que estén obligadas al pago del seguro deben expedir a cada uno de sus trabajadores un certificado sobre lo siguiente:

1. Fecha de su expedición.

2. La obligación de pagar el seguro.

3. 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.

4. Nombre del trabajador asegurado y fecha de su ingreso a la empresa, expresando claramente día, mes y año.

5. Bases para la liquidación del seguro de acuerdo con el Artículo 305.

6. Nombre 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 306 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.

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

8. Extinción del seguro a la terminación del contrato, salvo en los casos y por el tiempo señalados en el Artículo 311.

2. 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 (1) para la empresa y el otro para el asegurado, y no está sujeto a impuestos de timbre nacional.

Pignoración para vivienda

Artículo 317. El trabajador puede dar su seguro de vida en garantía de préstamos que le otorgue la empresa para la financiación de su vivienda, y en este caso se aplicarán también las disposiciones del Artículo 260.

Muerte por accidente o enfermedad profesional.

Artículo 318. 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 216.

Incompatibilidad con cesantía.

Artículo 319. El seguro de vida es incompatible con el auxilio de cesantía de períodos no consolidados.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO VI
PRIMA DE SERVICIOS
Principio general.

Artículo 320. 1. 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 (20) 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 (20) 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.

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

Carácter jurídico.

Artículo 321. La prima anual no es salario, ni se computará como factor del salario en ningún caso.

Primas convencionales y reglamentarias.

Artículo 322. Las empresas que por pactos, convenciones colectivas, fallos arbítrales 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 CONSTRUCCIÓN
Definiciones.

Artículo 323. 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 valor de la obra o actividad, el valor de su presupuesto o de su costo total estimado pericialmente.

Cesantía y vacaciones.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 324. 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 cualquier causa.

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.

Asistencia médica.

Artículo 325. 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 par tres (3) meses, además del auxilio monetario correspondiente. Esta asistencia sólo se debe desde cuando la prescriba el médico del patrono o empresa, y, en su defecto, un médico oficial.

Empresas constructoras.

Artículo 326. Los trabajadores de empresas constructoras gozan de los derechos consagrados en el presente Capítulo, sea cual fuere el valor de la obra o actividad.

Suspensión del trabajo por lluvia.

Artículo 327. 1. 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.

2. La suspensión de 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.

CAPITULO VIII
TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PETROLEOS
Definición.

Artículo 328. Se entiende por empresa de petróleos la que tiene por objeto la exploración y explotación de yacimientos o depósitos de hidrocarburos y sus derivados, comprendiéndose en esta última actividad la distribución, transporte y expendio de dichos productos.

Habitaciones y saneamiento.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 329. 1. Toda empresa de petróleos está en la obligación de construir habitaciones para sus trabajadores de acuerdo con los preceptos higiénicos que dicte el Ministerio del Trabajo, tomando en cuenta las condiciones especiales que exijan el clima y el suelo de cada región y la profilaxis de las enfermedades endémicas y epidémicas.

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

Alimentación. Costo de la vida.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 330. 1. Las empresas de petróleos deben suministrar a sus trabajadores residentes en los lugares de exploración y explotación, excepto a los urbanos, alimentación sana y suficiente que se computará como parte del salario. En los contratos de trabajo, en las libretas y en los certificados que expida el patrono se estimará su valor para los efectos correspondientes.

Los trabajadores urbanos de esas empresas tienen derecho a que el salario se fije o reajuste tomando en cuenta el costo de la vida en la región y la índole del trabajo, de modo que puedan proporcionarse una alimentación sana y suficiente, para lo cual pueden pedir la intervención del Inspector del Trabajo respectivo.

Asistencia médica.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 331. 1. Las empresas de petróleos están obligadas a sostener un médico en ejercicio legal de la profesión, si el número de sus trabajadores no pasa de cuatrocientos (400), y uno (1) más por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200).

2. Las empresas que estuvieren obligadas a prestar atención médica a los familiares o personas que dependen económicamente de los trabajadores, deben sostener un médico en ejercicio legal de la profesión por cada ochocientas (800) personas inscritas como tales.

3. Se entiende que una persona depende económicamente del trabajador cuando deriva exclusivamente de éste su subsistencia y vive con él bajo un mismo techo.

Hospitales e higiene.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 332. 1. 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.

2. Los médicos organizarán los servicios del consultorio externo, puestos profilácticos y de socorro, de laboratorio y farmacia, y estudiarán la naturaleza de las afecciones dominantes.

3. Estos hospitales quedan sujetos a la inspección periódica del Ministerio del Trabajo, por conducto de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial.

4. En dichos establecimientos se llevarán libros de estadística, en los que se anotará el movimiento completo de los enfermos, diagnósticos, tratamientos, operaciones que se practiquen, etc. Copia de tales estadísticas se enviarán mensualmente al Ministerio expresado y por el mismo conducto, según los modelos que se prescriban.

Hospitalización.

Artículo 333. Las empresas están obligadas a hospitalizar a todos los trabajadores que lo necesiten.

Enfermos no hospitalizados.

Artículo 334. 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.

Medidas profilácticas.

Artículo 335. 1. Las empresas, por conducto de los médicos y demás personal sanitario, pondrán en práctica las medidas profilácticas ordenadas por el Ministerio del Trabajo, Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, para combatir el paludismo, anemia tropical, disentería, pian y demás endemias tropicales, y las enfermedades llamadas sociales, y para evitar por los medios científicos modernos la viruela, la fiebre amarilla, la difteria, la fiebre tifoidea, y demás enfermedades evitables por la vacunación.

2. Con el fin de evitar que ingresen a trabajar individuos que padezcan enfermedades infecto contagiosas, se practicará por cuenta de la compañía un examen médico, clínico y de laboratorio, a todo el personal que haya de ser contratado. El estado de salud del trabajador, al tiempo del examen de admisión, se hará constar en formulario especial, y una copia de tal constancia se dará al trabajador y otra se enviará al Ministerio mencionado.

Prestaciones en caso de incapacidad.

Artículo 336. 1. En caso de incapacidad para trabajar por enfermedad no profesional, o por lesión distinta de accidente de trabajo, según dictamen médico, las empresas de petróleos tienen las siguientes obligaciones:

a) Prestar a sus trabajadores atención médica completa hasta por seis (6) meses, sin que puedan despedirlos dentro de ese periodo mientras la atención médica sea necesaria; y

b) Pagarles dentro de ese tiempo el auxilio monetario por enfermedad de que trata el Artículo 229.

2. Si vencidos estos seis (6) meses, el trabajador permaneciere incapacitado y requiriere la continuación del tratamiento, las empresas pueden optar entre una de estas alternativas:

a. Continuar prestando al trabajador la atención médica, sin auxilio en dinero, por todo el tiempo que los médicos la consideren necesaria para la curación y recapacitación del trabajador; o

b. Dar por terminado el contrato de trabajo, mediante el pago de las prestaciones sociales correspondientes hasta ese momento, más una indemnización de dos (2) meses de salario como mínimo, y de doce (12) como máximo, de acuerdo con el grado de incapacidad real del paciente, según el dictamen y la fijación que haga el médico.

c. La incapacidad de que trata este Artículo es la ocurrida durante la vigencia del contrato de trabajo, de modo que las deficiencias orgánicas que haya presentado el trabajador al ingresar a la empresa y que se hayan hecho constar en el examen médico de admisión, no darán derecho a indemnización sino exclusivamente a asistencia médica cuando se agraven al servicio de la empresa.

