

República de Colombia



Cámara de Representantes  
SECRETARIA GENERAL

Proyecto de Ley No. 120.




CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL

El día Octubre 28 de 1993 se presentó  
en este Despacho, el Proyecto de Ley No. 120 de 1993.  
con su correspondiente exposición de motivos: por el J.P.

Des. Jimmy Rodenas - Alvaro Benediti  
Maxio Rincón - Ricardo Segona

  
\_\_\_\_\_  
Secretaria General  
Secretaría General

## PROYECTO DE LEY NUMERO

# ESTATUTO DEL TRABAJO

Por el cual se desarrolla el Artículo 53 de la Constitución Política de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones.

## TITULO I

### PRINCIPIOS GENERALES.

**ARTICULO 1. Finalidad.** La finalidad de esta ley es regular las relaciones entre el trabajo y el capital, haciendo efectiva la especial protección constitucional a que tienen derecho todos los trabajadores, sean éstos dependientes o independientes.

**ARTICULO 2. Ambito de aplicación.** La presente ley regula todas las relaciones de trabajo ejecutadas en el territorio de la República y aquellas en que nacionales colombianos, contratados en Colombia, presten servicios en el extranjero, aplicando el principio de favorabilidad. Se exceptúan las del Estado con los Servidores Públicos elegidos popularmente y las de los agentes políticos sometidos al régimen de libre nombramiento y remoción.

**ARTICULO 3. Definición de trabajo.** El trabajo que regula esta ley es toda actividad humana, libre, material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta al servicio de otra, natural o jurídica o en forma independiente, cualquiera que sea su finalidad.

**ARTICULO 4. Igualdad de los trabajadores.** Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protecciones y garantías y en consecuencia, no pueden establecerse distinciones ni discriminaciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social o nacionalidad.

El estado y los empleadores están obligados a velar porque la mujer por razón de la maternidad o el estado de gravidez, el menor trabajador, los minusválidos y las personas de la tercera edad tengan especial protección.

**ARTICULO 5. Derecho al trabajo.** Toda persona tiene derecho al trabajo, en la forma prevista en la Constitución Política en este Estatuto y en las leyes.

**ARTICULO 6. Obligatoriedad del trabajo.** El trabajo es socialmente obligatorio.

**ARTICULO 7. Principio protector.** El trabajo goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Política, en este Estatuto y en 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. Esta garantía se aplica también a las organizaciones sindicales.

**ARTICULO 8. Mínimo de derechos y garantías.** Los derechos consagrados en este Estatuto y en las demás leyes laborales constituyen el mínimo de beneficios en favor del trabajador. Son nulos, de pleno derecho, los acuerdos y las cláusulas contractuales que desconozcan ese mínimo o afecten el honor y la dignidad del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos obliguen al país.

**ARTICULO 9. Carácter de la remuneración.** Toda prestación personal de servicios tendrá como contraprestación una remuneración mínima vital, adecuada para subvencionar las necesidades del trabajador y las de su familia en el orden material, moral y cultural y móvil para proteger su poder adquisitivo frente a las fluctuaciones de la economía.

Con todo, la remuneración mínima, vital y móvil aumentará en consideración a la cantidad y calidad de trabajo.

**ARTICULO 10. Estabilidad en el empleo.** Toda relación de trabajo tiene vocación de permanencia, y sólo podrá ser terminada por el empleador cuando haya causa justificada debidamente comprobada, de conformidad con el presente Estatuto.

**ARTICULO 11. Transacción y conciliación.** Son válidas la transacción y la conciliación en asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

**ARTICULO 12. Principio de favorabilidad.** En caso de conflicto entre dos o más fuentes formales de derecho, se resolverá mediante la aplicación de la más favorable al trabajador, apreciada en su conjunto, sin escindir su contenido.

Si la duda surge al interpretarse una o varias fuentes formales de derecho, prevalecerá la más favorable al trabajador.

Si el conflicto recae en la apreciación de una prueba en un caso concreto, los jueces, árbitros o encargados de resolverla decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

**ARTICULO 13. Normas de aplicación supletorias.** Cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican las que regulen casos o materia semejantes, los principios que se deriven de este Estatuto, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los convenios no ratificados y las recomendaciones adoptadas por las Conferencias Generales de la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto no se opongan a la legislación del trabajo, los principios de derecho común que no sean contrarios a los del derecho del trabajo.

**ARTICULO 14. Prevalencia.** En la solución de los conflictos de trabajo prevalece el derecho sustancial. El objeto de procedimiento es lograr la efectividad de los derechos consagrados por la ley sustancial.

**ARTICULO 15. Efecto de la ley laboral.** La ley laboral, por ser de orden público produce efecto general inmediato, por lo cual se aplica también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que empiece a regir, pero no tiene efecto retroactivo, mas sí retrospectivo.

**ARTICULO 16. Primacía de la realidad.** La realidad prevalecerá sobre cualquier ritualidad, forma o acuerdo que tienda a desconocer o a transformar el fenómeno jurídico distinto a la relación contractual laboral.

**ARTICULO 17. Normas internacionales del trabajo.** Apruébanse los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la Organización Internacional del Trabajo que a la fecha de la vigencia de la presente ley no hayan sido aprobados por el Congreso de la República, pero hayan sido votados favorablemente por el gobierno colombiano en la respectiva Conferencia General.

**ARTICULO 18. Garantía a la Seguridad Social.** El Estado y los empleadores garantizarán a los colombianos y a sus trabajadores la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables para vivir con dignidad y desarrollar libremente la personalidad.

**ARTICULO 19. Garantía al descanso.** El Estado y los empleadores garantizarán el carácter cultural, creativo y recreativo de los descansos.

**ARTICULO 20. Protección especial a ciertos trabajadores.** El Estado y los empleadores están obligados a velar porque la mujer por razón de la maternidad o el estado de gravidez, el menor trabajador, los minusválidos y las personas de la tercera edad tengan especial protección.

**ARTICULO 21. Derecho a la protesta.** Los trabajadores pueden reunirse y manifestarse pública y pacíficamente. El Estado garantizará y protegerá el ejercicio de este derecho.

**ARTICULO 22. Libertad sindical.** Los derechos de negociación colectiva y huelga son consustanciales al derecho de asociación sindical.

**ARTICULO 23. Derecho de asociación.** Todos los trabajadores pueden formar sindicatos o asociaciones para la defensa de sus derechos y mejoramiento de sus condiciones económicas, profesionales, culturales y de seguridad social. El Estado garantizará el ejercicio de este derecho.

**ARTICULO 24. Derecho de contratación colectiva.** Las organizaciones de trabajadores tienen derecho a negociar con los empleadores los contratos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y a exigir su cumplimiento.

**ARTICULO 25. Derecho de huelga.** Sólo podrá restringirse el derecho de huelga, en los servicios públicos esenciales definidos como aquellos sin cuya prestación se pondría en peligro la vida, la seguridad y la salubridad de las personas en todo o parte de la comunidad.

**ARTICULO 26. Derecho a la información.** Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y recibir directamente, o a través de sus organizaciones sindicales, información veraz, objetiva, oportuna e imparcial de los empleadores y del Estado para el desarrollo de sus actividades.

**ARTICULO 27. Participación de los trabajadores en la administración, en la gestión y las utilidades de las empresas.** La participación de los trabajadores en la gestión y las utilidades de las empresas es un derecho colectivo. El trabajador puede participar en las utilidades de las empresas pero nunca asumir los riesgos o pérdidas.

**ARTICULO 28. Garantías a la libertad, la dignidad y derechos de los trabajadores.** Ninguna norma, actuación oficial o del empleador, contractual o convencional, pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

**ARTICULO 29. Pago oportuno y reajuste periódico de las pensiones.** El Estado garantizará el pago oportuno y reajuste periódico de las pensiones. El reajuste de la pensión en ningún caso será inferior al índice de precios al consumidor.

Será obligación del empleador garantizar estos reajustes cuando la pensión esté a su cargo.

**ARTICULO 30. Desigualdad sustancial y protección procesal.** La desigualdad sustancial en la relación de trabajo implica la protección al trabajador en el proceso.

**ARTICULO 31. Participación política.** Se garantiza el derecho a manifestarse, elegir y ser elegido o participar en eventos políticos a los trabajadores y sus organizaciones sociales. No se impondrá sanción o despido alguno por el ejercicio de los derechos políticos.

**ARTICULO 32. Estimulo a la productividad, calidad del trabajo.** Todos los empleadores respetarán la propiedad del trabajador sobre el desarrollo de su conocimiento y facilitarán la experimentación, creando incentivos especiales para que éstos fomenten y desarrollen la ciencia y la tecnología en procura de mejorar la calidad del trabajo, la productividad, el bienestar de los trabajadores y la prosperidad de la empresa.

## TITULO II

### DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

#### CAPITULO I

##### De la vinculación laboral

##### Sección I

#### CAPACIDAD PARA CONTRATAR

**ARTICULO 33. Capacidad.** Podrán celebrar contrato de trabajo:

- a) Quienes tengan cumplidos 18 años de edad;
- b) Los menores de 18 años y mayores de 15 previa autorización del Ministerio del Trabajo.

##### Sección II

#### DEL CONTRATO DE TRABAJO

**ARTICULO 34. Relación de trabajo.** Es la prestación de los servicios personales del trabajador en favor de un empleador.

**ARTICULO 35. Vínculo laboral.** Todos los trabajadores en el territorio nacional se entenderán vinculados mediante contrato de trabajo a excepción de los empleados públicos de elección popular, los agentes políticos sometidos al régimen de libre nombramiento y remoción y los empleados de carrera.

**ARTICULO 36. Contrato de trabajo.** Es el convenio por el cual una persona natural presta sus servicios personales a otra u otras personas, naturales o jurídicas, bajo su dependencia, regulados por la ley, la convención colectiva de trabajo, el laudo arbitral y la costumbre.

Se denomina trabajador la persona natural que presta el servicio; empleador la persona natural o jurídica que se beneficia de la labor ejecutada y, salario la remuneración percibida por el trabajador como contraprestación del servicio prestado cualquiera que sea su forma.

**ARTICULO 37. Presunción.** Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato y corresponde al empleador desvirtuarla.

**ARTICULO 38. Duración.** El contrato de trabajo se presume celebrado por término indefinido. Excepcionalmente podrá celebrarse contrato de trabajo por término fijo, por el lapso que dure la realización de una obra o labor determinada, o para ejecutar un trabajo ocasional o transitorio.

**ARTICULO 39. Modalidades del contrato de trabajo.** El contrato de trabajo puede presentar las siguientes modalidades:

- a) Según su forma es verbal o escrito;
- b) Según su duración es a término indefinido, a término fijo, por duración de la obra o labor determinada y, accidentales o transitorias.

**ARTICULO 40. Contrato verbal.** En el contrato de trabajo verbal, el trabajador y el empleador acordarán por lo menos lo siguiente:

- a) Naturaleza del trabajo a desarrollar;
- b) El sitio de su realización;
- c) La cuantía de la remuneración;
- d) Períodos y lugar de pago.

**ARTICULO 41. Contrato escrito.** El contrato de trabajo escrito se extenderá en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose obligatoriamente y bajo sanción, un ejemplar para el trabajador, uno para el Departamento Administrativo Nacional de Estadística y otro para el Ministerio del Trabajo.

Dicho contrato está exento de impuestos.

El contrato debe contener por lo menos las siguientes cláusulas:

- a) Nombre completo y domicilio de las partes contratantes;
- b) Ocupación o cargo del trabajador y sus funciones descritas en forma precisa;
- c) El lugar donde se haya contratado al trabajador y en donde haya de prestar el servicio;

- d) Duración de la jornada de trabajo y horario de trabajo;
- e) Cuantía, forma y períodos de pago de la remuneración;
- f) La estimación razonable del valor de los suministros de habitación y alimentación como parte del salario, que no podrá ser superior al treinta por ciento (30%) del que reciba en dinero;
- g) La duración y fecha de celebración del contrato;
- h) Firma de las partes.

**ARTICULO 42. De las cláusulas ineficaces.** Son inexistentes las estipulaciones o condiciones que en los contratos de trabajo desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezca este Estatuto, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, las convenciones colectivas de trabajo, los laudos arbitrales, el reglamento de trabajo, la costumbre y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; sin embargo, a pesar de la ineficacia de estas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ella, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios, prestaciones, indemnizaciones y demás derechos por el tiempo que haya durado el servicio.

**ARTICULO 43. Contrato a término fijo.** Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo en los siguientes casos:

- a) Para reemplazar personal en períodos de vacaciones, permisos, licencias, compensatorios, calamidades domésticas, incapacidades, fuerza mayor o caso fortuito y ensanchez;
- b) Para desarrollar labores no relacionadas con las actividades propias de la empresa.

La duración de esta clase de contratos, no podrá ser superior a tres (3) años, ni inferior a un (1) mes pero renovable por otro período igual si subsisten las causas que le dieron origen.

Este contrato constará siempre por escrito y en él debe especificarse entre otras cláusulas las que le dieron origen y el término de duración.

**ARTICULO 44. Listado de temporales.** Para la contratación excepcional a término fijo o temporal se elaborará conjuntamente entre el empleador y la organización sindical representativa, un listado de personas del que se escogerán quienes vayan a ser contratados y en cada oportunidad se preferirá el primero de la lista y sin son varios los requeridos se seguirá contratando en el orden descendente.

PARAGRAFO. Sin el cumplimiento de estos requisitos se entenderá que el contrato respectivo es a término indefinido y cualquier controversia sobre la elaboración del listado será decidida por la autoridad administrativa del trabajo.

ARTICULO 45. **Contrato de obra.** El contrato de trabajo de obra o labor específica es aquel que se celebra para la ejecución de labores ocasionales, transitorias o emergentes debidamente precisadas, con independencia del tiempo que se requiera emplear en su ejecución, terminando al finalizar la obra o labor específica contratada. Además de los requisitos generales de todo contrato, el de obra deberá constar por escrito, precisar específicamente la obra o labor a desarrollar y fijar el salario.

ARTICULO 46. **Libro de registro.** El empleador está obligado a tener un libro, registrado ante el Ministerio de Trabajo, en el que consten todas las circunstancias de tiempo, modo y lugar sobre ejecución de la relación de trabajo y especialmente fecha de ingreso y retiro, clase de contrato, variaciones, turnos, jornadas de trabajo, trabajo nocturno, extra y en dominicales y festivos, pagos por todo concepto, descuentos, oficios desempeñados, afiliación al sistema de Seguridad Social, permisos sindicales, suspensiones del contrato, afiliación sindical, aplicación de beneficios extralegales, notificaciones sobre designación como directivo sindical o de la comisión de reclamos, sanciones, salarios. Este libro no estará sometido a reserva alguna.

ARTICULO 47. **Contratistas independientes.** Son contratistas independientes y por tanto, verdaderos empleados y no representantes ni intermediarios, las personas jurídicas o naturales que contraten la ejecución de una o varias obras, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios, prestaciones, indemnizaciones y demás derechos de los trabajadores. Los derechos establecidos por convención colectiva de trabajo, laudo arbitral, reglamento de trabajo o costumbres para los trabajadores del beneficiario del trabajo o dueño de la obra, se extienden a los trabajadores del contratista. Igual tratamiento se le dará a los subcontratistas, aún en caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar sus servicios.

El beneficiario o dueño de la obra, exigirá del contratista la póliza y cumplimiento de pago que cubra la totalidad de los salarios, prestaciones e indemnizaciones del personal contratado, las cuales serán exigibles por los trabajadores en caso de incumplimiento.

Queda prohibido al empleador pactar con contratistas independientes la realización de las labores habituales de la empresa.

**ARTICULO 48. Contratación directa.** El empleador contratará directamente a los trabajadores que requiera para la realización de labores habituales en cuanto a su actividad económica, como también para reemplazar temporalmente al personal en vacaciones, permisos, licencias, compensatorios, calamidades domésticas, incapacidades, para casos de calamidad pública, fuerza mayor o casos fortuitos o para labores ocasionales, transitorias o emergentes.

Por tanto, aunque se establezca lo contrario, se presume que los trabajadores están vinculados en forma directa.

### Sección III

## DE LA PROTECCION LABORAL A LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA

**ARTICULO 49. Protección a la mujer.** La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta ley, no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo.

Se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.

**ARTICULO 50. Prohibición.** En ningún caso el empleador exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni perderle la presentación de certificados médicos con ese fin.

La mujer trabajadora podrá solicitar que se le practiquen dichos exámenes cuando desee empararse en las disposiciones de esta ley.

**ARTICULO 51. Trabajos prohibidos.** La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo.

La trabajadora embarazada, en caso de ser necesario, será reubicada en sitio de trabajo donde no sea afectada su salud y la de su hijo. De todas maneras, no se podrá rebajar su salario o desmejorar sus condiciones de trabajo por ese motivo.

**ARTICULO 52. Reintegro.** No surte ningún efecto el despido de la trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia.

El estado de embarazo se considera como hecho notorio a partir del tercer mes de gestación.

**ARTICULO 53. Licencia.** La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un descanso de doce (12) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

Quando el salario sea variable se promediara el devengado en los últimos tres meses.

Para gozar de esta licencia la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el cual se indique el día probable del parto y la fecha desde la cual debe comenzar a disfrutar la licencia, teniendo en cuenta, que ésta debe comenzar, por lo menos dos semanas antes del parto.

Todas las garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos para la madre adoptante del menor de 7 años de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial de menor que se adopta.

El padre tendrá derecho a una semana de licencia remunerada por el nacimiento de su hijo, previa la presentación del certificado mencionado anteriormente.

**ARTICULO 54. Parto prematuro.** La trabajadora que sufra un aborto o un parto prematuro no viable tiene derecho a una licencia de dos (2) cuatro (4) semanas remuneradas con el salario devengado al momento de iniciar el descanso.

Para disfrutar la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, donde conste que ha sufrido un aborto o un parto prematuro no viable, indique el día en que haya tenido lugar y prescriba el tiempo de reposo necesario para su recuperación.

**ARTICULO 55. Descanso remunerado por lactancia.** El empleador está obligado a conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno de salario, durante los primeros 6 meses de vida del infante.

#### Sección IV

### REGULACIONES ESPECIALES PARA CIERTOS CONTRATOS

**ARTICULO 56. Trabajo de los menores.**

1. Se prohíbe el trabajo de menores que no hayan cumplido quince (15) años de edad. La infracción de esta norma acarreará las sanciones legales, pero en ningún caso el menor perderá sus derechos a las remuneraciones y prestaciones que por el trabajo realizado corresponderían a un mayor de edad.
2. Se prohíbe el trabajo de menores de diez y seis (16) años de edad en minas, canteras, talleres de fundición, en labores que acarreen riesgos para la vida o para la salud, y en jornadas superiores a las legales, o que impidan o retarden su desarrollo físico y normal.

3. Se prohíbe el trabajo de menores en labores que puedan perjudicar su formación intelectual y moral.
4. Ningún menor podrá ser admitido al trabajo sin que esté provisto de un certificado expedido por los servicios médicos oficiales que acredite su capacidad mental y física para las labores que deberá realizar. Este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del ministerio del ramo, donde éstos existiesen o en su defecto, por los servicios de salud.
5. Los menores trabajadores serán sometidos periódicamente a examen médico. Cuando la labor realizada menoscabe su salud o dificulte su desarrollo normal, no podrán continuar desempeñando dicha labor, y el empleador, además de los gastos de recuperación, deberá facilitarles un trabajo adecuado.
6. No se podrá estipular la remuneración de los menores por unidad de obra, o destajo o por piezas.
7. El derecho a las vacaciones anuales, se ejercerá por los menores que trabajan, en los meses de vacaciones escolares.
8. Los empleadores que contraten menores estarán obligados a concederles las facilidades para que puedan cumplir sus programas escolares en escuelas de capacitación profesional.

ARTICULO 57. Trabajo sin autorización. Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en este Estatuto, el empleador responderá al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario administrativo del trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al empleador con multas no inferiores a diez (10) salarios mínimos mensuales.

#### ARTICULO 58. Contrato de aprendizaje.

1. Es aquel por el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un empleador a cambio de que éste le proporcione formación profesional del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado.
2. Además de los requisitos establecidos para todos los contratos, el de aprendizaje deberá constar por escrito, determinar con precisión el oficio materia del aprendizaje, programa, duración y periodos de estudio.
3. Se considerarán aprendices los menores sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colaboración hubiese egresado de cursos de formación para dicho oficio.

4. Cuando el empleador, en virtud de disposiciones legales, deba contratar menores como aprendices, la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo del aprendizaje salvo que las partes decidan continuarla, caso en el cual ésta se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indefinido y producirá todos sus efectos desde la fecha en que se inició el aprendizaje hasta su terminación.
5. Se considerará como parte de la jornada de trabajo de los aprendices el tiempo requerido para el aprendizaje correspondiente, siendo entendido que la organización y horario de estos estudios deberá establecerse de manera que no afecten el desenvolvimiento ordinario y las normas de trabajo de la empresa.
6. Cuando la vinculación del aprendiz sea producto de convenios con el Servicio Nacional de Aprendizaje, esta entidad debe garantizar la finalización de los estudios correspondientes aún cuando el contrato de trabajo se de por terminado.

ARTICULO 59. Trabajadores a domicilio. Toda persona que en su habitación, con ayuda de miembros de su familia o sin ella, ejecuta un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios empleadores pero sin su vigilancia directa utilizando materiales o instrumentos propios o suministrados por el empleador o su representante, es trabajador a domicilio y estará amparado por las disposiciones contenidas en los numerales siguientes:

1. Se entenderá por miembros de la familia del trabajador a domicilio toda persona ligada al mismo por parentesco de consanguinidad, afinidad o civil, que convivan con él y se encuentren a su cargo.
2. Cuando una persona, con cierta regularidad o de manera habitual, vende a otra materiales a fin de que ésta los elabore o confeccione en su habitación para luego adquirirlos por una cantidad determinada, se considera empleador y la otra trabajador a domicilio.
3. A los trabajadores a domicilio, dada la naturaleza especial de sus labores, no se les aplicarán las disposiciones de este Estatuto sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.
4. El salario del trabajador a domicilio no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que presta servicios en el local del empleador.
5. En los casos en que el empleador utilice solamente trabajadores a domicilio, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

6. Los empleadores que utilicen trabajadores a domicilio deberán inscribirse en el "Registro de empleadores de trabajadores a domicilio" que se llevará en el Ministerio del Trabajo.

En este registro se hará constar el nombre y dirección del empleador, la clase o naturaleza de la labor que realiza el trabajador y cualquier otro dato que señalen las autoridades del ramo del trabajo.

7. Los empleadores de trabajadores a domicilio deberán fijar en lugar visible de los locales donde proporcionan o reciben el trabajo, las tarifas de salarios que paguen por esas labores.

**ARTICULO 60. Madres comunitarias.** Las personas que presten servicio para el cuidado de infantes con el patrocinio del Estado o de cualquiera de sus entidades en la que delegue esta función, quedan amparadas por este Estatuto y en consecuencia se les reconocerán todos los beneficios en él consagrados.

**ARTICULO 61. Trabajadores domésticos.**

1. Se entiende por trabajadores domésticos los que prestan sus labores en la casa de habitación de una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia.
2. Si el trabajador contratado como doméstico labora indistintamente en el hogar del empleador y en la empresa, establecimiento, explotación o lugar que éste administra, será considerado como trabajador de la empresa.
3. Los trabajadores domésticos que habiten en la casa donde prestan sus servicios no estarán sujetos a horarios. Su trabajo será determinado por la naturaleza de su labor y deberán tener un descanso absoluto mínimo continuo de diez (10) horas. Los trabajadores domésticos que no habiten en la casa donde prestan sus servicios estarán sujetos a la jornada normal de trabajo.
4. Los trabajadores domésticos gozarán de un (1) día de descanso cada semana.
5. Los trabajadores domésticos tendrán derecho a una prima de navidad en la primera quincena de diciembre, conforme a la regla siguiente:
  - a) Después de tres (3) meses de servicio, de cinco (5) días de salario;
  - b) Después de seis (6) meses de servicio, de diez (10) días de salario; y
  - c) Después de nueve (9) meses de servicio de quince (15) días de salario.

6. Toda enfermedad contagiosa de alguna de las personas que habitan en la casa da derecho a poner fin a la relación de trabajo sin previo aviso. El empleador tendrá la obligación de trasladar al trabajador enfermo a un establecimiento asistencial donde le puedan prestar la atención debida.

7. En caso de terminación de la relación de trabajo por razón del despido injustificado o retiro justificado, por vencimiento del término en caso de contratos por tiempo determinado, o por otra causa ajena a su voluntad, los trabajadores domésticos, tendrán derecho a una indemnización equivalente a la mitad de los salarios que hayan devengado en el mes inmediatamente anterior por cada año de servicio prestado.

Si el trabajador hubiese sido contratado a destajo, por piezas o por tarea, la base de dicha indemnización será la mitad del salario promedio mensual devengado por el trabajador en los tres (3) meses anteriores.

8. Es obligación del empleador afiliar a este trabajador al Sistema de Seguridad Social.

#### ARTICULO 62. Deportistas profesionales.

1. Son deportistas profesionales quienes se dediquen a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una remuneración.

2. En el contrato de trabajo que suscriban los deportistas, el cual deberá hacerse por escrito, se establecerán expresamente todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo y especialmente el régimen de sesiones, traslados o transferencias a otras entidades o empresas.

3. Cuando las cesiones, traslados o transferencias produzcan beneficios económicos para el empleador, el trabajador tendrá derecho a una participación equitativa de una cantidad no menor del veinticinco por ciento (25%) de dicho beneficio.

4. La relación de trabajo de los deportistas profesionales puede contratarse por tiempo determinado para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o competencias. A falta de estipulación expresa, la relación de trabajo, será por tiempo indefinido.

5. La jornada trabajo del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma, y no podrá exceder los límites legales contemplados en este Estatuto, pero su cómputo podrá hacerse por mensualidades o anualidades.

En caso de exceder la jornada legal, el empleador establecerá compensaciones especiales,

6. Cuando los deportistas profesionales, por la índole de sus labores, no disfruten del descanso semanal el día domingo, la empresa o entidad deportiva a la cual prestan sus servicios deberá concederles el correspondiente día de descanso compensatorio.
7. A los deportistas profesionales, dada la naturaleza especial de sus labores, no se les aplicarán las disposiciones de este Estatuto sobre horas extraordinarias, trabajo nocturno y tiempo de transporte.
8. Cuando las labores de los deportistas profesionales tengan que ejecutarse fuera de la sede de la empresa o entidad, los gastos de traslado, alimentación, seguro contra accidentes y otros inherentes a su actividad, serán por cuenta exclusiva del empleador.
9. Las relaciones de trabajo de los deportistas profesionales se regirán por las normas de este capítulo y de los convenios y acuerdos con organizaciones deportivas de otros países que no se opongan con este estatuto.
10. El salario que reciban los trabajadores deportistas podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o para una o varias temporadas.
11. Durante la vigencia del contrato el club o la entidad deportiva podrá ceder a otros los servicios de un deportista profesional con el consentimiento expreso de éste. El cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales.  
  
El club o entidad deportiva estará en la obligación de aceptar la cesión del deportista cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público.
12. No constituye violación al principio de igualdad salarial, la disposición que estipule salarios diferentes para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos, partidos o funciones de los equipos o de la experiencia y habilidad de los trabajadores.
13. Queda prohibido a los empleadores imponer vetos a los deportistas.

#### ARTICULO 63. Trabajadores rurales.

1. Son trabajadores rurales aquellas personas dedicadas a las labores agrícolas y pecuarias, como también las que laboran en producción, explotación, comercialización y transformación de productos agrícolas, pecuarios, recursos naturales renovables animales y vegetales.
2. Cuando los trabajadores rurales tuviesen parcela cultivada a sus expensas y se pidiese su desalojo, el empleador deberá pagar al trabajador el valor de los productos, cultivos o mejoras que queden en el fundo y hubiesen sido hechos a expensas del trabajador, cuando termine la relación de trabajo, aún cuando haya despedido por causa justificada.
3. Los miembros de una familia que trabajen en una misma explotación rural tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en el mismo periodo.
4. La duración del trabajo ordinario para los trabajadores rurales no excederá de ocho (8) horas por día ni de cuarenta (40) por semana.

#### ARTICULO 64. Trabajadores del transporte.

1. El trabajo de los conductores y demás trabajadores que presten servicio en vehículos de transporte urbano o interurbano, sean estos públicos o privados, de pasajeros, de carga o mixtos, se regirá por las disposiciones de esta sección, además de las contenidas en este estatuto que le sean aplicables.
2. El contrato de trabajo se entiende celebrado directamente entre el empresario y el conductor, sin perjuicio de la solidaridad que puede corresponder al propietario o poseedor del vehículo para el pago de salarios o prestaciones sociales legales o extralegales que se adeuden en virtud de la relación laboral.
3. La jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) a la semana y la remuneración por festivos, dominicales, trabajo nocturno y horas extras, ser regulará de conformidad con las normas legales del estatuto.
4. Ningún conductor de vehículo podrá conducir durante un periodo ininterrumpido de más de cuatro (4) horas, se exceptúa a los conductores de vehículos que disfruten de intervalos adecuados durante la conducción a consecuencia de interrupciones previstas por el horario o por el carácter intermitente del trabajo.
5. Cuando un conductor haya laborado cuatro (4) horas continuas tendrá derecho a un descanso de una (1) hora.

6. La jornada ordinaria podrá ampliarse en los siguientes casos:
  - a) Accidentes, averías, retrasos imprevistos, perturbaciones del servicio, interrupciones del tráfico o caso de fuerza mayor.
  - b) Ausencia imprevista de una persona cuyos servicios sean indispensables y a la cual no sea posible sustituir.
  - c) Necesidad urgente y excepcional de garantizar el funcionamiento de servicios de utilidad pública.
  - d) En caso de calamidad o conmoción interna.

En ningún caso las horas extras podrán ser superiores al veinte (20%) por ciento de la jornada laboral ordinaria.

El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, por viaje, por distancia, por unidad de carga o por un porcentaje del valor del flete, siempre que dicha estipulación no viole el límite máximo de la jornada, ni infrinja normas de seguridad.

7. Cuando el salario se haya estipulado por viaje, si este sufre retardo o prolongación en su duración por causa que no le sea imputable, el trabajador tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuirse si el tiempo de viaje se reduce.
8. El trabajador no podrá ser obligado a operar el vehículo no reúne las condiciones de seguridad para garantizar la vida y la integridad física de los usuarios, del público en general y de los propios trabajadores, de acuerdo con las normas de tránsito.
9. Toda empresa tendrá un número necesario de conductores relevadores para suplir la ausencia temporal de los otros conductores y su relación laboral se regirá por lo contemplado en este estatuto.
10. Cuando la labor no se pueda ejecutar por fuerza mayor o caso fortuito como daños del vehículo, mantenimiento, o por culpa o disposición del propietario del vehículo o de la empresa, el trabajador devengará el salario y sus recargos correspondientes.
11. Cuando el salario no sea una suma fija, y se encuentre pactado por viaje, por distancia, porcentaje, unidad de carga o valor del flete o cualquier otra estipulación, el empleador llevará un libro donde se consigne lo devengado por el trabajador bajo cualquiera de estas modalidades con la firma del mismo. En caso de no existir el libro con las formalidades exigidas se presumirá cierto lo afirmado por el trabajador.

12. Las empresas de transporte que tengan trabajadores regulados por este artículo, constituirán pólizas de seguros contra los riesgos que provengan de accidentes de tránsito y afiliarán a sus conductores a la casa cárcel.

#### ARTICULO 65. Trabajadores minusválidos.

1. Los minusválidos tienen el derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad, en consecuencia los empleadores están en la obligación de contratar minusválidos en una proporción mínima equivalente al uno por ciento (1%) de los trabajadores que laboren a su servicio.

Se entenderá por minusválida toda persona cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo están sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia física o mental.

El incumplimiento a este precepto acarreará para el empleador la imposición de multas no inferiores a diez (10) salarios mínimos mensuales.

#### ARTICULO 66. Trabajadores de la construcción.

1. Se entiende por personas dedicadas a la industria de la construcción, quienes ocasional o permanentemente, por su cuenta o la de un tercero, erijan o levanten estructuras inmuebles para habitación o usos análogos, como construcción de casas o edificios, y también quienes trabajan en el mantenimiento, reparación, ampliación o demolición de dichas obras.
2. Los trabajadores de personas naturales o jurídicas, dedicadas a la construcción, gozan de los derechos consagrados en el presente estatuto, sea cual fuere el valor de la obra o actividad.
3. El beneficiario de la obra, los contratistas, subcontratistas y empresas especializadas, cualquiera sea su naturaleza y denominación responderán solidariamente por los salarios, prestaciones y cualquier otro derecho que surja de la relación de trabajo.
4. Se tendrá por valor de la obra o actividad el valor de su presupuesto o de su costo total estimado parcialmente.

#### ARTICULO 67. Contrato con agentes colocadores de pólizas de seguros.

1. Hay contrato de trabajo con los agentes colocadores de pólizas de seguros, que tengan carácter general o local, cuando dichos trabajadores se dediquen personalmente a esta labor en

compañías de seguros, bajo su dependencia y no constituyan por sí mismos una empresa comercial.

2. a) 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.
- b) 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 salario mínimo más alto, cada mes.

**ARTICULO 68. Contrato con representantes, agentes viajeros y agents vendedores.** Hay contrato de trabajo con los agentes vendedores y agentes viajeros cuando al servicio de personas determinadas, bajo su continuada dependencia y mediante remuneración se dediquen personalmente al ejercicio de su profesión y no constituyan por sí mismos una empresa comercial. Esos trabajadores deben proveerse de una licencia para ejercer su profesión, que expedirá el Ministerio de Desarrollo Económico.

**ARTICULO 69. Contrato con profesores de establecimientos particulares de enseñanza.**

1. Si el profesor de establecimiento educativo particular labora durante todo el año lectivo su contrato de trabajo se tendrá celebrado a término indefinido.
2. Estos docentes seguirán disfrutando de las vacaciones escolares.

**ARTICULO 70. Artistas.**

1. Todas las relaciones establecidas para la ejecución de actividades artísticas, desarrolladas personalmente por el artista o destinadas a cualquier tipo de grabación para la difusión en medios como el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circos, salas de fiesta, discotecas, restaurantes y en general cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos o actuaciones de tipo artístico o de exhibición se regularán por este estatuto o particularmente por lo contenido en este artículo.
2. El contrato de trabajo que suscriban los artistas deberá constar por escrito y en él se establecerán expresamente todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo y especialmente al objeto del contrato, su duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que la integren.

3. El contrato de trabajo de los artistas puede pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que en obra permanezca en cartel. A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido.
4. El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales. En todo caso, será salario todo lo que perciba el artista por el reconocimiento de su actividad artística.
5. La jornada de trabajo del artista comprenderá la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo en que está bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo o de grabación de actuaciones. Su duración no puede exceder la jornada máxima establecida en este estatuto.
6. Cuando las labores del artista deban ejecutarse en lugares distintos de la sede del empleador los gastos de traslado, alimentación, seguro contra accidentes y otros inherentes a su actividad, serán por cuenta exclusiva del empleador.
7. Cuando el artista, por la índole de sus labores no disfrute de su descanso dominical, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.

**ARTICULO 71. Trabajadores en centros de reclusión.** Los detenidos preventivamente y sentenciados que laboren ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales, como producto de contratos o convenios entre el centro carcelario y una persona natural o jurídica, serán remunerados con el salario mínimo, vital y móvil.

**ARTICULO 72. Trabajador del sector informal de la economía.** Toda persona que labore sin subordinación, individual o familiarmente, propietario, tenedor o poseedor de los bienes de cuya explotación genera su subsistencia, en actividades que estén al margen del régimen laboral, tributario y comercial, y sólo durante la permanencia en ella, es trabajador informal. Las autoridades administrativas y de policía brindarán protección especial a los trabajadores informales para el normal desarrollo de sus labores.

Ninguna autoridad podrá retener mercancías, materia prima o elementos de trabajo a los trabajadores informales.

**ARTICULO 73. Procedimiento de discusión.** Los trabajadores del sector informal de la economía tienen derecho a concertar con las autoridades las condiciones y los lugares para laborar:

1. Los representantes de los sindicatos o agremiaciones de los trabajadores del sector informal deberán reunirse anualmente con los delegados de las administraciones municipales para reglamentar las condiciones y lugares donde podrán laborar sus afiliados.

2. Los sindicatos de los trabajadores informales de cada municipio nombrarán cinco (5) delegados proporcionalmente al número de afiliados con plenos poderes.
3. Cada alcalde municipal nombrará una comisión de cinco (5) miembros que desarrollarán con los delegados de los sindicatos de informales, conversaciones durante un término de hasta veinte (20) días y los acuerdos a los que llegaron formarán parte del convenio que se depositará en las alcaldías correspondientes.
4. Los delegados de las administraciones municipales deberán reunirse con los representantes de los sindicatos de los trabajadores informales dentro de los cinco (5) días siguientes a la petición de éste. El incumplimiento de los términos aquí previstos será sancionado como causal de mala conducta imputable al respectivo alcalde.
5. En el evento de no lograrse suscribir un convenio durante la etapa de negociación se remitirán los antecedentes, las actas de reunión, los acuerdos y desacuerdos a la comisión de concertación a que se refiere el Artículo 56 de la Constitución Nacional, la cual decidirá dentro de los veinte (20) días siguientes a su retiro.
6. Este procedimiento se adelantará con el objetivo de garantizar el derecho al trabajo, la obligación del Estado de protegerlo especialmente y garantizar la utilización del espacio público por la ciudadanía.

## CAPITULO II

### Ejecución del Contrato de Trabajo

ARTICULO 74. Buena fe. Todo contrato de trabajo se desarrollará de buena fe, por lo tanto, se entiende que empleadores y trabajadores en cumplimiento de su relación contractual, están obligados, no solo a lo que convengan en forma expresa, al celebrar el respectivo contrato, sino a todo aquello que se desprenda de dicha relación jurídica.

ARTICULO 75. Período de prueba. Podrá convenirse por escrito, un período de prueba que en ningún caso excederá de dos meses. Dentro de este lapso las partes podrán dar por terminado el contrato de trabajo.

ARTICULO 76. Coexistencia de los contratos. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

ARTICULO 77. Cláusula de no competencia. La estipulación por medio de la cual un trabajador se obliga a no trabajar en determinada actividad o a no prestar sus servicios a los competidores de su empleador una vez concluido su contrato, es nula de pleno derecho.

### Sección I

#### OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES

ARTICULO 78. Obligaciones a cargo del empleador. Son obligaciones a cargo del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados, los materiales 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 y cumplir con las normas de seguridad industrial, higiene del trabajador y medicina laboral, y garantizar la vida y la integridad personal de sus servidores.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o de enfermedad del trabajador.
4. Pagar en forma puntual la remuneración pactada en las condiciones y lugar convenidos; al igual que las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador los permisos remunerados necesarios para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, por calamidad doméstica, debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales o ejercitar el derecho de asociación sindical o para asistir a la inhumación del cadáver de un compañero de trabajo, siempre que se avise con anterioridad no inferior a seis (6) horas, salvo que se trate de calamidad doméstica.
7. Llevar el correspondiente libro de registro de relaciones laborales.
8. Dar al trabajador a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo de servicio, el cargo y el salario devengado; y hacerle practicar un examen médico de retiro y darle una certificación sobre el particular. El trabajador tendrá cinco (5) días hábiles para el examen médico de retiro, a partir del día siguiente de haber recibido la orden correspondiente.

9. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso por razón de traslado locativo.

**ARTICULO 79. Obligaciones a cargo del trabajador.** Son obligaciones a cargo del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor.
2. No comunicar a terceros, secretos profesionales, técnicos o administrativos, cuya divulgación puede ocasionar perjuicios al empleador, salvo que se trate de delitos o violación a las leyes, en cuyo caso deberá comunicar a 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 para con sus superiores y compañeros el debido respeto.
5. Comunicar oportunamente al empleador, una vez tenga conocimiento de ello, las observaciones sobre riesgos y daños en los muebles e inmuebles.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen a los compañeros de trabajo o a los bienes del empleador.
7. Cumplir con las normas de seguridad industrial, higiene laboral y medicina del trabajo.

**ARTICULO 80. Prohibiciones a los empleadores.** Se prohíbe a los empleadores:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita o sin mandamiento judicial, salvo en los siguientes casos:
  - a) Descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y seguro social obligatorio;
  - b) Descuentos y retenciones en favor de cooperativas hasta en un cincuenta por ciento (50%) del salario para cubrir su crédito, en la forma y en los casos en que la ley los autoriza;
  - c) En los convenios sobre financiación de vivienda para los trabajadores puede estipularse que el empleador prestamista queda autorizado para retener el quince por ciento (15%) del salario básico mensual de sus trabajadores deudores individual o colectivamente.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita o permita permanecer laborando o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar, impedir o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación, contratación colectiva o huelga.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o impedir el ejercicio de sus derechos políticos.
6. Adoptar el sistema de "lista negra" cualquiera que sea la modalidad que utilice, para que no se ocupe en otras entidades o empleadores a los trabajadores que se separen o sean separados del servicios.
7. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

**ARTICULO 81. Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:**

1. Extraer de las dependencias de la fábrica, empresa, taller o establecimiento, los elementos de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso del patrono.
2. Portar o conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivamente de trabajo o exitar su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no de ella.
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.

## Sección II

### REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 82. **Definición.** Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

ARTICULO 83. **Obligación.** Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente.

ARTICULO 84. **Elaboración.** El empleador elaborará un reglamento interno, teniendo en cuenta lo dispuesto en este Estatuto, convenios internacionales, convenciones colectivas o fallos arbitrales y no entrará en vigencia hasta tanto no sea aprobado por el Ministerio de Trabajo, previo traslado al sindicato para que presente sus objeciones en un lapso de diez (10) días.

ARTICULO 85. **Efecto jurídico.** El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento.

ARTICULO 86. **Contenido.** El reglamento debe contener disposiciones normativas sobre los siguientes aspectos:

1. Indicación del empleador y del establecimiento y lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y periodo de prueba.
3. 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 periodo de descanso durante la jornada.
4. Condiciones de higiene y seguridad en que se debe laborar.
5. Horas extras y trabajo nocturno, su autorización, reconocimiento y pago.
6. Días de descanso legalmente obigatorios; horas o días de descanso convencional; vacaciones remuneradas; permisos, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.

## Sección III

### REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 87. **Objeto del régimen disciplinario.** El régimen disciplinario tiene por objeto:

1. Establecer el procedimiento para la imposición de sanciones, destitución o terminación del contrato de trabajo por justa causa, según el caso.
2. Garantizar el derecho de defensa y el principio de legalidad del proceso y de las medidas disciplinarias.

**ARTICULO 88. Legalidad.** Ningún trabajador podrá ser sancionado si no por el incumplimiento a las obligaciones consagradas en este Estatuto, el contrato de trabajo, el reglamento interno, o las convenciones colectivas, previa la aplicación del procedimiento disciplinario y su incumplimiento acarrea la nulidad de las medidas disciplinarias.

1. **Verificación de los hechos.** Cuando el empleador tenga conocimiento de la comisión de una presunta falta disciplinaria, procederá a practicar todas las pruebas conducentes a esclarecer la verdad, a poner en conocimiento del trabajador acusado, por escrito, los cargos que se formulan y a oírlo en declaraciones de descargos, para que justifique su proceder, aporte pruebas y solicite la práctica de las que sean conducentes, sin perjuicio de las competencias radicadas a los comités paritarios.
2. **Término para verificar los hechos.** Los trámites a los que se refiere el artículo anterior, deberán cumplirse en el término de diez (10) días hábiles a partir del conocimiento de la falta.
3. **Descargos.** El trabajador acusado dispondrá de cinco (5) días hábiles para presentar por escrito sus descargos, solicitar y aportar pruebas.

El trabajador estará siempre asistido por dos (2) compañeros de trabajo o dos (2) representantes de la organización sindical a la que se encuentre afiliado.

4. **Pruebas.** Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al vencimiento del término de descargos, se practicarán las pruebas solicitadas al trabajador.
5. **Decisión.** El empleador dispondrá de diez (10) días hábiles para imponer la sanción correspondiente o exonerar al trabajador teniendo en cuenta las circunstancias atenuantes y agravantes del hecho para tomar la decisión.

#### Sección IV

#### SALUD OCUPACIONAL

**ARTICULO 89. Definiciones.** Para efectos del presente estatuto se entiende por:

1. **Salud ocupacional.** El conjunto de actividades tendientes a propender por el mejoramiento, prevención, protección y cuidado de las condiciones de vida y salud de todos los trabajadores.
2. **Higiene industrial.** Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que pueden afectar la salud de los trabajadores.
3. **Seguridad Industrial.** Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y control de las causas de los accidentes de trabajo.
4. **Medicina del trabajo.** Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral para ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicobiológicas.
5. **Riesgo potencial.** Es el riesgo de carácter latente, susceptible de causar daño a la salud cuando fallan o dejan de operar los mecanismos de control.

**ARTICULO 90. Objetivos.** La Salud ocupacional tiene como objetivos la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

**ARTICULO 91. Recursos para el desarrollo de los programas de salud ocupacional.** Todos los empleadores están obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para desarrollar los programas de salud ocupacional en las empresas y sitios de trabajo, de acuerdo con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.

**ARTICULO 92. Plan nacional de salud ocupacional.** Las actividades del plan de salud ocupacional que realicen todas las entidades tanto públicas como privadas, deberán ser contempladas dentro del plan nacional de salud ocupacional que expedirán conjuntamente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el de Salud.

**ARTICULO 93. Programas de salud ocupacional.** Los programas de salud ocupacional serán de funcionamiento permanente y estarán constituidos por programas de medicina preventiva, del trabajo, de higiene y seguridad industrial a través de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial.

**ARTICULO 94. Campo de aplicación.** Las disposiciones sobre salud ocupacional se aplicarán en todolugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación, así mismo regularán las acciones destinadas a remover y proteger la salud de los trabajadores.

Todos los empleadores, públicos y privados, contratistas, subcontratistas y trabajadores estarán sujetos a las disposiciones que sobre la organización y administración de la salud ocupacional se establecen en este estatuto y las demás normas complementarias que se expidan para su desarrollo.

**ARTICULO 95. Responsabilidad de los empleadores.** Los empleadores responderán por la ejecución del programa permanente de salud ocupacional en los lugares de trabajo y su cumplimiento deberá demostrarse con estudios evaluativos en esta materia.

**ARTICULO 96. Evaluación de los programas.** Los programas de salud ocupacional serán evaluados por el empleador y el comité de medicina, higiene y seguridad industrial cada seis (6) meses, teniendo en cuenta la frecuencia y severidad de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las tasas de ausentismo general como consecuencia de su ocurrencia y el grado de cumplimiento de los programas de acuerdo con el cronograma de actividades.

**ARTICULO 97. Salud ocupacional.** El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de salud ocupacional.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad, higiene y salud ocupacional.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empleador, el sindicato donde existiese, o los trabajadores, tienen derecho a participar en el sitio de trabajo, si no se cuenta con comités o centros especializados competentes en la materia al tenor de la legislación vigente.

**ARTICULO 98. Formación.** El empleador está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar na nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebran dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento de aquel tiempo invertido en las mismas.

El sindicato, donde existiese, o los trabajadores, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidentes por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empleador, por escrito, para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro (4) días, se dirijan a la autoridad competente; ésta, apreciará las circunstancias alegadas y mediante resolución fundada, requerirá al empleador para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro.

También podrá ordenar con los informes técnicos precisos la paralización inmediata del trabajo, si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión del comité de seguridad o por el sindicato, donde existiese, o por el cincuenta por ciento (50%) de los trabajadores; tal decisión será comunicada de inmediato al empleador y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro (24) horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

#### Sección V

### PROMOCION EN EL TRABAJO

**ARTICULO 99. Promoción y formación profesional en el trabajo.** El trabajador tendrá derecho:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a clases y exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado por el empleador, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico.
2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

**ARTICULO 100. Trabajos de superior e inferior categoría.** El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional, que tuviera reconocida, por un período superior a dos (2) meses, puede reclamar al empleador la promoción profesional y salarial correspondiente.

Contra la negativa del empleador puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

## ARTICULO 101. Ascensos.

1. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador.
2. Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

## CAPITULO III

### Modificación, suspensión y terminación del contrato de trabajo

#### Sección I

#### MODIFICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 102. Modificación. El contrato de trabajo puede ser modificado:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes para mejorar los derechos y prerrogativas del trabajador;
- b) Por ascenso, promoción y traslado de común acuerdo;
- c) Por la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral.

Las modificaciones que se produzcan por los literales a) y b) deberán ser consignadas en el contrato de trabajo escrito o en documento aparte que se considere incorporado al contrato inicial.

#### Sección II

#### SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 103. Suspensión del contrato. El contrato de trabajo se suspende:

1. Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar. El empleador debe conservar el puesto del trabajador hasta por treinta (30) días una vez finalizado el servicio. Dentro de dicho término el trabajador puede reincorporarse a su empleo y el empleador está obligado admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.
2. Por el cumplimiento de obligaciones cívicas impuestas por la ley y llamado por la autoridad competente a cumplirlas y que impliquen la imposibilidad de ejecutar el contrato de trabajo durante ese periodo.
3. Por privación efectiva de la libertad hasta por treinta (30) días. Si el trabajador es puesto en libertad, antes de dicho

término, el empleador está obligado a reincorporarlo al trabajo en forma inmediata.

4. Por huelga no imputable al empleador.

### Sección III

#### TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 104. Estabilidad en el empleo. Toda relación de trabajo tiene vocación de permanencia, y sólo podrá ser terminada por el empleador cuando haya causa justificada debidamente comprobada.

ARTICULO 105. Terminación del contrato de trabajo. El contrato de trabajo termina:

- a) Por muerte del trabajador;
- b) Por mutuo consentimiento;
- c) Por expiración del término convenido;
- d) Por la realización de la obra o labor contratada;
- e) Por liquidación definitiva de la empresa o establecimiento, con permiso previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y aviso a los trabajadores con por lo menos un mes de anticipación;
- f) Por sentencia judicial;
- g) Por el no regreso del trabajador al empleo, después de desaparecer las causas de suspensión del contrato de trabajo;
- h) Por voluntad del trabajador, fundada en incumplimiento contractual del empleador;
- i) Por despido del trabajador;
- j) Por renuncia del trabajador.

### Sección IV

#### TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR CAUSA JUSTIFICADA A INICIATIVA DEL EMPLEADOR

ARTICULO 106. Causas justificadas. El empleador no podrá dar por terminada la relación laboral de un trabajador a menos que para ello exista una causa justificada relacionada con su conducta, su capacidad o basada en razones técnicas, económicas o estructurales de la empresa, o por vencimiento del período de prueba, del término pactado, de la labor u obra para que fue contratado o el pago

efectivo al trabajador de la pensión de jubilación, vejez o invalidez.

**ARTICULO 107. No constituyen causas de terminación.** No constituirá causa justificada para la terminación de la relación laboral la fundación o afiliación a un sindicato, ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad, presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra el empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, recurrir ante autoridades administrativas competentes, la raza, el sexo, el color, el estado civil, las responsabilidades familiares, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social, la maternidad o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad, la edad, la ausencia del trabajo por el servicio militar obligatorio o el cumplimiento de obligaciones cívicas, la ausencia temporal por enfermedad o lesión.

Si por cualquier medio se probare que el motivo abierto u oculto del empleador fue alguno de los reseñados en este artículo, la terminación de la relación laboral no producirá efecto alguno y además de las consecuencias de la inexistencia del despido, el empleador pagará al trabajador la indemnización total y ordinaria por perjuicios que aquel haya sufrido.

**ARTICULO 108. Causas justificadas de terminación del contrato de trabajo relacionadas con la conducta del trabajador.** El empleador no podrá dar por terminado el contrato de trabajo por la conducta del trabajador sino por algunas de las siguientes causales debidamente justificadas:

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
- b) Todo acto de violencia en que incurra el trabajador en la empresa contra los directivos y compañeros;
- c) Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben a los trabajadores, de acuerdo con este estatuto;
- d) Revelar secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos reservados que implique perjuicio a la empresa;
- e) El sistemático incumplimiento, sin razones válidas, de las obligaciones legales, contractuales o convencionales;
- f) La embriaguez habitual o la toxicomania, si repercuten negativamente en el trabajo;
- g) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por las autoridades competentes, para evitar enfermedades y accidentes de trabajo.

**ARTICULO 109. Procedimiento disciplinario.** Antes de dar por terminado el contrato de trabajo por las causales establecidas en el artículo anterior, el empleador deberá seguir el procedimiento establecido en el Artículo 88 de este estatuto.

**ARTICULO 110. Causas justificadas de terminación del contrato de trabajo relacionadas con la aptitud del trabajador.** El empleador no podrá dar por terminado el contrato de trabajo por falta de aptitud del trabajador si no por algunas de las siguientes causales debidamente justificadas:

- a) Privación efectiva de la libertad del trabajador por más de treinta (30) días, salvo que posteriormente sea absuelto, caso en el que será reinstalado en el empleo que desarrollaba sin pago de salarios;
- b) La enfermedad contagiosa del trabajador a partir del momento en que el instituto de seguridad social respectivo asuma el pago del seguro pertinente y éste no determine que el trabajador si puede seguir laborando normalmente o con algunas medidas especiales de salubridad;
- c) La enfermedad crónica del trabajador que no tenga el carácter de profesional que lo incapacite para el trabajo, cuya recuperación no haya sido posible en trescientos (300) días, salvo que el respectivo instituto de seguridad social asuma el pago del seguro pertinente;
- d) El bajo rendimiento en relación con la capacidad del trabajador, siempre y cuando no haya sido contratado para prestar otros servicios y el empleador le haya dado las instrucciones apropiadas y advertido cuando menos tres veces consecutivas, con un intervalo de un mes entre cada una de ellas sobre su deficiente rendimiento;
- e) La ineptitud total del trabajador por la introducción de nuevos procedimientos o tecnologías, siempre y cuando no exista otro empleo dentro de la empresa que pueda desempeñar y esté disponible, y el empleador haya dado curso de formación y readiestramiento profesional, sin perjuicio de los procedimientos establecidos en los tres artículos siguientes.

**ARTICULO 111. Procedimientos para terminación de contratos de trabajo por razones económicas, técnicas, estructurales o análogas.** El empleador que prevea la introducción en la producción, el programa, la estructura o la tecnología de cambios importantes susceptibles de provocar terminaciones de los contratos de trabajo, independientemente del término estipulado en el Artículo 214 de este estatuto, deberá informar, con un lapso mínimo de dos meses de anticipación, al sindicato sobre la introducción de tales cambios, sus posibles repercusiones, las medidas que crea convenientes para prevenir o atenuar sus efectos perjudiciales.

ARTICULO 112. **Aviso a las autoridades administrativas.** El empleador que necesite dar por terminados contratos de trabajo por razones técnicas, económicas, estructurales o análogas, elevará una petición de autorización al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que deberá contener toda la documentación pertinente, incluyendo una constancia de haber informado al sindicato de conformidad con el artículo anterior, un análisis pormenorizado de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados, el periodo durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones y las medidas subsidiarias que esté dispuesto a asumir para atenuar las consecuencias adversas a los trabajadores, que en ningún caso podrán ser inferiores a la suma igual a la establecida en el ordinal 2o. de Artículo 116.

ARTICULO 113. **Participación sindical.** Una vez informado el sindicato de conformidad con el Artículo 110, podrá solicitar en el término de quince (15) días, se inicie una ronda de discusiones por el término de un (1) mes en reunión con los representantes del empleador, para solicitar mayor información si se requiere, analizar y discutir las medidas anunciadas, presentar y discutir propuestas o alternativas.

ARTICULO 114. **Autorización ministerial.** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no autorizará el despido de trabajadores por razones económicas, técnicas, estructurales o análogas de las empresas, sin previamente haber constatado el cumplimiento del empleador de la información en ronda de discusión con el sindicato, salvo que éste se negase a participar en ella, y haber agotado el estudios de la viabilidad de medidas tendientes a evitar o limitar al máximo los despidos, como las de restricción de contratación de personal, el recurso a la disminución natural del personal sin reponer las bajas durante cierto periodo, los traslados internos, la formación y el readiestramiento de los trabajadores, el retiro anticipado voluntario con la adecuada protección de los ingresos, la disminución de horas extraordinarias de trabajo, la reducción de jornada de trabajo que podrá ser recuperada si las dificultades son pasajeras, la suspensión de los contratos a término fijo o temporales.

ARTICULO 115. **Readmisión.** Los trabajadores que hayan sido despedidos por razones económicas, técnicas, estructurales o análogas de las empresas tendrán prioridad para hacer readmitidos cuando el empleador vuelva a contratar trabajadores con calificaciones comparables.

ARTICULO 116. **Efecto de la terminación del contrato de trabajo sin causa justificada.** La terminación del contrato de trabajo sin causa justificada por parte del empleador, cuando se omitan los procedimientos disciplinarios legales, contractuales o convencionales o requisitos establecidos en la ley, harán el despido nulo y el trabajador tendrá derecho al reintegro en las mismas o mejores condiciones de trabajo y remuneración y al pago de

salarios y prestaciones dejadas de percibir por el lapso en que dure cesante.

Con todo, si el reintegró no fuere posible por fuerza mayor, caso fortuito, o cierre de la empresa, el trabajador tendrá derecho a una indemnización consistente en dos (2) meses de salario por cada año de servicio, o proporcionalmente por fracción, sin perjuicio del pago de sus prestaciones y subsidios estipulados en la ley, contrato o convención colectiva.

Si el trabajador despedido sin causa justificada no quisiere ser reintegrado podrá optar por el pago de la indemnización prevista en el inciso anterior.

**ARTICULO 117. Pago inmediato de las obligaciones laborales.** Salvo estipulación expresa en contrario no se considerará terminado el contrato de trabajo, antes que el empleador ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones, incluyendo las consagradas en el artículo anterior, que le adeude, salvo las retenciones autorizadas por la ley o la convención; si no hubiere acuerdo respecto del monto de tal deuda, bastará que el patrono consigne ante un juez de trabajo o ante la primera autoridad política del lugar la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

Igualmente no se considerará terminado el contrato de trabajo si no se le practica al trabajador el examen médico de retiro y no se le entregue el correspondiente certificado de salud, salvo que el trabajador eluda, dificulte o dilate mucho dicho examen, cuando transcurridos cinco (5) días no se presenta al médico a pesar de haber recibido la orden.

#### Sección V

#### TERMINACION DE LA RELACION LABORAL A INICIATIVA DEL TRABAJADOR

**ARTICULO 118.** El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin alegar causal alguna dándole al empleador un preaviso de treinta (30) días.

**ARTICULO 119.** Son justas causas de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador:

- a) Haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo;
- b) Todo acto violento, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste;

- c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas;
- d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda preveer al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar;
- e) Todo perjuicio causado intencionalmente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio;
- f) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales;
- g) La exigencia del empleador sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató;
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, establecidas en este estatuto o cualquier falta grave calificada como tal en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento interno de trabajo.

**ARTICULO 120. Consecuencias del despido indirecto.** Cuando el trabajador es por terminado unilateralmente por causa justificada el contrato de trabajo, tendrá derecho a la indemnización establecida en el inciso 2o., Artículo 110 y si el patrono no la pagare inmediatamente se aplicará el Artículo 111 de este estatuto.

Con todo, el trabajador podrá reclamar su reintegro al mismo lugar donde laboraba y el pago de sus demás derechos laborales durante el lapso en que estuviese cesante si la terminación del contrato se debió a traslado a municipio distinto en que laboraba, sin razones válidas del empleador.

#### Sección VI

#### DISPOSICIONES COMUNES

**ARTICULO 121. Manifestación de la causal de la terminación de la relación laboral.** La parte que termina unilateralmente la relación laboral debe manifestar a la otra, en el momento de la terminación, la causal o motivo de esa determinación sin que posteriormente puedan alegarse válidamente causales o motivos distintos, sin perjuicio que pueda establecerse que la ruptura obedeció a un motivo abierto u oculto, reglado en el Artículo 98 de este estatuto.

El incumplimiento a lo aquí dispuesto tendrá como injustificado la terminación de la relación laboral.

## CAPITULO IV

### Representación del empleador

#### Sección I

##### De la empresa

**ARTICULO 122. Definición.** Se entiende por empresa toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económica, técnica, administrativa o locativamente de una misma persona natural o jurídica que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias que tenga uno o más trabajadores a su servicio.

Este concepto se aplica también en las actividades fruto de la descentralización industrial o empresarial, las exportaciones, el interés social, la rehabilitación de una región deprimida y a las entidades sin ánimo de lucro.

**ARTICULO 123. Unidad de empresa.** Independientemente del objeto social se entiende como una sola empresa toda actividad desarrollada con dependencia de uno cualquiera de los siguientes aspectos: económico, técnico, administrativo o locativo.

Corresponde al juez de trabajo declarar la unidad de empresa ya sea de oficio o a petición de parte.

#### Sección II

##### Representantes

**ARTICULO 124. Representantes del empleador.** Son representantes del empleador y como tales se obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, todas las personas que ejerzan funciones de dirección o administración tales como los directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleador.

**ARTICULO 125. Sucursales.** Son sucursales los establecimientos de comercio abierto por una sociedad dentro o fuera de su domicilio, para el desarrollo de los negocios sociales o de parte de ellos, administrados por mandatarios con facultades para representar a la sociedad.

Cuando en los estatutos no se determinen las facultades de los administradores de las sucursales deberá otorgárseles un poder por escritura pública o documento legalmente reconocido que se inscriba en el registro mercantil. A falta de dicho poder, se presumirá que tienen las mismas atribuciones de los administradores de la principal.

**ARTICULO 126. Responsabilidad solidaria.** Son solidariamente responsables de todas las obligaciones que emanen, directa o indirectamente del contrato de trabajo, las sociedades y sus miembros y éstos entre sí, y los codueños o comuneros mientras permanezcan en estado de indivisión. En este caso, no se tendrá en cuenta el límite de los aportes.

**ARTICULO 127. Empresas temporales.** Se prohíbe la existencia de agencias privadas de colocación de empleo, de cualquier clase y ámbito funcional que tenga por objeto la contratación de personal de todo tipo.

Los empleadores pueden contratar la selección de personal.

**ARTICULO 128. Sustitución patronal.**

1. Se entiende por sustitución patronal todo cambio de un empleador por otro por cualquier causa, siempre y cuando que subsista en la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.
2. Efecto jurídico. La sola sustitución de empleador no extingue, suspende ni modifica los contratos ni las relaciones de trabajo existente.
3. Responsabilidad de los empleadores. El antiguo y nuevo empleador responde solidariamente a las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquel, pero si el nuevo empleador las satisface, puede repetir contra el antiguo.

El nuevo empleador responde de las obligaciones que surjan con posterioridad.

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

El nuevo empleador pagará a los trabajadores las cesantías por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución en la misma forma y con los mismos efectos que la liquidación parcial de cesantías.

**ARTICULO 129. Trámite de la solicitud de permiso para la liquidación definitiva de la empresa.**

1. Previamente a la formulación de la solicitud, el empleador está obligado a abrir un término de treinta (30) días calendario para desarrollar discusiones con las organizaciones sindicales existentes, durante los cuales los trabajadores podrán examinar toda la documentación pertinente y el empleador debe facilitarla.

2. Una vez realizadas las discusiones, el empleador podrá formular la solicitud de autorización para la liquidación definitiva de la empresa, trámite dentro de la cual, el sindicato, donde existiese, o los trabajadores individualmente considerados, serán partes interesadas y se les notificará dicha solicitud.
3. La primera medida dentro de este procedimiento, será levantar por parte del Ministerio de Trabajo, un Acta de Acreencias Laborales, con intervención del empleador, o sin él y en presencia del sindicato, si lo hubiese, o los trabajadores, la cual prestará mérito ejecutivo.
4. Dentro del procedimiento a seguir, será obligatorio por parte del funcionario, comunicar de la apertura del proceso administrativo al ministerio público, el cual debe intervenir en defensa de los créditos laborales, evitando que se produzca el cierre de la empresa, sin la existencia de las causales alegadas.

**ARTICULO 130. Incentivos fiscales a la promoción de empleo.** Los empleadores que, al final de cada ejercicio fiscal, demuestren que su planta de personal fue incrementada con empleos permanentes a término indefinido, gozarán de exenciones tributarias en los términos que consagre la legislación que reglamente este artículo.

## CAPITULO V

### Del salario y sus garantías

#### Sección I

#### DEFINICIONES

**ARTICULO 131. Salario.** Es salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie, sea cualquiera la forma o definición que se adopte, como la remuneración fija u ordinaria, las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, trabajo en jornada suplementaria, recargos nocturnos y compensatorios, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o viáticos.

**ARTICULO 132. Salario mínimo vital y móvil.** Salario mínimo vital es aquel que persigue el trabajador como contraprestación al servicio prestado y será el adecuado para subvencionar sus necesidades y las de su familia en el orden material, moral y cultural y, móvil para proteger su poder adquisitivo frente a la fluctuación de la economía.

Con todo la remuneración mínima vital y móvil aumentará en consideración a la cantidad y calidad de trabajo.

Artículo 133. **Cuántia mínima.** Es aquel que percibe el trabajador sin tener en cuenta los factores que lo incrementan, en ningún caso será inferior a un mínimo vital y móvil.

ARTICULO 134. **Salario en especie.** Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia como parte de la retribución ordinaria del servicio.

Este salario debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo y nunca podrá exceder del 30%.

ARTICULO 135. **Viáticos.** Los viáticos constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, sean habituales u ocasionales, pero no en lo que solo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.

ARTICULO 136. **Excepciones.** No constituyen salarios las sumas ocasionales y que por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales, y lo que recibe en dinero o especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, si no 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.

## Sección II

### GARANTIAS DEL SALARIO

ARTICULO 137. **Retención, deducción y compensación de salario.** El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial.

1. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daño ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdida o averías de elementos de trabajo; avances de anticipos de salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere el monto del salario del trabajador en (3) tres meses.

**ARTICULO 138. Irrenunciabilidad y prohibición de cederlo.** El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte a título gratuito ni oneroso, pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina este estatuto.

**ARTICULO 139. Embargo de salarios.** No es embargable el salario mínimo legal o convencional. El excedente podrá ser embargado sólo en una quinta parte.

**ARTICULO 140. Excepción a favor de cooperativas y pensiones alimenticias.** Todo salario puede ser embargado hasta en cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas o para cubrir pensiones alimentarias que se deban de conformidad con el Artículo 411 del Código Civil.

**ARTICULO 141. Prelación de créditos.**

1. Los salarios pertenecen al grupo IV de los créditos de primera clase de que trata el Título 40 del Código Civil.
2. Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios pendientes se tendrán como gastos que deberán ser pagados de preferencia.
3. Los créditos y los gastos a que se refiere el presente artículo podrán demostrarse por cualquier medio de prueba.

Los trabajadores podrán pedir medidas cautelares previas sobre los bienes del empleador para garantizar el pago de las obligaciones a su favor.

**ARTICULO 142. Fondo de garantías salariales.** Créase el Fondo de Garantías Salariales como un organismo autónomos, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con personería jurídica propia y capacidad para obrar en el cumplimiento de sus fines y para cancelar a los trabajadores el valor de los salarios, prestaciones sociales o indemnizaciones pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra, concursos de acreedores y concordato en sus diversas modalidades de los empleadores.

Las funciones, estructura, patrimonio y responsabilidades del Fondo de Garantías serán determinadas por una ley reglamentaria de este estatuto.

**ARTICULO 143. A trabajo igual salario igual.** A trabajo igual en el desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos que lo constituyen.

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

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

ARTICULO 145. **Salario sin prestación de servicios.** Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario, aún cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.

### Sección III

#### FORMAS DE ESTIPULACION

ARTICULO 146. **Formas.** El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ARTICULO 147. **Estipulación en moneda extranjera.** El salario puede estipularse en moneda o divisas extranjeras cuando el trabajador preste el servicio fuera del territorio nacional, caso en el cual, puede exigir el pago en su equivalente en moneda nacional colombiana, al tipo de cambio oficial del día en que deba efectuarse.

### Sección IV

#### PERIODOS DE PAGO

ARTICULO 148. **Periodos de pago.** El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y salario no mayor de un mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado.

### Sección V

#### AUXILIO DE TRANSPORTE

ARTICULO 149. **Derecho.** Todos los trabajadores, cuyo salario no exceda de dos (2) salarios mínimos legales mensuales recibirán en forma mensual por concepto de auxilio de transporte, cinco (5) días de salario mínimo legal.

Para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales este auxilio se considera incorporado al salario.

## CAPITULO VI

### Del tiempo de trabajo

#### Sección I

#### DEFINICION

ARTITICULO 150. **Jornada ordinaria.** La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

ARTICULO 151. **Jornada suplementaria.** El 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.

PARAGRAFO. Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno así como la jornada suplementaria para los trabajos menores de diez y ocho (18) años de edad.

ARTICULO 152. **Jornada máxima.** La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y de cuarenta (40) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

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.

En los trabajos autorizados para los menores de 18 años de edad y para los mujeres cabeza de familia, las labores no se pueden exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) a la semana.

ARTICULO 153. **Trabajo diurno y nocturno.** Trabajo diurno es el comprendido entre las seis (6) horas (6:00 a.m) y las diez y ocho (6:00 p.m.).

Trabajo nocturno es el comprendido entre las diez y ocho horas (6:00 p.m.) y las 6:00a.m.

ARTICULO 154. **Trabajo por turnos.** En aquellas empresas donde la actividad deba desarrollarse ininterrumpidamente, se establecerán turnos en cuyo caso el trabajador no laborará más de 8 horas diarias ni más de 40 a la semana.

#### Sección II

### REMUNERACION DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO Y NOCTURNO

ARTICULO 155. **Tasas y liquidación.** 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.

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

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

Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

**ARTICULO 156. Base del recargo nocturno.** Todo recargo o sobre-remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiese ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realiza en la noche, las partes pueden pactar equivalentemente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

### Sección III

#### REMUNERACION DEL TRABAJO SABATINO, DOMINICAL Y FESTIVO

**ARTICULO 157. Remuneración.** Cuando el trabajador labore el sábado, domingo o festivo, se le pagará el salario ordinario y dos (2) días más y gozará de un descanso remunerado.

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

**ARTICULO 158. Casos.** Es permitido el trabajo en días de descanso obligatorio, siempre y cuando se remunere y se conceda el descanso compensatorio para aquellas labores no susceptibles de interrupción y las destinadas a satisfacer necesidades inaplazables como los servicios públicos y el expendio de drogas y las preparaciones de alimentos.

**ARTICULO 159. Aviso sobre el trabajo sabatino, dominical o festivo.** El empleador avisará al trabajador, con una antelación no menor de 12 horas, que por razones del servicio no podrá disponer del descanso obligatorio.

### Sección IV

#### EXCEPCIONES

**ARTICULO 160. Menores de edad.** Lo menores de edad laborarán, ordinariamente, 36 horas semanales, no obstante lo anterior, la remuneración será la misma que la señalada para la jornada legal.

## Sección V

### DESCANSO REMUNERADO

**ARTICULO 161. Descanso dominical.** El empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de 24 horas.

**ARTICULO 162. Remuneración.** El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios todos los días laborales de la semana, no faltan al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

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

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.

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.

**ARTICULO 163. Presunción de remuneración.** En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio.

**ARTICULO 164. Salario variable.** Cuando no se trate del 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 la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

**ARTICULO 165. Compensatorios excepcionales.** El trabajador que labore excepcionalmente en el día de descanso obligatorio tiene derecho a que se le retribuya en dinero un (1) día de salario.

**ARTICULO 166. Compensatorios habituales.** El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio o a su retribución en dinero.

**ARTICULO 167. Formas del descanso.** El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. El otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento o por turnos.
2. Desde el medio día a las trece horas (1:00 p.m.) del domingo hasta el medio día a las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

## ARTICULO 168. Festivo.

1. Todos los trabajadores, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diez y nueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.  
  
Cuando las mencionadas actividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado.

## CAPITULO VII

### Prestaciones sociales

#### Sección I

#### A CARGO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

ARTICULO 169. Prestaciones a cargo del Sistema de Seguridad Social. El Sistema de Seguridad Social reconocerá como mínimo las siguientes prestaciones asistenciales y económicas:

1. Accidentes de trabajo.
2. Enfermedad profesional.
3. Incapacidades.
4. Enfermedad general.
5. Maternidad.
6. Auxilio funerario.
7. Pensiones en cualquiera de sus modalidades.

ARTICULO 170. Es obligación de los empleadores afiliar a sus trabajadores a una institución del Sistema de Seguridad Social. En todo caso, los trabajadores, tendrán derecho irrenunciable a las

prestaciones mínimas determinadas en el artículo anterior, pero las instituciones del sistema podrán repetir contra los empleadores que incumplan la obligación de afiliarse y cotizar.

## Sección II

### A CARGO DEL EMPLEADOR

#### ARTICULO 171. Censantías.

1. Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantías, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.
2. Pagos parciales. Los pagos parciales de cesantías proceden para que el trabajador los invierta en la adquisición de vivienda, y mejoras a los inmuebles de su propiedad, de su cónyuge o de sus hijos, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Cuando se cancele por circunstancias diferentes, el empleador perderá las sumas pagadas.

El salario base de liquidación para el pago de esta prestación será el del último mes devengado por el trabajador. En caso de salario variable, el promedio de salario devengado por el trabajador durante los seis (6) meses anteriores al pago o el del período trabajado, en caso de ser inferior.

#### ARTICULO 172. Intereses.

1. Todo empleador pagará intereses a las cesantías, a razón del 12% anual sobre los saldos que en 31 de diciembre de cada año o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial tenga este a su favor por concepto de cesantías.
2. Los intereses deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaren o en la fecha de retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantías, cuando se produjese antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.
3. Si el empleador no pagare al trabajador los intereses aquí establecidos, salvo los casos de retención autorizados por este estatuto o convenios por las partes, deberá cancelarle, a título de indemnización y por una sola vez, un valor adicional igual al de los intereses causados.

ARTICULO 173. Prima de servicios. Todo trabajador recibirá como contraprestación por su servicio quince (15) días de salario cada semestre pagaderos en la primera quincena de junio y diciembre.

Esta prestación se cancelará proporcionalmente al tiempo de servicio.

**ARTICULO 174. Prendas de dotación.** Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, debe suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo mensual legal o convencional, más alto vigente.

**ARTICULO 175. Seguro de vida colectivo obligatorio.** Todo empleador debe asegurar a su cargo a todos sus trabajadores con un seguro de vida colectivo que cubre el riesgo de la muerte, sea cualquiera la causa que la produzca. El monto de este seguro será mínimo de doscientos (200) salarios mínimos mensuales.

**ARTICULO 176. Vacaciones.** Los trabajadores que hubiesen laborado durante un año tienen derecho a veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. El reconocimiento será proporcional cuando no se hubiese laborado el año completo.

Los trabajadores que laboren en telefonía, en establecimientos dedicados a la lucha contra la tuberculosis, al cuidado de enfermos mentales o infectocontagiosos, los ocupados en la aplicación de Rayos X, los que manejen materiales radiactivos y los que laboren en condiciones anormales de temperatura y de ambiente, tienen derecho a gozar de veinte (20) días hábiles de vacaciones por cada seis (6) meses de servicio.

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

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con un mes de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

2. **Interrupción.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlo.

3. **Compensación en dinero.** Excepcionalmente se compensarán en dinero las vacaciones cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador las hubiese disfrutado se cancelará en proporción al tiempo servido.

4. **Remuneración.** Las vacaciones y su compensación, se cancelarán con el promedio del último mes del salario devengado por el trabajador, en caso de salario variable, con el promedio de salario devengado durante los últimos seis (6) meses anteriores al pago o el del período trabajado en caso de ser inferior.

ARTICULO 177. Pensiones. Las que estén a su cargo convencional o legalmente.

ARTICULO 178. Pensión proporcional. El trabajador que sin causa justificada sea despedido al servicio de una empresa, después de haber laborado para la misma, o para su matriz, sus sucursales o subsidiarias durante más de diez (10) años continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este estatuto, tendrá derecho a que la empresa lo pensione desde la fecha del despido, si para entonces tiene cumplidos cincuenta (50) años de edad, o desde la fecha que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicio—respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir los requisitos para gozar de la pensión plena y no podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil.

### Sección III

#### SUBSIDIO DE DESEMPLEO

ARTICULO 179. Objeto de la protección.

1. El presente estatuto tiene por objeto regular la protección de la contingencia en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar pierdan su empleo o vean reducida su jornada de trabajo, en los términos previstos en esta sección.
2. El desempleo es total cuando el trabajador cese con carácter temporal o definitivo en la actividad que venia desarrollando.
3. El desempleo es parcial cuando el trabajador vea reducida su jornada ordinaria de trabajo temporalmente, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

ARTICULO 180. Formas de protección.

1. La protección por desempleo se conforma y estructura en dos niveles; en un nivel contributivo y en un nivel asistencial, ambos teniendo carácter público y obligatorio.
2. El nivel contributivo, tiene como objeto proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir como consecuencia de la pérdida del empleo o de la reducción de la jornada ordinaria de trabajo.
3. El nivel asistencial, complementario del anterior, tiene como objeto garantizar la protección de los trabajadores desempleados.

**ARTICULO 181. Beneficiarios del subsidio de desempleo.**

1. Estarán comprendidos en esta protección por desempleo todos los trabajadores, sean dependientes o independientes, que estén inscritos en debida forma ante el Sistema Nacional de Seguridad Social, que tenga previsto cotizar por esta contingencia.
2. Son beneficiarios igualmente todas las personas recluidas en los centros carcelarios cualquiera sea su naturaleza como el origen de su internación; siempre y cuando durante su estancia en el centro carcelario, desarrolle actividades materiales o intelectuales comprendidas dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

**ARTICULO 182. Acción protectora.** La protección por desempleo comprende las prestaciones siguientes:

1. Nivel contributivo: pago mensual del subsidio.
2. Nivel asistencial: atención médica, quirúrgica y asistencial por el tiempo que dure la protección.
3. Abono de las cotizaciones a la seguridad social correspondiente a la contingencia de accidente de trabajo, enfermedad profesional, auxilio de maternidad, por enfermedad no profesional, por pensión de invalidez en cualquiera de sus aspectos, pensión de vejez o pensión de jubilación.

**ARTICULO 183. Requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones.**

- a) Estar afiliado al Sistema de Seguridad Social;
- b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de seis (6) meses dentro de los cuatro (4) años anteriores a la situación legal de desempleo y al momento en que cesó la obligación de cotizar;
- c) Encontrarse en situación legal de desempleo;
- d) No haber cumplido la edad ordinaria que se exige en cada caso para causar derecho a la pensión de jubilación o de vejez.