Negativa al tratamiento.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 337. 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 de incapacidad ni al auxilio en metálico de enfermedad, y sólo mediante el pago de sus prestaciones sociales.

Enfermedades venéreas.

Artículo 338. 1. 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 ordinal b) del inciso 1 del Artículo 336.

2. En ningún caso de enfermedades venéreas hay lugar a la indemnización de que trata el numeral 2 del inciso 2 del Artículo 336.

Comisiones de conciliación y arbitraje.

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 339. 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.

Incompatibilidad con el auxilio de invalidez.

Artículo 340. El auxilio de invalidez de que trata el Capítulo III del presente Título y el de incapacidad para trabajadores de empresas de petróleos regulados en este Capítulo, son incompatibles, pero el trabajador puede optar por el que estime más favorable.

Centros Mixtos de Salud.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 341. Las empresas de petróleos pueden celebrar contratos con el Ministerio de Higiene para el establecimiento de Centros Mixtos de Salud en las regiones en donde tengan establecidos trabajos, y bajo la

responsabilidad de tales Centros quedarán prestándose los servicios, de sanidad y de asistencia de que trata el presente Capítulo.

CAPITULO IX
TRABAJADORES DE LA ZONA BANANERA
Asistencia médica.

Artículo 342. 1. Toda empresa agrícola de la Zona Bananera del Departamento del Magdalena que tenga a su servicio más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente tiene como obligación especial la de suministrar asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica, en caso de enfermedad no profesional, y hasta por seis (6) meses, cuando su capital exceda de doscientos mil pesos ($ 200.000), y hasta por tres (3) meses, cuando su capital sea igual o inferior a esa suma.

2. Para estos efectos, las empresas pueden celebrar contratos con el Ministerio de Higiene sobre el establecimiento de Centros Mixtos de Salud.

CAPITULO X
TRABAJADORES DE EMPRESAS MINERAS E INDUSTRIALES DEL CHOCO
Asistencia médica.

Artículo 343. Las empresas mineras e industriales del Departamento del Chocó tienen como obligación especial la de suministrar a sus trabajadores asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria en caso de enfermedad no profesional, hasta por seis (6) meses, cuando su capital exceda de doscientos mil pesos ($ 200.000), y hasta por tres (3) meses, cuando su capital sea igual o inferior a esa suma, debiendo tener un médico en ejercicio legal de la profesión por cada doscientos (200) trabajadores, o fracción no inferior a cincuenta (50).

Incapacidad.

Artículo 344. 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 próximo centro poblado en donde haya médico y hospital oficial.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

CAPITULO XI
TRABAJADORES DE MINAS DE ORO, PLATA Y PLATINO
Definición.

Artículo 345. Para los efectos de este Capítulo se entiende que es empresa minera toda explotación de minerales de oro, plata y platino.

Períodos de pago.

Artículo 346. 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.

Prevención de enfermedades.

Artículo 347. Toda empresa minera debe suministrar, a juicio del médico, preventivo y curativo del paludismo y tratamiento especial a los trabajadores atacados de endemias tropicales.

Higiene.

Artículo 348. Las empresas mineras tienen las obligaciones que sobre higiene del personal y de los campamentos y seguridad de los trabajadores prescriba el Ministerio del Trabajo.

Actividades discontinuas, intermitentes y de simple vigilancia.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 349. Para los efectos del ordinal b) del Artículo 162 y del ordinal c) del Artículo 163, se entiende que ejercitan actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia en las minas, según el caso, los siguientes trabajadores:

1. En todas las minas:

a) Los encargados de las plantas eléctricas.

b) Los vigilantes y capataces de cuadrillas.

c) Los gariteros, sirvientes, pajes, cuidanderos, caseros, arrieros, conductores de vehículos y ayudantes.

d) Los acequieros y los que se ocupan en el sostenimiento de los acueductos que sirven para abastecer de agua a las maquinarias.

2. En las minas de aluvión:

a) Los ocupados en el manejo de elevadores hidráulicos y bombas centrífugas.

b) Los que se ocupan en el manejo de motores hidráulicos y bombas centrífugas.

c) Los encargados de las bombas en los apagues.

d) Los encargados del canalón.

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

3 En las minas de veta:

a) Los encargados de las plantas de cianuración, flotación, amalgamación, tostión y fundición.

b) Los molineros.

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

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO XII
TRABAJADORES DE EMPRESAS AGRÍCOLAS, GANADERAS O FORESTALES
Alojamiento y medicamentos.

Artículo 350. 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 proveerles los medicamentos o medios terapéuticos de urgencia.

Enfermedades tropicales.

Artículo 351. 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.

Reglamentación.

Artículo 352. Los Ministerios del Trabajo e Higiene dictarán las medidas conducentes para el cumplimiento de los dos artículos anteriores.

Local para escuela.

Artículo 353. 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

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO XIII
TRABAJADORES DE EMPRESAS BANCARIAS
Asistencia médica.

Artículo 354. Las empresas bancarias tienen como obligación especial la de suministrar a sus trabajadores asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria en caso de enfermedad no profesional, hasta por seis (6) meses.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO XIV
PATRONOS SIN CARÁCTER DE EMPRESA
Prestaciones sociales.

Artículo 355. 1. Los patronos que ejerciten actividades sin ánimo de lucro, es decir, que no tengan el carácter de empresas, están sujetos a las normas del presente Código; pero en cuanto a las prestaciones de que tratan

los Títulos VIII y IX sólo están obligados al pago de las siguientes: accidente de trabajo, enfermedad profesional, auxilio monetario por enfermedad no profesional, auxilio de cesantía y gastos de entierro.

2. Estas prestaciones se deben en su totalidad sin limitaciones de ninguna clase. No obstante, el Gobierno puede efectuar la clasificación de estos patronos y señalar la proporción o porcentaje de las prestaciones a su cargo.

Cooperativas.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 356. 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.

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

TITULO X
NORMAS PROTECTORAS DE LAS PRESTACIONES

CAPITULO I
IRRENUNCIABILIDAD
Principio general y excepciones.

Artículo 357. Las prestaciones sociales establecidas en este Código, ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables. Se exceptúan de esta regla:

a) El seguro de vida obligatorio de los trabajadores mayores de cincuenta (50) años de edad, los cuales quedan con la facultad de renunciarlo cuando vayan a ingresar al servicio del 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.

Definición y clasificación de invalidez y enfermedad.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 358. 1. Para los efectos del ordinal b) del Artículo anterior se entienden por inválidos o enfermos los trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas, pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo.

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

a) Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas, corregibles o curables por tratamientos adecuados y que afectan transitoriamente su capacidad de trabajo; y

b) Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas definitivas, pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo.

3. Los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo harán, en cada caso particular, la clasificación respectiva de la invalidez o enfermedad del trabajador, y autorizarán las renuncias a que hubiere lugar.