**ARTICULO 185. Situación legal de desempleo.**

Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en algunos de los siguientes hechos:

1. Cuando se extinga su relación laboral.
2. Cuando se reduzca la jornada ordinaria de trabajo en virtud y previa autorización del Ministerio de Trabajo.

#### ARTICULO 181. Beneficiarios del subsidio de desempleo.

1. Estarán comprendidos en esta protección por desempleo todos los trabajadores, sean dependientes o independientes, que estén inscritos en debida forma ante el Sistema Nacional de Seguridad Social, que tenga previsto cotizar por esta contingencia.
2. Son beneficiarios igualmente todas las personas recluidas en los centros carcelarios cualquiera sea su naturaleza como el origen de su internación; siempre y cuando durante su estancia en el centro carcelario, desarrolle actividades materiales o intelectuales comprendidas dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

#### ARTICULO 182. Acción protectora. La protección por desempleo comprende las prestaciones siguientes:

1. Nivel contributivo: pago mensual del subsidio.
2. Nivel asistencial: atención médica, quirúrgica y asistencial por el tiempo que dure la protección.
3. Abono de las cotizaciones a la seguridad social correspondiente a la contingencia de accidente de trabajo, enfermedad profesional, auxilio de maternidad, por enfermedad no profesional, por pensión de invalidez en cualquiera de sus aspectos, pensión de vejez o pensión de jubilación.

#### ARTICULO 183. Requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones.

- a) Estar afiliado al Sistema de Seguridad Social;
- b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de seis (6) meses dentro de los cuatro (4) años anteriores a la situación legal de desempleo y al momento en que cesó la obligación de cotizar;
- c) Encontrarse en situación legal de desempleo;
- d) No haber cumplido la edad ordinaria que se exige en cada caso para causar derecho a la pensión de jubilación o de vejez.

#### ARTICULO 185. Situación legal de desempleo.

Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en algunos de los siguientes hechos:

1. Cuando se extinga su relación laboral.
2. Cuando se reduzca la jornada ordinaria de trabajo en virtud y previa autorización del Ministerio de Trabajo.

3. Cuando los trabajadores nacionales, retornen al país por extinguírseles su relación laboral en país extranjero, siempre y cuando no obtengan prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente antes de salir.

#### ARTICULO 186. Duración de la prestación.

1. La duración de la prestación de desempleo estará determinada por los periodos de cotización efectuado en los cuatro (4) años anteriores a la situación legal de desempleo; con arreglo a la siguiente escala:

| Periodo de cotización | Periodo de prestación   |
|-----------------------|-------------------------|
| 3 meses               | Desde 6 hasta 12 meses  |
| 6 meses               | Desde 12 hasta 18 meses |
| 9 meses               | Desde 18 hasta 24 meses |
| 12 meses              | Desde 24 hasta 30 meses |
| 15 meses              | Desde 30 hasta 36 meses |
| 18 meses              | Desde 36 hasta 42 meses |
| 21 meses              | Desde 42 hasta 48 meses |
| 24 meses              | 48 meses                |

#### ARTICULO 187. Cuantía de la prestación.

1. La base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de lo cotizado en dicha contingencia durante los ocho (8) meses últimos de presentarse la situación legal de desempleo.

La cuantía de la prestación de desempleo se determinará aplicando a la base reguladora presentando los siguientes montos:

El 80% durante los seis (6) primeros meses.

El 70% desde el séptimo (7o.) al décimo segundo (12o.) mes inclusive.

El 60% a partir del décimo tercer mes (13o.)

2. La cuantía de la prestación por desempleo en ningún caso será menor al salario mínimo mensual legal, ni superior al 170% de dicha cuantía, salvo que el trabajador beneficiario tuviese hijos a su cargo en número de tres (3) mínimo, en cuyo evento el tope máximo de la prestación será hasta 220%.

#### ARTICULO 188. Suspensión al derecho de subsidio de desempleo.

- a) Durante un mes cuando el titular de derecho, no comparezca ante la entidad del Sistema de Seguridad Social sin causa justificada;

- b) Durante seis (6) meses cuando el titular de derecho rechace una oferta de empleo adecuada o se niegue infundadamente a participar en trabajos de seguridad social o en acciones de formación o de reconversión profesional. Previamente la suspensión, el trabajador debe explicar las razones por la cual ha desarrollado algunas de las conductas aquí expresadas;
- c) Cuando el titular del derecho esté presentando el servicio militar o una prestación social sustitutiva de aquel siempre y cuando no tenga responsabilidades familiares;
- d) Cuando el titular del derecho, al estar interno en un centro carcelario, no desarrollase labores materiales o intelectuales sin causa justificada.

**ARTICULO 189. Extinción del derecho.**

- a) Por muerte siempre y cuando no tenga cónyuge, hijos imposibilitados físicamente o que no estén estudiando y padres, o personas que dependan económicamente de él;
- b) Por el agotamiento del plazo de duración de la prestación;
- c) Por rechazo o negativa infundada, por segunda vez de una oferta de empleo adecuada, o de participar en trabajos de colaboración social o en programas de formación o de reconversión profesional;
- d) Por aceptar oferta de empleo y no informar de la misma al Sistema de Seguridad Social, como el ponerse de acuerdo con el nuevo empleador a que no reporte su vinculación;
- e) Por ser beneficiario de algunas de las clases de pensiones tales como, jubilación, vejez, por gran invalidez, por invalidez total y absoluta;
- f) Por traslado de residencia al extranjero.

**ARTICULO 190. Cotizaciones durante la situación de desempleo.**

1. Durante el período de percepción de la prestación por desempleo, corresponde a su beneficiario seguir efectuando las cotizaciones correspondientes al Sistema de la Seguridad Social para todos los riesgos y en porcentaje del 20% del auxilio percibido.
2. Las cotizaciones efectuadas por el beneficiario del subsidio de desempleo, cubrirá todos los riesgos establecidos en el Sistema de Seguridad Social.

**ARTICULO 191. Requisito de acceso al subsidio.** Para ser beneficiario del subsidio por desempleo, el trabajador deberá carecer en el momento mismo de la solicitud, de rentas a cualquier título.

**ARTICULO 192. Nacimiento del derecho.**

1. El derecho a percibir nace a partir del día siguiente de la situación legal de desempleo que es con el agotamiento de la prestación del servicio o del despido.
2. Una vez nacido el derecho, el trabajador ubicado en situación de desempleo debe solicitar a la entidad del Sistema de Seguridad Social, el reconocimiento del mismo dentro de los quince (15) días siguientes al nacimiento del derecho. La solicitud de reconocimiento implica la inscripción automática de demandante de empleo.
3. Quienes acrediten cumplir y llevar todos los requisitos establecidos, y presenten la solicitud de inscripción transcurridos los quince (15) días enunciado en este artículo, tendrán derecho al reconocimiento de la prestación a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha del nacimiento y aquella que se hubiese formulado la solicitud.

**ARTICULO 193. Obligaciones de los empresarios.** Los empleadores y las entidades de derecho público, en cualquiera de sus niveles, estarán obligados a suministrar a los trabajadores el mismo día de notificar a éstos a terminación del contrato de trabajo, una certificación donde conste la situación legal de desempleo.

**ARTICULO 194. Obligaciones de los trabajadores.** Los trabajadores están obligados a presentar en la oficina correspondiente del Sistema de Seguridad Social en el plazo de quince (15) días, contados a partir al día siguiente a la terminación del contrato, la documentación correspondiente para efecto del suministro y pago de la prestación o subsidio de desempleo.

**ARTICULO 195. Reporte a la oficina de empleo.** A la correspondiente dependencia del Sistema de Seguridad Social, reportará a la oficina de empleo del SENA la situación de desempleo, proporcionando la información pertinente para efecto de la colocación del trabajador desempleado.

**ARTICULO 196. Recursos económicos.** Los riesgos que cubre el subsidio de desempleo serán financiados en cuotas partes por el Estado, los empleadores y los trabajadores.

**Sección IV**

**DISPOSICIONES GENERALES SOBRE EL SALARIO Y  
LAS PRESTACIONES SOCIALES**

**ARTICULO 197. Irrenunciabilidad.** Los salarios, las prestaciones sociales y cualquier derecho consagrado en este estatuto son irrenunciables.

**ARTICULO 198. Inembargabilidad.** Las prestaciones sociales son inembargables cualquiera que sea su cuantía, excepto cuando de pensiones alimentarias se trate, caso en el cual el embargo no podrá exceder del 50% del salario.

**ARTICULO 199. Corrección monetaria.** A toda suma de dinero que adeude el empleador al trabajador, le será aplicable la indexación a partir de que se haya hecho exigible y hasta cuando se produzca el pago.

**ARTICULO 200. Prescripción de las acciones.** Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este estatuto prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde cuando la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas.

#### Sección V

### ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES PROFESIONALES Y PENSIONES

**ARTICULO 201. Accidentes de trabajo.** 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.

**ARTICULO 202. Enfermedad profesional.** Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga o se agrave por 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.

Las enfermedades endémicas o epidémicas sólo se considerarán como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas.

**ARTICULO 203. Incapacidades.** Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se clasifican así:

- a) **Temporal.** Cuando el trabajador no puede desempeñar su trabajo por algún tiempo;
- b) **Permanente parcial.** Cuando el trabajador sufre una disminución definitiva pero apenas parcial en sus facultades;
- c) **Permanente total.** Cuando el trabajador queda inhabilitado para desempeñar cualquier clase de trabajo remunerativo;
- d) **Gran invalidez.** Cuando el trabajador no solamente queda incapacitado para desempeñar cualquier clase de trabajo, sino que además debe ser ayudado por otro para realizar las funciones esenciales de la vida.

ARTICULO 204. Prestaciones. Los accidentes de trabajo dan lugar a los siguientes reconocimientos:

- a) Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria, como también exámenes y tratamiento suplementario y aparatos ortopédicos, por el tiempo que se requiera;
- b) Prestaciones en dinero. Cuando se trate de incapacidad temporal al trabajador se le reconocerá el salario ordinario completo, mientras dure ésta. En los demás casos se reconocerá derecho pensional en las proporciones de las incapacidades, sin que la mesada pueda ser inferior al salario mínimo vital y movil.

En caso de muerte del trabajador, sus herederos los sustituirán en su derecho pensional.

ARTICULO 205. Culpa del patrono. Cuando exista culpa debidamente 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.

ARTICULO 206. Pensión de jubilación. Todo trabajador que llegue a la edad de cincuenta (50) años de edad si es mujer o cincuenta y cinco (55) si es varón y haya prestado sus servicios, durante veinte (20) años, continuos, discontinuos, anteriores o posteriores a este estatuto, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia, equivalente al 75% del promedio de los salarios devengados en el último año de servicios. Esta prestación tendrá vigencia y estará a cargo del empleador hasta tanto el Instituto de Seguros Sociales o la entidad de previsión correspondiente asuma el riesgo, sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones especiales de la seguridad social.

## CAPITULO VIII

### Trabajadores al servicio del Estado

#### Sección I

#### ASPECTOS GENERALES

ARTICULO 207. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente o por servicios.

ARTICULO 208. Clasificación. Los empleados de los servidores públicos excepto los de los miembros de las corporaciones públicas se clasifican así:

1. **De libre nombramiento y remoción.** Los agentes políticos quienes están investidos de autoridad, mando, dirección y representan directamente al gobierno o llevan la representación legal de la entidad a la cual están vinculados.
2. **De carrera administrativa.** Los empleados públicos, quienes ejerzan jurisdicción y desempeñen funciones de dirección administrativa.
3. **Trabajadores oficiales.** Las demás personas que laboran al servicio del Estado y de las entidades descentralizadas.

**ARTICULO 209. Vinculación.** Los empleados oficiales serán vinculados al Estado según su categoría así:

1. Los agentes políticos serán vinculados al Estado mediante acto constitucional, legal o administrativo, tendrán una relación de tal carácter.
2. Los empleados públicos serán vinculados al Estado mediante acto legal o estatutario y tendrán una relación de tal carácter.
3. Los trabajadores oficiales serán vinculados al Estado mediante contrato de trabajo y el acceso al servicio público será mediante el sistema de mérito.

**ARTICULO 210. Contrato administrativo.** Prohíbese la celebración de contratos administrativos de prestación y servicios para desarrollar actividades propias de la entidad y de naturaleza laboral y en consonancia con los principios de este estatuto, se presume que toda actividad personal, subordinada y remunerada, al servicio del Estado es de naturaleza laboral y regida por las normas laborales.

**ARTICULO 211. Supernumerarios.** La vinculación de supernumerarios sólo procederá para reemplazos temporales en caso de licencia por enfermedad y maternidad, vacaciones, comisiones de estudio no superior a seis (6) o en casos extraordinarios en que la entidad administrativa deba acudir a ellos, como en período de elecciones y censos, previo concepto favorable del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

**ARTICULO 212. Derechos de asociación y contratación colectiva.** Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a asociarse entre si o con trabajadores particulares, en sindicatos de cualquier clase o grado. A presentar pliegos de peticiones, a negociar colectivamente, mediante las etapas legales y a ejercer el derecho a la huelga.

**ARTICULO 213. Ejecución del contrato.** La relación de trabajo de los trabajadores oficiales se regirá de acuerdo a lo preceptuado por este estatuto, las convenciones colectivas, el reglamento interno de trabajo y los contratos individuales que se suscriban con las respectivas entidades.

**ARTICULO 214. Régimen salarial y prestacional.** Para los empleados públicos el régimen salarial y prestacional será el que rige en el momento de entrar en vigencia este estatuto; los trabajadores oficiales continuarán con su régimen salarial y prestacional en cuanto sea más favorable a lo consagrado en este estatuto.

**ARTICULO 215. Docentes oficiales.** El régimen salarial y de escalafón para los docentes oficiales será el regulado en la Ley 91 de 1989 y el Decreto 2277 de 1979.

## Sección II

### CARRERA ADMINISTRATIVA

**ARTICULO 216. Principios.** Las carreras administrativas se regirán por los siguientes principios mínimos fundamentales:

1. **Universalidad.** Todo empleado público tiene derecho al ingreso, promoción y ascenso en la carrera.
2. **Participación de los trabajadores.** En los procesos de ingreso, promoción y ascenso, los trabajadores y la organización sindical, donde existiese, o los delegados nombrados para tal efecto donde aquella no funcionase, tendrán derecho a participar con voz y voto en la elaboración de cuestionarios, escalafón, procedimientos disciplinarios, valoraciones y evaluación de cargos.

**ARTICULO 217. Respeto a los derechos convencionales.** La carrera no podrá desconocer los derechos convencionales de los empleados públicos.

**ARTICULO 218. Continuidad de derechos.** Los derechos de quienes se encuentren inscritos en la carrera administrativa o estén contemplados en estatutos especiales, continuarán rigiendo al entrar en vigencia el presente estatuto.

### TITULO III

#### PARTE COLECTIVA

#### CAPITULO I

#### Del derecho de asociación

#### Sección I

#### DE LA LIBERTAD Y AUTONOMIA SINDICAL

**ARTICULO 219. Libertad sindical.** Todos los trabajadores tienen derecho a sindicalizarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos, sociales y políticos. El Estado colombiano garantiza y protege el ejercicio del derecho de asociación sindical.

**ARTICULO 220. Exclusión.** Quedan excluidos de este derecho los miembros armados de la fuerza pública.

**ARTICULO 221. Sindicatos de trabajadores.** Los trabajadores podrán organizarse en sindicatos conformados por personas que presten sus servicios en una o varias empresas, entidades o dependencias de una misma rama, área o sector de actividad económica o de servicios, independientemente de la forma de su relación de trabajo.

En ejercicio de la libertad de asociación, los trabajadores podrán darse cualquier otra forma organizativa sindical, independiente de la forma de su relación de trabajo, y de la relación de conexidad entre el empleador o empleadores a quienes presten sus servicios.

Los sindicatos sin limitación y en forma soberana podrán fusionarse y modificar su forma organizativa, transformándose por la simple voluntad de los asociados y modificando sus estatutos.

**ARTICULO 222. Contenido de la libertad sindical.** La libertad sindical comprende los siguientes derechos:

- a) El derecho a constituir las organizaciones que los trabajadores estimen convenientes, sin autorización previa, así como el derecho a extinguirlos por procedimientos democráticos;
- b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato o sindicatos que desee o le correspondan con la sola condición de observar los estatutos de los mismos o a separarse los que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato;
- c) El derecho de los afiliados a elegir y ser elegido en los organismos de dirección sindical;

d) El derecho a la actividad sindical.

**ARTICULO 223. Autonomía sindical.** En ningún caso y bajo ninguna circunstancia los sindicatos de trabajadores, estarán sometidos a reglamentación del Estado.

**ARTICULO 224. Contenido de la autonomía sindical.** Las organizaciones sindicales, en ejercicio de su autonomía sindical tienen derecho a:

- a) Redactar los estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción;
- b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales así como afiliarse y retirarse de las mismas;
- c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante providencia judicial, fundada en incumplimiento grave de normas legales;
- d) Ejercitar la actividad sindical en la empresa o empresas donde agrupen trabajadores o fuera de ellas, lo cual comprende, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, a la huelga, y a la elección o designación de delegados a los organismos de representación de las empresas o entidades;
- e) Elegir libremente sus directivas y representantes en organizaciones de segundo y tercer grado y organizaciones internacionales;
- f) Transformarse en otra clase, cumpliendo los requisitos de ley.

**ARTICULO 225. Limitaciones.** Quienes ocupen cargos directivos de representación sindical no podrán desempeñar, simultáneamente cargos en la administración pública con carácter de agentes políticos de dirección en las empresas privadas, salvo que obtengan licencia o autorización de su respectiva organización.

## Sección II

### DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

**ARTICULO 226. Representación oficiosa.** Para todos los efectos individuales, colectivos o procesales, el trabajador que ingresa a un empleo esta representando oficiosamente, ante el empleador y ante terceros, por el sindicato que tenga el mayor número de socios, hasta cuando el trabajador se afilie a una de las organizaciones sindicales. Cuando el trabajador no decida afiliarse a cualquier organización sindical, será representado por el sindicato de industria o, por rama de actividad económica respectivo.

El sindicato que tenga afiliado al trabajador recientemente ingresado o que lleve la representación oficiosa podrá solicitar al empleador el contrato de trabajo o cualquier otra documentación para estudiar si se cumplen las disposiciones legales y convencionales vigentes.

**ARTICULO 227. Representación en concurso.** Los aspirantes a ingresar a una entidad oficial inscritos en concurso, serán representados por el sindicato que funcione en ella para efectos de revisión del concurso, los puntajes de cada prueba, el resultado de las mismas y podrán reclamar a su nombre.

**ARTICULO 228. Cuotas.** En el evento de funcionar más de un sindicato en una entidad empleadora, la cuota por beneficio convencional que se le descuenta al recién ingresado, se le entregará al sindicato al que él se encuentre afiliado, o en su defecto a aquel que lo represente oficiosamente.

**ARTICULO 229. Representación en conflictos colectivos.** Para efectos de representación de los trabajadores en los conflictos colectivos la representación se determinará así:

1. Corresponde al sindicato de industria o por rama de actividad económica que tenga el mayor número de trabajadores afiliados en todo el país, llevar la representación en cada entidad para efectos de tramitación de los conflictos colectivos de intereses.
2. Cuando coexistiesen varios sindicatos con socios en la misma entidad empleadora, el mayoritario llevará la representación, más si el que tenga el mayor número de trabajadores de industria o por rama de actividad económica afiliados en todo el país, fuese minoritario, la representación será conjunta.
3. Si ninguno de los sindicatos fuere mayoritario la representación corresponderá a todos.
4. Los sindicatos que llevasen la representación conjunta designarán sendos delegados para que redacten un proyecto de pliego de peticiones, que deberá ser aprobado por las respectivas asambleas.
5. En caso de representación conjunta la elección de negociadores la efectuará cada asamblea sindical en número proporcional a los afiliados que cada sindicato tenga en la respectiva entidad, aplicándose previamente el cociente electoral para determinar cuántos negociadores le corresponde elegir a cada organización. Si no existe acuerdo con el empleador sobre el número de negociadores, cada parte designará tres (3).

### Sección III

#### FUNCIONES MINIMAS DE LOS SINDICATOS

ARTICULO 230. **Funciones de los sindicatos.** Son funciones minimas de los sindicatos:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión, los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes, enfermedades profesionales y demás condiciones de empleo para procurar su mejoramiento y su defensa.
2. Celebrar convenciones colectivas, y contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.
3. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo, de la relación laboral existente o de la actividad profesional correspondiente y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los empleadores y ante terceros.
4. Demandar y representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismo, los intereses económicos y jurídicos comunes, generales, o individuales de los asociados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos o individuales que no hayan podido resolverse.
5. Promover la educación técnica sindical y política y general de sus miembros.
6. Promover y brindar solidaridad en los términos de sus estatutos.
7. Adquirir a cualquier título o poseer los bienes muebles e inmuebles que requieran el ejercicio de sus actividades.
8. Promover la acción sindical.
9. Las demás que se señalen en los estatutos.

ARTICULO 231. **Permisos.** Los empleadores concederán a los directivos, representantes de las organizaciones sindicales de los sectores privado y público, asociaciones profesionales, y a los negociadores permisos sindicales que le permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

Los permisos o licencias que se concedan a los trabajadores con motivo del presente artículo serán remunerados.

**ARTICULO 232. Derecho de información.** El empleador entregará al sindicato la siguiente información y documentación cada seis (6) meses:

1. **Salarios y prestaciones:** Principios y estructuras de los sistemas de salarios; sistemas de evaluación de tareas y clasificación de puestos; salarios e ingresos por grupos ocupacionales, sexo, total de la masa salarial, beneficios sociales y costos laborales no salariales.
2. **Condiciones de servicio.** Políticas de reclutamiento y reducción de personal por causas económicas, estructurales o tecnológicas, formación, igualdad de oportunidades, promociones, cuestiones de salud, seguridad y bienestar.
3. **Mano de obra.** Personal empleado, distribuido según grado, unidad, taller, plantas, divisiones, departamentos, secciones; sexo, edad; rotación de la mano de obra, ausentismo, horas suplementarias y contratación de corta duración, dotación, cambios previstos en los métodos de trabajo, equipos u organización, planificación de la mano de obra, si existiese; planes de inversiones.
4. **Resultados.** Información sobre la eficacia y la productividad, economías logradas gracias a aumentos de productividad, rentabilidad de las inversiones, ventas, reestructuración, órdenes gubernamentales, convenios supeditados a las decisiones de organismos internacionales, de crédito de bancos nacionales o extranjeros contratos de gestión.
5. **Finanzas.** Balances y estados financieros discriminando, costos, ganancias brutas y netas, fuentes de ingresos, bienes, obligaciones, distribución de beneficios, ayudas políticas, préstamos e intereses cobrados en virtud de los mismos.
6. El empleador deberá mantener informado al sindicato de las decisiones relativas a todo cambio importante de su actividad u organización o susceptible de tener implicaciones en las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores.

#### Sección IV

#### EL SINDICATO FRENTE A TERCEROS

**ARTICULO 233. Personería jurídica automática.** La sola reunión de fundación le otorga personería jurídica al sindicato y bastará la inscripción del acta de constitución, ante el Ministerio de Trabajo, para que el mismo ejerza los derechos que la Constitución y este estatuto le otorgan,

**ARTICULO 234. Prueba de la existencia del sindicato.** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social expedirá las certificaciones sobre el registro vigente de las organizaciones sindicales y en su defecto se probará la existencia de los sindicatos mediante copia autenticada por el presidente, secretario y fiscal del acta de fundación.

**ARTICULO 235. Estatutos.** Los sindicatos llevarán un libro estatutario donde se registren los estatutos y sus modificaciones, al igual que las decisiones de los organismos que definen conflictos intra o intersindicales sobre el procedimiento de aprobación de las reformas o el contenido de alguna de sus cláusulas.

**ARTICULO 236. Representación de los sindicatos.** La representación del sindicato se determinará de conformidad con los estatutos y se certificará mediante la parte pertinente del acta depositada ante el Inspector del trabajo o ante el funcionario competente en el Municipio donde el sindicato tenga su domicilio principal.

**ARTICULO 237. Prohibición.** En ningún caso intervendrá el Estado en los conflictos intra o intersindicales; los sindicatos podrán crear los mecanismos, organismos, o instancias para la solución de los mismos.

**ARTICULO 238. Financiación.** De conformidad con el Artículo 103 de la Constitución Nacional, el Estado financiará las confederaciones de trabajadores para contribuir a su organización, promoción y capacitación.

#### Sección V

### PROTECCION AL DERECHO DE ASOCIACION Y REPRESION DE LAS CONDUCTAS ANTISINDICALES

**ARTICULO 239. De la acción de tutela al derecho de asociación sindical.** Existe la acción de tutela para proteger el derecho de asociación sindical y aquellos que le son consustanciales.

Cualquier trabajador o sindicato que considere vulnerado o amenazados los derechos de libertad sindical, por acción u omisión del empleador, asociación patronal, funcionario público o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá ejercer la acción de tutela del derecho ante la jurisdicción a través de un procedimiento preferente y sumario.

El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá apersonarse como coadyuvante en el proceso iniciado por aquél.

Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical, decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias, remitiendo las actuaciones al juez penal para que investigue las eventuales conductas delictivas.

**ARTICULO 240. Inexistencia.** Serán inexistentes los preceptos reglamentarios, las cláusulas de las convenciones colectivas, los contratos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus actividades sindicales.

**ARTICULO 241. Conductas antisindicales atentatorias contra el derecho de asociación.** Son conductas antisindicales:

- a) Fomentar la constitución de sindicatos dominado o controlado por un empleador o una asociación empresarial;
- b) Sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control;
- c) El amedrantamiento, constreñimiento, las dádivas o promesas para que el trabajador se desafilie de un sindicato;
- d) La desmejora de las condiciones de trabajo de los directivos fundadores, representantes o negociadores;
- e) El negarse a negociar un pliego de peticiones o dilatar las negociaciones;
- f) Despedir sin causa justificada a los miembros de la junta directiva, fundadores, representantes, negociadores o un número plural de afiliados;
- g) Negarse el empleador a cumplir efectivamente sentencias judiciales, arbitrales o actos administrativos que declaren o hagan efectivos derechos de los trabajadores;
- h) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra el empleador en investigaciones administrativas en procesos judiciales o arbitrales;
- i) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
- j) El despido de trabajadores que hubiesen participado en la huelga o paro, sin que exista causa justificada por ese motivo;
- k) El despido de trabajadores sindicalizados sin justa causa, desde el momento de la presentación del pliego de peticiones hasta la solución del conflicto;

- l) Todo acto que impida al trabajador sindicalizado o directivo sindical el desarrollo de sus funciones;
- ll) Cuando en el transcurso de seis (6) meses, por presiones del empleador, disminuye el número de sindicalizados de manera que el sindicato mayoritario pierde su calidad de tal o se afecte el número mínimo para que pueda existir el sindicato;
- m) Establecer normas especiales o diferencias salariales entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

**ARTICULO 242. Sanciones.** Toda persona que atente contra el derecho de asociación sindical será sancionado, con multas de diez (10) a cien (100) salarios mínimos mensuales, en forma sucesiva y diaria, mientras persista en sus actos, sin perjuicio de las penas previstas en el código penal.

Las multas serán pagadas a favor del sindicato a título de indemnización y la resolución que la imponga prestará mérito ejecutivo.

**ARTICULO 243. Investigación y sanción.** Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al ministerio público adelantar la investigación administrativa tendiente a constatar los hechos que impidan el ejercicio libre del derecho de asociación sindical, sin perjuicio de la investigación y sanción penal.

**ARTICULO 244. Fuero sindical.** Es la protección y garantía a que tienen derecho las organizaciones sindicales de que sus representantes no sean despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin causa justificada, previamente calificada por el juez del trabajo.

**ARTICULO 245. Suspensión provisional de despidos.** Si uno de los miembros de la Junta directiva del sindicato, o de las seccionales o comités empresa en una entidad empleadora, o de las comisiones de reclamos fuere despedido, sin que la justa causa hubiese sido calificada previamente por el juez de trabajo, éste suspenderá provisionalmente el despido y ordenará el reintegro inmediato del trabajador, a más tardar el día siguiente de la petición del afectado o del sindicato, cuando considere que existió evidente violación al fuero sindical.

Igual acción y procedimiento, se surtirá, cuando quien desempeña cargos sindicales relacionados con el inciso anterior, sea desmejorado o trasladado, para ser restituido provisionalmente a las condiciones anteriores.

**ARTICULO 246. Titularidad fuero sindical.** La organización sindical es titular del derecho fundamental de fuero sindical, con todo, exclusivamente para efectos procesales existirá litis consorcio facultativo entre ésta y el trabajador despedido, desmejorado o trasladado. Si el sindicato no ejerce la acción de

reintegro podrá ejercerla el trabajador afectado. Para el caso de la acción de levantamiento del fuero sindical, el litis consorcio será necesario.

#### ARTICULO 247. Trabajadores amparados por el fuero sindical.

1. Se reconocen a todos los representantes sindicales el fuero como un amparo destinado a proteger el derecho de asociación y la libertad sindical. Para todos los efectos considerase entre otros como representantes sindicales los siguientes:
  - a) Los miembros principales y suplentes de la junta directiva del sindicato o de la federación o confederación, el fuero se extiende al período del cargo y seis (6) meses más;
  - b) Los miembros principales y suplentes de las subdirectivas que funcionen en municipio distinto al municipio sede de la junta directiva, igualmente si se trata de un sindicato de industria o de rama de actividad económica que puede tener varias subdirectivas o comités de empresa en un número equivalente al número de las empresas a que pertenezcan los trabajadores afiliados en el respectivo municipio, el fuero tiene como duración el período del cargo y seis (6) meses más;
  - c) Todos los fundadores por el término de seis (6) meses contados a partir de la asamblea de constitución. Son también fundadores, para efectos de fuero, los trabajadores que se afilien en los primeros seis (6) meses de existencia del sindicato.;
  - d) Dos miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen la directiva, las subdirectivas o comités del sindicato, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta y seis (6) meses más;
  - e) Los negociadores del pliego de peticiones por el tiempo que dure la negociación colectiva y seis (6) meses más;
  - f) Para todos los trabajadores afiliados al sindicato por el período de la negociación colectiva;
  - g) Dos miembros de los comités seccionales, por el mismo tiempo del mandato y seis (6) meses más.

#### Sección VI

#### DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

ARTICULO 248. Causales. Son causales de la disolución de los sindicatos:

- a) Por cumplirse cualesquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto;

- b) Por acuerdo por lo menos de las dos terceras (2/3) partes de los miembros afiliados, tomado en asamblea general y acreditando con la firma de los asistentes;
- c) Por fusión o transformación;
- d) Por sentencia judicial o providencia arbitral;

ARTICULO 249. Efectos. En los estatutos del sindicato y/o en la asamblea que decreta la disolución se preveerá a que otra organización se cederán los derechos y bienes que posea.

Si no existiese provisión al respecto aquellos se traspasarán al sindicato que tuviese mayor número de trabajadores de industria o por rama de actividad económica, afiliados en todo el país.

## Sección VII

### FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

#### ARTICULO 250. Funciones.

1. Las federaciones y confederaciones, sus subdirectivas y comités seccionales, tienen las mismas atribuciones de los sindicatos de primer grado, podrán presentar pliego de peticiones y declarar la huelga con arreglo a lo dispuesto en el presente estatuto, facultad ésta que se entinde en forma subsidiaria a la de los sindicato de industria o por rama de actividad económica.
2. Así mismo podrán:
  - a) Constituir organismos o instancias para resolver los conflictos inter e intrasindicales;
  - b) Actuar como tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por una de las organizaciones afiliadas;
  - c) Asesorar a sus afiliados y a los sindicatos en formación ante las autoridades administrativas, judiciales, los empleadores y terceros;
  - d) Las medidas que señalen sus estatutos.

ARTICULO 251. Representación. Los sindicatos titulares de las convenciones colectivas, podrán transferir a las federaciones o confederaciones las facultades de negociación.

## CAPITULO II

### PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS

ARTICULO 252. **Contenido y alcance.** La participación de los trabajadores en la gestión y las utilidades de las empresas es un derecho colectivo.

ARTICULO 253. **Participación de los trabajadores en la administración y gestión.** En el ejercicio del derecho colectivo de participación en la administración y gestión de las empresas, el sindicato representativo que funcione en cada una de ellas tendrá representación en los organismos de dirección.

ARTICULO 254. **Participación en la gestión.** Además, los sindicatos participarán en la gestión de las empresas referente a decisiones sobre:

1. Políticas de personal.
2. Políticas de empleo y reducción de empleo.
3. Políticas de inversión.
4. Adopción de nuevas tecnologías.

ARTICULO 255. **Participación en las utilidades.** Las sumas o porcentajes que le correspondan a los trabajadores por participación en las utilidades de las empresas, tendrán destinación exclusiva para programas colectivos de vivienda, educación y recreación, a cargo de las organizaciones sindicales. Cualquier inversión o gasto en programa o actividad diferente a la aquí señalada acarreará a los directivos sindicales las sanciones civiles y penales correspondientes.

### DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

#### Sección I

#### ASPECTOS GENERALES Y TRAMITE

ARTICULO 256. **Titulares del conflicto.** Los sindicatos o asociaciones de primero y segundo grado representativos de los trabajadores, tendrán derecho a presentar pliegos de peticiones y firmar convenciones, que regulen sus derechos laborales, condiciones de empleo y garantías sindicales en consonancia con el Artículo 282 de este estatuto.

ARTICULO 257. **Pliego de peticiones.** Presentado el pliego de peticiones al empleador está en la obligación de recibir a los delegados del sindicato dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se

presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe trasladarlo al empleador dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su recibo, comunicando por escrito al sindicato sobre ese hecho.

**ARTICULO 258. Renuencia.** Si el empleador se negase o elude las conversaciones, los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga o solicitarán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que imponga multas sucesivas al empleador renuente de cinco (5) a cincuenta (50) salarios mínimos mensuales por cada día de mora, con destino al sindicato hasta que se inicien las conversaciones.

**ARTICULO 259. Facultades.** Para todos los efectos legales—los negociadores que representan a los empleadores actúan como mandatarios y por tanto los acuerdos o convenios a que llegasen a suscribir tendrán plena validez y no necesitarán de refrendación alguna.

**ARTICULO 260. Plazo.** El empleador queda obligado a nombrar a sus representantes en la negociación, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones y la etapa de negociación directa deberá iniciarse máximo a los cinco (5) días siguientes.

**ARTICULO 261. Negociación directa.** Las conversaciones tendientes a la solución de un conflicto se hará mediante el agotamiento de la etapa de negociación directa cuya duración será de veinte (20) días prorrogables a solicitud de una de las partes hasta por veinte (20) días más.

## Sección II

### NEGOCIACION POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA

**ARTICULO 262. Sujetos.** Los sindicatos de industria o por rama de actividad económica, las federaciones o confederaciones, o uno o varios sindicatos, podrán presentar pliegos de peticiones a empleadores de una determinada rama de actividad económica para promover un conflicto colectivo que conlleve la firma de una sola convención colectiva aplicable a la totalidad de los trabajadores de la respectiva rama de actividad económica.

**ARTICULO 263. Presentación del pliego.** El pliego debe ser presentado al representante legal del sindicato que agrupe a los empleadores a quienes va dirigido. Si no existiese esa agremiación, deberá presentarse a cada uno de los representantes legales de los empleadores y una copia del mismo se dirigirá al Director General del Trabajo.

**ARTICULO 264. Alcance de las normas convencionales.** Las normas convencionales que surjan de la negociación, serán aplicables a todos los trabajadores de la respectiva rama de actividad económica. Con todo, se podrán suscribir capítulos especiales aplicables exclusivamente en una o varias empresas del sector.

ARTICULO 265. **Designación de negociadores.** Las comisiones negociadoras en los conflictos colectivos por rama de actividad económica, se conformarán así:

1. Por los empresarios:

- a) Si existiese un sindicato que represente a las empresas de la respectiva rama de la producción o los servicios; éste designará una comisión negociadora de cinco (5) miembros;
- b) Si las empresas cuyos trabajadores han presentado el pliego no se encuentran agremiadas, el Director General del Trabajo, convocará a una asamblea a los representantes legales de las mismas dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación del pliego para que designen una comisión negociadora integrada por cinco (5) miembros.

2. Por los trabajadores:

- a) La organización u organizaciones sindicales que presentan el pliego designarán una comisión negociadora de cinco (5) miembros.

PARAGRAFO. El plazo para designar las respectivas comisiones negociadoras será especial de siete (7) días contados a partir de la presentación del pliego de peticiones. La etapa de arreglo directo deberá iniciarse a más tardar a los diez (10) días contados de la misma forma.

ARTICULO 266. **Términos supletorios.** Los términos, etapas, facultades y efectos que no se regulan en forma especial en esta sección, el conflicto se regulará por las normas generales contenidas en la Sección I.

### Sección III

#### DEL DERECHO DE HUELGA

ARTICULO 267. **Definición.** La huelga es la cesación, suspensión o alteración colectiva, transitoria, total o parcial del trabajo, de la producción o de los servicios realizada por los trabajadores con una finalidad de reclamo o protesta.

ARTICULO 268. **Votación.** La huelga será declarada en asamblea que se reunirá de conformidad con los estatutos del sindicato. La asistencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será optativa del sindicato.

ARTICULO 269. Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

- a) Si notificado el empleador con el pliego de peticiones o la reclamación, no contestase en el término legal establecido en el Artículo 256 de este estatuto o se negase a negociar, o no concurriese a la asamblea citada por el Director General del Trabajo según el caso;
- b) Si transcurrida la etapa de arreglo directo el conflicto no se solucionare mediante la firma de la convención o el acuerdo;
- c) Si en el transcurso de la negociación el empleador dilata las conversaciones incumpliendo los acuerdos de la negociación;
- d) Si sometido el conflicto a la decisión de la comisión de arbitraje no se pronunciase en el término previsto en el Artículo 293 de este estatuto;
- e) Si durante el conflicto, que se entenderá desde la presentación del pliego o reclamación hasta la firma de la convención colectiva o el acuerdo, despidiese a uno o más trabajadores salvo que el despido obedezca a actos violentos contra los bienes de la entidad, la persona del empleador o sus representantes, previa comprobación por la autoridad competente;
- f) Desde el momento en que retenga o disminuya colectivamente los salarios a que tuviesen derecho los trabajadores y deje de cumplir con sus obligaciones contractuales, convencionales o legales;

**ARTICULO 270. Aviso.** Aprobada la huelga por los trabajadores se dará aviso al Inspector de trabajo para que se tomen las medidas preventivas. Las labores solo podrán suspenderse a partir del décimo día de la notificación.

**ARTICULO 271. Servicios públicos esenciales.** Se entiende por servicio público esencial aquel sin cuya prestación se pondría en peligro la vida, la seguridad o la salubridad de las personas en todo o parte de la comunidad.

**PARAGRAFO.** Durante la huelga sólo se prestará el servicio en las siguientes actividades: en los servicios hospitalarios de urgencia, suministro de agua potable, desastres, calamidades públicas y seguridad nacional.

**ARTICULO 272. Trabajadores obligados.** Los trabajadores obligados a continuar prestando el servicio, serán los estrictamente necesarios de conformidad con los requerimientos técnicos de cada actividad.

**ARTICULO 273. Protección.** Los trabajadores en huelga gozarán de protección especial por parte de las autoridades civiles y militares quienes tomarán las medidas necesarias para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto del empleador como de los huelguistas y prohibirán la entrada a los lugares de trabajo a los

trabajadores que no estén de acuerdo con la huelga, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo.