4. Sin estos requisitos, las renuncias no producen ningún efecto.

Prestaciones renunciables.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 359.1.Los trabajadores comprendidos en el ordinal a) del inciso 2 del artículo anterior, pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional establecidos en los artículos 229 y 286, a los cuales tendrían derecho al producirse su incapacidad para el trabajo como consecuencia de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia.

"2. Los trabajadores comprendidos en el ordinal b) del inciso 2 del mismo artículo anterior, pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional y por accidente de trabajo que se produzca como consecuencia directa de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia, y al seguro de vida colectivo obligatorio, en casi de muerte ocurrida por la misma causa.

"3. Todos los trabajadores de que trata el artículo anterior pueden renunciar al auxilio de invalidez establecido en el artículo 287".

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 360. No produce ningún efecto la cesión que haga el trabajador de sus prestaciones.

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

CAPITULO II
INEMBARGABILIDAD
Principio y excepciones.

Artículo 361. 1. Son inembargables las prestaciones sociales, cualquiera que sea su cuantía.

2. Exceptúense de lo dispuesto en el inciso anterior los créditos a favor de las cooperativas legalmente autorizadas y los provenientes de las pensiones alimenticias a que se refieren los artículos 411 y concordantes del Código Civil; pero el monto del embargo o retención no puede exceder del cincuenta por ciento (50%) del valor de la prestación respectiva.

CAPITULO III
PRELACION DE CRÉDITOS
Clasificación.

Artículo 362. Las prestaciones sociales pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

CAPITULO IV
EXENCIÓN DE IMPUESTOS
Norma general.

Artículo 363. Las sumas que reciban los trabajadores por concepto de prestaciones sociales están exentas de todo impuesto.

Causahabientes o beneficiarios.

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 364. Las sumas que reciban los causahabientes o beneficiarios de trabajadores por concepto de prestaciones sociales están exentas de todo impuesto cuando no excedan de cinco mil pesos ($5.000). Cuando excedieren de este límite, el gravamen recaerá sobre el exceso.

TITULO XI
HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO
Locales y equipos.

Artículo 365. Todo patrono o empresa está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores, de conformidad con las normas que sobre el particular establezca la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo.

Reglamento de higiene y seguridad.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 366. 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, 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.

Contenido del reglamento.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 367. El reglamento especial que se prescribe en el Artículo anterior debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos:

1. Protección e higiene personal de los trabajadores.

2. Prevención de accidentes y enfermedades.

3. Servicio médico, sanidad del establecimiento, y salas cunas en su caso.

4. Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres.

5. Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares.

6. Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores.

7. Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras.

8. Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos de materias inflamantes y demás elementos peligrosos.

9. Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales.

Publicación.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 368. Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el Artículo 366, el patrono debe mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo.

Vigilancia, sanciones.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 369. Corresponde al Ministerio del Trabajo, por conducto de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, velar por el cumplimiento de las disposiciones de este Capítulo, atender las reclamaciones de patronos y obreros sobre la trasgresión de sus reglas, prevenir a los remisos, y, en caso de reincidencia o negligencia, imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del trasgresor y la naturaleza de la falta cometida.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

SEGUNDA PARTE
DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

TÍTULO I
SINDICATOS

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES
Derecho de asociación.

Artículo 370. 1. De acuerdo con el Artículo 12, el Estado garantiza a los patronos, 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 de federarse entre sí.

2. Los 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.

Protección del derecho de asociación.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 371. 1. En los términos del Artículo 309 del Código Penal, queda prohibido a teda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

2. Toda persona que por medio de violencias o amenazas atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical, será castigada con una multa de doscientos a dos mil pesos ($200 a $2.000), que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del Trabajo, previa comprobación completa de los hechos. En caso de sobrevenir condenación penal con sanción pecuniaria, se devolverá la multa que se prevé en este inciso.

Actividades lucrativas.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 372. Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro.

Sindicatos de trabajadores, clasificación.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 373. Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

a) De base, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.

b) De industrias, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial.

c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

d) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsiste esta circunstancia.

Sindicatos de base.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 374. A los sindicatos de base corresponde, de preferencia, la representación de sus afiliados en todas las relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones; la designación de comisiones disciplinarias o de reclamos y la de negociadores, de entre sus propios miembros; el nombramiento de conciliadores y de árbitros en su caso; y la celebración de contratos sindicales y de convenciones colectivas de trabajo, para cuyo concierto deben ser consultados los intereses de las respectivas actividades de los asociados. Por lo mismo, dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos (2) o más sindicatos de trabajadores; y si por cualquier motivo llegaren a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir el personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

Libertad de afiliación, altos empleados.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 375. 1. 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.

2. Los estatutos pueden restringir la admisión de altos empleados en los sindicatos de base.

CAPITULO II
ORGANIZACIÓN
Número mínimo de afiliados.

Artículo 376. 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.

Afiliación a varios sindicatos.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 377. Se prohíbe ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad.

Fundación.

Artículo 378. 1. De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben levantar una "acta de fundación" donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, su residencia, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.

2. En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación, y se designará el personal directivo provisional, que debe estar formado por lo menos, por un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario. También se designarán provisionalmente un Tesorero y un Fiscal. Dichos Presidente y Secretario quedarán encargados de hacer todas las gestiones conducentes al reconocimiento de la personería jurídica de la asociación.

Estatutos.

Artículo 379. Los estatutos deben expresar:

1. La denominación del sindicato y su domicilio.

2. Su objeto.

3. Condiciones y restricciones de admisión.

4. Obligaciones y derechos de los asociados.

5. Número, denominación, período y funciones de los miembros de la Directiva Central y de las Seccionales en su caso; modo de integrarlas o elegirlas, reglamento de sus reuniones y causales y procedimiento de remoción.

6. Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.

7. Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.

8. Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.

9. Sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculpados.

10. Épocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones; quórum; debates y votaciones.

11. Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales; para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos.

12. Normas para la liquidación del sindicato.

13. Las demás prescripciones que se estimen necesarias para su funcionamiento.

Notificación.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 380. El Presidente y el Secretario provisionales de todo sindicato de trabajadores en formación deben notificar al respectivo patrono y al Inspector del Trabajo, y en su defecto, al Alcalde del lugar, por comunicación escrita, la voluntad del grupo de constituirse en sindicato, con la declaración de los nombres y datos de identificación de cada uno de los fundadores y de los miembros de la Junta Directiva provisional, clase y objeto de la asociación, y, en su caso, la empresa, establecimiento o institución donde trabajen. El Inspector o Alcalde, a su vez, pasará igual comunicación al patrono inmediatamente.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO III
PERSONERÍA JURÍDICA
Solicitud.