**ARTICULO 274. Lugar de la huelga.** Los trabajadores podrán permanecer en los lugares de trabajo.

**ARTICULO 275. Prohibición del esquirolaje.** Durante la huelga no podrá reanudarse el trabajo por medio de los trabajadores sustitutos.

**ARTICULO 276. Huelga ilegal.** La huelga es ilegal:

- a) Cuando se haya promovido sin el lleno de los requisitos legales;
- b) Cuando se haya sometido el conflicto a la decisión de la comisión de arbitraje salvo que éste no se pronunciase dentro del término fijado en el artículo;

**ARTICULO 277. Efectos de la ilegalidad.** Declarada ilegal la huelga producirá los siguientes efectos:

- a). La reanudación del trabajo;
- b) El Ministerio de Trabajo podrá imponer multas hasta de ocho (8) salarios mínimos mensuales a los sindicatos que persistan en la huelga, si transcurridos tres (3) días desde la notificación de la ilegalidad, no se ordena a sus afiliados reincorporarse al trabajo. No habrá suspensiones a los trabajadores;
- c) El no pago de salarios y demás derechos contractuales, legales o convencionales, por el tiempo que haya durado la huelga;

**ARTICULO 278. Calificación de la ilegalidad.** La calificación de ilegalidad de la huelga la hará el Juez de Trabajo del lugar donde se desarrolla con la asistencia del sindicato, previo el debido proceso.

**PARAGRAFO.** La suscripción de la convención colectiva o acuerdo final pone fin al conflicto y hace cesar el proceso que se adelanta sobre declaratoria de ilegalidad de la huelga.

**ARTICULO 279. Terminación.** La huelga termina o se suspende:

- a) Por arreglo directo entre empleador y sindicato;
- b) Por decisión de los trabajadores, en la misma forma que para la declaratoria, para que la comisión de arbitraje resuelva el conflicto colectivo;
- c) Por sentencia judicial que declare su ilegalidad y ordene a la comisión de arbitraje decidir el conflicto;

d) Por acuerdo entre las partes de recurrir a arbitraje voluntario, dentro de los términos del artículo 291 de estos estatutos.

**ARTICULO 280. Huelga justa.** La huelga es justa cuando:

1. Se originó en algunas de las causales establecidas en los literales: a), c), e) y f) del artículo 268 de este estatuto.
2. Cuando en el conflicto utilice datos adulterados sobre su situación económica o sus actividades, o cuando niegue a los sindicatos el derecho de información.
3. Su negativa a llegar a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones sea ostensiblemente injusta.

**ARTICULO 281. Efectos.** La declaratoria del juez del trabajo de ser justa una huelga, trae como consecuencia el pago de salarios y prestaciones a los trabajadores durante el periodo huelguístico.

**ARTICULO 282. Regla general.** La huelga suspende los contratos de trabajo, salvo en el evento regulado en el artículo anterior.

#### Sección IV

##### DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

**ARTICULO 283. Definición.** Entiéndese por convención colectiva el acuerdo que se celebra entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores por otra, con el fin de:

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo; o
- b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; o
- c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

**PARAGRAFO.** La convención colectiva prevalecerá sobre las disposiciones de la legislación del trabajador desde que represente en conjunto, una situación más ventajosa para el trabajador y no contraria a los derechos asegurados en la Constitución Nacional. A partir de su depósito, crea derechos individuales que no podrán ser desconocidos ni modificados unilateralmente por el empleador.

**ARTICULO 284. Partes.** La convención colectiva podrá celebrarse entre uno o varios empleadores con uno o varios sindicatos o la federación y se extenderán tantos ejemplares como partes hayan intervenido y uno más con destino a su depósito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**ARTICULO 285. Depósito.** El depósito podrá hacerse también en la respectiva División Departamental de Trabajo y Seguridad Social, cuando se trate de sindicatos regionales.

**ARTICULO 286. Unidad convencional.** Dentro de una misma entidad empleadora no podrán coexistir dos (2) o más convenciones colectivas si de hecho coexistiesen, las suscritas por los sindicatos minoritarios se consideran como parte integrante de la convención colectiva celebrada con el sindicato mayoritario. Si las normas convencionales consagran disposiciones contradictorias se aplicará la más favorable a los trabajadores.

**ARTICULO 287. Efectos.** — La convención colectiva de trabajo surtirá todos sus efectos legales entre las partes que la suscriban con el solo acto de firma y se aplicará a todos los trabajadores.

Si una de las partes se negase a firmar bastará para la exigencia de su cumplimiento el depósito de las actas de los acuerdos logrados en las etapas de negociación.

**ARTICULO 288. Prórroga automática.** Cuando la duración de la convención colectiva de trabajo no haya sido expresamente estipulada, se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) meses, pero los salarios y prestaciones serán incrementados en el mismo porcentaje del Índice de Precios al Consumidor.

**ARTICULO 289. Continuidad de derecho.** La convención colectiva de trabajo continuará rigiendo los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, la cual se entiende incorporada a todos los contratos de trabajo, así el sindicato con el cual se celebró se hubiese disuelto, fusionado o sufrido modificaciones en su configuración jurídica.

**ARTICULO 290. Cuotas.** Los trabajadores que se beneficien de una convención colectiva de trabajo, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, la cuota de afiliación que señalen los estatutos del sindicato y los descuentos que se acuerden por suscripción de la convención.

**ARTICULO 291. Extensión de derechos.** La convención colectiva se extiende a todos los trabajadores de la empresa independientemente de la forma de vinculación.

## Sección V

### ARBITRAMENTO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTICULO 292. **Procedencia.** Habrá lugar de arbitramento en los siguientes casos:

- a) Cuando el respectivo sindicato de trabajadores decida en lugar de ir a la huelga trasladar la solución del conflicto a un tribunal de arbitramento;
- b) Cuando el sindicato y el empleador de común acuerdo, después de finalizada la etapa de arreglo directo, decidan someter el conflicto a un tribunal de arbitramento;
- c) Cuando la jurisdicción del trabajo declare la ilegalidad de la huelga.

La comisión de arbitraje conocerá y decidirá del arbitramento a que se refiere el artículo anterior.

ARTICULO 293. **Facultades.** La comisión de arbitraje decidirá sobre todas las materias del pliego de peticiones respecto de las cuales no se hubiese producido acuerdo entre las partes.

ARTICULO 294. **Término.** La comisión proferirá la decisión correspondiente dentro del término de diez (10) días, contados a partir del reparto del expediente, pero las partes podrán a petición de la comisión, ampliar este plazo hasta un máximo de treinta (30) días.

ARTICULO 295. **Designación de árbitros.** Los árbitros serán designados por las partes; cuando se vaya a elegir el tercero se procederá de la siguiente manera:

- a) Si los árbitros designados se ponen de acuerdo para designarlo, se nombrará;
- b) Si no hay acuerdo se elegirá por sorteo en las listas paritarias de abogados, de empleadores y trabajadores registradas ante el Ministerio de Trabajo. Las partes estarán presentes al momento de hacerse el sorteo.

## TITULO IV

### SEGURIDAD SOCIAL

#### CAPITULO I

##### Normas Generales

**ARTICULO 296. Derecho de los colombianos a la Seguridad Social.** El derecho de los colombianos a la Seguridad Social, establecido en el Artículo 48 de la Constitución Nacional, se ajustará a lo dispuesto en este estatuto y en las normas que lo reglamentan.

**ARTICULO 297. Servicio público.** La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado.

**ARTICULO 298. Fines de la Seguridad Social.** A través de la Seguridad Social, el Estado colombiano garantiza a las personas; que por sus actividades están comprendidos en su campo de aplicación, a sus familiares y asimilados que estuvieren a su cargo, la protección adecuada en las contingencias y situaciones que en este estatuto se definen y la progresiva elevación de su nivel de vida, en los aspectos sanitario, económico y cultural.

**ARTICULO 299. Garantía de la Seguridad Social.** El Estado garantiza a todos los habitantes el derecho a la Seguridad Social el cual es irrenunciable.

Las instituciones del Sistema de Seguridad Social prestarán a los trabajadores, sin excepción, los servicios que les correspondan así éstos no estén afiliados, caso en el cual repetirán contra los empleadores.

**ARTICULO 300. Principio de universalidad.** El Estado será responsable de que en forma progresiva los beneficios de la Seguridad Social cubran a todos los trabajadores en el territorio nacional.

**ARTICULO 301. Principio de solidaridad.** La participación en el funcionamiento de la Seguridad Social y en las contingencias que se presenten al hombre en el trabajo será compartida, por el sistema de aportes, entre todas las fuerzas productivas.

**ARTICULO 302. Principio de eficiencia.** El Sistema de Seguridad Social responderá en forma integral y eficiente por el conjunto de prestaciones a que tienen derecho los trabajadores.

El Estado creará los mecanismos de integración para que los trabajadores colombianos no se vean desprotegidos al trasladarse a laborar en otro país.

**ARTICULO 303. Principio de la participación.** Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a participar en los procesos de diagnóstico, elaboración y ejecución de planes, programas y proyectos, toma de decisiones, administración y gestión relacionados con la Seguridad Social.

**ARTICULO 304. Principio de integración.** Las entidades que presten servicios, administren y paguen prestaciones económicas o realicen cualesquiera otras actividades propias del Sistema de Seguridad Social, concurrirán armónicamente a la prestación del servicio público de Seguridad Social, mediante la integración de sus funciones, acciones y recursos, en los términos señalados en este estatuto y en las normas que lo reglamenten.

**ARTICULO 305. Cobertura.** El Estado ampliará en forma progresiva la cobertura de la Seguridad Social, que comprende la prestación de asistencia y el pago de los seguros económicos que se determinan en este estatuto.

**ARTICULO 306. Integración de los recursos.** El Estado dentro del Plan Nacional de Desarrollo y en el presupuesto nacional, destinará recursos en forma permanente y progresiva para la Seguridad Social y girará los mismos en forma privilegiada y oportuna a las entidades del Sistema.

Los recursos de las instituciones que integran el Sistema de Seguridad Social se consideran bienes públicos y como tales no se podrán destinar por ningún motivo a fines diferentes a ella.

**ARTICULO 307. Recursos del Sistema de Seguridad Social destinados al pago de pensiones.** Los recursos destinados al pago de las pensiones mantendrán su poder adquisitivo constante.

**ARTICULO 308. Delimitación de funciones.**

1. Corresponde al Estado la dirección, control y coordinación de la Seguridad Social.
2. Los trabajadores, los empleadores y el Estado colaborarán con la Seguridad Social en los términos previstos en el presente estatuto y en las normas que lo reglamenten.

3. En ningún caso la prestación de los servicios que implica la Seguridad Social podrá servir de fundamento a operaciones de lucro mercantil.

**ARTICULO 309. Naturaleza.** Las actividades concernientes a la Seguridad Social son obligatorias, de utilidad pública e interés social y constituyen un servicio público orientado, dirigido y administrado por el Estado.

## CAPITULO II

### Sistema Nacional de Seguridad Social

#### Sección I

#### CONFORMACION DEL SISTEMA

**ARTICULO 310. Sistema Nacional de Seguridad Social.** El Sistema Nacional de Seguridad Social comprende todos los procesos de planeación, programación, proyección, fomento, prevención, asistencia, tratamiento, recuperación y rehabilitación profesional, divulgación, educación, promoción, protección al trabajador y a su familia y el pago de prestaciones económicas de la Seguridad Social, recreación, cultura y deporte.

**ARTICULO 311. Entidades del Sistema.** Pertenecen al Sistema de Seguridad Social y por consiguiente están sometidas a la coordinación, dirección y control del Consejo Nacional de la Seguridad Social, en los aspectos administrativos, financiero, científico, de organización y prestación de servicios, todas las entidades que presten el servicio público de Seguridad Social de los sectores privado y público en el orden central y descentralizado territorialmente (departamentos, municipios, asociaciones de municipios, áreas metropolitanas, distrito capital, distritos turísticos, zonas francas, áreas de integración fronteriza y las demás entidades territoriales que existan o lleguen a constituirse) y por servicios.

**ARTICULO 312. Consejo Nacional de Seguridad Social.** El Consejo Nacional de Seguridad Social tendrá a su cargo la coordinación, dirección y control del Sistema de Seguridad Social y estará integrado así:

- a) **Por parte de el Estado.** Los Ministros de Hacienda, Trabajo y Salud, un representante de las entidades estatales de seguridad social y un representante del Presidente de la República;

- b) Por parte de los trabajadores. Cinco (5) representantes elegidos por las confederaciones sindicales;
- c) Por los empresarios. Dos (2) representantes elegidos por los gremios empresariales;
- d) Por las entidades privadas de Seguridad Social. Tres (3) representantes.

ARTICULO 313. Campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social. La afiliación al Sistema de Seguridad Social es obligatoria para todos los trabajadores, única y acumulativamente para la vida del trabajador, sin perjuicio de las distintas entidades a las cuales haya cotizado el trabajador.

Estarán comprendidos en el Sistema de la Seguridad Social todos los habitantes cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, que residan en el territorio nacional y estén incluidos en algunos de los apartados siguientes:

- a) Trabajadores independientes en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, aún de trabajo discontinuo, así como los trabajadores con régimen especial regulado en este estatuto y en las normas que lo reglamenten y desarrollen;
- b) Trabajadores independientes o autónomos, sean o no titulares de las empresas individuales o familiares;
- c) Socios y trabajadores de empresas de economía solidaria;
- d) Estudiantes;
- e) Empleados oficiales.

#### Sección II

#### ACCION PROTECTORA

ARTICULO 314. Acción protectora del Sistema de Seguridad Social.

- 1. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social comprenderá:
  - a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o preprofesional y accidentes, sean o no de trabajo;

- b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en el apartado anterior;
- c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad laboral transitoria, invalidez, jubilación, desempleo, muerte y supervivencia;
- d) Prstaciones económicas de protección a la familia;
- e) Las prestaciones asistenciales y económicas a que se refiere este estatuto, así como las que en el futuro puedan establecerse en materia de asistencia, medicina preventiva, higiene y seguridad en el trabajo, reeducación y rehabilitación de inválidos, empleo ó colocación y promoción social o en aquellas otras materias en que se considere conveniente.

**ARTICULO 315. Carácter de las prestaciones.**

1. Las prestaciones de la Seguridad Social, así como los beneficios de sus servicios sociales, no podrán ser objeto de cesión total o parcial, embargo, retención, compensación o descuento, salvo en los dos casos siguientes:
  - a) En orden al cumplimiento de las obligaciones alimentarias;
  - b) Cuando se trate de obligaciones o responsabilidades contraídas por el beneficiario con las entidades de Seguridad Social.
2. Lo percibido por el beneficiario de la Seguridad Social está exento de toda contribución, impuesto, tasa o exacción fiscal.
3. No podrá ser exigida ninguna tasa fiscal o parafiscal, ni derecho de ninguna clase por la expedición de informaciones o certificaciones que hayan de facilitar las entidades de Seguridad Social y los organismos administrativos o judiciales o de cualquier otra clase en relación con las prestaciones y beneficios a que se refiere el numeral 1o. de éste artículo.

**ARTICULO 316. Responsabilidades en orden a las prestaciones.** Las entidades de seguridad social serán responsables de las prestaciones cuya gestión les esté atribuida, siempre que se hayan cumplido los requisitos generales y particulares exigidos para causar derecho a las

mismas en las normas establecidas. En todo caso, no podrá negar al trabajador el reconocimiento de sus derechos.

### Sección III

#### AFILIACIONES Y COTIZACIONES

##### ARTICULO 317. Formas de practicarse la afiliación.

1. La afiliación podrá practicarse a petición de las personas y entidades obligadas a dicho acto, a instancia de los trabajadores interesados o de oficio por una entidad de seguridad social.
2. Correspondera a las personas y entidades que reglamentariamente se determinen el cumplimiento de las obligaciones de solicitar la afiliación y de dar cuenta a las entidades de seguridad social de los hechos determinantes de los ingresos y egresos y demás alteraciones a que se refiere el artículo anterior.
3. Si las personas y entidades a quienes incumban tales obligaciones no las cumplieren, podrán los interesados solicitar directamente su afiliación, sin perjuicio de que se hagan efectivas las responsabilidades en que aquéllas hubieren incurrido, incluido, el pago a su cargo de las prestaciones, indemnizaciones y sanciones que sean procedentes.
4. La afiliación y demás variaciones, a que se refiere el anterior podran efectuarse de oficio por las entidades de seguridad social cuando se compruebe la inobservancia de dichas obligaciones.

##### ARTICULO 318. Derecho de información.

1. Las entidades de seguridad social mantendran al día los datos relativos a las personas afiliadas; así como los de las personas y entidades a las que corresponde el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente sección.
2. Los empleadores y los trabajadores, directamente o a través de sus sindicatos, tendrán derecho a ser informados por las entidades de seguridad social acerca de los datos a ellos referentes. De igual derecho gozarán las personas que acrediten tener un interés personal y directo de conformidad con lo establecido en el presente estatuto.

**ARTICULO 319. Cotizaciones.**

1. La cotización a la seguridad social es obligatoria.
2. La obligación de cotizar nacerá desde el momento de la iniciación de la relación laboral o actividad correspondiente, determinándose reglamentariamente las personas que hayan de cumplirlas.

**ARTICULO 320. Competencia de las entidades de seguridad social en el recaudo de las cuotas.** El recaudo de las cuotas de seguridad social corresponde a las entidades de seguridad social en los términos de este estatuto o en las normas que lo reglamentan o desarrollan.

**ARTICULO 321. Recaudo por vía ejecutiva.** El cumplimiento de las obligaciones de cotizar será exigido, si a ello hubiere lugar, por vía ejecutiva a través de la jurisdicción del trabajo con preferencia sobre los que no tengan el carácter de privilegiados.

1. Prestan mérito ejecutivo las certificaciones de la entidad o entidades de seguridad social que establezcan el incumplimiento de la obligación.
2. En el proceso ejecutivo sólo será procedente la excepción de cumplimiento de la obligación.

**ARTICULO 322. Vigencia.** El presente estatuto rige tres (3) meses después de su fecha de expedición. Deroga todas las leyes que le sean contrarias en especial la Ley 6a. de 1945, el Decreto 2127 de 1945, Ley 50 y Ley 60 de 1990, Artículos 5 del Decreto 3135 de 1968, 13 de la Ley 3a. de 1986, 42 de la Ley 11 de 1986, 233 de Decreto 1222, 292 del Decreto 1333 de 1976, 26 de la Ley 10 de 1990.

**ARTICULO 323. Tratados Internacionales.** Se señala un término de seis (6) meses para que el gobierno nacional ratifique los convenios aprobados por este estatuto, se ordena hacer su compilación.

**ARTICULO 324. Continuidad de derechos.** El régimen prestacional de los trabajadores oficiales y los empleados públicos continuará vigente y se entenderá como el mínimo de derechos con que cuentan al entrar en vigencia este estatuto.

**ARTICULO 325. Reformas y adiciones.** Las normas que con posterioridad a este estatuto se expidan, tendrán el mismo carácter constitucional y deberán observar los principios observados en el mismo.

Este Proyecto de Ley "Estatuto del Trabajo" es presentado por la iniciativa popular de un número de ciudadanos superior al cinco por ciento (5%) del total del censo electoral, quienes han designado como vocero principal a Orlando Obregón Sabogal y como suplente a Marcel Silva Romero.

Santafé de Bogotá, D.C. Octubre 21 de 1993

**Jimmy Pedreros**  
Representante a la Cámara

**Alvaro Benedetti**  
Representante a la Cámara

**Mario Rincón**  
Representante a la Cámara

**Manuel Cepeda**  
Representante a la Cámara

## EXPOSICION DE MOTIVOS

del proyecto de Ley Estatuto del Trabajo presentado por la iniciativa popular de un número de ciudadanos superior al cinco por ciento (5 %) del censo electoral.

Sintiendo vivamente la patria y esperanzados en un futuro brillante, centenares de miles de colombianos presentamos ante el Congreso de la República este Proyecto de Ley.

La Constitución Nacional le impuso la obligación a los congresistas de expedir un Estatuto del Trabajo, donde se entrecruzan los caminos del desarrollo y las aspiraciones de la población. No se trata de una tarea de cualquier envergadura sino de construir uno de los cimientos principales de cualquier nacionalidad en el mundo moderno.

Nuestra Carta Magna nos impone principios y criterios claros y definidos que debemos respetar y desarrollar a ultranza para ponernos a tono con las obligaciones constitucionales teniendo en la mira un verdadero Estado de Derecho donde aquella sea el vértice de la pirámide normativa.

Nuestro país participa en la Organización Internacional del Trabajo con su representación tripartita (gobierno, patronos y trabajadores) y ha asumido decisiones que han conllevado a la adopción de convenios y recomendaciones en los que se compendian los derechos mínimos mundiales de los trabajadores y empleadores, desde los mas elementales asuntos como la jornada de trabajo hasta los problemas más complejos del mundo material como los derechos en la función pública, la negociación, la relación de trabajo, la concertación, la adaptación de minusválidos y un sin fin de aspectos más que en momento alguno pueda plantear alguien, que están sesgados a favor de una u otra filosofía, política o intereses, pues como muy bien se denominan son acuerdos mundiales obligatorios para los casi dos centenares de países del orbe.

Estos convenios y recomendaciones se convierten para cualquier estudioso del iuslaboralismo y mucho más para cualquier proyecto de ley laboral, en una estrella polar, en una guía significativa que recogiendo los últimos avances en la materia no desconocen las realidades de cada país y menos de la problemática tercermundista.

Este proyecto es el resultado de detenido estudio en equipo de expertos en ciencias sociales y derecho laboral y eminentes profesores universitarios, con el importante aporte de dirigentes de las centrales obreras, federaciones, sindicatos, etc., y con la discusión y análisis de su contenido en más de mil foros en toda la geografía colombiana, en el más extenuante pero fructífero trabajo realizado para la elaboración de un Proyecto de Ley en toda la historia del país. Por esta razón, el millón de firmas respalda su contenido, necesidad y validez.

## 2. El entorno económico y social

En las últimas décadas Colombia y el mundo han cambiado de manera radical. Los componentes principales de estos cambios los constituyen la globalización e interdependencia de la economía el desarrollo de la informática y los nuevos métodos de planificación y tomas de decisiones. El motor de estos cambios lo conforman la revolución tecnológica en desarrollo, las empresas multinacionales y el sistema financiero internacional.

En Colombia, como en el resto de países, los fenómenos globalizadores e interdependientes a nivel económico y tecnológico han tenido su impacto no sólo en los modelos de desarrollo sino también en el mundo del trabajo.

Si lo de lo que se trata es de internacionalizar la economía es apenas obvio que el legislador busque la internacionalización del derecho laboral para no recorrer abruptos y peligrosos caminos que otros países han transitado dolorosamente y con resultados sociales, inicialmente, y económicos después casi desastrosos. Muchas de estas experiencia las tenemos infortunadamente en casi todos los países fronterizos.

No se trata de caer en tentaciones unilaterales que lisonjean exclusivamente los oídos de uno de los extremos de las relaciones laborales sino que cualquier estrategia debe estar basada en que todos los factores políticos y de producción participemos dentro del desarrollo, en los beneficios, en los sacrificios y en las penurias si son necesarias. Por su propia naturaleza el derecho laboral, factor de cambi y de justicia social no aconseja debilitar a los sectores menos favorecidos y si en el pasado inmediato se creyeron triunfantes esos conceptos en esa ágora, nada impide corregir los desfases y desbalances que ya son notorios y que hoy por hoy nos están llevando a un horizonte social con negros nubarrones que al descargar su furia puede arrastrar a Colombia a lo que otros hermanos están sufriendo.

Lograr dentro de este contexto el desarrollo pleno de los recursos del país, con posibilidades de éxito, implica tener en consideración varios aspectos: modernizar la infraestructura industrial, mejorar la calidad de los productos manufacturados, modernizar el campo, incrementar la productividad, diversificar las exportaciones y lo que es más importante, levantar su voz en los foros internacionales junto con los demás países en vías de desarrollo para lograr que los países desarrollados abran sus fronteras y circulen en ellos nuestras mercancías.

### 3. El marco constitucional del proyecto

Las perspectivas que abrió al país la Constitución de 1991 no pueden ser desconocidas bajo el criterio de que no modificó las leyes sociales pre-existentes, pues si así fuera, jamás hubiese hecho Colombia semejante esfuerzo para variar definitivamente las instituciones centrales del país. No creemos que la anterior legislatura, además de sabia tuviese dotes de adivinadora al expedir leyes que se acomodarían a imprevisibles, futuros y drásticos cambios constitucionales.

Convencidos estamos que además de constitucional, es de conveniencia para el país la expedición de un Estatuto del Trabajo que se acople totalmente a las previsiones de la Carta de 1991, por ser ella "Norma de normas" que resiste y aboga toda normativa que se le oponga. No se trata de introducirnos en una polémica sobre la validez de normas legales no hace mucho expedidas, sino de internarnos en un nuevo mundo institucional que nació en 1991.

#### 3.1. El trabajo es un bien fundamental de los asociados

En el preámbulo se instituyó el trabajo junto con "... la unidad de la nación, la vida, la convivencia, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz ...", como los bienes fundamentales que deben asegurarse a los integrantes de la nación colombiana "... dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo ...".

#### 3.2. Colombia es un Estado Social de Derecho. Implicaciones en materia laboral.

El Artículo 10. de la Carta definió a Colombia como "... un Estado Social de Derecho ...", y el Artículo 20. enumeró entre los fines esenciales del Estado el "... promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, facilitar la participación de todos en las

decisiones que los afecten y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación ...".

El Estado Social de Derecho, así definido por sus fines, es forma del Estado moderno en el cual según los términos del profesor Manuel García Pelayo: "... la seguridad formal tiene que ir acompañada de la seguridad material frente a la necesidad económica permanente o contingente a través de instituciones como el salario mínimo, la seguridad de empleo, la atención médica, etc. La seguridad jurídica y la igualdad ante la ley han de ser complementadas con la seguridad de unas condiciones vitales mínimas y con una corrección de las desigualdades económico sociales y, en fin, la participación en la formación de la voluntad estatal debe ser perfeccionada con una participación en el producto nacional a través de un sistema de prestaciones sociales y con una participación en la democracia interna de las organizaciones y de las empresas a través de métodos como el control obrero, la cogestión y la autogestión. De este modo, mientras que el Estado tradicional se sustentaba en la justicia conmutativa, el Estado Social se sustenta en la justicia distributiva; mientras que el primero asignaba derechos sin mención de contenido, el segundo distribuye bienes jurídicos de contenido material; mientras que aquel era fundamentalmente un Estado legislador, éste es, fundamentalmente un Estado gestor a cuyas condiciones han de someterse las modalidades de legislación misma; mientras que el uno se limita a asegurar la justicia legal formal, el otro se extiende a la justicia legal material". "Las transformaciones del Estado contemporáneo (subrayado fuera de texto).

### 3.3. Normas constitucionales de naturaleza laboral.

#### 3.3.1. En materia individual.

En desarrollo de estos postulados la Constitución incluyó en la carta de derechos y como deberes del Estado los siguientes:

- El Artículo 17 prohibió en forma rotunda "... la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas".

El Artículo 64 impone al Estado el deber de mejorar el ingreso y la calidad de la vida de los trabajadores del campo, promoviendo el acceso colectivo a la propiedad individual o colectiva y a los bienes y servicios básicos para la vida.

- Por su parte, el Artículo 25 del Título II, Capítulo I "De los derechos fundamentales", instauró el trabajo como uno de éstos diciendo que "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado".
- El Artículo 26 consignó la libertad de trabajo.
- El Artículo 48 consagró la universalización de la Seguridad Social como servicio público de carácter obligatorio.
- El Artículo 54 impuso al Estado y a los empleadores la obligación de proporcionar habilitación profesional y técnica para los trabajadores y especial tratamiento para los minusválidos.
- El Artículo 44 creó la especial protección, a cargo del Estado, para los niños contra la explotación laboral, económica y los trabajos riesgosos, lo mismo que para la tercera edad, lo hizo el Artículo 46 buscando su integración a la vida activa laboral.
- Finalmente el Artículo 53 fijó como principios en materia individual los de estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos y establecidos en las normas laborales, transacción y conciliación sobre los derechos inciertos y discutibles, favorabilidad para la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario, protección especial a la mujer, a la maternidad, pago oportuno y reajuste a las pensiones legales.

### 3.3.1. En materia colectiva.

El Artículo 39 instituyó como derecho fundamental constitucional, el de asociación sindical para los trabajadores y empleadores con su colateral de la autonomía sindical, desde los marcos del orden legal y los principios democráticos, adicionándolos con dos garantías, también fundamentales, como lo son: la prohibición de cancelar y suspender las personerías jurídicas por vía administrativa y el reconocimiento del fuero sindical y demás garantías necesarias a los representantes sindicales, sin restricción alguna, para el cumplimiento de su gestión.

Derecho de asociación que, según los constitucionalistas y tratadistas del derecho colectivo del trabajo a nivel mundial y la OIT, es consustancial a los de la negociación, y contratación colectiva y de huelga, al punto de explicarlos gráficamente -asociación, contratación y huelga- como vértices de un mismo triángulo equilátero cuyo contenido es la libertad sindical.

Así concibieron estos derechos colectivos los constituyentes del 91, al elevar a cánón constitucional, el Artículo 55, el derecho de los trabajadores sindicalizados a presentar pliegos de peticiones, negociarlos con los empresarios y suscribir convenciones colectivas, de una parte, y de otra, al limitar el derecho de huelga solamente con los "servicios públicos esenciales", formulación esta que ya hasido claramente definida en el seno de la OIT.

- La concertación. El Artículo 56 creó la Comisión Permanente de Concertación, compuesta por empleadores, trabajadores y gobierno, para garantizar que las políticas salariales y laborales en el futuro no sean fruto del sentir caprichoso y autoritario del gobernante de turno y menos aún de imposiciones externas, tal como sucedió con la fijación del salario mínimo legal en el presente año, sino del análisis del conjunto de los sectores de la producción y del gobierno, así como para fomentar las buenas relaciones laborales y contribuir a la solución de los conflictos colectivos.

- La cogestión. El Artículo 57 de la Constitución impone a la legislación laboral el establecimiento de estímulos y medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas. A su vez, el Artículo 60 impone la obligación al Estado de que en desarrollo de eventuales procesos de privatización, tome medidas conducentes a democratizar la titularidad de las empresas, ofreciendo a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales especiales condiciones para acceder a dicha propiedad.

Adicionalmente, el Artículo 37 prescribió la libertad de reunión y manifestación pública que se convierte en un derecho colectivo laboral, en la dinámica del ejercicio de los anteriores.

En estos momentos de la exposición es necesario hacer un alto para tratar de escudriñar el contenido de muchas posiciones en la vida nacional, que son francamente adversas a la consagración plena de los derechos laborales colectivos como los predica la

Organización Internacional del Trabajo, que nos advierte: "Al cabo de varios años, muchos observadores afirmaron que tales sistemas eran inadecuados para las necesidades del desarrollo económico acelerado en los países del tercer mundo. A juicio de aquellos, la legislación excesivamente liberal en materia de relaciones laborales conduciría con frecuencia a un número excesivo de conflictos o, por lo menos, a una situación en la que se destinarían demasiados recursos al consumo y muy pocos a la inversión productiva y a la creación de empleo. Además, todo sistema excesivamente liberal de relaciones de trabajo, por limitarse casi exclusivamente al sector moderno de la economía, daría lugar con frecuencia a una distribución más desigual aún de los recursos en que este sector y los sectores rural y urbano no estructurado. De ahí que, según dichos observadores, la política de desarrollo debería ser responsabilidad casi exclusiva del Estado, el cual, en su calidad de guardián del interés general debería supervisar a los sindicatos, someter la negociación colectiva a su propio control y prescribir un régimen de arbitraje obligatorio de los conflictos laborales.

"Sin embargo, muchos observadores no comparten estos puntos de vista, por considerar que el desarrollo es un proceso en el que deben participar todos los grupos de la sociedad. A juicio suyo, la realización de las actividades productivas de manera perdurable sólo es posible cuando los interlocutores sociales contraen libremente las correspondientes obligaciones, pues la experiencia demuestra que la mera prohibición jurídica de los conflictos no suele ser muy eficaz. Así mismo, estiman que una auténtica política de desarrollo representa siempre un compromiso entre intereses diversos; dicho de otro modo, siempre existe una toma y daca entre los incrementos salariales, la mejora de las condiciones de trabajo, el aumento del capital productivo y la transferencia de ingresos de los sectores más fuertes a los sectores más débiles de la economía. Una política de desarrollo tendrá pocas posibilidades de éxito si no se funda en el consenso de todos cuanto han de aplicarla. En tales circunstancias, la negociación colectiva, puede desempeñar una función central de la política de desarrollo, pues su objeto es precisamente hacer posible la transacción. Por consiguiente, para que la negociación colectiva pueda surtir plenamente efecto, es preciso desarrollar las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores,

establecer los mecanismos que permitan a los coparticipes sociales, discutir de manera ordenada y adoptar las posiciones necesarias para que, en toda la medida de lo posible, se resuelvan amistosamente los conflictos que surjan en el marco de esas discusiones". (El trabajo en el mundo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. OIT. Volumen II. Editorial Nueva Sociedad. Caracas, 1990. pp. 45-46).

Creemos que el país, reflejado en la Carta de 1991, tomó incorrecto partido por la segunda posición que muy concisamente nos recuerda el organismo internacional. No podemos concebir un mundo unilateral, unilineal, donde todos los ciudadanos y las banderas se agiten exclusivamente para una sola posición, sino por el contrario, el Artículo 10. del Estatuto Político Básico consagró nuestra sociedad como pluralista y participativa. Este postulado constitucional, sería huero si el legislador no consagra los mecanismos para que la participación sea real y efectiva y los procedimientos para conciliar y concertar los intereses contradictorios que mueven la sociedad.

#### **4. Las fuentes del proyecto**

Para la elaboración de este proyecto se tuvieron en cuenta los postulados de la Constitución Nacional, los Convenios y Recomendaciones de la OIT, las doctrinas y legislaciones laborales modernas, los principios generales de derecho laboral.

#### **5. Estructura normativa del Estatuto**

Se encuentra dividido en tres (3) títulos que recogen los puntos básicos de las relaciones capital-trabajo como son: Principios Generales, Derecho Individual y Derecho Colectivo.

El Estatuto sometido a su consideración conserva la estructura básica de las leyes nacionales.

#### **6. El contenido del proyecto**

##### **6.1. Título Primero: Principios Generales.**

Se busca en este primer título, desarrollar los principios rectores del derecho del trabajo como obligatorio marco normativo, contenidos en el Artículo 53 de la Carta y los Convenios de la OIT así:

Los principios contenidos en el proyecto son de rigurosa observancia por las autoridades administrativas y jurisdiccionales así como por las partes que intervienen en la relación de trabajo; se convierte así este primer título en la carta de navegación que orientará todas las circunstancias de desarrollos normativos: contractual, individual y colectivamente, así como también las decisiones gubernativas y de los administradores de justicia, lo que debe implicar por su propia naturaleza un nuevo programa que de cuenta de una ruptura de las antiguas formas de ser y hacer derecho del trabajo.

- Ambito de aplicación: El legislador, hasta la Ley 50 de 1990, ha tenido como intención fomentar la selva normativa en materia laboral, la mentada ley marca un derrotero de unificación en un solo sistema normativo estatutario, la Constitución reafirma este concepto en dos vías: un Estatuto del Trabajo y una Ley Estatutaria.
- Igualdad de oportunidades para los trabajadores: (Convenios 100 de 1951, 111 de 1958 y 156 de 1981 y Recomendaciones 90 de 1951, 11 de 1958 y 165 de 1981 de la OIT). Se consagra la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer y avanzar en la vida laboral (Artículo 9o.) y se recogen además los derechos de igualdad ante la ley, la prohibición a las distinciones y discriminaciones que se han consagrado en los acuerdos y recomendaciones de la OIT y el derecho a la nivelación de condiciones y remuneración en el empleo ante condiciones y circunstancias iguales, que comúnmente se han dado en denominar "a igual trabajo igual salario" (Artículo 4o.).
- Remuneración mínima, vital y móvil: (Convenio 153 de 1982. Recomendación 1666 de 1982). Se define la estabilidad con base en el concepto de "vocación de permanencia" de la relación de trabajo, concepción clásica de la doctrina laboral (Artículo 12).
- El principio esencial de la favorabilidad en derecho laboral tiene su razón de ser en el reconocimiento de la naturaleza y contenido especial del contrato de trabajo en el cual las partes, a diferencia de los contratos civiles y mercantiles, no son objetivamente iguales, se encuentra desarrollado en cuanto dicha relación, con la aplicabilidad en los casos de duda o conflicto y en cuanto a la interpretación de las mismas (Artículo 13 y 14). Además se consagran las normas de aplicación supletoria (Artículo 15o).

- Primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales: partiendo de la norma constitucional se establece con toda claridad la presunción del contrato realidad; ampliándola más allá del desarrollo a los conflictos de trabajo y los hechos que surjan directa o indirectamente de ella. Además, se legisla sobre el principio constitucional contenido en el Artículo 228 del Derecho Sustancial (Artículo 19o.).
- Protección especial a la mujer, la maternidad. (Convenio 3 de 1919, 103 de 1952. Recomendación 95 de 1952). Al menor. (Convenio 5 de 1919, 59 de 1937, 39 de 1932, 60 de 1937, 10 de 1921, 123 de 1965. Recomendaciones 124 de 1965 y 146 de 1973, entre otras). Y al minusválido. (Convenio 159 de 1983. Recomendación 99 de 1965 y 168 de 1983): consagrado en el Artículo 23, se soporta la base de la importancia que tiene la unidad familiar como forma de organización y además porque es función del Estado y los empleadores prestar la seguridad social.

#### Otros principios

En la nueva Carta del Derecho se establece un tratamiento especial para la adopción como legislación interna de tratados internacionales multilaterales que por el Ministerio de la Defensa de la misma se entiende integrado a la legislación y por tanto los derechos y obligaciones, en estos tratados contenidos, son exigibles para los sujetos de la relación de trabajo, con el único requisito de "estar debidamente ratificado", agotando así el eterno debate de la reglamentación de las leyes aprobatorias de tratados internacionales (Artículo 20).

En materia de derecho colectivo se consagran en el proyecto lo principios de:

- Derecho a la protesta pacífica (Artículo 24), derecho de asociación y consustancialidad de la negociación colectiva y la huelga, protección especial a la asociación sindical por rama de actividad económica (Artículo 27), prevalencia del orden legal y los principios democráticos en la estructura sindical (Artículo 28), (Artículos 25 y 26), (OIT Convenio 87 de 1948, 98 de 1949, 125 de 1971, 141 de 1975, 151 de 1978. Recomendaciones 143 de 1971, 149 de 1945 y 159 de 1978).

- Derecho de los trabajadores a la información (Artículo 31), (Convenios 154 de 1951 y Recomendación 163 de 1981).
- Participación de los trabajadores en la gestión de las empresas (Artículo 32), (Recomendación 94 de 1952, 113 de 1970, 129 de 1977 y 130 de 1967).
- Garantía a la libertad, la dignidad y los derechos de los trabajadores (Artículo 33), estímulo a la productividad y la calidad en el trabajo (Artículo 37) y derecho a la participación política de los trabajadores y sus organizaciones sociales.

Todos ellos dentro del marco de las leyes 26 y 27 de 1976, aprobatorias de los convenios 87 y 98 de la OIT, la Ley 129 de 1931, aprobatoria del Convenio 11 de la OIT, las recomendaciones del Comité de Libertades Sindicales de la misma organización y de los Artículos 37, 39, 55 y 56 de la Constitución Nacional.

## 6.2. Título Segundo: Parte individual.

Se destacan los siguientes puntos:

- Estabilidad: de conformidad a lo contemplado en la Constitución, la estabilidad relativa que ha imperado en las relaciones laborales, cambia por un concepto de estabilidad, acorde a lo acordado y recomendado por la OIT, el trabajador debe ser reintegrado a su empleo cuando sea despedido sin mediar justa causa.
- Salario: la antigua desnudez del salario consagrado en la Ley 50 del 90, es sustituida por los contenidos salariales de los pagos ordinarios y extraordinarios, recibidos por el trabajador como contraprestación directa o indirecta de la prestación de servicios personales.
- Función pública: la desactualizada y odiosa discriminación a los trabajadores al servicio del Estado como vinculados por una relación siempre caprichosa y que responde al vaivén de los cambios de la filiación política, de la autoridad nominadora, algunas veces con un criterio precario de la estabilidad denominado carrera administrativa. El Estatuto establece la vocación de permanencia en la vinculación de los trabajadores oficiales al servicio del Estado con régimen contractual. Los empleados públicos con régimen de carrera administrativa, los agentes políticos sujetos a la desvinculación súbita

que responda a los intereses políticos de la autoridad nominadora, esto es lograr que la mayor franja de los servidores públicos sean trabajadores oficiales y sólo excepcionalmente, aquellos que representen autoridad, jurisdicción o mando serán empleados públicos sometidos al régimen de la carrera.

### 6.3 Título Tercero: Parte Colectiva.

- Enmarcado dentro de los postulados constitucionales, de los Convenios Internacionales del Trabajo, en materia colectiva y las recomendaciones del Comité de Libertades Sindicales de la OIT, se establece en el proyecto el contenido de la libertad sindical y de la autonomía sindical, precisando los derechos que estos comportan.
- Se pretende poner a tono la legislación nacional con las tendencias universales en materia sindical, esto es entrar de lleno al sindicalismo de industria. Pretende el proyecto establecer no solo desde el punto de vista formal, sino sustancialmente precisar cómo dicho modelo organizativo de los trabajadores ha de funcionar.
- El proyecto busca dejar claro el nexo que existe entre el derecho de organización sindical, la negociación y la huelga.
- Dado el hecho de que la Constitución Nacional restringió el concepto de servidor público al denominado en la misma servicio público esencial, se aspira a que la legislación laboral tenga en cuenta la definición de la OIT sobre servicio esencial, dejando claro en la misma, cuáles son los sectores o áreas de servicio, que por excepción no pueden suspender labores, permitiendo el ejercicio de ese derecho para los demás trabajadores.

## CAPITULO II

### Sistema Nacional de Seguridad Social

Desarrolla los principios de Seguridad Social señalados en la Constitución Nacional:

- \* **De la universalidad:** El Estado es responsable de que los beneficiados de la seguridad social cubran a todos los trabajadores en el territorio nacional.

- \* **De la solidaridad:** El funcionamiento de la Seguridad Social y en las contingencias que se presenten al ser humano deberán ser compartidas por toda la sociedad, en la medida de sus posibilidades.
- \* **De la eficiencia:** El Sistema de Seguridad Social responderá por el conjunto de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y creará los mecanismos que le protejan en caso de que laboren fuera del país.
- \* **De la participación:** Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a participar con el gobierno en todos los procesos destinados a la creación, ampliación y sostenimiento de la Seguridad Social.
- \* **De la integración:** Se busca que todas las entidades vinculadas a la Seguridad Social en sus diferentes áreas concurren, armónica y coordinadamente a su desarrollo.

Honorables congresistas:

El nuevo Estatuto del Trabajo que hoy proponemos al conocimiento del pueblo colombiano y a la discusión del Congreso de la República, recoge en sus tres principales partes (Los principios generales y los estatutos individuales y colectivos), los más aproximados desarrollos que puedan darse a la Constitución Política en la actual dimensión social que ella imprime y que debe interesar a la misma representación popular de la nación.

Hacer realidad estos sanos propósitos es nuestra mayor preocupación política.

De allí que aunando esfuerzos y buscando la justicia social, se haya acordado con los dirigentes de las grandes centrales del país y con asesoría muy destacada de abogados laboristas al servicio de los trabajadores de Colombia, cristalizar esta iniciativa que acogemos con entusiasmo y decisión para emprender el gran debate nacional y para señalar de igual manera que él no constituye una confrontación radical con los sectores de empleadores, sino un sano marco de fijación de posiciones en aras de encontrar las mejores soluciones para la difícil situación social que afecta a millones de connacionales.

Existe una visión integral en la totalidad del proyecto. No estamos ante ninguna improvisación en ninguno de los apartes, ni en ninguno de sus artículos. Su base e inspiración, su filosofía social y la concepción general de la iniciativa, muestran muy claramente que es procedente su adopción como ley de la República para bien de todos los ciudadanos colombianos, sin excepción.

En el curso de los debates que se adelanten, el vocero popular ampliará los conceptos vertidos en la exposición de motivos, y brindará, así como atender, nuevos criterios que permitan consolidar en forma definitiva el comienzo de una era de paz y prosperidad.

**Jimmy Pedreros**  
Representante a la Cámara

**Alvaro Benedetti**  
Representante a la Cámara

**Mario Rincón**  
Representante a la Cámara

**Manuel Cepeda**  
Representante a la Cámara

Santafé de Bogotá, D.C., octubre 21 de 1993

82

## PROYECTO DE LEY NUMERO

Presentado por la iniciativa popular de un número de ciudadanos superior al cinco por ciento (5%) del censo electoral, de conformidad con el Artículo 155 de la Constitución Nacional.

# ESTATUTO DEL TRABAJO

Por el cual se desarrolla el Artículo 53 de la Constitución Política de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones.

## TITULO I

### PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO 1. Finalidad. La finalidad de esta ley es regular las relaciones entre el trabajo y el capital, haciendo efectiva la especial protección constitucional a que tienen derecho todos los trabajadores, sean éstos dependientes o independientes.

ARTICULO 2. Ambito de aplicación. La presente ley regula todas las relaciones de trabajo ejecutadas en el territorio de la República y aquellas en que nacionales colombianos, contratados en Colombia, presten servicios en el extranjero, aplicando el principio de favorabilidad. Se exceptúan las del Estado con los Servidores Públicos elegidos popularmente y las de los agentes políticos sometidos al régimen de libre nombramiento y remoción.

ARTICULO 3. Definición de trabajo. El trabajo que regula esta ley es toda actividad humana, libre, material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta al servicio de otra, natural o jurídica o en forma independiente, cualquiera que sea su finalidad.

ARTICULO 4. Igualdad de los trabajadores. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protecciones y garantías y en consecuencia, no pueden establecerse distinciones ni discriminaciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política, condición social o nacionalidad.

El estado y los empleadores están obligados a velar porque la mujer por razón de la maternidad o el estado de gravidez, el menor trabajador, los minusválidos y las personas de la tercera edad tengan especial protección.

**ARTICULO 5. Derecho al trabajo.** Toda persona tiene derecho al trabajo, en la forma prevista en la Constitución Política en este Estatuto y en las leyes.

**ARTICULO 6. Obligatoriedad del trabajo.** El trabajo es socialmente obligatorio.

**ARTICULO 7. Principio protector.** El trabajo goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Política, en este Estatuto y en 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. Esta garantía se aplica también a las organizaciones sindicales.

**ARTICULO 8. Mínimo de derechos y garantías.** Los derechos consagrados en este Estatuto y en las demás leyes laborales constituyen el mínimo de beneficios en favor del trabajador. Son nulos, de pleno derecho, los acuerdos y las cláusulas contractuales que desconozcan ese mínimo o afecten el honor y la dignidad del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos obliguen al país.

**ARTICULO 9. Carácter de la remuneración.** Toda prestación personal de servicios tendrá como contraprestación una remuneración mínima vital, adecuada para subvencionar las necesidades del trabajador y las de su familia en el orden material, moral y cultural y móvil para proteger su poder adquisitivo frente a las fluctuaciones de la economía.

Con todo, la remuneración mínima, vital y móvil aumentará en consideración a la cantidad y calidad de trabajo.

**ARTICULO 10. Estabilidad en el empleo.** Toda relación de trabajo tiene vocación de permanencia, y sólo podrá ser terminada por el empleador cuando haya causa justificada debidamente comprobada, de conformidad con el presente Estatuto.

**ARTICULO 11. Transacción y conciliación.** Son válidas la transacción y la conciliación en asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

**ARTICULO 12. Principio de favorabilidad.** En caso de conflicto entre dos o más fuentes formales de derecho, se resolverá mediante la aplicación de la más favorable al trabajador, apreciada en su conjunto, sin escindir su contenido.

Si la duda surge al interpretarse una o varias fuentes formales de derecho, prevalecerá la más favorable al trabajador.

Si el conflicto recae en la apreciación de una prueba en un caso concreto, los jueces, árbitros o encargados de resolverla decidirán en el sentido más favorable al trabajador.

**ARTICULO 13. Normas de aplicación supletorias.** Cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican las que regulen casos o materia semejantes, los principios que se deriven de este Estatuto, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los convenios no ratificados y las recomendaciones adoptadas por las Conferencias Generales de la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto no se opongan a la legislación del trabajo, los principios de derecho común que no sean contrarios a los del derecho del trabajo.

**ARTICULO 14. Prevalencia.** En la solución de los conflictos de trabajo prevalece el derecho sustancial. El objeto de procedimiento es lograr la efectividad de los derechos consagrados por la ley sustancial.

**ARTICULO 15. Efecto de la ley laboral.** La ley laboral, por ser de orden público produce efecto general inmediato, por lo cual se aplica también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que empiece a regir, pero no tiene efecto retroactivo, mas sí retrospectivo.

**ARTICULO 16. Primacía de la realidad.** La realidad prevalecerá sobre cualquier ritualidad, forma o acuerdo que tienda a desconocer o a transformar el fenómeno jurídico distinto a la relación contractual laboral.

**ARTICULO 17. Normas internacionales del trabajo.** Apruébanse los Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la Organización Internacional del Trabajo que a la fecha de la vigencia de la presente ley no hayan sido aprobados por el Congreso de la República, pero hayan sido votados favorablemente por el gobierno colombiano en la respectiva Conferencia General.

**ARTICULO 18. Garantía a la Seguridad Social.** El Estado y los empleadores garantizarán a los colombianos y a sus trabajadores la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables para vivir con dignidad y desarrollar libremente la personalidad.

**ARTICULO 19. Garantía al descanso.** El Estado y los empleadores garantizarán el carácter cultural, creativo y recreativo de los descansos.

**ARTICULO 20. Protección especial a ciertos trabajadores.** El Estado y los empleadores están obligados a velar porque la mujer por razón de la maternidad o el estado de gravidez, el menor trabajador, los minusválidos y las personas de la tercera edad tengan especial protección.

**ARTICULO 21. Derecho a la protesta.** Los trabajadores pueden reunirse y manifestarse pública y pacíficamente. El Estado garantizará y protegerá el ejercicio de este derecho.

ARTICULO 22. Libertad sindical. Los derechos de negociación colectiva y huelga son consustanciales al derecho de asociación sindical.

ARTICULO 23. Derecho de asociación. Todos los trabajadores pueden formar sindicatos o asociaciones para la defensa de sus derechos y mejoramiento de sus condiciones económicas, profesionales, culturales y de seguridad social. El Estado garantizará el ejercicio de este derecho.

ARTICULO 24. Derecho de contratación colectiva. Las organizaciones de trabajadores tienen derecho a negociar con los empleadores los contratos, convenciones colectivas, laudos arbitrales y a exigir su cumplimiento.

ARTICULO 25. Derecho de huelga. Sólo podrá restringirse el derecho de huelga, en los servicios públicos esenciales definidos como aquellos sin cuya prestación se pondría en peligro la vida, la seguridad y la salubridad de las personas en todo o parte de la comunidad.

ARTICULO 26. Derecho a la información. Los trabajadores tendrán derecho a solicitar y recibir directamente, o a través de sus organizaciones sindicales, información veraz, objetiva, oportuna e imparcial de los empleadores y del Estado para el desarrollo de sus actividades.

ARTICULO 27. Participación de los trabajadores en la administración, en la gestión y las utilidades de las empresas. La participación de los trabajadores en la gestión y las utilidades de las empresas es un derecho colectivo. El trabajador puede participar en las utilidades de las empresas pero nunca asumir los riesgos o pérdidas.

ARTICULO 28. Garantías a la libertad, la dignidad y derechos de los trabajadores. Ninguna norma, actuación oficial o del empleador, contractual o convencional, pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

ARTICULO 29. Pago oportuno y reajuste periódico de las pensiones. El Estado garantizará el pago oportuno y reajuste periódico de las pensiones. El reajuste de la pensión en ningún caso será inferior al índice de precios al consumidor.

Será obligación del empleador garantizar estos reajustes cuando la pensión esté a su cargo.

ARTICULO 30. Desigualdad sustancial y protección procesal. La desigualdad sustancial en la relación de trabajo implica la protección al trabajador en el proceso.

ARTICULO 31. Participación política. Se garantiza el derecho a manifestarse, elegir y ser elegido o participar en eventos políticos a los trabajadores y sus organizaciones sociales. No se impondrá sanción o despido alguno por el ejercicio de los derechos políticos.

ARTICULO 32. Estimulo a la productividad, calidad del trabajo. Todos los empleadores respetarán la propiedad del trabajador sobre el desarrollo de su conocimiento y facilitarán la experimentación, creando incentivos especiales para que éstos fomenten y desarrollen la ciencia y la tecnología en procura de mejorar la calidad del trabajo, la productividad, el bienestar de los trabajadores y la prosperidad de la empresa.

## TITULO II

### DE LA RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

#### CAPITULO I

##### De la vinculación laboral

#### Sección I

##### CAPACIDAD PARA CONTRATAR

ARTICULO 33. Capacidad. Podrán celebrar contrato de trabajo:

- a) Quines tengan cumplidos 18 años de edad;
- b) Los menores de 18 años y mayores de 15 previa autorización del Ministerio del Trabajo.

#### Sección II

##### DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 34. Relación de trabajo. Es la prestación de los servicios personales del trabajador en favor de un empleador.

ARTICULO 35. Vínculo laboral. Todos los trabajadores en el territorio nacional se entenderán vinculados mediante contrato de trabajo a excepción de los empleados públicos de elección popular, los agentes políticos sometidos al régimen de libre nombramiento y remoción y los empleados de carrera.

ARTICULO 36. Contrato de trabajo. Es el convenio por el cual una persona natural presta sus servicios personales a otra u otras personas, naturales o jurídicas, bajo su dependencia, regulados por la ley, la convención colectiva de trabajo, el laudo arbitral y la costumbre.

Se denomina trabajador la persona natural que presta el servicio; empleador la persona natural o jurídica que se beneficia de la labor ejecutada y, salario la remuneración percibida por el trabajador como contraprestación del servicio prestado cualquiera que sea su forma.

ARTICULO 37. Presunción. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato y corresponde al empleador desvirtuarla.

ARTICULO 38. Duración. El contrato de trabajo se presume celebrado por término indefinido. Excepcionalmente podrá celebrarse contrato de trabajo por término fijo, por el lapso que dure la realización de una obra o labor determinada, o para ejecutar un trabajo ocasional o transitorio.

ARTICULO 39. Modalidades del contrato de trabajo. El contrato de trabajo puede presentar las siguientes modalidades:

- a) Según su forma es verbal o escrito;
- b) Según su duración es a término indefinido, a término fijo, por duración de la obra o labor determinada y, accidentales o transitorias.

ARTICULO 40. Contrato verbal. En el contrato de trabajo verbal, el trabajador y el empleador acordarán por lo menos lo siguiente:

- a) Naturaleza del trabajo a desarrollar;
- b) El sitio de su realización;
- c) La cuantía de la remuneración;
- d) Períodos y lugar de pago.

ARTICULO 41. Contrato escrito. El contrato de trabajo escrito se extenderá en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose obligatoriamente y bajo sanción, un ejemplar para el trabajador, uno para el Departamento Administrativo Nacional de Estadística y otro para el Ministerio del Trabajo.

Dicho contrato está exento de impuestos.

El contrato debe contener por lo menos las siguientes cláusulas:

- a) Nombre completo y domicilio de las partes contratantes;
- b) Ocupación o cargo del trabajador y sus funciones descritas en forma precisa;
- c) El lugar donde se haya contratado al trabajador y en donde haya de prestar el servicio;

- d) Duración de la jornada de trabajo y horario de trabajo;
- e) Cuantía, forma y periodos de pago de la remuneración;
- f) La estimación razonable del valor de los suministros de habitación y alimentación como parte del salario, que no podrá ser superior al treinta por ciento (30%) del que reciba en dinero;
- g) La duración y fecha de celebración del contrato;
- h) Firma de las partes.

**ARTICULO 42. De las cláusulas ineficaces.** Son inexistentes las estipulaciones o condiciones que en los contratos de trabajo desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezca este Estatuto, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, las convenciones colectivas de trabajo, los laudos arbitrales, el reglamento de trabajo, la costumbre y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; sin embargo, a pesar de la ineficacia de estas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ella, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios, prestaciones, indemnizaciones y demás derechos por el tiempo que haya durado el servicio.

**ARTICULO 43. Contrato a término fijo.** Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo en los siguientes casos:

- a) Para reemplazar personal en periodos de vacaciones, permisos, licencias, compensatorios, calamidades domésticas, incapacidades, fuerza mayor o caso fortuito y ensanche;
- b) Para desarrollar labores no relacionadas con las actividades propias de la empresa.

La duración de esta clase de contratos, no podrá ser superior a tres (3) años, ni inferior a un (1) mes pero renovable por otro periodo igual si subsisten las causas que le dieron origen.

Este contrato constará siempre por escrito y en él debe especificarse entre otras cláusulas las que le dieron origen y el término de duración.

**ARTICULO 44. Listado de temporales.** Para la contratación excepcional a término fijo o temporal se elaborará conjuntamente entre el empleador y la organización sindical representativa, un listado de personas del que se escogerán quienes vayan a ser contratados y en cada oportunidad se preferirá el primero de la lista y sin son varios los requeridos se seguirá contratando en el orden descendente.

PARAGRAFO. Sin el cumplimiento de estos requisitos se entenderá que el contrato respectivo es a término indefinido y cualquier controversia sobre la elaboración del listado será decidida por la autoridad administrativa del trabajo.

ARTICULO 45. Contrato de obra. El contrato de trabajo de obra o labor específica es aquel que se celebra para la ejecución de labores ocasionales, transitorias o emergentes debidamente precisadas, con independencia del tiempo que se requiera emplear en su ejecución, terminando al finalizar la obra o labor específica contratada. Además de los requisitos generales de todo contrato, el de obra deberá constar por escrito, precisar específicamente la obra o labor a desarrollar y fijar el salario.

ARTICULO 46. Libro de registro. El empleador está obligado a tener un libro, registrado ante el Ministerio de Trabajo, en el que consten todas las circunstancias de tiempo, modo y lugar sobre ejecución de la relación de trabajo y especialmente fecha de ingreso y retiro, clase de contrato, variaciones, turnos, jornadas de trabajo, trabajo nocturno, extra y en dominicales y festivos, pagos por todo concepto, descuentos, oficios desempeñados, afiliación al sistema de Seguridad Social, permisos sindicales, suspensiones del contrato, afiliación sindical, aplicación de beneficios extralegales, notificaciones sobre designación como directivo sindical o de la comisión de reclamos, sanciones, salarios. Este libro no estará sometido a reserva alguna.

ARTICULO 47. Contratistas independientes. Son contratistas independientes y por tanto, verdaderos empleados y no representantes ni intermediarios, las personas jurídicas o naturales que contraten la ejecución de una o varias obras, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios, prestaciones, indemnizaciones y demás derechos de los trabajadores. Los derechos establecidos por convención colectiva de trabajo, laudo arbitral, reglamento de trabajo o costumbres para los trabajadores del beneficiario del trabajo o dueño de la obra, se extienden a los trabajadores del contratista. Igual tratamiento se le dará a los subcontratistas, aún en caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar sus servicios.

El beneficiario o dueño de la obra, exigirá del contratista la póliza y cumplimiento de pago que cubra la totalidad de los salarios, prestaciones e indemnizaciones del personal contratado, las cuales serán exigibles por los trabajadores en caso de incumplimiento.

Queda prohibido al empleador pactar con contratistas independientes la realización de las labores habituales de la empresa.

**ARTICULO 48. Contratación directa.** El empleador contratará directamente a los trabajadores que requiera para la realización de labores habituales en cuanto a su actividad económica, como también para reemplazar temporalmente al personal en vacaciones, permisos, licencias, compensatorios, calamidades domésticas, incapacidades, para casos de calamidad pública, fuerza mayor o casos fortuitos o para labores ocasionales, transitorias o emergentes.

Por tanto, aunque se establezca lo contrario, se presume que los trabajadores están vinculados en forma directa.

### Sección III

#### DE LA PROTECCION LABORAL A LA MATERNIDAD Y LA FAMILIA

**ARTICULO 49. Protección a la mujer.** La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta ley, no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo.

Se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.

**ARTICULO 50. Prohibición.** En ningún caso el empleador exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni perderle la presentación de certificados médicos con ese fin.

La mujer trabajadora podrá solicitar que se le practiquen dichos exámenes cuando desee empararse en las disposiciones de esta ley.

**ARTICULO 51. Trabajos prohibidos.** La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo.

La trabajadora embarazada, en caso de ser necesario, será reubicada en sitio de trabajo donde no sea afectada su salud y la de su hijo. De todas maneras, no se podrá rebajar su salario o desmejorar sus condiciones de trabajo por ese motivo.

**ARTICULO 52. Reintegro.** No surte ningún efecto el despido de la trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia.

El estado de embarazo se considera como hecho notorio a partir del tercer mes de gestación.

**ARTICULO 53. Licencia.** La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a un descanso de doce (12) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

Cuando el salario sea variable se promediará el devengado en los últimos tres meses.

Para gozar de esta licencia la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el cual se indique el día probable del parto y la fecha desde la cual debe comenzar a disfrutar la licencia, teniendo en cuenta, que ésta debe comenzar, por lo menos dos semanas antes del parto.

Todas las garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos para la madre adoptante del menor de 7 años de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial de menor que se adopta.

El padre tendrá derecho a una semana de licencia remunerada por el nacimiento de su hijo, previa la presentación del certificado mencionado anteriormente.

**ARTICULO 54. Parto prematuro.** La trabajadora que sufra un aborto o un parto prematuro no viable tiene derecho a una licencia de dos (2) cuatro (4) semanas remuneradas con el salario devengado al momento de iniciar el descanso.

Para disfrutar la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, donde conste que ha sufrido un aborto o un parto prematuro no viable, indique el día en que haya tenido lugar y prescriba el tiempo de reposo necesario para su recuperación.

**ARTICULO 55. Descanso remunerado por lactancia.** El empleador está obligado a conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno de salario, durante los primeros 6 meses de vida del infante.

#### Sección IV

#### REGULACIONES ESPECIALES PARA CIERTOS CONTRATOS

**ARTICULO 56. Trabajo de los menores.**

1. Se prohíbe el trabajo de menores que no hayan cumplido quince (15) años de edad. La infracción de esta norma acarreará las sanciones legales, pero en ningún caso el menor perderá sus derecho a las remuneraciones y prestaciones que por el trabajo realizado corresponderían a un mayor de edad.
2. Se prohíbe el trabajo de menores de diez y seis (16) años de edad en minas, canteras, talleres de fundición, en labores que acarreen riesgos para la vida o para la salud, y en jornadas superiores a las legales, o que impidan o retarden su desarrollo físico y normal.

3. Se prohíbe el trabajo de menores en labores que puedan perjudicar su formación intelectual y moral.
4. Ningún menor podrá ser admitido al trabajo sin que esté provisto de un certificado expedido por los servicios médicos oficiales que acredite su capacidad mental y física para las labores que deberá realizar. Este certificado será expedido gratuitamente por los servicios médicos del ministerio del ramo, donde éstos existiesen o en su defecto, por los servicios de salud.
5. Los menores trabajadores serán sometidos periódicamente a examen médico. Cuando la labor realizada menoscabe su salud o dificulte su desarrollo normal, no podrán continuar desempeñando dicha labor, y el empleador, además de los gastos de recuperación, deberá facilitarles un trabajo adecuado.
6. No se podrá estipular la remuneración de los menores por unidad de obra, o destajo o por piezas.
7. El derecho a las vacaciones anuales, se ejercerá por los menores que trabajan, en los meses de vacaciones escolares.
8. Los empleadores que contraten menores estarán obligados a concederles las facilidades para que puedan cumplir sus programas escolares en escuelas de capacitación profesional.

ARTICULO 57. Trabajo sin autorización. Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en este Estatuto, el empleador responderá al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario administrativo del trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al empleador con multas no inferiores a diez (10) salarios mínimos mensuales.

#### ARTICULO 58. Contrato de aprendizaje.

1. Es aquel por el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un empleador a cambio de que éste le proporcione formación profesional del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado.
2. Además de los requisitos establecidos para todos los contratos, el de aprendizaje deberá constar por escrito, determinar con precisión el oficio materia del aprendizaje, programa, duración y períodos de estudio.
3. Se considerarán aprendices los menores sometidos a formación profesional sistemática del oficio en el cual trabajen y sin que previamente a su colaboración hubiese egresado de cursos de formación para dicho oficio.

4. Cuando el empleador, en virtud de disposiciones legales, deba contratar menores como aprendices, la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo del aprendizaje salvo que las partes decidan continuarla, caso en el cual ésta se convertirá en una relación de trabajo por tiempo indefinido y producirá todos sus efectos desde la fecha en que se inició el aprendizaje hasta su terminación.
5. Se considerará como parte de la jornada de trabajo de los aprendices el tiempo requerido para el aprendizaje correspondiente, siendo entendido que la organización y horario de estos estudios deberá establecerse de manera que no afecten el desenvolvimiento ordinario y las normas de trabajo de la empresa.
6. Cuando la vinculación del aprendiz sea producto de convenios con el Servicio Nacional de Aprendizaje, esta entidad debe garantizar la finalización de los estudios correspondientes aún cuando el contrato de trabajo se de por terminado.

ARTICULO 59. Trabajadores a domicilio. Toda persona que en su habitación, con ayuda de miembros de su familia o sin ella, ejecuta un trabajo remunerado bajo la dependencia de uno o varios empleadores pero sin su vigilancia directa utilizando materiales o instrumentos propios o suministrados por el empleador o su representante, es trabajador a domicilio y estará amparado por las disposiciones contenidas en los numerales siguientes:

1. Se entenderá por miembros de la familia del trabajador a domicilio toda persona ligada al mismo por parentesco de consanguinidad, afinidad o civil, que convivan con él y se encuentren a su cargo.
2. Cuando una persona, con cierta regularidad o de manera habitual, vende a otra materiales a fin de que ésta los elabore o confeccione en su habitación para luego adquirirlos por una cantidad determinada, se considera empleador y la otra trabajador a domicilio.
3. A los trabajadores a domicilio, dada la naturaleza especial de sus labores, no se les aplicarán las disposiciones de este Estatuto sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.
4. El salario del trabajador a domicilio no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que presta servicios en el local del empleador.
5. En los casos en que el empleador utilice solamente trabajadores a domicilio, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

6. Los empleadores que utilicen trabajadores a domicilio deberán inscribirse en el "Registro de empleadores de trabajadores a domicilio" que se llevará en el Ministerio del Trabajo.

En este registro se hará constar el nombre y dirección del empleador, la clase o naturaleza de la labor que realiza el trabajador y cualquier otro dato que señalen las autoridades del ramo del trabajo.

7. Los empleadores de trabajadores a domicilio deberán fijar en lugar visible de los locales donde proporcionan o reciben el trabajo, las tarifas de salarios que paguen por esas labores.

ARTICULO 60. Madres comunitarias. Las personas que presten servicio para el cuidado de infantes con el patrocinio del Estado o de cualquiera de sus entidades en la que delegue esta función, quedan amparadas por este Estatuto y en consecuencia se les reconocerán todos los beneficios en él consagrados.

#### ARTICULO 61. Trabajadores domésticos.

1. Se entiende por trabajadores domésticos los que prestan sus labores en la casa de habitación de una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia.
2. Si el trabajador contratado como doméstico labora indistintamente en el hogar del empleador y en la empresa, establecimiento, explotación o lugar que éste administra, será considerado como trabajador de la empresa.
3. Los trabajadores domésticos que habiten en la casa donde prestan sus servicios no estarán sujetos a horarios. Su trabajo será determinado por la naturaleza de su labor y deberán tener un descanso absoluto mínimo continuo de diez (10) horas. Los trabajadores domésticos que no habiten en la casa donde prestan sus servicios estarán sujetos a la jornada normal de trabajo.
4. Los trabajadores domésticos gozarán de un (1) día de descanso cada semana.
5. Los trabajadores domésticos tendrán derecho a una prima de navidad en la primera quincena de diciembre, conforme a la regla siguiente:
  - a) Después de tres (3) meses de servicio, de cinco (5) días de salario;
  - b) Después de seis (6) meses de servicio, de diez (10) días de salario; y
  - c) Después de nueve (9) meses de servicio de quince (15) días de salario.

6. Toda enfermedad contagiosa de alguna de las personas que habitan en la casa da derecho a poner fin a la relación de trabajo sin previo aviso. El empleador tendrá la obligación de trasladar al trabajador enfermo a un establecimiento asistencial donde le puedan prestar la atención debida.
7. En caso de terminación de la relación de trabajo por razón del despido injustificado o retiro justificado, por vencimiento del término en caso de contratos por tiempo determinado, o por otra causa ajena a su voluntad, los trabajadores domésticos, tendrán derecho a una indemnización equivalente a la mitad de los salarios que hayan devengado en el mes inmediatamente anterior por cada año de servicio prestado.  
  
Si el trabajador hubiese sido contratado a destajo, por piezas o por tarea, la base de dicha indemnización será la mitad del salario promedio mensual devengado por el trabajador en los tres (3) meses anteriores.
8. Es obligación del empleador afiliar a este trabajador al Sistema de Seguridad Social.

#### ARTICULO 62. Deportistas profesionales.

1. Son deportistas profesionales quienes se dediquen a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una remuneración.
2. En el contrato de trabajo que suscriban los deportistas, el cual deberá hacerse por escrito, se establecerán expresamente todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo y especialmente el régimen de sesiones, traslados o transferencias a otras entidades o empresas.
3. Cuando las cesiones, traslados o transferencias produzcan beneficios económicos para el empleador, el trabajador tendrá derecho a una participación equitativa de una cantidad no menor del veinticinco por ciento (25%) de dicho beneficio.
4. La relación de trabajo de los deportistas profesionales puede contratarse por tiempo determinado para una o varias temporadas, o para la celebración de uno o varios eventos o competencias. A falta de estipulación expresa, la relación de trabajo, será por tiempo indefinido.
5. La jornada trabajo del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma, y no podrá exceder los límites legales contemplados en este Estatuto, pero su cómputo podrá hacerse por mensualidades o anualidades.

6. Toda enfermedad contagiosa de alguna de las personas que habitan en la casa da derecho a poner fin a la relación de trabajo sin preaviso. El empleador tendrá la obligación de trasladar al trabajador enfermo a un establecimiento asistencial donde le puedan prestar la atención debida.
7. En caso de terminación de la relación de trabajo por razón del despido injustificado o retiro justificado, por vencimiento del término en caso de contratos por tiempo determinado, o por otra causa ajena a su voluntad, los trabajadores domésticos, tendrán derecho a una indemnización equivalente a la mitad de los salarios que hayan devengado en el mes inmediatamente anterior por cada año de servicio prestado.  
  
Si el trabajador hubiese sido contratado a destajo, por piezas o por tarea, la base de dicha indemnización será la mitad del salario promedio mensual devengado por el trabajador en los tres (3) meses anteriores.
8. Es obligación del empleador afiliar a este trabajador al Sistema de Seguridad Social.

#### ARTICULO 62. Deportistas profesionales.

1. Son deportistas profesionales quienes se dediquen a la práctica del deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una remuneración.
2. En el contrato de trabajo que suscriban los deportistas, el cual deberá hacerse por escrito, se establecerán expresamente todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo y especialmente el régimen de sesiones, traslados o transferencias a otras entidades o empresas.
3. Cuando las cesiones, traslados o transferencias produzcan beneficios económicos para el empleador, el trabajador tendrá derecho a una participación equitativa de una cantidad no menor del veinticinco por ciento (25%) de dicho beneficio.
4. La relación de trabajo de los deportistas profesionales puede contratarse por tiempo determinado para una o varias temporadas o para la celebración de uno o varios eventos o competencias. A falta de estipulación expresa, la relación de trabajo, será por tiempo indefinido.
5. La jornada trabajo del deportista profesional comprenderá la prestación efectiva de sus servicios ante el público y el tiempo en que esté bajo las órdenes directas del club o entidad deportiva a efectos de entrenamiento o preparación física y técnica para la misma, y no podrá exceder los límites legales contemplados en este Estatuto, pero su cómputo podrá hacerse por mensualidades o anualidades.

En caso de exceder la jornada legal, el empleador establecerá compensaciones especiales,

6. Cuando los deportistas profesionales, por la índole de sus labores, no disfruten del descanso semanal el día domingo, la empresa o entidad deportiva a la cual prestan sus servicios deberá concederles el correspondiente día de descanso compensatorio.
7. A los deportistas profesionales, dada la naturaleza especial de sus labores, no se les aplicarán las disposiciones de este Estatuto sobre horas extraordinarias, trabajo nocturno y tiempo de transporte.
8. Cuando las labores de los deportistas profesionales tengan que ejecutarse fuera de la sede de la empresa o entidad, los gastos de traslado, alimentación, seguro contra accidentes y otros inherentes a su actividad, serán por cuenta exclusiva del empleador.
9. Las relaciones de trabajo de los deportistas profesionales se regirán por las normas de este capítulo y de los convenios y acuerdos con organizaciones deportivas de otros países que no se opongan con este estatuto.
10. El salario que reciban los trabajadores deportistas podrá estipularse por unidad de tiempo, para uno o varios eventos o para una o varias temporadas.
11. Durante la vigencia del contrato el club o la entidad deportiva podrá ceder a otros los servicios de un deportista profesional con el consentimiento expreso de éste. El cesionario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del cedente, respondiendo ambos solidariamente del cumplimiento de las obligaciones laborales.

El club o entidad deportiva estará en la obligación de aceptar la cesión del deportista cuando a lo largo de toda una temporada no hayan sido utilizados sus servicios para participar en competición oficial ante el público.

12. No constituye violación al principio de igualdad salarial, la disposición que estipule salarios diferentes para trabajos iguales, por razón de la categoría de los eventos, partidos o funciones de los equipos o de la experiencia y habilidad de los trabajadores.
13. Queda prohibido a los empleadores imponer vetos a los deportistas.

#### ARTICULO 63. Trabajadores rurales.

1. Son trabajadores rurales aquellas personas dedicadas a las labores agrícolas y pecuarias, como también las que laboran en producción, explotación, comercialización y transformación de productos agrícolas, pecuarios, recursos naturales renovables animales y vegetales.
2. Cuando los trabajadores rurales tuviesen parcela cultivada a sus expensas y se pidiese su desalojo, el empleador deberá pagar al trabajador el valor de los productos, cultivos o mejoras que queden en el fundo y hubiesen sido hechos a expensas del trabajador, cuando termine la relación de trabajo, aún cuando haya despido por causa justificada.
3. Los miembros de una familia que trabajen en una misma explotación rural tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en el mismo período.
4. La duración del trabajo ordinario para los trabajadores rurales no excederá de ocho (8) horas por día ni de cuarenta (40) por semana.

#### ARTICULO 64. Trabajadores del transporte.

1. El trabajo de los conductores y demás trabajadores que presten servicio en vehículos de transporte urbano o interurbano, sean estos públicos o privados, de pasajeros, de carga o mixtos, se regirá por las disposiciones de esta sección, además de las contenidas en este estatuto que le sean aplicables.
2. El contrato de trabajo se entiende celebrado directamente entre el empresario y el conductor, sin perjuicio de la solidaridad que puede corresponder al propietario o poseedor del vehículo para el pago de salarios o prestaciones sociales legales o extralegales que se adeuden en virtud de la relación laboral.
3. La jornada de trabajo será de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) a la semana y la remuneración por festivos, dominicales, trabajo nocturno y horas extras, ser regulará de conformidad con las normas legales del estatuto.
4. Ningún conductor de vehículo podrá conducir durante un período ininterrumpido de más de cuatro (4) horas, se exceptúa a los conductores de vehículos que disfruten de intervalos adecuados durante la conducción a consecuencia de interrupciones previstas por el horario o por el carácter intermitente del trabajo.
5. Cuando un conductor haya laborado cuatro (4) horas continuas tendrá derecho a un descanso de una (1) hora.

6. La jornada ordinaria podrá ampliarse en los siguientes casos:
- Accidentes, averías, retrasos imprevistos, perturbaciones del servicio, interrupciones del tráfico o caso de fuerza mayor.
  - Ausencia imprevista de una persona cuyos servicios sean indispensables y a la cual no sea posible sustituir.
  - Necesidad urgente y excepcional de garantizar el funcionamiento de servicios de utilidad pública.
  - En caso de calamidad o conmoción interna.

En ningún caso las horas extras podrán ser superiores al veinte (20%) por ciento de la jornada laboral ordinaria.

El salario podrá estipularse por unidad de tiempo, por viaje, por distancia, por unidad de carga o por un porcentaje del valor del flete, siempre que dicha estipulación no viole el límite máximo de la jornada, ni infrinja normas de seguridad.

7. Cuando el salario se haya estipulado por viaje, si este sufre retardo o prolongación en su duración por causa que no le sea imputable, el trabajador tendrá derecho a un aumento proporcional de su salario, pero no podrá disminuirse si el tiempo de viaje se reduce.
8. El trabajador no podrá ser obligado a operar el vehículo no reúne las condiciones de seguridad para garantizar la vida y la integridad física de los usuarios, del público en general y de los propios trabajadores, de acuerdo con las normas de tránsito.
9. Toda empresa tendrá un número necesario de conductores relevadores para suplir la ausencia temporal de los otros conductores y su relación laboral se regirá por lo contemplado en este estatuto.
10. Cuando la labor no se pueda ejecutar por fuerza mayor o caso fortuito como daños del vehículo, mantenimiento, o por culpa o disposición del propietario del vehículo o de la empresa, el trabajador devengará el salario y sus recargos correspondientes.
11. Cuando el salario no sea una suma fija, y se encuentre pactado por viaje, por distancia, porcentaje, unidad de carga o valor del flete o cualquier otra estipulación, el empleador llevará un libro donde se consigne lo devengado por el trabajador bajo cualquiera de estas modalidades con la firma del mismo. En caso de no existir el libro con las formalidades exigidas se presumirá cierto lo afirmado por el trabajador.

12. Las empresas de transporte que tengan trabajadores regulados por este artículo, constituirán pólizas de seguros contra los riesgos que provengan de accidentes de tránsito y afiliarán a sus conductores a la casa cárcel.

#### ARTICULO 65. Trabajadores minusválidos.

1. Los minusválidos tienen el derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y para la sociedad, en consecuencia los empleadores están en la obligación de contratar minusválidos en una proporción mínima equivalente al uno por ciento (1%) de los trabajadores que laboren a su servicio.

Se entenderá por minusválida toda persona cuyas posibilidades de aprendizaje y de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo están sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia física o mental.

El incumplimiento a este precepto acarreará para el empleador la imposición de multas no inferiores a diez (10) salarios mínimos mensuales.