Artículo 381. 1. Para el reconocimiento de la personería jurídica, veinte (20) de los fundadores, cuando menos, por sí o mediante apoderado especial, deben elevar al Ministerio del Trabajo, por conducto del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, la solicitud correspondiente, acompañándola de los siguientes documentos, todo en papel común:

a) Copia del acta de fundación, con las firmas autógrafas de los asistentes y la anotación de sus respectivas cédulas, o de quienes firmen por ellos.

b) Copia del acta de la elección de la Junta Directiva provisional, con los mismos requisitos del ordinal anterior.

c) Copia del acta de la reunión en que fueron aprobados los estatutos.

d) Poder de quien solicite el reconocimiento de la personería jurídica, cuando la solicitud no sea suscrita por veinte (20) asociados directamente. El poder debe ser presentado personalmente por no menos de veinte (20) poderdantes, para su autenticación, ante autoridad competente.

e) Dos copias del acta de fundación, autenticadas por el Secretario provisional.

f) Tres (3) ejemplares de los estatutos del sindicato, autenticados por el Secretario provisional.

g) Nómina de la Junta Directiva provisional, por triplicado, con indicación de la nacionalidad, la profesión u oficio, el documento de identidad y el domicilio de cada director.

h) Nómina completa, del personal de afiliados, por triplicado, con especificación de la nacionalidad, sexo y profesión u oficio de cada uno de ellos.

i) Certificación del correspondiente Inspector del Trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se trata de un sindicato de base que pueda considerarse paralelo; sobre la calidad de patronos o de trabajadores de los fundadores, en relación con la industria o actividad de que se trate o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato; sobre la antigüedad, si fuere del caso, de los directores provisionales en el ejercicio de la correspondiente actividad, y sobre las demás circunstancias que estime conducentes. En los lugares en donde no haya Inspección del Trabajo, la certificación debe ser expedida por la primera autoridad política y refrendada por el Inspector del Trabajo más cercano.

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

Tramitación.

Artículo 382. Recibida la solicitud por el Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, éste dispone de un término máximo de quince (15) días para revisar la documentación acompañada, examinar los estatutos y formular a los interesados las observaciones pertinentes.

Reconocimiento.

Artículo 383. 1. El Ministerio del Trabajo reconocerá la personería jurídica, salvo el caso de que los estatutos del sindicato sean contrarios a la Constitución, a las Leyes o a las buenas costumbres o contravenga disposiciones especiales de este Código.

2. El Ministerio, dentro de los quince (15) días siguientes al recibo del expediente, dictará la resolución sobre reconocimiento o denegación de la personería jurídica, indicando en el segundo caso las razones de orden legal o las disposiciones de este Código que determinen la negativa.

Publicación de la resolución.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 384. La resolución sobre reconocimiento de la personería jurídica del sindicato debe ser publicada por cuenta de éste, una sola vez, en el Diario Oficial, y surte sus efectos quince (15) días después de la publicación.

Presentación del "Diario Oficial".

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 385. Es obligación de todo sindicato, tan pronto como sea publicada la resolución que le reconoce su personería jurídica, remitir al Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical un ejemplar del Diario Oficial

en que aparezca la publicación correspondiente.

Modificación de los estatutos.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 386. Toda modificación a los estatutos debe ser aprobada por la asamblea general del sindicato y remitida al Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, con tres (3) copias del acta de la reunión donde se hagan constar las reformas introducidas firmadas por todos los asistentes. El Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical emitirá concepto en los quince (15) días siguientes, y dentro de un término igual, el Ministerio aprobará u objetará la reforma, indicando en el segundo caso las razones de orden legal.

Validez de la modificación.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 387. Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez sin la aprobación del Ministerio del Trabajo; una vez aprobada se harán las anotaciones del caso en los respectivos expedientes

Cambios en la Junta Directiva.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 388. Cualquier cambio, total o parcial, en la Junta Directiva de un sindicato debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el Artículo 380. Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún electo.

Efecto jurídico de la personería.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 389. 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 tenga el reconocimiento de su personería jurídica y sólo durante la vigencia de este reconocimiento.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

CAPITULO IV
FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES
Funciones en general.

Artículo 390. Son funciones principales de todos los sindicatos:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, horarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa;

2. Propulsar el acercamiento de patronos y trabajadores sobre bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la Ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general;

3. Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan;

4. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos y ante terceros;

5. Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los patronos y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación;

6. Promover la educación técnica y general de sus miembros;

7. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;

8. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a. los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos;

9. Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo; y

10. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

Otras funciones.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 391. Corresponde también a los sindicatos:

1. Designar de entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorios, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden;

2. Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los 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;

3. Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar; y

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

Atención por parte de las autoridades y patronos.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 391A. Adicionado.

Artículo 392. Las funciones señaladas en los dos artículos anteriores y que deban ejercerse ante las autoridades y los patronos implican para éstos la obligación correlativa de atender oportunamente a los representantes del sindicato, sus apoderados y voceros.

Atribuciones exclusivas de la asamblea.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 393. Son de atribución exclusiva de la asamblea general los siguientes actos: la modificación de los estatutos; la fusión con otros sindicatos; la afiliación a federaciones o confederaciones y el retiro de ellas; la sustitución en propiedad de los directores que llegaren a faltar, y la destitución de cualquier director; la expulsión de cualquier afiliado; la fijación de cuotas extraordinarias; la aprobación del presupuesto general; la determinación de la cuantía de la caución del Tesorero; la asignación de los sueldos; la aprobación de todo gasto mayor de mil pesos ($1.000); la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los patronos a más tardar dos 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.

Prueba del cumplimiento de disposiciones legales o estatutarias.

Artículo 394. El cumplimiento de la norma consignada en el Artículo que antecede, así como el de las demás disposiciones legales o estatutarias que requieran un procedimiento especial o una mayoría determinada, se acredita con la copia de la parte pertinente del acta de la respectiva reunión.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

CAPITULO V
PROHIBICIONES Y SANCIONES
Libertad de trabajo.

Artículo 395. Los sindicatos no pueden coartar directa o indirectamente la libertad de trabajo.

Prohibiciones.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 396. Es prohibido a los sindicatos de todo orden:

a) Intervenir en la política partidista o en asuntos religiosos, haciéndose representar en convenciones o directorios políticos o en congresos o congregaciones confesionales, subvencionando partidos políticos o cultos religiosos o lanzando oficialmente candidaturas a cargos de elección popular, todo expulsión por causales previstas en los estatutos y plena ello sin menoscabo de los derechos políticos ni de la libertad de conciencia, de cultos, de reunión o de expresión que corresponden a cada uno de los asociados en particular;

b) Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de mente comprobadas;

c) Aplicar cualesquiera fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la asociación o que, aun para esos 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.

Sanciones.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 397. 1. Cualquier violación de las normas del presente Titulo será sancionada así:

1. 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 del Trabajo prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije;

2. Si la infracción ya se hubiere cumplido, o si hecha la prevención anterior no se atendiere, el Ministerio del Trabajo procederá, previa la suficiente comprobación, a imponer la

a) Multas hasta de quinientos pesos ($500), en primera sanción o las sanciones siguientes, en su orden, así: término;

b) Si a pesar de la multa el sindicato persistiere en la violación, podrá suspender en sus cargos sindicales a los miembros responsables de la directiva, mientras se mantenga la trasgresión;

c) En caso de que la violación continúe, sin que haya sido operante la sanción, podrá disponer la suspensión de la personería del sindicato por el tiempo que la trasgresión subsista; y

d) En último término, podrá solicitar de la justicia del Trabajo la cancelación de la personería, la disolución y liquidación del sindicato.

2. Las solicitudes de cancelación de personerías, disolución y liquidación de sindicatos, se formularán ante el Juez del Trabajo del domicilio del sindicato o del Circuito Civil, en su defecto, de acuerdo con el Artículo 13 del Código Procesal del Trabajo, y se tramitarán conforme al procedimiento ordinario señalado en el Capítulo XIV de ese Código, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 144 del mismo.

3. Las suspensiones de que tratan los ordinales b) y c) del presente Artículo se levantarán tan pronto como cese la infracción que les dio origen.

4. 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

Sanciones a los directores.

Artículo 398. Si el acto u omisión constitutivo de la trasgresión es imputable a alguno o algunos de los directores o afiliados de un sindicato, y lo hayan ejecutado invocando su carácter de tales, el funcionario administrativo del Trabajo, previa comprobación que por si mismo haga del hecho, requerirá al sindicato para que aplique al responsable o a los responsables las sanciones disciplinarlas 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
RÉGIMEN INTERNO
Nombre social.

Artículo 399. 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.

Edad mínima.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 400. Pueden ser miembros de un sindicato todos los trabajadores mayores de catorce (14) años.

Nacionalidad.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 401. 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

Reuniones de la asamblea.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 402. La asamblea general debe reunirse por lo menos cada seis (6) meses.

Quórum de la asamblea.

Artículo 403. Ninguna asamblea general puede actuar válidamente sin el quórum estatutario, que no será inferior a la mitad más uno (1) de los afiliados; además, solamente se computarán los votos de los socios presentes.

Representación de socios en la asamblea.

Artículo 404. 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.

Requisitos para los miembros de la Junta Directiva.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 405. 1. 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.

2. 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.

Empleados directivos.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 406. No pueden formar parte de la Junta Directiva de un sindicato de base, ni ser designados funcionarios del sindicato, los afiliados que, por razón de sus cargos en la empresa, representen al patrono o tengan funciones de dirección o de confianza personal o puedan fácilmente ejercer una indebida coacción sobre sus compañeros. Dentro de este número se cuentan los gerentes, subgerentes, administradores, jefes de personal, secretarios privados de la Junta Directiva, la gerencia o la administración, directores de departamentos (ingeniero jefe, médico jefe, asesor jurídico, directores técnicos, etc.), y otros empleados semejantes. 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.

Período de directivas.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 407. 1. El período de las directivas sindicales no puede ser menor de seis meses, con excepción de la directiva provisional, cuyo mandato no puede prolongarse por más de treinta (30) días, contados desde la publicación oficial del reconocimiento de la personería jurídica, pero el mismo personal puede ser elegido para el período reglamentario. Esto no limita la libertad del sindicato para remover, en los casos previstos en los estatutos, a cualesquiera miembros de la Junta Directiva, ni la de éstos para renunciar sus cargos; los suplentes entran a reemplazarlos por el resto del período.

2. Si dentro de los treinta (30) días de que habla este artículo, la junta provisional no convocare a asamblea general para la elección de la primera junta reglamentaria, un número no menor de quince (15) afiliados puede hacer la convocación.

Elección de directivas.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 408. Cuando la elección de una directiva sindical no pueda acogerse por unanimidad, es forzoso elegirla por votación secreta en papeleta escrita y aplicando el sistema del cuociente electoral para asegurar la representación de las minorías, so pena de nulidad.

Constancia en el acta, votación secreta.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 409. 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 presentes 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.

Libros.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 410. 1. 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.

2. En todos los libros que deben llevar los sindicatos se prohíbe arrancar, sustituir o adicionar hojas, hacer enmendaduras, entrerrenglonaduras, raspaduras o tachaduras; cualquiera omisión o error debe enmendarse mediante anotación posterior. Toda infracción a estas normas acarreará al responsable una multa de dos pesos ($2) a cincuenta pesos ($50), que impondrá el Inspector del Trabajo en favor del sindicato, y además, la mitad de la misma sanción, también en favor del sindicato, a cada uno de los directores y funcionarios sindicales que habiendo conocido la infracción no la hayan castigado sindicalmente o no la hayan denunciado al Inspector del Trabajo.

Presupuesto.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 411. El sindicato, en asamblea general, votará el presupuesto de gastos para períodos no mayores de un año, y sin autorización expresa de la misma asamblea no puede 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 de cincuenta pesos ($50), con excepción de los sueldos asignados en el presupuesto, requiere la aprobación previa de la Junta Directiva; los que excedan de doscientos pesos ($200), sin pasar de un mil pesos ($ 1.000), 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 d e un mil pesos ($ 1.000), aunque estén previstos en el presupuesto, la refrendación de la asamblea general, por las dos terceras (2/3) partes 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.

Caución del Tesorero.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 412. El Tesorero de todo sindicato debe prestar en favor de éste una caución para garantizar el manejo de los fondos. La cuantía y forma de la misma serán señaladas por la asamblea general, y una copia del documento en que ella conste será depositada en el Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical

Depósito de los fondos.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 413. Los fondos de todo sindicato deben mantenerse en algún banco o caja de ahorros, salvo la cantidad para gastos cuotidianos menores que autoricen los estatutos y que no puede exceder en ningún caso de cincuenta pesos ($ 50). Todo giro y toda orden de pago deben estar necesariamente autorizados por las firmas conjuntas del Presidente, el Tesorero y el Fiscal.

Contabilidad.

Artículo 414. La contabilidad de los sindicatos se rige por las normas que al efecto dicte el Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, además de las reglas peculiares que los estatutos prescriban o que sus directivas acuerden.

Expulsión de miembros.

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 415. 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.

Separación de miembros.

Artículo 416. 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

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 416A. Adicionado.

Retención de cuotas sindicales.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 417. 1. Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar, con el voto de las dos terceras (2/3) partes de sus miembros, que los patronos respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquéllos deben contribuir, pero la retención de las cuotas extraordinarias debe ser autorizada por los trabajadores mismos, por escrito. Si los trabajadores, en cualquier momento y por razón de retiro del sindicato o de expulsión de él, cesaren en su obligación de pagar las cuotas, deben dar aviso de ello por escrito al patrono,

y desde ese aviso en adelante el patrono dejará de deducirlas aunque no haya recibido información del sindicato, quedando a salvo el derecho de éste, en caso de información falsa del trabajador.

2. Para que haya lugar a la deducción de cuotas ordinarias, el sindicato debe entregar a la empresa los siguientes documentos:

a) Copia de lo pertinente del acta de la asamblea general del sindicato en que haya sido autorizada la retención por el voto de las dos terceras (2/3) partes del número total de afiliados; la copia del acta debe estar acompañada de la lista de todos los concurrentes;

b) Nómina, por duplicado, certificada por el Presidente, el Secretario y el Fiscal del sindicato, de todos los afiliados cuyas inscripciones aparezcan vigentes en la época de la autorización, a los cuales se les hará la retención, aunque hayan votado contra dicha autorización o expresen su voluntad de que no se les siga reteniendo;

c) Para quienes ingresen al sindicato posteriormente, boletines de altas, certificados en la forma indicada en el aparte anterior.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

CAPITULO VII
DISOLUCIÓN Y LIQUIDACIÓN
Casos de disolución.