#### ARTICULO 66. Trabajadores de la construcción.

1. Se entiende por personas dedicadas a la industria de la construcción, quienes ocasional o permanentemente, por su cuenta o la de un tercero, erijan o levanten estructuras inmuebles para habitación o usos análogos, como construcción de casas o edificios, y también quienes trabajan en el mantenimiento, reparación, ampliación o demolición de dichas obras.
2. Los trabajadores de personas naturales o jurídicas, dedicadas a la construcción, gozan de los derechos consagrados en el presente estatuto, sea cual fuere el valor de la obra o actividad.
3. El beneficiario de la obra, los contratistas, subcontratistas y empresas especializadas, cualquiera sea su naturaleza y denominación responderán solidariamente por los salarios, prestaciones y cualquier otro derecho que surja de la relación de trabajo.
4. Se tendrá por valor de la obra o actividad el valor de su presupuesto o de su costo total estimado parcialmente.

#### ARTICULO 67. Contrato con agentes colocadores de pólizas de seguros.

1. Hay contrato de trabajo con los agentes colocadores de pólizas de seguros, que tengan carácter general o local, cuando dichos trabajadores se dediquen personalmente a esta labor en

compañías de seguros, bajo su dependencia y no constituyan por sí mismos una empresa comercial.

2. a) 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.
- b) 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 salario mínimo más alto, cada mes.

**ARTICULO 68. Contrato con representantes, agentes viajeros y agents vendedores.** Hay contrato de trabajo con los agentes vendedores y agentes viajeros cuando al servicio de personas determinadas, bajo su continuada dependencia y mediante remuneración se dediquen personalmente al ejercicio de su profesión y no constituyan por sí mismos una empresa comercial. Esos trabajadores deben proveerse de una licencia para ejercer su profesión, que expedirá el Ministerio de Desarrollo Económico.

**ARTICULO 69. Contrato con profesores de establecimientos particulares de enseñanza.**

1. Si el profesor de establecimiento educativo particular labora durante todo el año lectivo su contrato de trabajo se tendrá celebrado a término indefinido.
2. Estos docentes seguirán disfrutando de las vacaciones escolares.

**ARTICULO 70. Artistas.**

1. Todas las relaciones establecidas para la ejecución de actividades artísticas, desarrolladas personalmente por el artista o destinadas a cualquier tipo de grabación para la difusión en medios como el teatro, cine, radiodifusión, televisión, plazas de toros, instalaciones deportivas, circos, salas de fiesta, discotecas, restaurantes y en general cualquier local destinado habitual o accidentalmente a espectáculos públicos o actuaciones de tipo artístico o de exhibición se regularán por este estatuto o particularmente por lo contenido en este artículo.
2. El contrato de trabajo que suscriban los artistas deberá constar por escrito y en él se establecerán expresamente todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo y especialmente al objeto del contrato, su duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que la integren.

3. El contrato de trabajo de los artistas puede pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que en obra permanezca en cartel. A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido.
4. El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales. En todo caso, será salario todo lo que perciba el artista por el reconocimiento de su actividad artística.
5. La jornada de trabajo del artista comprenderá la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo en que está bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo o de grabación de actuaciones. Su duración no puede exceder la jornada máxima establecida en este estatuto.
6. Cuando las labores del artista deban ejecutarse en lugares distintos de la sede del empleador los gastos de traslado, alimentación, seguro contra accidentes y otros inherentes a su actividad, serán por cuenta exclusiva del empleador.
7. Cuando el artista, por la índole de sus labores no disfrute de su descanso dominical, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.

ARTICULO 71. Trabajadores en centros de reclusión. Los detenidos preventivamente y sentenciados que laboren ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas semanales, como producto de contratos o convenios entre el centro carcelario y una persona natural o jurídica, serán remunerados con el salario mínimo, vital y móvil.

ARTICULO 72. Trabajador del sector informal de la economía. Toda persona que labore sin subordinación, individual o familiarmente, propietario, tenedor o poseedor de los bienes de cuya explotación genera su subsistencia, en actividades que estén al margen del régimen laboral, tributario y comercial, y sólo durante la permanencia en ella, es trabajador informal. Las autoridades administrativas y de policía brindarán protección especial a los trabajadores informales para el normal desarrollo de sus labores.

Ninguna autoridad podrá retener mercancías, materia prima o elementos de trabajo a los trabajadores informales.

ARTICULO 73. Procedimiento de discusión. Los trabajadores del sector informal de la economía tienen derecho a concertar con las autoridades las condiciones y los lugares para laborar:

1. Los representantes de los sindicatos o agremiaciones de los trabajadores del sector informal deberán reunirse anualmente con los delegados de las administraciones municipales para reglamentar las condiciones y lugares donde podrán laborar sus afiliados.

2. Los sindicatos de los trabajadores informales de cada municipio nombrarán cinco (5) delegados proporcionalmente al número de afiliados con plenos poderes.
3. Cada alcalde municipal nombrará una comisión de cinco (5) miembros que desarrollarán con los delegados de los sindicatos de informales, conversaciones durante un término de hasta veinte (20) días y los acuerdos a los que llegaron formarán parte del convenio que se depositará en las alcaldías correspondientes.
4. Los delegados de las administraciones municipales deberán reunirse con los representantes de los sindicatos de los trabajadores informales dentro de los cinco (5) días siguientes a la petición de éste. El incumplimiento de los términos aquí previstos será sancionado como causal de mala conducta imputable al respectivo alcalde.
5. En el evento de no lograrse suscribir un convenio durante la etapa de negociación se remitirán los antecedentes, las actas de reunión, los acuerdos y desacuerdos a la comisión de concertación a que se refiere el Artículo 56 de la Constitución Nacional, la cual decidirá dentro de los veinte (20) días siguientes a su retiro.
6. Este procedimiento se adelantará con el objetivo de garantizar el derecho al trabajo, la obligación del Estado de protegerlo especialmente y garantizar la utilización del espacio público por la ciudadanía.

## CAPITULO II

### Ejecución del Contrato de Trabajo

ARTICULO 74. Buena fe. Todo contrato de trabajo se desarrollará de buena fe, por lo tanto, se entiende que empleadores y trabajadores en cumplimiento de su relación contractual, están obligados, no solo a lo que convengan en forma expresa, al celebrar el respectivo contrato, sino a todo aquello que se desprenda de dicha relación jurídica.

ARTICULO 75. Periodo de prueba. Podrá convenirse por escrito, un periodo de prueba que en ningún caso excederá de dos meses. Dentro de este lapso las partes podrán dar por terminado el contrato de trabajo.

ARTICULO 76. Coexistencia de los contratos. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

ARTICULO 77. Cláusula de no competencia. La estipulación por medio de la cual un trabajador se obliga a no trabajar en determinada actividad o a no prestar sus servicios a los competidores de su empleador una vez concluido su contrato, es nula de pleno derecho.

### Sección I

#### OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LAS PARTES

ARTICULO 78. Obligaciones a cargo del empleador. Son obligaciones a cargo del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados, los materiales 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 y cumplir con las normas de seguridad industrial, higiene del trabajador y medicina laboral, y garantizar la vida y la integridad personal de sus servidores.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o de enfermedad del trabajador.
4. Pagar en forma puntual la remuneración pactada en las condiciones y lugar convenidos; al igual que las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho el trabajador.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador los permisos remunerados necesarios para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, por calamidad doméstica, debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales o ejercitar el derecho de asociación sindical o para asistir a la inhumación del cadáver de un compañero de trabajo, siempre que se avise con anterioridad no inferior a seis (6) horas, salvo que se trate de calamidad doméstica.
7. Llevar el correspondiente libro de registro de relaciones laborales.
8. Dar al trabajador a la expiración del contrato una certificación en que conste el tiempo de servicio, el cargo y el salario devengado; y hacerle practicar un examen médico de retiro y darle una certificación sobre el particular. El trabajador tendrá cinco (5) días hábiles para el examen médico de retiro, a partir del día siguiente de haber recibido la orden correspondiente.

9. Pagar al trabajador los gastos razonables de ida y regreso por razón de traslado locativo.

ARTICULO 79. Obligaciones a cargo del trabajador. Son obligaciones a cargo del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor.
2. No comunicar a terceros, secretos profesionales, técnicos o administrativos, cuya divulgación puede ocasionar perjuicios al empleador, salvo que se trate de delitos o violación a las leyes, en cuyo caso deberá comunicar a 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 para con sus superiores y compañeros el debido respeto.
5. Comunicar oportunamente al empleador, una vez tenga conocimiento de ello, las observaciones sobre riesgos y daños en los muebles e inmuebles.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminente que afecten o amenacen a los compañeros de trabajo o a los bienes del empleador.
7. Cumplir con las normas de seguridad industrial, higiene laboral y medicina del trabajo.

ARTICULO 80. Prohibiciones a los empleadores. Se prohíbe a los empleadores:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita o sin mandamiento judicial, salvo en los siguientes casos:
  - a) Descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y seguro social obligatorio;
  - b) Descuentos y retenciones en favor de cooperativas hasta en un cincuenta por ciento (50%) del salario para cubrir su crédito, en la forma y en los casos en que la ley los autoriza;
  - c) En los convenios sobre financiación de vivienda para los trabajadores puede estipularse que el empleador prestamista queda autorizado para retener el quince por ciento (15%) del salario básico mensual de sus trabajadores deudores individual o colectivamente.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o viveres en almacenes o proveedurías que establezca.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita o permita permanecer laborando o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar, impedir o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación, contratación colectiva o huelga.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o impedir el ejercicio de sus derechos políticos.
6. Adoptar el sistema de "lista negra" cualquiera que sea la modalidad que utilice, para que no se ocupe en otras entidades o empleadores a los trabajadores que se separen o sean separados del servicios.
7. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 81. Prohibiciones a los trabajadores. Se prohíbe a los trabajadores:

1. Extraer de las dependencias de la fábrica, empresa, taller o establecimiento, los elementos de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso del patrono.
2. Portar o conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
3. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivamente de trabajo o exitar su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no de ella.
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.

## Sección II

### REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTICULO 82. **Definición.** Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

ARTICULO 83. **Obligación.** Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente.

ARTICULO 84. **Elaboración.** El empleador elaborará un reglamento interno, teniendo en cuenta lo dispuesto en este Estatuto, convenios internacionales; convenciones colectivas o fallos arbitrales y no entrará en vigencia hasta tanto no sea aprobado por el Ministerio de Trabajo, previo traslado al sindicato para que presente sus objeciones en un lapso de diez (10) días.

ARTICULO 85. **Efecto jurídico.** El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento.

ARTICULO 86. **Contenido.** El reglamento debe contener disposiciones normativas sobre los siguientes aspectos:

1. Indicación del empleador y del establecimiento y lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y periodo de prueba.
3. 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 periodo de descanso durante la jornada.
4. Condiciones de higiene y seguridad en que se debe laborar.
5. Horas extras y trabajo nocturno, su autorización, reconocimiento y pago.
6. Días de descanso legalmente obligatorios; horas o días de descanso convencional; vacaciones remuneradas; permisos, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.

## Sección III

### REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 87. **Objeto del régimen disciplinario.** El régimen disciplinario tiene por objeto:

1. Establecer el procedimiento para la imposición de sanciones, destitución o terminación del contrato de trabajo por justa causa, según el caso.
2. Garantizar el derecho de defensa y el principio de legalidad del proceso y de las medidas disciplinarias.

**ARTICULO 88. Legalidad.** Ningún trabajador podrá ser sancionado si no por el incumplimiento a las obligaciones consagradas en este Estatuto, el contrato de trabajo, el reglamento interno, o las convenciones colectivas, previa la aplicación del procedimiento disciplinario y su incumplimiento acarrea la nulidad de las medidas disciplinarias.

1. **Verificación de los hechos.** Cuando el empleador tenga conocimiento de la comisión de una presunta falta disciplinaria, procederá a practicar todas las pruebas conducentes a esclarecer la verdad, a poner en conocimiento del trabajador acusado, por escrito, los cargos que se formulan y a oírlo en declaraciones de descargos, para que justifique su proceder, aporte pruebas y solicite la práctica de las que sean conducentes, sin perjuicio de las competencias radicadas a los comités paritarios.
2. **Término para verificar los hechos.** Los trámites a los que se refiere el artículo anterior, deberán cumplirse en el término de diez (10) días hábiles a partir del conocimiento de la falta.
3. **Descargos.** El trabajador acusado dispondrá de cinco (5) días hábiles para presentar por escrito sus descargos, solicitar y aportar pruebas.

El trabajador estará siempre asistido por dos (2) compañeros de trabajo o dos (2) representantes de la organización sindical a la que se encuentre afiliado.

4. **Pruebas.** Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al vencimiento del término de descargos, se practicarán las pruebas solicitadas al trabajador.
5. **Decisión.** El empleador dispondrá de diez (10) días hábiles para imponer la sanción correspondiente o exonerar al trabajador teniendo en cuenta las circunstancias atenuantes y agravantes del hecho para tomar la decisión.

#### Sección IV

#### SALUD OCUPACIONAL

**ARTICULO 89. Definiciones.** Para efectos del presente estatuto se entiende por:

1. **Salud ocupacional.** El conjunto de actividades tendientes a propender por el mejoramiento, prevención, protección y cuidado de las condiciones de vida y salud de todos los trabajadores.
2. **Higiene industrial.** Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes y factores del ambiente de trabajo que pueden afectar la salud de los trabajadores.
3. **Seguridad Industrial.** Comprende el conjunto de actividades destinadas a la identificación y control de las causas de los accidentes de trabajo.
4. **Medicina del trabajo.** Es el conjunto de actividades médicas y paramédicas destinadas a promover y mejorar la salud del trabajador, evaluar su capacidad laboral para ubicarlo en un lugar de trabajo de acuerdo con sus condiciones psicobiológicas.
5. **Riesgo potencial.** Es el riesgo de carácter latente, susceptible de causar daño a la salud cuando fallan o dejan de operar los mecanismos de control.

**ARTICULO 90. Objetivos.** La Salud ocupacional tiene como objetivos la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial, tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en los sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

**ARTICULO 91. Recursos para el desarrollo de los programas de salud ocupacional.** Todos los empleadores están obligados a destinar los recursos humanos, financieros y físicos indispensables para desarrollar los programas de salud ocupacional en las empresas y sitios de trabajo, de acuerdo con las actividades económicas que desarrollen, la magnitud y severidad de los riesgos profesionales y el número de trabajadores expuestos.

**ARTICULO 92. Plan nacional de salud ocupacional.** Las actividades del plan de salud ocupacional que realicen todas las entidades tanto públicas como privadas, deberán ser contempladas dentro del plan nacional de salud ocupacional que expedirán conjuntamente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el de Salud.

**ARTICULO 93. Programas de salud ocupacional.** Los programas de salud ocupacional serán de funcionamiento permanente y estarán constituidos por programas de medicina preventiva, del trabajo, de higiene y seguridad industrial a través de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial.

**ARTICULO 94. Campo de aplicación.** Las disposiciones sobre salud ocupacional se aplicarán en todo lugar y clase de trabajo, cualquiera que sea la forma jurídica de su organización y prestación, así mismo regularán las acciones destinadas a remover y proteger la salud de los trabajadores.

Todos los empleadores, públicos y privados, contratistas, subcontratistas y trabajadores estarán sujetos a las disposiciones que sobre la organización y administración de la salud ocupacional se establecen en este estatuto y las demás normas complementarias que se expidan para su desarrollo.

**ARTICULO 95. Responsabilidad de los empleadores.** Los empleadores responderán por la ejecución del programa permanente de salud ocupacional en los lugares de trabajo y su cumplimiento deberá demostrarse con estudios evaluativos en esta materia.

**ARTICULO 96. Evaluación de los programas.** Los programas de salud ocupacional serán evaluados por el empleador y el comité de medicina, higiene y seguridad industrial cada seis (6) meses, teniendo en cuenta la frecuencia y severidad de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las tasas de ausentismo general como consecuencia de su ocurrencia y el grado de cumplimiento de los programas de acuerdo con el cronograma de actividades.

**ARTICULO 97. Salud ocupacional.** El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de salud ocupacional.

El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad, higiene y salud ocupacional.

En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empleador, el sindicato donde existiese, o los trabajadores, tienen derecho a participar en el sitio de trabajo, si no se cuenta con comités o centros especializados competentes en la materia al tenor de la legislación vigente.

**ARTICULO 98. Formación.** El empleador está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebran dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento de aquel tiempo invertido en las mismas.

El sindicato, donde existiese, o los trabajadores, que aprécien una probabilidad seria y grave de accidentes por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empleador, por escrito, para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro (4) días, se dirijan a la autoridad competente; ésta, apreciará las circunstancias alegadas y mediante resolución fundada, requerirá al empleador para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro.

También podrá ordenar con los informes técnicos precisos la paralización inmediata del trabajo, si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión del comité de seguridad o por el sindicato, donde existiese, o por el cincuenta por ciento (50%) de los trabajadores; tal decisión será comunicada de inmediato al empleador y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro (24) horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

#### Sección V

### PROMOCION EN EL TRABAJO

ARTICULO 99. Promoción y formación profesional en el trabajo. El trabajador tendrá derecho:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a clases y exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado por el empleador, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico.
2. A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo, para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

ARTICULO 100. Trabajos de superior e inferior categoría. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional, que tuviera reconocida, por un período superior a dos (2) meses, puede reclamar al empleador la promoción profesional y salarial correspondiente.

Contra la negativa del empleador puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

## ARTICULO 101. Ascensos.

1. Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador.
2. Las categorías profesionales y los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

## CAPITULO III

### Modificación, suspensión y terminación del contrato de trabajo

#### Sección I

#### MODIFICACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 102. Modificación. El contrato de trabajo puede ser modificado:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes para mejorar los derechos y prerrogativas del trabajador;
- b) Por ascenso, promoción y traslado de común acuerdo;
- c) Por la convención colectiva de trabajo o laudo arbitral.

Las modificaciones que se produzcan por los literales a) y b) deberán ser consignadas en el contrato de trabajo escrito o en documento aparte que se considere incorporado al contrato inicial.

#### Sección II

#### SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 103. Suspensión del contrato. El contrato de trabajo se suspende:

1. Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar. El empleador debe conservar el puesto del trabajador hasta por treinta (30) días una vez finalizado el servicio. Dentro de dicho término el trabajador puede reincorporarse a su empleo y el empleador está obligado admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.
2. Por el cumplimiento de obligaciones cívicas impuestas por la ley y llamado por la autoridad competente a cumplirlas y que impliquen la imposibilidad de ejecutar el contrato de trabajo durante ese período.
3. Por privación efectiva de la libertad hasta por treinta (30) días. Si el trabajador es puesto en libertad, antes de dicho

término, el empleador está obligado a reincorporarlo al trabajo en forma inmediata.

4. Por huelga no imputable al empleador.

### Sección III

#### TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 104. Estabilidad en el empleo. Toda relación de trabajo tiene vocación de permanencia, y sólo podrá ser terminada por el empleador cuando haya causa justificada debidamente comprobada.

ARTICULO 105. Terminación del contrato de trabajo. El contrato de trabajo termina:

- a) Por muerte del trabajador;
- b) Por mutuo consentimiento;
- c) Por expiración del término convenido;
- d) Por la realización de la obra o labor contratada;
- e) Por liquidación definitiva de la empresa o establecimiento, con permiso previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y aviso a los trabajadores con por lo menos un mes de anticipación;
- f) Por sentencia judicial;
- g) Por el no regreso del trabajador al empleo, después de desaparecer las causas de suspensión del contrato de trabajo;
- h) Por voluntad del trabajador, fundada en incumplimiento contractual del empleador;
- i) Por despido del trabajador;
- j) Por renuncia del trabajador.

### Sección IV

#### TERMINACION DE LA RELACION LABORAL POR CAUSA JUSTIFICADA A INICIATIVA DEL EMPLEADOR

ARTICULO 106. Causas justificadas. El empleador no podrá dar por terminada la relación laboral de un trabajador a menos que para ello exista una causa justificada relacionada con su conducta, su capacidad o basada en razones técnicas, económicas o estructurales de la empresa, o por vencimiento del período de prueba, del término pactado, de la labor u obra para que fue contratado o el pago

efectivo al trabajador de la pensión de jubilación, vejez o invalidez.

ARTICULO 107. No constituyen causas de terminación. No constituirá causa justificada para la terminación de la relación laboral la fundación o afiliación a un sindicato, ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad, presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra el empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, recurrir ante autoridades administrativas competentes, la raza, el sexo, el color, el estado civil, las responsabilidades familiares, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social, la maternidad o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad, la edad, la ausencia del trabajo por el servicio militar obligatorio o el cumplimiento de obligaciones cívicas, la ausencia temporal por enfermedad o lesión.

Si por cualquier medio se probare que el motivo abierto u oculto del empleador fue alguno de los reseñados en este artículo, la terminación de la relación laboral no producirá efecto alguno y además de las consecuencias de la inexistencia del despido, el empleador pagará al trabajador la indemnización total y ordinaria por perjuicios que aquel haya sufrido.

ARTICULO 108. Causas justificadas de terminación del contrato de trabajo relacionadas con la conducta del trabajador. El empleador no podrá dar por terminado el contrato de trabajo por la conducta del trabajador sino por algunas de las siguientes causales debidamente justificadas:

- a) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener provecho indebido.
- b) Todo acto de violencia en que incurra el trabajador en la empresa contra los directivos y compañeros;
- c) Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben a los trabajadores, de acuerdo con este estatuto;
- d) Revelar secretos técnicos o comerciales o dar a conocer asuntos reservados que implique perjuicio a la empresa;
- e) El sistemático incumplimiento, sin razones válidas, de las obligaciones legales, contractuales o convencionales;
- f) La embriaguez habitual o la toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo;
- g) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por las autoridades competentes, para evitar enfermedades y accidentes de trabajo.

**ARTICULO 109. Procedimiento disciplinario.** Antes de dar por terminado el contrato de trabajo por las causales establecidas en el artículo anterior, el empleador deberá seguir el procedimiento establecido en el Artículo 88 de este estatuto.

**ARTICULO 110. Causas justificadas de terminación del contrato de trabajo relacionadas con la aptitud del trabajador.** El empleador no podrá dar por terminado el contrato de trabajo por falta de aptitud del trabajador si no por algunas de las siguientes causales debidamente justificadas:

- a) Privación efectiva de la libertad del trabajador por más de treinta (30) días, salvo que posteriormente sea absuelto, caso en el que será reinstalado en el empleo que desarrollaba sin pago de salarios;
- b) La enfermedad contagiosa del trabajador a partir del momento en que el instituto de seguridad social respectivo asuma el pago del seguro pertinente y éste no determine que el trabajador si puede seguir laborando normalmente o con algunas medidas especiales de salubridad;
- c) La enfermedad crónica del trabajador que no tenga el carácter de profesional que lo incapacite para el trabajo, cuya recuperación no haya sido posible en trescientos (300) días, salvo que el respectivo instituto de seguridad social asuma el pago del seguro pertinente;
- d) El bajo rendimiento en relación con la capacidad del trabajador, siempre y cuando no haya sido contratado para prestar otros servicios y el empleador le haya dado las instrucciones apropiadas y advertido cuando menos tres veces consecutivas, con un intervalo de un mes entre cada una de ellas sobre su deficiente rendimiento;
- e) La ineptitud total del trabajador por la introducción de nuevos procedimientos o tecnologías, siempre y cuando no exista otro empleo dentro de la empresa que pueda desempeñar y esté disponible, y el empleador haya dado curso de formación y readiestramiento profesional, sin perjuicio de los procedimientos establecidos en los tres artículos siguientes.

**ARTICULO 111. Procedimientos para terminación de contratos de trabajo por razones económicas, técnicas, estructurales o análogas.** El empleador que prevea la introducción en la producción, el programa, la estructura o la tecnología de cambios importantes susceptibles de provocar terminaciones de los contratos de trabajo, independientemente del término estipulado en el Artículo 214 de este estatuto, deberá informar, con un lapso mínimo de dos meses de anticipación, al sindicato sobre la introducción de tales cambios, sus posibles repercusiones, las medidas que crea convenientes para prevenir o atenuar sus efectos perjudiciales.

**ARTICULO 112. Aviso a las autoridades administrativas.** El empleador que necesite dar por terminados contratos de trabajo por razones técnicas, económicas, estructurales o análogas, elevará una petición de autorización al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que deberá contener toda la documentación pertinente, incluyendo una constancia de haber informado al sindicato de conformidad con el artículo anterior, un análisis pormenorizado de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados, el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones y las medidas subsidiarias que esté dispuesto a asumir para atenuar las consecuencias adversas a los trabajadores, que en ningún caso podrán ser inferiores a la suma igual a la establecida en el ordinal 2o. de Artículo 116.

**ARTICULO 113. Participación sindical.** Una vez informado el sindicato de conformidad con el Artículo 110, podrá solicitar en el término de quince (15) días, se inicie una ronda de discusiones por el término de un (1) mes en reunión con los representantes del empleador, para solicitar mayor información si se requiere, analizar y discutir las medidas anunciadas, presentar y discutir propuestas o alternativas.

**ARTICULO 114. Autorización ministerial.** El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no autorizará el despido de trabajadores por razones económicas, técnicas, estructurales o análogas de las empresas, sin previamente haber constatado el cumplimiento del empleador de la información en ronda de discusión con el sindicato, salvo que éste se negase a participar en ella, y haber agotado el estudios de la viabilidad de medidas tendientes a evitar o limitar al máximo los despidos, como las de restricción de contratación de personal, el recurso a la disminución natural del personal sin reponer las bajas durante cierto período, los traslados internos, la formación y el readiestramiento de los trabajadores, el retiro anticipado voluntario con la adecuada protección de los ingresos, la disminución de horas extraordinarias de trabajo, la reducción de jornada de trabajo que podrá ser recuperada si las dificultades son pasajeras, la suspensión de los contratos a término fijo o temporales.

**ARTICULO 115. Readmisión.** Los trabajadores que hayan sido despedidos por razones económicas, técnicas, estructurales o análogas de las empresas tendrán prioridad para hacer readmitidos cuando el empleador vuelva a contratar trabajadores con calificaciones comparables.

**ARTICULO 116. Efecto de la terminación del contrato de trabajo sin causa justificada.** La terminación del contrato de trabajo sin causa justificada por parte del empleador, cuando se omitan los procedimientos disciplinarios legales, contractuales o convencionales o requisitos establecidos en la ley, harán el despido nulo y el trabajador tendrá derecho al reintegro en las mismas o mejores condiciones de trabajo y remuneración y al pago de

salarios y prestaciones dejadas de percibir por el lapso en que dure cesante.

Con todo, si el reintegro no fuere posible por fuerza mayor, caso fortuito, o cierre de la empresa, el trabajador tendrá derecho a una indemnización consistente en dos (2) meses de salario por cada año de servicio, o proporcionalmente por fracción, sin perjuicio del pago de sus prestaciones y subsidios estipulados en la ley, contrato o convención colectiva.

Si el trabajador despedido sin causa justificada no quisiere ser reintegrado podrá optar por el pago de la indemnización prevista en el inciso anterior.

**ARTICULO 117. Pago inmediato de las obligaciones laborales.** Salvo estipulación expresa en contrario no se considerará terminado el contrato de trabajo, antes que el empleador ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones, incluyendo las consagradas en el artículo anterior, que le adeude, salvo las retenciones autorizadas por la ley o la convención; si no hubiere acuerdo respecto del monto de tal deuda, bastará que el patrono consigne ante un juez de trabajo o ante la primera autoridad política del lugar la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

Igualmente no se considerará terminado el contrato de trabajo si no se le practica al trabajador el examen médico de retiro y no se le entregue el correspondiente certificado de salud, salvo que el trabajador eluda, dificulte o dilate mucho dicho examen, cuando transcurridos cinco (5) días no se presenta al médico a pesar de haber recibido la orden.

#### Sección V

#### TERMINACION DE LA RELACION LABORAL A INICIATIVA DEL TRABAJADOR

**ARTICULO 118.** El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin alegar causal alguna dándole al empleador un preaviso de treinta (30) días.

**ARTICULO 119.** Son justas causas de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador:

- a) Haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo;
- b) Todo acto violento, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste;

- c) Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas;
- d) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda preveer al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar;
- e) Todo perjuicio causado intencionalmente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio;
- f) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales;
- g) La exigencia del empleador sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató;
- h) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, establecidas en este estatuto o cualquier falta grave calificada como tal en convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamento interno de trabajo.

ARTICULO 120. Consecuencias del despido indirecto. Cuando el trabajador de por terminado unilateralmente por causa justificada el contrato de trabajo, tendrá derecho a la indemnización establecida en el inciso 2o., Artículo 110 y si el patrono no la pagare inmediatamente se aplicará el Artículo 111 de este estatuto.

Con todo, el trabajador podrá reclamar su reintegro al mismo lugar donde laboraba y el pago de sus demás derechos laborales durante el lapso en que estuviere cesante si la terminación del contrato se debió a traslado a municipio distinto en que laboraba, sin razones válidas del empleador.

#### Sección VI

#### DISPOSICIONES COMUNES

ARTICULO 121. Manifestación de la causal de la terminación de la relación laboral. La parte que termina unilateralmente la relación laboral debe manifestar a la otra, en el momento de la terminación, la causal o motivo de esa determinación sin que posteriormente puedan alegarse válidamente causales o motivos distintos, sin perjuicio que pueda establecerse que la ruptura obedeció a un motivo abierto u oculto, reglado en el Artículo 98 de este estatuto.

El incumplimiento a lo aquí dispuesto tendrá como injustificado la terminación de la relación laboral.

## CAPITULO IV

### Representación del empleador

#### Sección I.

##### De la empresa

**ARTICULO 122. Definición.** Se entiende por empresa toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económica, técnica, administrativa o locativamente de una misma persona natural o jurídica que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias que tenga uno o más trabajadores a su servicio.

Este concepto se aplica también en las actividades fruto de la descentralización industrial o empresarial, las exportaciones, el interés social, la rehabilitación de una región deprimida y a las entidades sin ánimo de lucro.

**ARTICULO 123. Unidad de empresa.** Independientemente del objeto social se entiende como una sola empresa toda actividad desarrollada con dependencia de uno cualquiera de los siguientes aspectos: económico, técnico, administrativo o locativo.

Corresponde al juez de trabajo declarar la unidad de empresa ya sea de oficio o a petición de parte.

#### Sección II

##### Representantes

**ARTICULO 124. Representantes del empleador.** Son representantes del empleador y como tales se obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, todas las personas que ejerzan funciones de dirección o administración tales como los directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del empleador.

**ARTICULO 125. Sucursales.** Son sucursales los establecimientos de comercio abierto por una sociedad dentro o fuera de su domicilio, para el desarrollo de los negocios sociales o de parte de ellos, administrados por mandatarios con facultades para representar a la sociedad.

Quando en los estatutos no se determinen las facultades de los administradores de las sucursales deberá otorgárseles un poder por escritura pública o documento legalmente reconocido que se inscribirá en el registro mercantil. A falta de dicho poder, se presumirá que tienen las mismas atribuciones de los administradores de la principal.

**ARTICULO 126. Responsabilidad solidaria.** Son solidariamente responsables de todas las obligaciones que emanen, directa o indirectamente del contrato de trabajo, las sociedades y sus miembros y éstos entre sí, y los codueños o comuneros mientras permanezcan en estado de indivisión. En este caso, no se tendrá en cuenta el límite de los aportes.

**ARTICULO 127. Empresas temporales.** Se prohíbe la existencia de agencias privadas de colocación de empleo, de cualquier clase y ámbito funcional que tenga por objeto la contratación de personal de todo tipo.

Los empleadores pueden contratar la selección de personal.

**ARTICULO 128. Sustitución patronal.**

1. Se entiende por sustitución patronal todo cambio de un empleador por otro por cualquier causa, siempre y cuando que subsista en la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.
2. Efecto jurídico. La sola sustitución de empleador no extingue, suspende ni modifica los contratos ni las relaciones de trabajo existente.
3. Responsabilidad de los empleadores. El antiguo y nuevo empleador responde solidariamente a las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquel, pero si el nuevo empleador las satisface, puede repetir contra el antiguo.

El nuevo empleador responde de las obligaciones que surjan con posterioridad.

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

El nuevo empleador pagará a los trabajadores las cesantías por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución en la misma forma y con los mismos efectos que la liquidación parcial de cesantías.

**ARTICULO 129. Trámite de la solicitud de permiso para la liquidación definitiva de la empresa.**

1. Previamente a la formulación de la solicitud, el empleador está obligado a abrir un término de treinta (30) días calendario para desarrollar discusiones con las organizaciones sindicales existentes, durante los cuales los trabajadores podrán examinar toda la documentación pertinente y el empleador debe facilitarla.

2. Una vez realizadas las discusiones, el empleador podrá formular la solicitud de autorización para la liquidación definitiva de la empresa, trámite dentro de la cual, el sindicato, donde existiese, o los trabajadores individualmente considerados, serán partes interesadas y se les notificará dicha solicitud.
3. La primera medida dentro de este procedimiento, será levantar por parte del Ministerio de Trabajo, un Acta de Acreencias Laborales, con intervención del empleador, o sin él y en presencia del sindicato, si lo hubiese, o los trabajadores, la cual prestará mérito ejecutivo.
4. Dentro del procedimiento a seguir, será obligatorio por parte del funcionario, comunicar de la apertura del proceso administrativo al ministerio público, el cual debe intervenir en defensa de los créditos laborales, evitando que se produzca el cierre de la empresa, sin la existencia de las causales alegadas.

ARTICULO 130. Incentivos fiscales a la promoción de empleo. Los empleadores que, al final de cada ejercicio fiscal, demuestren que su planta de personal fue incrementada con empleos permanentes a término indefinido, gozarán de exenciones tributarias en los términos que consagre la legislación que reglamente este artículo.

## CAPITULO V

### Del salario y sus garantías

#### Sección I

#### DEFINICIONES

ARTICULO 131. Salario. Es salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie, sea cualquiera la forma o definición que se adopte, como la remuneración fija u ordinaria, las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, trabajo en jornada suplementaria, recargos nocturnos y compensatorios, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas, comisiones o viáticos.

ARTICULO 132. Salario mínimo vital y móvil. Salario mínimo vital es aquel que persigue el trabajador como contraprestación al servicio prestado y será el adecuado para subvencionar sus necesidades y las de su familia en el orden material, moral y cultural y, móvil para proteger su poder adquisitivo frente a la fluctuación de la economía.

Con todo la remuneración mínima vital y móvil aumentará en consideración a la cantidad y calidad de trabajo.

Artículo 133. **Cuantía mínima.** Es aquel que percibe el trabajador sin tener en cuenta los factores que lo incrementan, en ningún caso será inferior a un mínimo vital y móvil.

ARTICULO 134. **Salario en especie.** Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia como parte de la retribución ordinaria del servicio.

Este salario debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo y nunca podrá exceder del 30%.

ARTICULO 135. **Viáticos.** Los viáticos constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, sean habituales u ocasionales, pero no en lo que solo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.

ARTICULO 136. **Excepciones.** No constituyen salarios las sumas ocasionales y que por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales, y lo que recibe en dinero o especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, si no 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.

## Sección II

### GARANTIAS DEL SALARIO

ARTICULO 137. **Retención, deducción y compensación de salario.** El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial.

1. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daño ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdida o averías de elementos de trabajo; avances de anticipos de salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.
2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere el monto del salario del trabajador en (3) tres meses.

ARTICULO 138. Irrenunciabilidad y prohibición de cederlo. El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte a título gratuito ni oneroso, pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina este estatuto.

ARTICULO 139. Embargo de salarios. No es embargable el salario mínimo legal o convencional. El excedente podrá ser embargado sólo en una quinta parte.

ARTICULO 140. Excepción a favor de cooperativas y pensiones alimenticias. Todo salario puede ser embargado hasta en cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas o para cubrir pensiones alimentarias que se deban de conformidad con el Artículo 411 del Código Civil.

ARTICULO 141. Prelación de créditos.

1. Los salarios pertenecen al grupo IV de los créditos de primera clase de que trata el Título 40 del Código Civil.
2. Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios pendientes se tendrán como gastos que deberán ser pagados de preferencia.
3. Los créditos y los gastos a que se refiere el presente artículo podrán demostrarse por cualquier medio de prueba.

Los trabajadores podrán pedir medidas cautelares previas sobre los bienes del empleador para garantizar el pago de las obligaciones a su favor.

ARTICULO 142. Fondo de garantías salariales. Créase el Fondo de Garantías Salariales como un organismo autónomo, dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con personería jurídica propia y capacidad para obrar en el cumplimiento de sus fines y para cancelar a los trabajadores el valor de los salarios, prestaciones sociales o indemnizaciones pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra, concursos de acreedores y concordato en sus diversas modalidades de los empleadores.

Las funciones, estructura, patrimonio y responsabilidades del Fondo de Garantías serán determinadas por una ley reglamentaria de este estatuto.

ARTICULO 143. A trabajo igual salario igual. A trabajo igual en el desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en este todos los elementos que lo constituyen.

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

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

ARTICULO 145. Salario sin prestación de servicios. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario, aún cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.

### Sección III

#### FORMAS DE ESTIPULACION

ARTICULO 146. Formas. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ARTICULO 147. Estipulación en moneda extranjera. El salario puede estipularse en moneda o divisas extranjeras cuando el trabajador preste el servicio fuera del territorio nacional, caso en el cual, puede exigir el pago en su equivalente en moneda nacional colombiana, al tipo de cambio oficial del día en que deba efecturarse.

### Sección IV

#### PERIODOS DE PAGO

ARTICULO 148. Periodos de pago. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El periodo de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y salario no mayor de un mes.

El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del periodo en que se han causado.

### Sección V

#### AUXILIO DE TRANSPORTE

ARTICULO 149. Derecho. Todos los trabajadores, cuyo salario no exceda de dos (2) salarios mínimos legales mensuales recibirán en forma mensual por concepto de auxilio de transporte, cinco (5) días de salario mínimo legal.

Para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales este auxilio se considera incorporado al salario.

## CAPITULO VI

### Del tiempo de trabajo

#### Sección I

#### DEFINICION

ARTITICULO 150. **Jornada ordinaria.** La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

ARTICULO 151. **Jornada suplementaria.** El 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.

PARAGRAFO. Queda absolutamente prohibido el trabajo nocturno así como la jornada suplementaria para los trabajos menores de diez y ocho (18) años de edad.

ARTICULO 152. **Jornada máxima.** La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y de cuarenta (40) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

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.

En los trabajos autorizados para los menores de 18 años de edad y para los mujeres cabeza de familia, las labores no se pueden exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) a la semana.

ARTICULO 153. **Trabajo diurno y nocturno.** Trabajo diurno es el comprendido entre las seis (6) horas (6:00 a.m) y las diez y ocho (6:00 p.m.).

Trabajo nocturno es el comprendido entre las diez ocho horas (6:00 p.m.) y las 6:00a.m.

ARTICULO 154. **Trabajo por turnos.** En aquellas empresas donde la actividad deba desarerollarse ininterrumpidamente, se establecerán turnos en cuyo caso el trabajador no laborará más de 8 horas diarias ni más de 40 a la semana.

#### Sección II

#### REMUNERACION DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO Y NOCTURNO

ARTICULO 155. **Tasas y liquidación.** 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.

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

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

Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ningún otro.