Artículo 418. 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.

Liquidación.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 419. 1. Al disolverse un sindicato, federación o confederación, el liquidador designado por los afiliados o por el Juez aplicará los fondos existentes, el producto de los bienes que fuere indispensable enajenar, y el valor de los créditos que recaude, en primer término 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 sus cuotas ordinarias aportadas.

2. Cuando se trate de disolución de un sindicato y éste hubiere estado afiliado a una federación o confederación, el liquidador debe admitir la intervención simplemente consultiva de un delegado de ella en sus actuaciones

Adjudicación del remanente.

Artículo 420. 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

Aprobación oficial.

Artículo 421. 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
Definición.

Artículo 422. Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, trasladados, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo.

Trabajadores amparados.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 423. Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de la notificación prevista en el Artículo 380, hasta quince (15) días después de la publicación, en el Diario Oficial, del reconocimiento de la personería jurídica, sin pasar de tres (3) meses;

b) Los trabajadores distintos de los fundadores que con anterioridad a la concesión de la personería jurídica ingresen al sindicato en formación, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la Junta Directiva Central de todo sindicato, federación y confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de las subdirectivas o comités seccionales de los sindicatos previstos en los respectivos estatutos, y que actúen en Municipio distinto de la sede de la Directiva Central sin pasar del mismo número, sin que pueda existir más de una subdirectiva o comité seccional en cada Municipio. Este amparo se hará efectivo desde cuando sea notificada la elección en la forma prevista en los artículos 380 y 388, por el tiempo que dure el mandato y tres (3) meses más.

Miembros de la Junta Directiva amparados.

Artículo 424. 1. 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.

2. 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 380 y 388. 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.

3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando del 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.

Suspensión y despido de trabajadores amparados.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 425. 1. El patrono puede suspender provisionalmente a cualquier trabajador amparado por el fuero, por justa causa, siempre que llene estos requisitos: que en el término de la distancia y dos (2) días hábiles más, a partir del día de la suspensión, presente solicitud de autorización para el despido definitivo, ante el respectivo Juez del Trabajo; y que, con dicha solicitud, deposite el valor de quince (15) días de salario del trabajador suspendido, como caución inicial que puede ser aumentada por estimación del Juez, para garantizar que pagará al trabajador los salarios correspondientes al periodo de la suspensión, si no prospera la autorización de despido definitivo.

2. El Juez, previo el trámite previsto en el Código Procesal del Trabajo, autorizará el despido definitivo si se comprobare la justa causa invocada por el patrono. Si lo negare, declarará en la sentencia la obligación alternativa del patrono prevista en el Artículo 116 del Código Procesal del Trabajo, pero con la modificación de que la indemnización especial equivalente a seis meses de salario allí ordenada se pagará al sindicato respectivo, sin perjuicio de los derechos que correspondan al trabajador por los salarios y prestaciones sociales considerando el caso como de despido injusto.

3. Las disposiciones anteriores rigen en lo pertinente cuando se pide permiso para despedir al trabajador sin que se le haya suspendido provisionalmente.

Excepciones.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 426. No gozan del fuero sindical:

1. Los trabajadores que sean empleados públicos de acuerdo con el Artículo 5 del Código de Régimen Político y Municipal;

2. Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo.

Justas causas del despido.

Artículo 427. Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

a) La expiración del plazo determinado o presuntivo del contrato de trabajo;

b) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante mas de ciento veinte (120) días, y

c) Todas aquellas que permitan al patrono dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo con la Ley.

Terminación del contrato sin previa calificación judicial.

Artículo 428. 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.

Suspensión del contrato de trabajo.

Artículo 429. Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención Judicial.

Sanciones disciplinarias.

Artículo 430. 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

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

CAPITULO IX
TRABAJADORES OFICIALES
Derecho de asociación.

Artículo 431. 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:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y

2. Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa;

3. Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva;

4. Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto

cualquiera de éstos en particular, o sugestiones encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo;

5. Promover la educación técnica y general de sus miembros;

6. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad;

7. Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro, de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de. habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos; y

8. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

Atención por parte de las autoridades.

Artículo 432. Las funciones señaladas en los apartes 3 y 4 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.

Limitación de las funciones.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 433. Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aun cuando no pueden declarar o hacer huelga

Derecho de federación.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 434. 1. Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de huelgas, que compete privativamente, cuando la Ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados.

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

Funciones adicionales.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 435. 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.

Autorización a los fundadores.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 436. 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.

Acta de fundación.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 437. El acta de fundación debe indicar el nombre y domicilio de cada organización afiliada, el número y la fecha de la resolución de reconocimiento de su personería jurídica, el número y la fecha del Diario Oficial en que tal resolución fue publicada, los nombres y cédulas de los miembros de la Directiva provisional, y, si fuere el caso, la empresa o empresas en donde estos últimos trabajan.

Fuero sindical.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 438. Para los efectos del fuero sindical, los avisos se darán en la misma forma prescrita en los artículos 380 y 388.

Junta Directiva.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 439. 1. 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.

2. La falta de cualquiera de estos requisitos produce el efecto previsto en el inciso 2 del Artículo 405.

3. 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 una 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.

Personería jurídica.

Artículo 440. Para el reconocimiento de la personería jurídica de una federación o confederación se procederá en la misma forma que para la de sindicatos, en lo pertinente.

Directiva provisional.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 441. 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.

Estatutos.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 442. 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 confedérales aprobados por el Ministerio del Trabajo.

Asesoría por asociaciones superiores.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 443. 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

Informes para el Ministerio.

Artículo 444. Toda organización sindical debe presentar semestralmente al Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, una relación detallada de sus ingresos y egresos, y someterse a la inspección y control de esa autoridad en cuanto al cumplimiento de las normas estatutarias sobre el particular, pero desde la presentación de un pliego de peticiones y siempre que se dé aviso al Ministerio, remitiéndole copia del pliego por conducto del respectivo Inspector del Trabajo, se suspenderá este control financiero, hasta la terminación del conflicto, cuando deberá rendirse al funcionario dicho una cuenta detallada del movimiento de fondos durante el conflicto.

Congresos sindicales.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 445. El Ministerio del Trabajo propiciará la reunión de congresos sindicales de acuerdo con la reglamentación que estime conveniente.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

TITULO II
CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES
Definición de huelga.

Artículo 446. Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa, con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente Titulo.

Prohibición de huelga en los servicios públicos.

Artículo 447. De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos. Para este efecto se consideran como tales:

a) Los que se presten en cualquiera de las Ramas del Poder Público;

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

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

d) Los de establecimientos de asistencia social, los de caridad y los de beneficencia;

e) Los de plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados;

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

g) Los de empresas de oleoductos;

h) Los de explotación de minas o yacimientos de la Nación, los de empresas de petróleos y los de todos los organismos de distribución de estas empresas.

Requisitos.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 448. No puede efectuarse una suspensión colectiva del trabajo, cualquiera que sea su origen, sin que antes se hayan cumplido los procedimientos que regulan los artículos siguientes.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

CAPITULO II
ARREGLO DIRECTO
Delegados.