ARTICULO 156. Base del recargo nocturno. Todo recargo o sobre-remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiese ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realiza en la noche, las partes pueden pactar equivalentemente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

### Sección III

#### REMUNERACION DEL TRABAJO SABATINO, DOMINICAL Y FESTIVO

ARTICULO 157. Remuneración. Cuando el trabajador labore el sábado, domingo o festivo, se le pagará el salario ordinario y dos (2) días más y gozará de un descanso remunerado.

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

ARTICULO 158. Casos. Es permitido el trabajo en días de descanso obligatorio, siempre y cuando se remunere y se conceda el descanso compensatorio para aquellas labores no susceptibles de interrupción y las destinadas a satisfacer necesidades inaplazables como los servicios públicos y el expendio de drogas y las preparaciones de alimentos.

ARTICULO 159. Aviso sobre el trabajo sabatino, dominical o festivo. El empleador avisará al trabajador, con una antelación no menor de 12 horas, que por razones del servicio no podrá disponer del descanso obligatorio.

### Sección IV

#### EXCEPCIONES

ARTICULO 160. Menores de edad. Lo menores de edad laborarán, ordinariamente, 36 horas semanales, no obstante lo anterior, la remuneración será la misma que la señalada para la jornada legal.

## Sección V

### DESCANSO REMUNERADO

**ARTICULO 161. Descanso dominical.** El empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de 24 horas.

**ARTICULO 162. Remuneración.** El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

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

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.

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.

**ARTICULO 163. Presunción de remuneración.** En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio.

**ARTICULO 164. Salario variable.** Cuando no se trate del 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 la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

**ARTICULO 165. Compensatorios excepcionales.** El trabajador que labore excepcionalmente en el día de descanso obligatorio tiene derecho a que se le retribuya en dinero un (1) día de salario.

**ARTICULO 166. Compensatorios habituales.** El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio o a su retribución en dinero.

**ARTICULO 167. Formas del descanso.** El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

1. El otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento o por turnos.
2. Desde el medio día a las trece horas (1:00 p.m.) del domingo hasta el medio día a las trece horas (1:00 p.m.) del lunes.

## ARTICULO 168. Festivo.

1. Todos los trabajadores, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: primero de enero, seis de enero, diez y nueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre, además de los días Jueves y Viernes Santo, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del seis de enero, diez y nueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.  
  
Cuando las mencionadas actividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo en los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado.

## CAPITULO VII

### Prestaciones sociales

#### Sección I

#### A CARGO DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

ARTICULO 169. Prestaciones a cargo del Sistema de Seguridad Social. El Sistema de Seguridad Social reconocerá como mínimo las siguientes prestaciones asistenciales y económicas:

1. Accidentes de trabajo.
2. Enfermedad profesional.
3. Incapacidades.
4. Enfermedad general.
5. Maternidad.
6. Auxilio funerario.
7. Pensiones en cualquiera de sus modalidades.

ARTICULO 170. Es obligación de los empleadores afiliar a sus trabajadores a una institución del Sistema de Seguridad Social. En todo caso, los trabajadores, tendrán derecho irrenunciable a las

prestaciones mínimas determinadas en el artículo anterior, pero las instituciones del sistema podrán repetir contra los empleadores que incumplan la obligación de afiliarse y cotizar.

## Sección II

### A CARGO DEL EMPLEADOR

#### ARTICULO 171. Cesantías.

1. Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantías, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.
2. Pagos parciales. Los pagos parciales de cesantías proceden para que el trabajador los invierta en la adquisición de vivienda, y mejoras a los inmuebles de su propiedad, de su cónyuge o de sus hijos, previa autorización del Ministerio de Trabajo.

Cuando se cancele por circunstancias diferentes, el empleador perderá las sumas pagadas.

El salario base de liquidación para el pago de esta prestación será el del último mes devengado por el trabajador. En caso de salario variable, el promedio de salario devengado por el trabajador durante los seis (6) meses anteriores al pago o el del período trabajado en caso de ser inferior.

#### ARTICULO 172. Intereses.

1. Todo empleador pagará intereses a las cesantías, a razón del 12% anual sobre los saldos que en 31 de diciembre de cada año o en las fechas de retiro del trabajador o de liquidación parcial tenga este a su favor por concepto de cesantías.
2. Los intereses deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaren o en la fecha de retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantías, cuando se produjese antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.
3. Si el empleador no pagare al trabajador los intereses aquí establecidos, salvo los casos de retención autorizados por este estatuto o convenios por las partes, deberá cancelarle, a título de indemnización y por una sola vez, un valor adicional igual al de los intereses causados.

ARTICULO 173. Prima de servicios. Todo trabajador recibirá como contraprestación por su servicio quince (15) días de salario cada semestre pagaderos en la primera quincena de junio y diciembre.

Esta prestación se cancelará proporcionalmente al tiempo de servicio.

**ARTICULO 174. Prendas de dotación.** Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, debe suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo mensual legal o convencional, más alto vigente.

**ARTICULO 175. Seguro de vida colectivo obligatorio.** Todo empleador debe asegurar a su cargo a todos sus trabajadores con un seguro de vida colectivo que cubre el riesgo de la muerte, sea cualquiera la causa que la produzca. El monto de este seguro será mínimo de doscientos (200) salarios mínimos mensuales.

**ARTICULO 176. Vacaciones.** Los trabajadores que hubiesen laborado durante un año tienen derecho a veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. El reconocimiento será proporcional cuando no se hubiese laborado el año completo.

Los trabajadores que laboren en telefonía, en establecimientos dedicados a la lucha contra la tuberculosis, al cuidado de enfermos mentales o infectocontagiosos, los ocupados en la aplicación de Rayos X, los que manejen materiales radiactivos y los que laboren en condiciones anormales de temperatura y de ambiente, tienen derecho a gozar de veinte (20) días hábiles de vacaciones por cada seis (6) meses de servicio.

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

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con un mes de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones.

2. **Interrupción.** Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlo.
3. **Compensación en dinero.** Excepcionalmente se compensarán en dinero las vacaciones cuando el contrato de trabajo termina sin que el trabajador las hubiese disfrutado se cancelará en proporción al tiempo servido.
4. **Remuneración.** Las vacaciones y su compensación, se cancelarán con el promedio del último mes del salario devengado por el trabajador, en caso de salario variable, con el promedio de salario devengado durante los últimos seis (6) meses anteriores al pago o el del período trabajado en caso de ser inferior.

ARTICULO 177. Pensiones. Las que estén a su cargo convencional o legalmente.

ARTICULO 178. Pensión proporcional. El trabajador que sin causa justificada sea despedido al servicio de una empresa, después de haber laborado para la misma, o para su matriz, sus sucursales o subsidiarias durante más de diez (10) años continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este estatuto, tendrá derecho a que la empresa lo pensione desde la fecha del despido, si para entonces tiene cumplidos cincuenta (50) años de edad, o desde la fecha que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicio respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir los requisitos para gozar de la pensión plena y no podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil.

### Sección III

#### SUBSIDIO DE DESEMPLEO

ARTICULO 179. Objeto de la protección.

1. El presente estatuto tiene por objeto regular la protección de la contingencia en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar pierdan su empleo o vean reducida su jornada de trabajo, en los términos previstos en esta sección.
2. El desempleo es total cuando el trabajador cese con carácter temporal o definitivo en la actividad que venia desarrollando.
3. El desempleo es parcial cuando el trabajador vea reducida su jornada ordinaria de trabajo temporalmente, al menos en una tercera parte, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción.

ARTICULO 180. Formas de protección.

1. La protección por desempleo se conforma y estructura en dos niveles; en un nivel contributivo y en un nivel asistencial, ambos teniendo carácter público y obligatorio.
2. El nivel contributivo, tiene como objeto proporcionar prestaciones sustitutivas de las rentas salariales dejadas de percibir como consecuencia de la pérdida del empleo o de la reducción de la jornada ordinaria de trabajo.
3. El nivel asistencial, complementario del anterior, tiene como objeto garantizar la protección de los trabajadores desempleados.

**ARTICULO 181. Beneficiarios del subsidio de desempleo.**

1. Estarán comprendidos en esta protección por desempleo todos los trabajadores, sean dependientes o independientes, que estén inscritos en debida forma ante el Sistema Nacional de Seguridad Social, que tenga previsto cotizar por esta contingencia.
2. Son beneficiarios igualmente todas las personas recluidas en los centros carcelarios cualquiera sea su naturaleza como el origen de su internación; siempre y cuando durante su estancia en el centro carcelario, desarrolle actividades materiales o intelectuales comprendidas dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

**ARTICULO 182. Acción protectora.** La protección por desempleo comprende las prestaciones siguientes:

1. Nivel contributivo: pago mensual del subsidio.
2. Nivel asistencial: atención médica, quirúrgica y asistencial por el tiempo que dure la protección.
3. Abono de las cotizaciones a la seguridad social correspondiente a la contingencia de accidente de trabajo, enfermedad profesional, auxilio de maternidad, por enfermedad no profesional, por pensión de invalidez en cualquiera de sus aspectos, pensión de vejez o pensión de jubilación.

**ARTICULO 183. Requisitos para el nacimiento del derecho a las prestaciones.**

- a) Estar afiliado al Sistema de Seguridad Social;
- b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de seis (6) meses dentro de los cuatro (4) años anteriores a la situación legal de desempleo y al momento en que cesó la obligación de cotizar;
- c) Encontrarse en situación legal de desempleo;
- d) No haber cumplido la edad ordinaria que se exige en cada caso para causar derecho a la pensión de jubilación o de vejez.

**ARTICULO 185. Situación legal de desempleo.**

Se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores que estén incluidos en algunos de los siguientes hechos:

1. Cuando se extinga su relación laboral.
2. Cuando se reduzca la jornada ordinaria de trabajo en virtud y previa autorización del Ministerio de Trabajo.

3. Cuando los trabajadores nacionales, retornen al país por extinguírseles su relación laboral en país extranjero, siempre y cuando no obtengan prestación por desempleo en dicho país y acrediten cotización suficiente antes de salir.

#### ARTICULO 186. Duración de la prestación.

1. La duración de la prestación de desempleo estará determinada por los periodos de cotización efectuado en los cuatro (4) años anteriores a la situación legal de desempleo; con arreglo a la siguiente escala:

| Período de cotización | Período de prestación   |
|-----------------------|-------------------------|
| 3 meses               | Desde 6 hasta 12 meses  |
| 6 meses               | Desde 12 hasta 18 meses |
| 9 meses               | Desde 18 hasta 24 meses |
| 12 meses              | Desde 24 hasta 30 meses |
| 15 meses              | Desde 30 hasta 36 meses |
| 18 meses              | Desde 36 hasta 42 meses |
| 21 meses              | Desde 42 hasta 48 meses |
| 24 meses              | 48 meses                |

#### ARTICULO 187. Cuantía de la prestación.

1. La base reguladora de la prestación por desempleo será el promedio de lo cotizado en dicha contingencia durante los ocho (8) meses últimos de presentarse la situación legal de desempleo.

La cuantía de la prestación de desempleo se determinará aplicando a la base reguladora presentando los siguientes montos:

El 80% durante los seis (6) primeros meses.

El 70% desde el séptimo (7o.) al décimo segundo (12o.) mes inclusive.

El 60% a partir del décimo tercer mes (13o.)

2. La cuantía de la prestación por desempleo en ningún caso será menor al salario mínimo mensual legal, ni superior al 170% de dicha cuantía, salvo que el trabajador beneficiario tuviese hijos a su cargo en número de tres (3) mínimo, en cuyo evento el tope máximo de la prestación será hasta 220%.

#### ARTICULO 188. Suspensión al derecho de subsidio de desempleo.

- a) Durante un mes cuando el titular de derecho, no comparezca ante la entidad del Sistema de Seguridad Social sin causa justificada;

- b) Durante seis (6) meses cuando el titular de derecho rechace una oferta de empleo adecuada o se niegue infundadamente a participar en trabajos de seguridad social o en acciones de formación o de reconversión profesional. Previamente la suspensión, el trabajador debe explicar las razones por la cual ha desarrollado algunas de las conductas aquí expresadas;
- c) Cuando el titular del derecho esté presentando el servicio militar o una prestación social sustitutiva de aquel siempre y cuando no tenga responsabilidades familiares;
- d) Cuando el titular del derecho, al estar interno en un centro carcelario, no desarrollase labores materiales o intelectuales sin causa justificada.

#### ARTICULO 189. Extinción del derecho.

- a) Por muerte siempre y cuando no tenga cónyuge, hijos imposibilitados físicamente o que no estén estudiando y padres, o personas que dependan económicamente de él;
- b) Por el agotamiento del plazo de duración de la prestación;
- c) Por rechazo o negativa infundada, por segunda vez de una oferta de empleo adecuada, o de participar en trabajos de colaboración social o en programas de formación o de reconversión profesional;
- d) Por aceptar oferta de empleo y no informar de la misma al Sistema de Seguridad Social, como el ponerse de acuerdo con el nuevo empleador a que no reporte su vinculación;
- e) Por ser beneficiario de algunas de las clases de pensiones tales como, jubilación, vejez, por gran invalidez, por invalidez total y absoluta;
- f) Por traslado de residencia al extranjero.

#### ARTICULO 190. Cotizaciones durante la situación de desempleo.

1. Durante el periodo de percepción de la prestación por desempleo, corresponde a su beneficiario seguir efectuando las cotizaciones correspondientes al Sistema de la Seguridad Social para todos los riesgos y en porcentaje del 20% del auxilio percibido.
2. Las cotizaciones efectuadas por el beneficiario del subsidio de desempleo, cubrirá todos los riesgos establecidos en el Sistema de Seguridad Social.

ARTICULO 191. Requisito de acceso al subsidio. Para ser beneficiario del subsidio por desempleo, el trabajador deberá carecer en el momento mismo de la solicitud, de rentas a cualquier título.

#### ARTICULO 192. Nacimiento del derecho.

1. El derecho a percibir hace a partir del día siguiente de la situación legal de desempleo que es con el agotamiento de la prestación del servicio o del despido.
2. Una vez nacido el derecho, el trabajador ubicado en situación de desempleo debe solicitar a la entidad del Sistema de Seguridad Social, el reconocimiento del mismo dentro de los quince (15) días siguientes al nacimiento del derecho. La solicitud de reconocimiento implica la inscripción automática de demandante de empleo.
3. Quienes acrediten cumplir y llenar todos los requisitos establecidos, y presenten la solicitud de inscripción transcurridos los quince (15) días enunciado en este artículo, tendrán derecho al reconocimiento de la prestación a partir de la fecha de la solicitud, perdiendo tantos días de prestación como medien entre la fecha del nacimiento y aquella que se hubiese formulado la solicitud.

ARTICULO 193. Obligaciones de los empresarios. Los empleadores y las entidades de derecho público, en cualquiera de sus niveles, estarán obligados a suministrar a los trabajadores el mismo día de notificar a éstos a terminación del contrato de trabajo, una certificación donde conste la situación legal de desempleo.

ARTICULO 194. Obligaciones de los trabajadores. Los trabajadores están obligados a presentar en la oficina correspondiente del Sistema de Seguridad Social en el plazo de quince (15) días, contados a partir al día siguiente a la terminación del contrato, la documentación correspondiente para efecto del suministro y pago de la prestación o subsidio de desempleo.

ARTICULO 195. Reporte a la oficina de empleo. A la correspondiente dependencia del Sistema de Seguridad Social, reportará a la oficina de empleo del SENA la situación de desempleo, proporcionando la información pertinente para efecto de la colocación del trabajador desempleado.

ARTICULO 196. Recursos económicos. Los riesgos que cubre el subsidio de desempleo serán financiados en cuotas partes por el Estado, los empleadores y los trabajadores.

#### Sección IV

#### DISPOSICIONES GENERALES SOBRE EL SALARIO Y LAS PRESTACIONES SOCIALES

ARTICULO 197. Irrenunciabilidad. Los salarios, las prestaciones sociales y cualquier derecho consagrado en este estatuto son irrenunciables.

**ARTICULO 198. Inembargabilidad.** Las prestaciones sociales son inembargables cualquiera que sea su cuantía, excepto cuando de pensiones alimentarias se trate, caso en el cual el embargo no podrá exceder del 50% del salario.

**ARTICULO 199. Corrección monetaria.** A toda suma de dinero que adeude el empleador al trabajador, le será aplicable la indexación a partir de que se haya hecho exigible y hasta cuando se produzca el pago.

**ARTICULO 200. Prescripción de las acciones.** Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este estatuto prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde cuando la respectiva obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas.

#### Sección V

### ACCIDENTES DE TRABAJO, ENFERMEDADES PROFESIONALES Y PENSIONES

**ARTICULO 201. Accidentes de trabajo.** 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.

**ARTICULO 202. Enfermedad profesional.** Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga o se agrave por 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.

Las enfermedades endémicas o epidémicas sólo se considerarán como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlos.

**ARTICULO 203. Incapacidades.** Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales se clasifican así:

- a) **Temporal.** Cuando el trabajador no puede desempeñar su trabajo por algún tiempo;
- b) **Permanente parcial.** Cuando el trabajador sufre una disminución definitiva pero apenas parcial en sus facultades;
- c) **Permanente total.** Cuando el trabajador queda inhabilitado para desempeñar cualquier clase de trabajo remunerativo;
- d) **Gran invalidez.** Cuando el trabajador no solamente queda incapacitado para desempeñar cualquier clase de trabajo, sino que además debe ser ayudado por otro para realizar las funciones esenciales de la vida.

**ARTICULO 204. Prestaciones.** Los accidentes de trabajo dan lugar a los siguientes reconocimientos:

- a) Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria, como también exámenes y tratamiento suplementario y aparatos ortopédicos, por el tiempo que se requiera;
- b) **Prestaciones en dinero.** Cuando se trate de incapacidad temporal al trabajador se le reconocerá el salario ordinario completo, mientras dure ésta. En los demás casos se reconocerá derecho pensional en las proporciones de las incapacidades, sin que la mesada pueda ser inferior al salario mínimo vital y móvil.

En caso de muerte del trabajador, sus herederos los sustituirán en su derecho pensional.

**ARTICULO 205. Culpa del patrono.** Cuando exista culpa debidamente 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.

**ARTICULO 206. Pensión de jubilación.** Todo trabajador que llegue a la edad de cincuenta (50) años de edad si es mujer o cincuenta y cinco (55) si es varón y haya prestado sus servicios, durante veinte (20) años, continuos, discontinuos, anteriores o posteriores a este estatuto, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia, equivalente al 75% del promedio de los salarios devengados en el último año de servicios. Esta prestación tendrá vigencia y estará a cargo del empleador hasta tanto el Instituto de Seguros Sociales o la entidad de previsión correspondiente asuma el riesgo, sin perjuicio de lo establecido en las disposiciones especiales de la seguridad social.

## CAPITULO VIII

### Trabajadores al servicio del Estado

#### Sección I

#### ASPECTOS GENERALES

**ARTICULO 207.** Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente o por servicios.

**ARTICULO 208. Clasificación.** Los empleados de los servidores públicos excepto los de los miembros de las corporaciones públicas se clasifican así:

1. **De libre nombramiento y remoción.** Los agentes políticos quienes están investidos de autoridad, mando, dirección y representan directamente al gobierno o llevan la representación legal de la entidad a la cual están vinculados.
2. **De carrera administrativa.** Los empleados públicos, quienes ejerzan jurisdicción y desempeñen funciones de dirección administrativa.
3. **Trabajadores oficiales.** Las demás personas que laboran al servicio del Estado y de las entidades descentralizadas.

**ARTICULO 209. Vinculación.** Los empleados oficiales serán vinculados al Estado según su categoría así:

1. Los agentes políticos serán vinculados al Estado mediante acto constitucional, legal o administrativo, tendrán una relación de tal carácter.
2. Los empleados públicos serán vinculados al Estado mediante acto legal o estatutario y tendrán una relación de tal carácter.
3. Los trabajadores oficiales serán vinculados al Estado mediante contrato de trabajo y el acceso al servicio público será mediante el sistema de mérito.

**ARTICULO 210. Contrato administrativo.** Prohíbese la celebración de contratos administrativos de prestación y servicios para desarrollar actividades propias de la entidad y de naturaleza laboral y en consonancia con los principios de este estatuto, se presume que toda actividad personal, subordinada y remunerada, al servicio del Estado es de naturaleza laboral y regida por las normas laborales.

**ARTICULO 211. Supernumerarios.** La vinculación de supernumerarios sólo procederá para reemplazos temporales en caso de licencia por enfermedad y maternidad, vacaciones, comisiones de estudio no superior a seis (6) o en casos extraordinarios en que la entidad administrativa deba acudir a ellos, como en periodo de elecciones y censos, previo concepto favorable del Departamento Administrativo del Servicio Civil.

**ARTICULO 212. Derechos de asociación y contratación colectiva.** Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a asociarse entre si o con trabajadores particulares, en sindicatos de cualquier clase o grado. A presentar pliegos de peticiones, a negociar colectivamente, mediante las etapas legales y a ejercer el derecho a la huelga.

ARTICULO 213. Ejecución del contrato. La relación de trabajo de los trabajadores oficiales se regirá de acuerdo a lo preceptuado por este estatuto, las convenciones colectivas, el reglamento interno de trabajo y los contratos individuales que se suscriban con las respectivas entidades.

ARTICULO 214. Régimen salarial y prestacional. Para los empleados públicos el régimen salarial y prestacional será el que rige en el momento de entrar en vigencia este estatuto; los trabajadores oficiales continuarán con su régimen salarial y prestacional en cuanto sea más favorable a lo consagrado en este estatuto.

ARTICULO 215. Docentes oficiales. El régimen salarial y de escalafón para los docentes oficiales será el regulado en la Ley 91 de 1989 y el Decreto 2277 de 1979.

## Sección II

### CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTICULO 216. Principios. Las carreras administrativas se requerirán por los siguientes principios mínimos fundamentales:

1. **Universalidad.** Todo empleado público tiene derecho al ingreso, promoción y ascenso en la carrera.
2. **Participación de los trabajadores.** En los procesos de ingreso, promoción y ascenso, los trabajadores y la organización sindical, donde existiese, o los delegados nombrados para tal efecto donde aquella no funcionase, tendrán derecho a participar con voz y voto en la elaboración de cuestionarios, escalafón, procedimientos disciplinarios, valoraciones y evaluación de cargos.

ARTICULO 217. Respeto a los derechos convencionales. La carrera no podrá desconocer los derechos convencionales de los empleados públicos.

ARTICULO 218. Continuidad de derechos. Los derechos de quienes se encuentren inscritos en la carrera administrativa o estén contemplados en estatutos especiales, continuarán rigiendo al entrar en vigencia el presente estatuto.

ARTICULO 213. Ejecución del contrato. La relación de trabajo de los trabajadores oficiales se regirá de acuerdo a lo preceptuado por este estatuto, las convenciones colectivas, el reglamento interno de trabajo y los contratos individuales que se suscriban con las respectivas entidades.

ARTICULO 214. Régimen salarial y prestacional. Para los empleados públicos el régimen salarial y prestacional será el que rige en el momento de entrar en vigencia este estatuto; los trabajadores oficiales continuarán con su régimen salarial y prestacional en cuanto sea más favorable a lo consagrado en este estatuto.

ARTICULO 215. Docentes oficiales. El régimen salarial y de escalafón para los docentes oficiales será el regulado en la Ley 91 de 1989 y el Decreto 2277 de 1979.

## Sección II

### CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTICULO 216. Principios. Las carreras administrativas se regirán por los siguientes principios mínimos fundamentales:

1. **Universalidad.** Todo empleado público tiene derecho al ingreso, promoción y ascenso en la carrera.
2. **Participación de los trabajadores.** En los procesos de ingreso, promoción y ascenso, los trabajadores y la organización sindical, donde existiese, o los delegados nombrados para tal efecto donde aquella no funcionase, tendrán derecho a participar con voz y voto en la elaboración de cuestionarios, escalafón, procedimientos disciplinarios, valoraciones y evaluación de cargos.

ARTICULO 217. Respeto a los derechos convencionales. La carrera no podrá desconocer los derechos convencionales de los empleados públicos.

ARTICULO 218. Continuidad de derechos. Los derechos de quienes se encuentren inscritos en la carrera administrativa o estén contemplados en estatutos especiales, continuarán rigiendo al entrar en vigencia el presente estatuto.

### TITULO III

#### PARTE COLECTIVA

##### CAPITULO I

##### Del derecho de asociación

##### Sección I

#### DE LA LIBERTAD Y AUTONOMIA SINDICAL

ARTICULO 219. Libertad sindical. Todos los trabajadores tienen derecho a sindicalizarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses económicos, sociales y políticos. El Estado colombiano garantiza y protege el ejercicio del derecho de asociación sindical.

ARTICULO 220. Exclusión. Quedan excluidos de este derecho los miembros armados de la fuerza pública.

ARTICULO 221. Sindicatos de trabajadores. Los trabajadores podrán organizarse en sindicatos conformados por personas que presten sus servicios en una o varias empresas, entidades o dependencias de una misma rama, área o sector de actividad económica o de servicios, independientemente de la forma de su relación de trabajo.

En ejercicio de la libertad de asociación, los trabajadores podrán darse cualquier otra forma organizativa sindical, independiente de la forma de su relación de trabajo, y de la relación de conexidad entre el empleador o empleadores a quienes presten sus servicios.

Los sindicatos sin limitación y en forma soberana podrán fusionarse y modificar su forma organizativa, transformándose por la simple voluntad de los asociados y modificando sus estatutos.

ARTICULO 222. Contenido de la libertad sindical. La libertad sindical comprende los siguientes derechos:

- a) El derecho a constituir las organizaciones que los trabajadores estimen convenientes, sin autorización previa, así como el derecho a extinguirlos por procedimientos democráticos;
- b) El derecho del trabajador a afiliarse al sindicato o sindicatos que desee o le correspondan con la sola condición de observar los estatutos de los mismos o a separarse los que estuviese afiliado, no pudiendo nadie ser obligado a afiliarse a un sindicato;
- c) El derecho de los afiliados a elegir y ser elegido en los organismos de dirección sindical;

d) El derecho a la actividad sindical.

ARTICULO 223. Autonomia sindical. En ningún caso y bajo ninguna circunstancia los sindicatos de trabajadores, estarán sometidos a reglamentación del Estado.

ARTICULO 224. Contenido de la autonomia sindical. Las organizaciones sindicales, en ejercicio de su autonomia sindical tienen derecho a:

- a) Redactar los estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su programa de acción;
- b) Constituir federaciones, confederaciones y organizaciones internacionales así como afiliarse y retirarse de las mismas;
- c) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante providencia judicial, fundada en incumplimiento grave de normas legales;
- d) Ejercitar la actividad sindical en la empresa o empresas donde agrupen trabajadores o fuera de ellas, lo cual comprende, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, a la huelga, y a la elección o designación de delegados a los organismos de representación de las empresas o entidades;
- e) Elegir libremente sus directivas y representantes en organizaciones de segundo y tercer grado y organizaciones internacionales;
- f) Transformarse en otra clase, cumpliendo los requisitos de ley.

ARTICULO 225. Limitaciones. Quienes ocupen cargos directivos de representación sindical no podrán desempeñar, simultáneamente cargos en la administración pública con carácter de agentes políticos de dirección en las empresas privadas, salvo que obtengan licencia o autorización de su respectiva organización.

## Sección II

### DE LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 226. Representación oficiosa. Para todos los efectos individuales, colectivos o procesales, el trabajador que ingresa a un empleo esta representando oficiosamente, ante el empleador y ante terceros, por el sindicato que tenga el mayor número de socios, hasta cuando el trabajador se afilie a una de las organizaciones sindicales. Cuando el trabajador no decida afiliarse a cualquier organización sindical, será representado por el sindicato de industria o por rama de actividad económica respectivo.

El sindicato que tenga afiliado al trabajador recientemente ingresado o que lleve la representación oficiosa podrá solicitar al empleador el contrato de trabajo o cualquier otra documentación para estudiar si se cumplen las disposiciones legales y convencionales vigentes.

ARTICULO 227. Representación en concurso. Los aspirantes a ingresar a una entidad oficial inscritos en concurso, serán representados por el sindicato que funcione en ella para efectos de revisión del concurso, los puntajes de cada prueba, el resultado de las mismas y podrán reclamar a su nombre.

ARTICULO 228. Cuotas. En el evento de funcionar más de un sindicato en una entidad empleadora, la cuota por beneficio convencional que se le descuenta al recién ingresado, se le entregará al sindicato al que él se encuentre afiliado, o en su defecto a aquel que lo represente oficiosamente.

ARTICULO 229. Representación en conflictos colectivos. Para efectos de representación de los trabajadores en los conflictos colectivos la representación se determinará así:

1. Corresponde al sindicato de industria o por rama de actividad económica que tenga el mayor número de trabajadores afiliados en todo el país, llevar la representación en cada entidad para efectos de tramitación de los conflictos colectivos de intereses.
2. Cuando coexistiesen varios sindicatos con socios en la misma entidad empleadora, el mayoritario llevará la representación, más si el que tenga el mayor número de trabajadores de industria o por rama de actividad económica afiliados en todo el país, fuese minoritario, la representación será conjunta.
3. Si ninguno de los sindicatos fuere mayoritario la representación corresponderá a todos.
4. Los sindicatos que llevasen la representación conjunta designarán sendos delegados para que redacten un proyecto de pliego de peticiones, que deberá ser aprobado por las respectivas asambleas.
5. En caso de representación conjunta la elección de negociadores la efectuará cada asamblea sindical en número proporcional a los afiliados que cada sindicato tenga en la respectiva entidad, aplicándose previamente el cuociente electoral para determinar cuántos negociadores le corresponde elegir a cada organización. Si no existe acuerdo con el empleador sobre el número de negociadores, cada parte designará tres (3):

### Sección III

#### FUNCIONES MINIMAS DE LOS SINDICATOS

ARTICULO 230. Funciones de los sindicatos. Son funciones minimas de los sindicatos:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión, los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes, enfermedades profesionales y demás condiciones de empleo para procurar su mejoramiento y su defensa.
2. Celebrar convenciones colectivas, y contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.
3. Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo, de la relación laboral existente o de la actividad profesional correspondiente y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los empleadores y ante terceros.
4. Demandar y representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismo, los intereses económicos y jurídicos comunes, generales, o individuales de los asociados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos o individuales que no hayan podido resolverse.
5. Promover la educación técnica sindical y política y general de sus miembros.
6. Promover y brindar solidaridad en los términos de sus estatutos.
7. Adquirir a cualquier título o poseer los bienes muebles e inmuebles que requieran el ejercicio de sus actividades.
8. Promover la acción sindical.
9. Las demás que se señalen en los estatutos.

ARTICULO 231. Permisos. Los empleadores concederán a los directivos, representantes de las organizaciones sindicales de los sectores privado y público, asociaciones profesionales, y a los negociadores permisos sindicales que le permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.

Los permisos o licencias que se concedan a los trabajadores con motivo del presente artículo serán remunerados.

ARTICULO 232. Derecho de información. El empleador entregará al sindicato la siguiente información y documentación cada seis (6) meses:

1. **Salarios y prestaciones:** Principios y estructuras de los sistemas de salarios; sistemas de evaluación de tareas y clasificación de puestos; salarios e ingresos por grupos ocupacionales, sexo, total de la masa salarial, beneficios sociales y costos laborales no salariales.
2. **Condiciones de servicio.** Políticas de reclutamiento y reducción de personal por causas económicas, estructurales o tecnológicas, formación, igualdad de oportunidades, promociones, cuestiones de salud, seguridad y bienestar.
3. **Mano de obra.** Personal empleado, distribuido según grado, unidad, taller, plantas, divisiones, departamentos, secciones; sexo, edad; rotación de la mano de obra, ausentismo, horas suplementarias y contratación de corta duración, dotación, cambios previstos en los métodos de trabajo, equipos u organización, planificación de la mano de obra, si existiese; planes de inversiones.
4. **Resultados.** Información sobre la eficacia y la productividad, economías logradas gracias a aumentos de productividad, rentabilidad de las inversiones, ventas, reestructuración, órdenes gubernamentales, convenios supeditados a las decisiones de organismos internacionales, de crédito de bancos nacionales o extranjeros contratos de gestión.
5. **Finanzas.** Balances y estados financieros discriminando, costos, ganancias brutas y netas, fuentes de ingresos, bienes, obligaciones, distribución de beneficios, ayudas políticas, préstamos e intereses cobrados en virtud de los mismos.
6. El empleador deberá mantener informado al sindicato de las decisiones relativas a todo cambio importante de su actividad u organización o susceptible de tener implicaciones en las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores.

#### Sección IV

#### EL SINDICATO FRENTE A TERCEROS

ARTICULO 233. Personería jurídica automática. La sola reunión de fundación le otorga personería jurídica al sindicato y bastará la inscripción del acta de constitución, ante el Ministerio de Trabajo, para que el mismo ejerza los derechos que la Constitución y este estatuto le otorgan,

ARTICULO 234. Prueba de la existencia del sindicato. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social expedirá las certificaciones sobre el registro vigente de las organizaciones sindicales y en su defecto se probará la existencia de los sindicatos mediante copia autenticada por el presidente, secretario y fiscal del acta de fundación.

ARTICULO 235. Estatutos. Los sindicatos llevarán un libro estatutario donde se registren los estatutos y sus modificaciones, al igual que las decisiones de los organismos que definen conflictos intra o intersindicales sobre el procedimiento de aprobación de las reformas o el contenido de alguna de sus cláusulas.

ARTICULO 236. Representación de los sindicatos. La representación del sindicato se determinará de conformidad con los estatutos y se certificará mediante la parte pertinente del acta depositada ante el Inspector del trabajo o ante el funcionario competente en el Municipio donde el sindicato tenga su domicilio principal.

ARTICULO 237. Prohibición. En ningún caso intervendrá el Estado en los conflictos intra o intersindicales; los sindicatos podrán crear los mecanismos, organismos, o instancias para la solución de los mismos.

ARTICULO 238. Financiación. De conformidad con el Artículo 103 de la Constitución Nacional, el Estado financiará las confederaciones de trabajadores para contribuir a su organización, promoción y capacitación.

#### Sección V

### PROTECCION AL DERECHO DE ASOCIACION Y REPRESION DE LAS CONDUCTAS ANTISINDICALES

ARTICULO 239. De la acción de tutela al derecho de asociación sindical. Existe la acción de tutela para proteger el derecho de asociación sindical y aquellos que le son consustanciales.

Cualquier trabajador o sindicato que considere vulnerado o amenazados los derechos de libertad sindical, por acción u omisión del empleador, asociación patronal, funcionario público o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá ejercer la acción de tutela del derecho ante la jurisdicción a través de un procedimiento preferente y sumario.

El sindicato a que pertenezca el trabajador presuntamente lesionado, así como cualquier sindicato que ostente la condición de más representativo, podrá apersonarse como coadyuvante en el proceso iniciado por aquél.

Si el órgano judicial entendiese probada la violación del derecho de libertad sindical, decretará el cese inmediato del comportamiento antisindical, así como la reparación consiguiente de sus consecuencias, remitiendo las actuaciones al juez penal para que investigue las eventuales conductas delictivas.

**ARTICULO 240. Inexistencia.** Serán inexistentes los preceptos reglamentarios, las cláusulas de las convenciones colectivas, los contratos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus actividades sindicales.

**ARTICULO 241. Conductas antisindicales atentatorias contra el derecho de asociación.** Son conductas antisindicales:

- a) Fomentar la constitución de sindicatos dominado o controlado por un empleador o una asociación empresarial;
- b) Sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el mismo propósito de control;
- c) El amedrantamiento, constreñimiento, las dádivas o promesas para que el trabajador se desafilie de un sindicato;
- d) La desmejora de las condiciones de trabajo de los directivos fundadores, representantes o negociadores;
- e) El negarse a negociar un pliego de peticiones o dilatar las negociaciones;
- f) Despedir sin causa justificada a los miembros de la junta directiva, fundadores, representantes, negociadores o un número plural de afiliados;
- g) Negarse el empleador a cumplir efectivamente sentencias judiciales, arbitrales o actos administrativos que declaren o hagan efectivos derechos de los trabajadores;
- h) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra el empleador en investigaciones administrativas en procesos judiciales o arbitrales;
- i) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
- j) El despido de trabajadores que hubiesen participado en la huelga o paro, sin que exista causa justificada por ese motivo;
- k) El despido de trabajadores sindicalizados sin justa causa, desde el momento de la presentación del pliego de peticiones hasta la solución del conflicto;

- l) Todo acto que impida al trabajador sindicalizado o directivo sindical el desarrollo de sus funciones;
- ll) Cuando en el transcurso de seis (6) meses, por presiones del empleador, disminuye el número de sindicalizados de manera que el sindicato mayoritario pierde su calidad de tal o se afecte el número mínimo para que pueda existir el sindicato;
- m) Establecer normas especiales o diferencias salariales entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

**ARTICULO 242. Sanciones.** Toda persona que atente contra el derecho de asociación sindical será sancionado, con multas de diez (10) a cien (100) salarios mínimos mensuales, en forma sucesiva y diaria, mientras persista en sus actos, sin perjuicio de las penas previstas en el código penal.

Las multas serán pagadas a favor del sindicato a título de indemnización y la resolución que la imponga prestará mérito ejecutivo.

**ARTICULO 243. Investigación y sanción.** Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al ministerio público adelantar la investigación administrativa tendiente a constatar los hechos que impidan el ejercicio libre del derecho de asociación sindical, sin perjuicio de la investigación y sanción penal.

**ARTICULO 244. Fuero sindical.** Es la protección y garantía a que tienen derecho las organizaciones sindicales de que sus representantes no sean despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin causa justificada, previamente calificada por el juez del trabajo.

**ARTICULO 245. Suspensión provisional de despidos.** Si uno de los miembros de la Junta directiva del sindicato, o de las seccionales o comités empresa en una entidad empleadora, o de las comisiones de reclamos fuere despedido, sin que la justa causa hubiese sido calificada previamente por el juez de trabajo, éste suspenderá provisionalmente el despido y ordenará el reintegro inmediato del trabajador, a más tardar, el día siguiente de la petición del afectado o del sindicato, cuando considere que existió evidente violación al fuero sindical.

Igual acción y procedimiento, se surtirá, cuando quien desempeña cargos sindicales relacionados con el inciso anterior, sea desmejorado o trasladado, para ser restituido provisionalmente a las condiciones anteriores.

**ARTICULO 246. Titularidad fuero sindical.** La organización sindical es titular del derecho fundamental de fuero sindical, con todo, exclusivamente para efectos procesales existirá litis consorcio facultativo entre ésta y el trabajador despedido, desmejorado o trasladado. Si el sindicato no ejerce la acción de

reintegró podrá ejercerla el trabajador afectado. Para el caso de la acción de levantamiento del fuero sindical, el litis consorcio será necesario.

#### ARTICULO 247. Trabajadores amparados por el fuero sindical.

1. Se reconocen a todos los representantes sindicales el fuero como un amparo destinado a proteger el derecho de asociación y la libertad sindical. Para todos los efectos considerase entre otros como representantes sindicales los siguientes:
  - a) Los miembros principales y suplentes de la junta directiva del sindicato o de la federación o confederación, el fuero se extiende al periodo del cargo y seis (6) meses más;
  - b) Los miembros principales y suplentes de las subdirectivas que funcionen en municipio distinto al municipio sede de la junta directiva, igualmente si se trata de un sindicato de industria o de rama de actividad económica que puede tener varias subdirectivas o comités de empresa en un número equivalente al número de las empresas a que pertenezcan los trabajadores afiliados en el respectivo municipio, el fuero tiene como duración el periodo del cargo y seis (6) meses más;
  - c) Todos los fundadores por el término de seis (6) meses contados a partir de la asamblea de constitución. Son también fundadores, para efectos de fuero, los trabajadores que se afilien en los primeros seis (6) meses de existencia del sindicato.;
  - d) Dos miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen la directiva, las subdirectivas o comités del sindicato, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo periodo de la junta y seis (6) meses más;
  - e) Los negociadores del pliego de peticiones por el tiempo que dure la negociación colectiva y seis (6) meses más;
  - f) Para todos los trabajadores afiliados al sindicato por el periodo de la negociación colectiva;
  - g) Dos miembros de los comités seccionales, por el mismo tiempo del mandato y seis (6) meses más.