Artículo 449. 1. Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que presente al patrono, o a quién lo represente, el pliego de las peticiones que formulan.

2. Tales delegados deben ser colombianos, mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento; y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis (6) meses.

Iniciación de conversaciones.

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 450. El dueño del establecimiento o empresa o su representante, están en la obligación de recibir la delegación de los trabajadores dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones, para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del pliego, avisando 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 1a presentación del pliego.

Duración de las conversaciones.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 451. Las conversaciones de arreglo directo pueden desarrollarse por el término que deseen las partes; pero si los trabajadores lo exigieren, debe dárseles respuesta concreta sobre todas y cada una de sus peticiones a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes a la iniciación de las conversaciones.

Acuerdo.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 452. Si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el patrono, y se enviará una copia al Ministerio del Trabajo por conducto del Inspector de Trabajo respectivo.

Desacuerdo.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 453. Si no se llegare a un arreglo directo, en todo o en parte, se hará constar así en el acta, y las diferencias serán sometidas al proceso de conciliación de que se trata en seguida.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO III
CONCILIACION
Conciliadores.

Artículo 454. 1. Las peticiones de los trabajadores, o la parte de ellas sobre las cuales no se hubiere logrado un arreglo directo, serán sometidas a la mediación de un conciliador designado de común acuerdo por las dos partes, o de sendos conciliadores designados por ellas.

2. Dichos conciliadores deben ser personas conocedoras de las actividades de la empresa o establecimiento, colombianos y mayores de edad, y su designación debe hacerse dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la firma del acta que ponga fin al arreglo directo, avisándose este nombramiento por escrito, recíprocamente y al Inspector del Trabajo respectivo.

3. Los conciliadores deben manifestar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su designación si aceptan o no el cargo. En caso de que no acepten, la parte respectiva procederá inmediatamente a nombrar el reemplazo.

Iniciación de labores.

Artículo 455. Una vez aceptado su cargo, los conciliadores deben entrar a actuar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su aceptación, y convocarán inmediatamente a los delegados o representantes de los trabajadores y del establecimiento o empresa para que les suministre todos los datos e informes necesarios para el desempeño de su cometido.

Representantes de las partes.

Artículo 456. Pueden ser representantes de los trabajadores los mismos delegados que hubieren actuado en la etapa de arreglo directo. El patrono será representado por tres (3) delegados suyos, entre los cuales puede estar el jefe o director del establecimiento. Los representantes de una y otra parte deben ser conocedores de los negocios de que se trata y estar provistos de suficientes poderes para firmar cualquier convención colectiva o pacto que se celebre, salvo que convengan en hacerlo ad referéndum.

Obligaciones de los representantes.

Artículo 457. Los representantes tienen la obligación de presentarse ante el conciliador o conciliadores, cada vez que éstos lo soliciten, salvo excusa justificada, y de suministrarles todas las informaciones pertinentes al conflicto o conducentes a su solución. Las informaciones que tuvieren carácter de confidenciales deben ser mantenidas con ese carácter sin que los conciliadores puedan hacer uso público de ellas sin previa autorización de quien se las haya suministrado.

Función de los conciliadores.

Artículo 458. La función de los conciliadores es la de procurar un arreglo equitativo consultando el mutuo interés de patronos y trabajadores, y su encargo terminará diez (10) días después de que entren a actuar, salvo prórroga que les concedan las partes.

Terminación de la conciliación.

Artículo 459. 1. Las proposiciones, insinuaciones o dictámenes de los conciliadores no obligan a las partes. Si se llegare a un acuerdo, se firmará la convención colectiva o el pacto según el caso.

2. Si la conciliación no concluyere en un acuerdo, así se hará constar en un acta que firmarán los conciliadores.

Copias.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 460. De todos los nombramientos, actas, convenciones y pactos se entregarán copias a las partes y al Inspector del Trabajo, y en defecto de éste al Alcalde Municipal respectivo, para su remisión al Ministerio del Trabajo

CAPITULO IV
DECLARATORIA Y DESARROLLO DE LA HUELGA

Artículo 461. La declaración de la huelga requiere que sea aprobada en votación secreta por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o establecimiento o de la asamblea general del sindicato de base a que estén afiliados más de la mitad de aquellos trabajadores.

Abandono del lugar del trabajo.

Artículo 462. Una vez declarada la huelga los trabajadores deben abandonar el lugar del trabajo.

Forma de la huelga.

Artículo 463. Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo y conciliación, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declarare la huelga, ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica.

Comités de huelga.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 464. 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 sus representantes.

Funciones de las autoridades.

Artículo 465. Durante el desarrollo de una huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción preventiva y represiva que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas o cualesquiera personas en conexión con ellos, excedan en cualquier sentido las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.

Efectos jurídicos de las huelgas.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 466. La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El patrono no puede celebrar entre tanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo Inspector del Trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias.

CAPITULO V
SUSPENSIÓN COLECTIVA ILEGAL DEL TRABAJO
Casos de ilegalidad.

Artículo 467. La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

a) Cuando se trata de un servicio público;

b) Cuando su objeto sea ilícito, es decir, cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos;

c) Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo y de conciliación en forma legal, o

d) Cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el Artículo 461.

Declaratoria de ilegalidad.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 468. 1. La declaratoria de ilegalidad de una suspensión colectiva del trabajo será proferida en la forma y mediante el procedimiento de que trata la Sección IV del Capítulo XVI del Código Procesal del Trabajo.

2. En la calificación de suspensiones colectivas del 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.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

CAPITULO VI
ARBITRAMENTO
Procedencia del arbitramento.

Artículo 469. 1. Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos, y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación, serán sometidos al arbitramento obligatorio.

2. Los conflictos colectivos en otras empresas o establecimientos pueden ser sometidos al arbitramento, por acuerdo de las partes.

Tribunales especiales.

Artículo 470. 1. El Tribunal Especial de Arbitramento en los conflictos colectivos en los cuales el arbitramento es obligatorio, se compone de tres (3) miembros, designados así: uno por cada una de las partes y el tercero por el Ministerio del Trabajo.

2. El decreto de convocatoria del Tribunal de Arbitramento será dictado por el Ministerio del Trabajo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación de la etapa conciliatoria, y en él será señalado el término dentro del cual las partes deben nombrar sus árbitros. El del Ministerio será designado inmediatamente después de que las partes nombren los suyos.

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

4. Los honorarios del árbitro tercero, que designe el Ministerio del Trabajo, serán fijados y pagados por el Gobierno, y también los del árbitro designado por los trabajadores, cuando así lo solicite el sindicato respectivo.

Personas que no pueden ser árbitros.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 471. 1. No pueden ser miembros de Tribunales de Arbitramento las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en los períodos o etapas de arreglo directo o de conciliación.

2. Esta prohibición se hace extensiva a los empleados, representantes, apoderados oabogados permanentes de las partes, y en general a toda persona ligada a ellas por cualquier vínculo de dependencia.

Tribunales voluntarios.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 472. 1. El arbitramento voluntario se regula por lo dispuesto en los Capítulos VI, VII y VIII del presente Título, pero el árbitro tercero será designado por los de las partes, y a falta de acuerdo, por el Ministerio del Trabajo.

2. Cuando una diferencia se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento voluntario, no puede haber suspensión colectiva del trabajo.

CAPITULO VII
PROCEDIMIENTO ARBITRAL
Quórum.

Artículo 473. Los Tribunales de Arbitramento de que trata este Capítulo no pueden deliberar sino con la asistencia plena de sus miembros.

Facultades del Tribunal.

Artículo 474. 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.

Decisión.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 475. Los árbitros deben decidir sobre los puntos del pliego de peticiones respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y conciliación, y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las Leyes o por normas convencionales vigentes.

Término para fallar.

T E X T O C O R R E S P O N D I E N T E A [Mostrar]

Artículo 476. Los árbitros proferirán el fallo dentro del término de diez (l0) días, contados desde la integración del tribunal. Las partes podrán ampliar este plazo.

Artículo 477. El fallo arbitral se notificará a las partes personalmente o por medio de comunicación escrita.

Efecto jurídico y vigencia de los fallos.

Artículo 478. 1. El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.

2. La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos (2) años.

3. No puede haber suspensión colectiva del trabajo durante el tiempo en que rija el fallo arbitral.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

CAPITULO VIII
DISPOSICIONES COMUNES A LOS CAPITULOS ANTERIORES
Responsabilidad penal.

Artículo 479. 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.

Personas que no pueden intervenir.

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 480. 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.

CAPITULO IX

CIERRE DE EMPRESAS
Empresas de servicios públicos.

Artículo 481. 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.

Intervención del Gobierno.

Artículo 481A. Adicionado.

Artículo 482. 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.

TITULO III
CONVENCIONES Y PACTOS COLECTIVOS, CONTRATOS SINDICALES
Empresas que no son de servicio público.

Artículo 483. Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar sus labores sino mediante aviso a los trabajadores con no menos de un (1) mes de antelación, 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. Si la empresa clausurada reanudare actividades dentro de los ciento veinte (120) días siguientes, deberá admitir de preferencia el personal licenciado, en condiciones no inferiores a las de que disfrutaba en el momento de la clausura. Los trabajadores que, debidamente avisados, no se presentaren dentro del tercer día, perderán este derecho preferencial.

Definición.

Artículo 484. 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.

Contenido.

Artículo 485. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales del 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.

Forma.

Artículo 486. 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.

Campo de aplicación.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 487. Las convenciones colectivas entre patronos y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda del límite indicado en el Artículo siguiente, solamente son aplicables a los miembros del organismo sindical que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.

Extensión a terceros.

Artículo 488. 1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o agrupación de sindicatos cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de los trabajadores de las empresas o establecimientos respectivos, las normas de la convención se extienden a todas las personas, sean o no sindicalizadas, que trabajen o lleguen a trabajar en ellos.

2. Lo dispuesto en el inciso 1 rige también cuando el número de afiliados del sindicato o sindicatos llegue a exceder del límite indicado.

Extensión por acto gubernamental.

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 489. 1. 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.

2. Para los fines a que se refiere el inciso anterior, el Gobierno puede dividir el país en regiones económicas y catalogar las empresas de igual o semejante capacidad técnica y económica de cada rama industrial.

Separación del patrono del sindicato patronal.

JURISPRUDENCIA [Mostrar]

Artículo 490. Si firmada una convención colectiva el patrono se separa del sindicato patronal que la celebró, continúa, sin embargo, obligado al cumplimiento de esa convención.

Disolución del sindicato contratante

Artículo 491. Si es disuelto el sindicato que hubiere celebrado una convención, ésta continúa rigiendo los derechos y obligaciones del patrono y los trabajadores.

Acciones de los sindicatos.

Artículo 492. Los sindicatos que sean parte de una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios.

Acciones de los trabajadores.

Artículo 493. 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.

Plazo presuntivo.

Artículo 494. 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 meses en seis meses

Prórroga automática.

Artículo 495. A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

Denuncia.

TEXTO CORRESPONDIENTE A [Mostrar]

Artículo 496. 1. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el Inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto ante el Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, *y* las copias serán destinadas para el Departamento Nacional del Trabajo y para el denunciante de la convención.

2. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, esta terminará a la expiración del respectivo plazo.

Revisión.

Artículo 497. 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.

CAPITULO II
PACTOS COLECTIVOS
Celebración y efectos.

Artículo 498. Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero solamente son aplicables a quienes los hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos.

CAPITULO III
CONTRATOS SINDICALES
Definición.

Artículo 499. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o 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.

Responsabilidad.

Artículo 500. 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 constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones.

Disolución del sindicato.

Artículo 501. En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores.

TERCERA PARTE

TITULO I
VIGILANCIA Y CONTROL
Autoridades que los ejercitan.

Artículo 502. 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.

Sanciones y procedimiento.

Artículo 503. Los Jefes de Departamento, Inspectores, Visitadores y Jefes de Sección del Ministerio del Trabajo, quedan investidos del carácter de Jefe de Policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el Artículo anterior, y, en consecuencia, están expresamente facultados para imponer multas desde cincuenta pesos ($50) hasta dos mil pesos ($2.000), según los casos, a quienes desobedezcan o traten de burlar las providencias que ellos dicten en ejercicio de dichas atribuciones y con sujeción a los procedimientos administrativos ordinarios.

Funcionarios de instrucción.

Artículo 504. 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
PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES
Regla general.

Artículo 505. 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.

Interrupción de la prescripción

J U R I S P R U D E N C I A [Mostrar]

Artículo 506. 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
Fecha de vigencia

Artículo 507. El presente Código principia a regir el día primero (1) de enero del año de mil novecientos cincuenta y uno (1951).

Disposiciones suspendidas.

Artículo 508. Desde la fecha en que principie la vigencia de este Código, quedan suspendidas todas las Leyes, decretos, resoluciones y demás preceptos anteriores de carácter nacional, reguladores de las materias contempladas en 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.

Disposiciones no suspendidas.

Artículo 509. 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.

Dado en Bogotá, a cinco de agosto de mil novecientos cincuenta.

MARIANO OSPINA PEREZ.

El Ministro de Gobierno, **Luís Ignacio Andrade.-** El Ministro de Relaciones Exteriores-**Evaristo Sourdis.-**El Ministro de Justicia, **Pedro Manuel Arenas.-**El Ministro de Hacienda y Crédito Público, **Hernán Jaramillo Ocampo.-**El Ministro de Guerra, **Roberto Urdaneta Arbeláez.-**El Ministro de Agricultura y Ganadería, **Juan Guillermo Restrepo Jaramillo.-**El Ministro del trabajo, **Víctor G. Ricardo.-**El Ministro de Higiene, **Jorge E. Caveller.-**El Ministro de Comercio e Industria **Cesar Tulio Delgado. -**El Ministro de Minas y Petróleos, **José Elías Del Hierro.-** El Ministro de Educación Nacional, **Manuel Mosquera Garcés.-**El Ministro de Correos y Telégrafos, general **Gustavo Rojas Pinilla.-**El Ministro de Obras Públicas, **Víctor Archila Briceño.**