#### Sección VI

#### DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

ARTICULO 248. Causales. Son causales de la disolución de los sindicatos:

- a) Por cumplirse cualesquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto;

- b) Por acuerdo por lo menos de las dos terceras (2/3) partes de los miembros afiliados, tomado en asamblea general y acreditando con la firma de los asistentes;
- c) Por fusión o transformación;
- d) Por sentencia judicial o providencia arbitral;

ARTICULO 249. Efectos. En los estatutos del sindicato y/o en la asamblea que decreta la disolución se proveerá a que otra organización se cederán los derechos y bienes que posea.

Si no existiese provisión al respecto aquellos se traspasarán al sindicato que tuviese mayor número de trabajadores de industria o por rama de actividad económica, afiliados en todo el país.

## Sección VII

### FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

ARTICULO 250. Funciones.

1. Las federaciones y confederaciones, sus subdirectivas y comités seccionales, tienen las mismas atribuciones de los sindicatos de primer grado, podrán presentar pliego de peticiones y declarar la huelga con arreglo a lo dispuesto en el presente estatuto, facultad ésta que se entiende en forma subsidiaria a la de los sindicato de industria o por rama de actividad económica.
2. Así mismo podrán:
  - a) Constituir organismos o instancias para resolver los conflictos inter e intrasindicales;
  - b) Actuar como tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por una de las organizaciones afiliadas;
  - c) Asesorar a sus afiliados y a los sindicatos en formación ante las autoridades administrativas, judiciales, los empleadores y terceros;
  - d) Las medidas que señalen sus estatutos.

ARTICULO 251. Representación. Los sindicatos titulares de las convenciones colectivas, podrán transferir a las federaciones o confederaciones las facultades de negociación.

## CAPITULO II

### PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS

ARTICULO 252. Contenido y alcance. La participación de los trabajadores en la gestión y las utilidades de las empresas es un derecho colectivo.

ARTICULO 253. Participación de los trabajadores en la administración y gestión. En el ejercicio del derecho colectivo de participación en la administración y gestión de las empresas, el sindicato representativo que funcione en cada una de ellas tendrá representación en los organismos de dirección.

ARTICULO 254. Participación en la gestión. Además, los sindicatos participarán en la gestión de las empresas referente a decisiones sobre:

1. Políticas de personal.
2. Políticas de empleo y reducción de empleo.
3. Políticas de inversión.
4. Adopción de nuevas tecnologías.

ARTICULO 255. Participación en las utilidades. Las sumas o porcentajes que le correspondan a los trabajadores por participación en las utilidades de las empresas, tendrán destinación exclusiva para programas colectivos de vivienda, educación y recreación, a cargo de las organizaciones sindicales. Cualquier inversión o gasto en programa o actividad diferente a la aquí señalada acarrearán a los directivos sindicales las sanciones civiles y penales correspondientes.

### DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

#### Sección I

### ASPECTOS GENERALES Y TRAMITE

ARTICULO 256. Titulares del conflicto. Los sindicatos o asociaciones de primero y segundo grado representativos de los trabajadores, tendrán derecho a presentar pliegos de peticiones y firmar convenciones, que regulen sus derechos laborales, condiciones de empleo y garantías sindicales en consonancia con el Artículo 282 de este estatuto.

ARTICULO 257. Pliego de peticiones. Presentado el pliego de peticiones al empleador está en la obligación de recibir a los delegados del sindicato dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se

presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe trasladarlo al empleador dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su recibo, comunicando por escrito al sindicato sobre ese hecho.

ARTICULO 258. Renuencia. Si el empleador se negase o elude las conversaciones, los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga o solicitarán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que imponga multas sucesivas al empleador renuente de cinco (5) a cincuenta (50) salarios mínimos mensuales por cada día de mora, con destino al sindicato hasta que se inicien las conversaciones.

ARTICULO 259. Facultades. Para todos los efectos legales los negociadores que representan a los empleadores actúan como mandatarios y por tanto los acuerdos o convenios a que llegasen a suscribir tendrán plena validez y no necesitarán de refrendación alguna.

ARTICULO 260. Plazo. El empleador queda obligado a nombrar a sus representantes en la negociación, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del pliego de peticiones y la etapa de negociación directa deberá iniciarse máximo a los cinco (5) días siguientes.

ARTICULO 261. Negociación directa. Las conversaciones tendientes a la solución de un conflicto se hará mediante el agotamiento de la etapa de negociación directa cuya duración será de veinte (20) días prorrogables a solicitud de una de las partes hasta por veinte (20) días más.

## Sección II

### NEGOCIACION POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA

ARTICULO 262. Sujetos. Los sindicatos de industria o por rama de actividad económica, las federaciones o confederaciones, o uno o varios sindicatos, podrán presentar pliegos de peticiones a empleadores de una determinada rama de actividad económica para promover un conflicto colectivo que conlleve la firma de una sola convención colectiva aplicable a la totalidad de los trabajadores de la respectiva rama de actividad económica.

ARTICULO 263. Presentación del pliego. El pliego debe ser presentado al representante legal del sindicato que agrupe a los empleadores a quienes va dirigido. Si no existiese esa agremiación, deberá presentarse a cada uno de los representantes legales de los empleadores y una copia del mismo se dirigirá al Director General del Trabajo.

ARTICULO 264. Alcance de las normas convencionales. Las normas convencionales que surjan de la negociación, serán aplicables a todos los trabajadores de la respectiva rama de actividad económica. Con todo, se podrán suscribir capítulos especiales aplicables exclusivamente en una o varias empresas del sector.

ARTICULO 265. Designación de negociadores. Las comisiones negociadoras en los conflictos colectivos por rama de actividad económica, se conformarán así:

1. Por los empresarios:

- a) Si existiese un sindicato que represente a las empresas de la respectiva rama de la producción o los servicios; éste designará una comisión negociadora de cinco (5) miembros;
- b) Si las empresas cuyos trabajadores han presentado el pliego no se encuentran agremiadas, el Director General del Trabajo, convocará a una asamblea a los representantes legales de las mismas dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación del pliego para que designen una comisión negociadora integrada por cinco (5) miembros.

2. Por los trabajadores:

- a) La organización u organizaciones sindicales que presentan el pliego designarán una comisión negociadora de cinco (5) miembros.

PARAGRAFO. El plazo para designar las respectivas comisiones negociadoras será especial de siete (7) días contados a partir de la presentación del pliego de peticiones. La etapa de arreglo directo deberá iniciarse a más tardar a los diez (10) días contados de la misma forma.

ARTICULO 266. Términos supletorios. Los términos, etapas, facultades y efectos que no se regulan en forma especial en esta sección, el conflicto se regulará por las normas generales contenidas en la Sección I.

### Sección III

#### DEL DERECHO DE HUELGA

ARTICULO 267. Definición. La huelga es la cesación, suspensión o alteración colectiva, transitoria, total o parcial del trabajo, de la producción o de los servicios realizada por los trabajadores con una finalidad de reclamo o protesta.

ARTICULO 268. Votación. La huelga será declarada en asamblea que se reunirá de conformidad con los estatutos del sindicato. La asistencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social será optativa del sindicato.

ARTICULO 269. Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

- a) Si notificado el empleador con el pliego de peticiones o la reclamación, no contestase en el término legal establecido en el Artículo 256 de este estatuto o se negase a negociar, o no concurriese a la asamblea citada por el Director General del Trabajo según el caso;
- b) Si transcurrida la etapa de arreglo directo el conflicto no se solucionare mediante la firma de la convención o el acuerdo;
- c) Si en el transcurso de la negociación el empleador dilata las conversaciones incumpliendo los acuerdos de la negociación;
- d) Si sometido el conflicto a la decisión de la comisión de arbitraje no se pronunciase en el término previsto en el Artículo 293 de este estatuto;
- e) Si durante el conflicto, que se entenderá desde la presentación del pliego o reclamación hasta la firma de la convención colectiva o el acuerdo, despidiese a uno o más trabajadores salvo que el despido obedezca a actos violentos contra los bienes de la entidad, la persona del empleador o sus representantes, previa comprobación por la autoridad competente;
- f) Desde el momento en que retenga o disminuya colectivamente los salarios a que tuviesen derecho los trabajadores y deje de cumplir con sus obligaciones contractuales, convencionales o legales;

ARTICULO 270. **Aviso.** Aprobada la huelga por los trabajadores se dará aviso al Inspector de trabajo para que se tomen las medidas preventivas. Las labores solo podrán suspenderse a partir del décimo día de la notificación.

ARTICULO 271. **Servicios públicos esenciales.** Se entiende por servicio público esencial aquel sin cuya prestación se pondría en peligro la vida, la seguridad o la salubridad de las personas en todo o parte de la comunidad.

PARAGRAFO. Durante la huelga sólo se prestará el servicio en las siguientes actividades: en los servicios hospitalarios de urgencia, suministro de agua potable, desastres, calamidades públicas y seguridad nacional.

ARTICULO 272. **Trabajadores obligados.** Los trabajadores obligados a continuar prestando el servicio, serán los estrictamente necesarios de conformidad con los requerimientos técnicos de cada actividad.

ARTICULO 273. **Protección.** Los trabajadores en huelga gozarán de protección especial por parte de las autoridades civiles y militares quienes tomarán las medidas necesarias para cuidar el orden, garantizar los derechos tanto del empleador como de los huelguistas y prohibirán la entrada a los lugares de trabajo a los

trabajadores que no estén de acuerdo con la huelga, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo.

ARTICULO 274. Lugar de la huelga. Los trabajadores podrán permanecer en los lugares de trabajo.

ARTICULO 275. Prohibición del esquirolaje. Durante la huelga no podrá reanudarse el trabajo por medio de los trabajadores sustitutos.

ARTICULO 276. Huelga ilegal. La huelga es ilegal:

- a) Cuando se haya promovido sin el lleno de los requisitos legales;
- b) Cuando se haya sometido el conflicto a la decisión de la comisión de arbitraje salvo que éste no se pronunciase dentro del término fijado en el artículo;

ARTICULO 277. Efectos de la ilegalidad. Declarada ilegal la huelga producirá los siguientes efectos:

- a) La reanudación del trabajo;
- b) El Ministerio de Trabajo podrá imponer multas hasta de ocho (8) salarios mínimos mensuales a los sindicatos que persistan en la huelga, si transcurridos tres (3) días desde la notificación de la ilegalidad, no se ordena a sus afiliados reincorporarse al trabajo. No habrá suspensiones a los trabajadores;
- c) El no pago de salarios y demás derechos contractuales, legales o convencionales, por el tiempo que haya durado la huelga;

ARTICULO 278. Calificación de la ilegalidad. La calificación de ilegalidad de la huelga la hará el Juez de Trabajo del lugar donde se desarrolla con la asistencia del sindicato, previo el debido proceso.

PARAGRAFO. La suscripción de la convención colectiva o acuerdo final pone fin al conflicto y hace cesar el proceso que se adelante sobre declaratoria de ilegalidad de la huelga.

ARTICULO 279. Terminación. La huelga termina o se suspende:

- a) Por arreglo directo entre empleador y sindicato;
- b) Por decisión de los trabajadores, en la misma forma que para la declaratoria, para que la comisión de arbitraje resuelva el conflicto colectivo;
- c) Por sentencia judicial que declare su ilegalidad y ordene a la comisión de arbitraje decidir el conflicto;

d) Por acuerdo entre las partes de recurrir a arbitraje voluntario, dentro de los términos del artículo 291 de estos estatutos.

ARTICULO 280. Huelga justa. La huelga es justa cuando:

1. Se originó en algunas de las causales establecidas en los literales: a), c), e) y f) del artículo 268 de este estatuto.
2. Cuando en el conflicto utilice datos adulterados sobre su situación económica o sus actividades, o cuando niegue a los sindicatos el derecho de información.
3. Su negativa a llegar a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones sea ostensiblemente injusta.

ARTICULO 281. Efectos. La declaratoria del juez del trabajo de ser justa una huelga, trae como consecuencia el pago de salarios y prestaciones a los trabajadores durante el período huelguístico.

ARTICULO 282. Regla general. La huelga suspende los contratos de trabajo, salvo en el evento regulado en el artículo anterior.

#### Sección IV

##### DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

ARTICULO 283. Definición. Entiéndese por convención colectiva el acuerdo que se celebra entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores por otra, con el fin de:

- a) Fijar las condiciones de trabajo y empleo; o
- b) Regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; o
- c) Regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

PARAGRAFO. La convención colectiva prevalecerá sobre las disposiciones de la legislación del trabajador desde que represente en conjunto, una situación más ventajosa para el trabajador y no contraria a los derechos asegurados en la Constitución Nacional. A partir de su depósito, crea derechos individuales que no podrán ser desconocidos ni modificados unilateralmente por el empleador.

ARTICULO 284. Partes. La convención colectiva podrá celebrarse entre uno o varios empleadores con uno o varios sindicatos o la federación y se extenderán tantos ejemplares como partes hayan intervenido y uno más con destino a su depósito en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 285. Depósito. El depósito podrá hacerse también en la respectiva División Departamental de Trabajo y Seguridad Social, cuando se trate de sindicatos regionales.

ARTICULO 286. Unidad convencional. Dentro de una misma entidad empleadora no podrán coexistir dos (2) o más convenciones colectivas si de hecho coexistiesen, las suscritas por los sindicatos minoritarios se consideran como parte integrante de la convención colectiva celebrada con el sindicato mayoritario. Si las normas convencionales consagran disposiciones contradictorias se aplicará la más favorable a los trabajadores.

ARTICULO 287. Efectos. La convención colectiva de trabajo surtirá todos sus efectos legales entre las partes que la suscriban con el solo acto de firma y se aplicará a todos los trabajadores.

Si una de las partes se negase a firmar bastará para la exigencia de su cumplimiento el depósito de las actas de los acuerdos logrados en las etapas de negociación.

ARTICULO 288. Prórroga automática. Cuando la duración de la convención colectiva de trabajo no haya sido expresamente estipulada, se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) meses, pero los salarios y prestaciones serán incrementados en el mismo porcentaje del Índice de Precios al Consumidor.

ARTICULO 289. Continuidad de derecho. La convención colectiva de trabajo continuará rigiendo los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, la cual se entiende incorporada a todos los contratos de trabajo, así el sindicato con el cual se celebró se hubiese disuelto, fusionado o sufrido modificaciones en su configuración jurídica.

ARTICULO 290. Cuotas. Los trabajadores que se beneficien de una convención colectiva de trabajo, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, la cuota de afiliación que señalen los estatutos del sindicato y los descuentos que se acuerden por suscripción de la convención.

ARTICULO 291. Extensión de derechos. La convención colectiva se extiende a todos los trabajadores de la empresa independientemente de la forma de vinculación.

## Sección V

### ARBITRAMIENTO EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTICULO 292. Procedencia. Habrá lugar de arbitramento en los siguientes casos:

- a) Cuando el respectivo sindicato de trabajadores decida en lugar de ir a la huelga trasladar la solución del conflicto a un tribunal de arbitramento;
- b) Cuando el sindicato y el empleador de común acuerdo, después de finalizada la etapa de arreglo directo, decidan someter el conflicto a un tribunal de arbitramento;
- c) Cuando la jurisdicción del trabajo declare la ilegalidad de la huelga.

La comisión de arbitraje conocerá y decidirá del arbitramento a que se refiere el artículo anterior.

ARTICULO 293. Facultades. La comisión de arbitraje decidirá sobre todas las materias del pliego de peticiones respecto de las cuales no se hubiese producido acuerdo entre las partes.

ARTICULO 294. Término. La comisión proferirá la decisión correspondiente dentro del término de diez (10) días, contados a partir del reparto del expediente, pero las partes podrán a petición de la comisión, ampliar este plazo hasta un máximo de treinta (30) días.

ARTICULO 295. Designación de árbitros. Los árbitros serán designados por las partes; cuando se vaya a elegir el tercero se procederá de la siguiente manera:

- a) Si los árbitros designados se ponen de acuerdo para designarlo, se nombrará;
- b) Si no hay acuerdo se elegirá por sorteo en las listas paritarias de abogados, de empleadores y trabajadores registradas ante el Ministerio de Trabajo. Las partes estarán presentes al momento de hacerse el sorteo.

## TITULO IV

### SEGURIDAD SOCIAL

#### CAPITULO I

##### Normas Generales

ARTICULO 296. Derecho de los colombianos a la Seguridad Social. El derecho de los colombianos a la Seguridad Social, establecido en el Artículo 48 de la Constitución Nacional, se ajustará a lo dispuesto en este estatuto y en las normas que lo reglamentan.

ARTICULO 297. Servicio público. La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado.

ARTICULO 298. Fines de la Seguridad Social. A través de la Seguridad Social, el Estado colombiano garantiza a las personas, que por sus actividades están comprendidos en su campo de aplicación, a sus familiares y asimilados que estuvieren a su cargo, la protección adecuada en las contingencias y situaciones que en este estatuto se definen y la progresiva elevación de su nivel de vida, en los aspectos sanitario, económico y cultural.

ARTICULO 299. Garantía de la Seguridad Social. El Estado garantiza a todos los habitantes el derecho a la Seguridad Social el cual es irrenunciable.

Las instituciones del Sistema de Seguridad Social prestarán a los trabajadores, sin excepción, los servicios que les correspondan así éstos no estén afiliados, caso en el cual repetirán contra los empleadores.

ARTICULO 300. Principio de universalidad. El Estado será responsable de que en forma progresiva los beneficios de la Seguridad Social cubran a todos los trabajadores en el territorio nacional.

ARTICULO 301. Principio de solidaridad. La participación en el funcionamiento de la Seguridad Social y en las contingencias que se presenten al hombre en el trabajo será compartida, por el sistema de aportes, entre todas las fuerzas productivas.

ARTICULO 302. Principio de eficiencia. El Sistema de Seguridad Social responderá en forma integral y eficiente por el conjunto de prestaciones a que tienen derecho los trabajadores.

El Estado creará los mecanismos de integración para que los trabajadores colombianos no se vean desprotegidos al trasladarse a laborar en otro país.

ARTICULO 303. Principio de la participación. Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a participar en los procesos de diagnóstico, elaboración y ejecución de planes, programas y proyectos, toma de decisiones, administración y gestión relacionados con la Seguridad Social.

ARTICULO 304. Principio de integración. Las entidades que presten servicios, administren y paguen prestaciones económicas o realicen cualesquiera otras actividades propias del Sistema de Seguridad Social, concurrirán armónicamente a la prestación del servicio público de Seguridad Social, mediante la integración de sus funciones, acciones y recursos, en los términos señalados en este estatuto y en las normas que lo reglamenten.

ARTICULO 305. Cobertura. El Estado ampliará en forma progresiva la cobertura de la Seguridad Social, que comprende la prestación de asistencia y el pago de los seguros económicos que se determinan en este estatuto.

ARTICULO 306. Integración de los recursos. El Estado dentro del Plan Nacional de Desarrollo y en el presupuesto nacional, destinará recursos en forma permanente y progresiva para la Seguridad Social y girará los mismos en forma privilegiada y oportuna a las entidades del Sistema.

Los recursos de las instituciones que integran el Sistema de Seguridad Social se consideran bienes públicos y como tales no se podrán destinar por ningún motivo a fines diferentes a ella.

ARTICULO 307. Recursos del Sistema de Seguridad Social destinados al pago de pensiones. Los recursos destinados al pago de las pensiones mantendrán su poder adquisitivo constante.

ARTICULO 308. Delimitación de funciones.

1. Corresponde al Estado la dirección, control y coordinación de la Seguridad Social.
2. Los trabajadores, los empleadores y el Estado colaborarán con la Seguridad Social en los términos previstos en el presente estatuto y en las normas que lo reglamenten.

3. En ningún caso la prestación de los servicios que implica la Seguridad Social podrá servir de fundamento a operaciones de lucro mercantil.

**ARTICULO 309. Naturaleza.** Las actividades concernientes a la Seguridad Social son obligatorias, de utilidad pública e interés social y constituyen un servicio público orientado, dirigido y administrado por el Estado.

## CAPITULO II

### Sistema Nacional de Seguridad Social

#### Sección I

#### CONFORMACION DEL SISTEMA

**ARTICULO 310. Sistema Nacional de Seguridad Social.** El Sistema Nacional de Seguridad Social comprende todos los procesos de planeación, programación, proyección, fomento, prevención, asistencia, tratamiento, recuperación y rehabilitación profesional, divulgación, educación, promoción, protección al trabajador y a su familia y el pago de prestaciones económicas de la Seguridad Social, recreación, cultura y deporte.

**ARTICULO 311. Entidades del Sistema.** Pertenecen al Sistema de Seguridad Social y por consiguiente están sometidas a la coordinación, dirección y control del Consejo Nacional de la Seguridad Social, en los aspectos administrativos, financiero, científico, de organización y prestación de servicios, todas las entidades que presten el servicio público de Seguridad Social de los sectores privado y público en el orden central y descentralizado territorialmente (departamentos, municipios, asociaciones de municipios, áreas metropolitanas, distrito capital, distritos turísticos, zonas francas, áreas de integración fronteriza y las demás entidades territoriales que existan o lleguen a constituirse) y por servicios.

**ARTICULO 312. Consejo Nacional de Seguridad Social.** El Consejo Nacional de Seguridad Social tendrá a su cargo la coordinación, dirección y control del Sistema de Seguridad Social y estará integrado así:

- a) Por parte de el Estado. Los Ministros de Hacienda, Trabajo y Salud, un representante de las entidades estatales de seguridad social y un representante del Presidente de la República;

- b) Por parte de los trabajadores. Cinco (5) representantes elegidos por las confederaciones sindicales;
- c) Por los empresarios. Dos (2) representantes elegidos por los gremios empresariales;
- d) Por las entidades privadas de Seguridad Social. Tres (3) representantes.

ARTICULO 313. Campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social. La afiliación al Sistema de Seguridad Social es obligatoria para todos los trabajadores, única y acumulativamente para la vida del trabajador, sin perjuicio de las distintas entidades a las cuales haya cotizado el trabajador.

Estarán comprendidos en el Sistema de la Seguridad Social todos los habitantes cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, que residan en el territorio nacional y estén incluidos en algunos de los apartados siguientes:

- a) Trabajadores independientes en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, aún de trabajo discontinuo, así como los trabajadores con régimen especial regulado en este estatuto y en las normas que lo reglamenten y desarrollen;
- b) Trabajadores independientes o autónomos, sean o no titulares de las empresas individuales o familiares;
- c) Socios y trabajadores de empresas de economía solidaria;
- d) Estudiantes;
- e) Empleados oficiales.

## Sección II

### ACCION PROTECTORA

ARTICULO 314. Acción protectora del Sistema de Seguridad Social.

- 1. La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social comprenderá:
  - a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad común o preprofesional y accidentes, sean o no de trabajo;

- b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en el apartado anterior;
- c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad laboral transitoria, invalidez, jubilación, desempleo, muerte y supervivencia;
- d) Prestaciones económicas de protección a la familia;
- e) Las prestaciones asistenciales y económicas a que se refiere este estatuto, así como las que en el futuro puedan establecerse en materia de asistencia, medicina preventiva, higiene y seguridad en el trabajo, reeducación y rehabilitación de inválidos, empleo o colocación y promoción social o en aquellas otras materias en que se considere conveniente.

#### ARTICULO 315. Carácter de las prestaciones.

- 1. Las prestaciones de la Seguridad Social, así como los beneficios de sus servicios sociales, no podrán ser objeto de cesión total o parcial, embargo, retención, compensación o descuento, salvo en los dos casos siguientes:
  - a) En orden al cumplimiento de las obligaciones alimentarias;
  - b) Cuando se trate de obligaciones o responsabilidades contraídas por el beneficiario con las entidades de Seguridad Social.
- 2. Lo percibido por el beneficiario de la Seguridad Social está exento de toda contribución, impuesto, tasa o exacción fiscal.
- 3. No podrá ser exigida ninguna tasa fiscal o parafiscal, ni derecho de ninguna clase por la expedición de informaciones o certificaciones que hayan de facilitar las entidades de Seguridad Social y los organismos administrativos o judiciales o de cualquier otra clase en relación con las prestaciones y beneficios a que se refiere el numeral 1o. de éste artículo.

ARTICULO 316. Responsabilidades en orden a las prestaciones. Las entidades de seguridad social serán responsables de las prestaciones cuya gestión les esté atribuida, siempre que se hayan cumplido los requisitos generales y particulares exigidos para causar derecho a las

mismas en las normas establecidas. En todo caso, no podrá negar al trabajador el reconocimiento de sus derechos.

### Sección III

#### AFILIACIONES Y COTIZACIONES

##### ARTICULO 317. Formas de practicarse la afiliación.

1. La afiliación podrá practicarse a petición de las personas y entidades obligadas a dicho acto, a instancia de los trabajadores interesados o de oficio por una entidad de seguridad social.
2. Corresponderá a las personas y entidades que reglamentariamente se determinen el cumplimiento de las obligaciones de solicitar la afiliación y de dar cuenta a las entidades de seguridad social de los hechos determinantes de los ingresos y egresos y demás alteraciones a que se refiere el artículo anterior.
3. Si las personas y entidades a quienes incumban tales obligaciones no las cumplieren, podrán los interesados solicitar directamente su afiliación, sin perjuicio de que se hagan efectivas las responsabilidades en que aquéllas hubieren incurrido, incluido, el pago a su cargo de las prestaciones, indemnizaciones y sanciones que sean procedentes.
4. La afiliación y demás variaciones, a que se refiere el anterior podrán efectuarse de oficio por las entidades de seguridad social cuando se compruebe la inobservancia de dichas obligaciones.

##### ARTICULO 318. Derecho de información.

1. Las entidades de seguridad social mantendrán al día los datos relativos a las personas afiliadas, así como los de las personas y entidades a las que corresponde el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente sección.
2. Los empleadores y los trabajadores, directamente o a través de sus sindicatos, tendrán derecho a ser informados por las entidades de seguridad social acerca de los datos a ellos referentes. De igual derecho gozarán las personas que acrediten tener un interés personal y directo de conformidad con lo establecido en el presente estatuto.

**ARTICULO 319. Cotizaciones.**

1. La cotización a la seguridad social es obligatoria.
2. La obligación de cotizar nacerá desde el momento de la iniciación de la relación laboral o actividad correspondiente, determinándose reglamentariamente las personas que hayan de cumplirlas.

**ARTICULO 320. Competencia de las entidades de seguridad social en el recaudo de las cuotas.** El recaudo de las cuotas de seguridad social corresponde a las entidades de seguridad social en los términos de este estatuto o en las normas que lo reglamentan o desarrollan.

**ARTICULO 321. Recaudo por vía ejecutiva.** El cumplimiento de las obligaciones de cotizar será exigido, si a ello hubiere lugar, por vía ejecutiva a través de la jurisdicción del trabajo con preferencia sobre los que no tengan el carácter de privilegiados.

1. Prestan mérito ejecutivo las certificaciones de la entidad o entidades de seguridad social que establezcan el incumplimiento de la obligación.
2. En el proceso ejecutivo sólo será procedente la excepción de cumplimiento de la obligación.

**ARTICULO 322. Vigencia.** El presente estatuto rige tres (3) meses después de su fecha de expedición. Deroga todas las leyes que le sean contrarias en especial la Ley 6a. de 1945, el Decreto 2127 de 1945, Ley 50 y Ley 60 de 1990, Artículos 5 del Decreto 3135 de 1968, 13 de la Ley 3a. de 1986, 42 de la Ley 11 de 1986, 233 de Decreto 1222, 292 del Decreto 1333 de 1976, 26 de la Ley 10 de 1990.

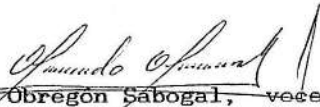
**ARTICULO 323. Tratados Internacionales.** Se señala un término de seis (6) meses para que el gobierno nacional ratifique los convenios aprobados por este estatuto, se ordena hacer su compilación.

**ARTICULO 324. Continuidad de derechos.** El régimen prestacional de los trabajadores oficiales y los empleados públicos continuará vigente y se entenderá como el mínimo de derechos con que cuentan al entrar en vigencia este estatuto.

**ARTICULO 325. Reformas y adiciones.** Las normas que con posterioridad a este estatuto se expidan, tendrán el mismo carácter constitucional y deberán observar los principios observados en el mismo.

Este Proyecto de Ley "Estatuto del Trabajo" es presentado por la iniciativa popular de un número de ciudadanos superior al cinco por ciento (5%) del total del censo electoral, quienes han designado como vocero principal a Orlando Obregón Sabogal y como suplente a Marcel Silva Romero.

Santafé de Bogotá, D.C. Octubre 26 de 1993

  
~~Orlando Obregón Sabogal, vocero popular principal~~

Marcel Silva Romero, vocero popular suplente

## EXPOSICION DE MOTIVOS

del proyecto de Ley Estatuto del Trabajo presentado por la iniciativa popular de un número de ciudadanos superior al cinco por ciento (5 %) del censo electoral.

Sintiendo vivamente la patria y esperanzados en un futuro brillante, centenares de miles de colombianos presentamos ante el Congreso de la República este Proyecto de Ley.

La Constitución Nacional le impuso la obligación a los congresistas de expedir un Estatuto del Trabajo, donde se entrecruzan los caminos del desarrollo y las aspiraciones de la población. No se trata de una tarea de cualquier envergadura sino de construir uno de los cimientos principales de cualquier nacionalidad en el mundo moderno.

Nuestra Carta Magna nos impone principios y criterios claros y definidos que debemos respetar y desarrollar a ultranza para ponernos a tono con las obligaciones constitucionales teniendo en la mira un verdadero Estado de Derecho donde aquella sea el vértice de la pirámide normativa.

Nuestro país participa en la Organización Internacional del Trabajo con su representación tripartita (gobierno, patronos y trabajadores) y ha asumido decisiones que han conllevado a la adopción de convenios y recomendaciones en los que se compendian los derechos mínimos mundiales de los trabajadores y empleadores, desde los más elementales asuntos como la jornada de trabajo hasta los problemas más complejos del mundo material como los derechos en la función pública, la negociación, la relación de trabajo, la concertación, la adaptación de minusválidos y un sin fin de aspectos más que en momento alguno pueda plantear alguien, que están sesgados a favor de una u otra filosofía, política o intereses, pues como muy bien se denominan son acuerdos mundiales obligatorios para los casi dos centenares de países del orbe.

Estos convenios y recomendaciones se convierten para cualquier estudioso del iuslaboralismo y mucho más para cualquier proyecto de ley laboral, en una estrella polar, en una guía significativa que recogiendo los últimos avances en la materia no desconocen las realidades de cada país y menos de la problemática tercermundista.

Este proyecto es el resultado de detenido estudio en equipo de expertos en ciencias sociales y derecho laboral y eminentes profesores universitarios, con el importante aporte de dirigentes de las centrales obreras, federaciones, sindicatos, etc., y con la discusión y análisis de su contenido en más de mil foros en toda la geografía colombiana, en el más extenuante pero fructífero trabajo realizado para la elaboración de un Proyecto de Ley en toda la historia del país. Por esta razón, el millón de firmas respalda su contenido, necesidad y validez.

## 2. El entorno económico y social

En las últimas décadas Colombia y el mundo han cambiado de manera radical. Los componentes principales de estos cambios los constituyen la globalización e interdependencia de la economía el desarrollo de la informática y los nuevos métodos de planificación y tomas de decisiones. El motor de estos cambios lo conforman la revolución tecnológica en desarrollo, las empresas multinacionales y el sistema financiero internacional.

En Colombia, como en el resto de países, los fenómenos globalizadores e interdependientes a nivel económico y tecnológico han tenido su impacto no sólo en los modelos de desarrollo sino también en el mundo del trabajo.

Si lo de lo que se trata es de internacionalizar la economía es apenas obvio que el legislador busque la internacionalización del derecho laboral para no recorrer abruptos y peligrosos caminos que otros países han transitado dolorosamente y con resultados sociales, inicialmente, y económicos después casi desastrosos. Muchas de estas experiencias las tenemos infortunadamente en casi todos los países fronterizos.

No se trata de caer en tentaciones unilaterales que lisonjean exclusivamente los oídos de uno de los extremos de las relaciones laborales sino que cualquier estrategia debe estar basada en que todos los factores políticos y de producción participemos dentro del desarrollo, en los beneficios, en los sacrificios y en las penurias si son necesarias. Por su propia naturaleza el derecho laboral, factor de cambio y de justicia social no aconseja debilitar a los sectores menos favorecidos y si en el pasado inmediato se creyeron triunfantes esos conceptos en esa Ágora, nada impide corregir los desfases y desbalances que ya son notorios y que hoy por hoy nos están llevando a un horizonte social con negros nubarrones que al descargar su furia puede arrastrar a Colombia a lo que otros hermanos están sufriendo.

Lograr dentro de este contexto el desarrollo pleno de los recursos del país, con posibilidades de éxito, implica tener en consideración varios aspectos: modernizar la infraestructura industrial, mejorar la calidad de los productos manufacturados, modernizar el campo, incrementar la productividad, diversificar las exportaciones y lo que es más importante, levantar su voz en los foros internacionales junto con los demás países en vías de desarrollo para lograr que los países desarrollados abran sus fronteras y circulen en ellos nuestras mercancías.

### 3. El marco constitucional del proyecto

Las perspectivas que abrió al país la Constitución de 1991 no pueden ser desconocidas bajo el criterio de que no modificó las leyes sociales pre-existentes, pues si así fuera, jamás hubiese hecho Colombia semejante esfuerzo para variar definitivamente las instituciones centrales del país. No creemos que la anterior legislatura, además de sabia tuviese dotes de adivinadora al expedir leyes que se acomodarían a imprevisibles, futuros y drásticos cambios constitucionales.

Convencidos estamos que además de constitucional, es de conveniencia para el país la expedición de un Estatuto del Trabajo que se acople totalmente a las previsiones de la Carta de 1991, por ser ella "Norma de normas" que resiste y aboga toda normativa que se le oponga. No se trata de introducirnos en una polémica sobre la validez de normas legales no hace mucho expedidas, sino de internarnos en un nuevo mundo institucional que nació en 1991.

#### 3.1. El trabajo es un bien fundamental de los asociados

En el preámbulo se instituyó el trabajo junto con "... la unidad de la nación, la vida, la convivencia, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz ...", como los bienes fundamentales que deben asegurarse a los integrantes de la nación colombiana "... dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo ...".

#### 3.2. Colombia es un Estado Social de Derecho. Implicaciones en materia laboral.

El Artículo 10. de la Carta definió a Colombia como "... un Estado Social de Derecho ...", y el Artículo 20. enumeró entre los fines esenciales del Estado el "... promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, facilitar la participación de todos en las

decisiones que los afecten y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación ...".

El Estado Social de Derecho, así definido por sus fines, es forma del Estado moderno en el cual según los términos del profesor Manuel García Pelayo: "... la seguridad formal tiene que ir acompañada de la seguridad material frente a la necesidad económica permanente o contingente a través de insituciones como el salario mínimo, la seguridad de empleo, la atención médica, etc. La seguridad jurídica y la igualdad ante la ley han de ser complementadas con la seguridad de unas condiciones vitales mínimas y con una corrección de las desigualdades económico sociales y, en fin, la participación en la formación de la voluntad estatal debe ser perfeccionada con una participación en el producto nacional a través de un sistema de prestaciones sociales y con una participación en la democracia interna de las organizaciones y de las empresas a través de métodos como el control obrero, la cogestión y la autogestión. De este modo, mientras que el Estado tradicional se sustentaba en la justicia conmutativa, el Estado Social se sustenta en la justicia distributiva; mientras que el primero asignaba derechos sin mención de contenido, el segundo distribuye bienes jurídicos de contenido material; mientras que aquel era fundamentalmente un Estado legislador, éste es, fundamentalmente un Estado gestor a cuyas condiciones han de someterse las modalidades de legislación misma; mientras que el uno se limita a asegurar la justicia legal formal, el otro se extiende a la justicia legal material". "Las transformaciones del Estado contemporáneo (subrayado fuera de texto).

### 3.3. Normas constitucionales de naturaleza laboral.

#### 3.3.1. En materia individual.

En desarrollo de estos postulados la Constitución incluyó en la carta de derechos y como deberes del Estado los siguientes:

- El Artículo 17 prohibió en forma rotunda "... la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas".

El Artículo 64 impone al Estado el deber de mejorar el ingreso y la calidad de la vida de los trabajadores del campo, promoviendo el acceso colectivo a la propiedad individual o colectiva y a los bienes y servicios básicos para la vida.

- Por su parte, el Artículo 25 del Título II, Capítulo I "De los derechos fundamentales", instauró el trabajo como uno de éstos diciendo que "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado".
- El Artículo 26 consigné la libertad de trabajo.
- El Artículo 48 consagró la universalización de la Seguridad Social como servicio público de carácter obligatorio.
- El Artículo 54 impuso al Estado y a los empleadores la obligación de proporcionar habilitación profesional y técnica para los trabajadores y especial tratamiento para los minusválidos.
- El Artículo 44 creó la especial protección, a cargo del Estado, para los niños contra la explotación laboral, económica y los trabajos riesgosos, lo mismo que para la tercera edad, lo hizo el Artículo 46 buscando su integración a la vida activa laboral.
- Finalmente el Artículo 53 fijó como principios en materia individual los de estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos y establecidos en las normas laborales, transacción y conciliación sobre los derechos inciertos y discutibles, favorabilidad para la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho, primacía de la realidad, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario, protección especial a la mujer, a la maternidad, pago oportuno y reajuste a las pensiones legales.

### 3.3.1. En materia colectiva.

El Artículo 39 instituyó como derecho fundamental constitucional, el de asociación sindical para los trabajadores y empleadores con su colateral de la autonomía sindical, desde los marcos del orden legal y los principios democráticos, adicionándolos con dos garantías, también fundamentales, como lo son: la prohibición de cancelar y suspender las personerías jurídicas por vía administrativa y el reconocimiento del fuero sindical y demás garantías necesarias a los representantes sindicales, sin restricción alguna, para el cumplimiento de su gestión.

Derecho de asociación que, según los constitucionalistas y tratadistas del derecho colectivo del trabajo a nivel mundial y la OIT, es consustancial a los de la negociación y contratación colectiva y de huelga, al punto de explicarlos gráficamente -asociación, contratación y huelga- como vértices de un mismo triángulo equilátero cuyo contenido es la libertad sindical.

Así concibieron estos derechos colectivos los constituyentes del 91, al elevar a cánón constitucional, el Artículo 55, el derecho de los trabajadores sindicalizados a presentar pliegos de peticiones, negociarlos con los empresarios y suscribir convenciones colectivas, de una parte, y de otra, al limitar el derecho de huelga solamente con los "servicios públicos esenciales", formulación esta que ya hasido claramente definida en el seno de la OIT.

- La concertación. El Artículo 56 creó la Comisión Permanente de Concertación, compuesta por empleadores, trabajadores y gobierno, para garantizar que las políticas salariales y laborales en el futuro no sean fruto del sentir caprichoso y autoritario del gobernante de turno y menos aún de imposiciones externas, tal como sucedió con la fijación del salario mínimo legal en el presente año, sino del análisis del conjunto de los sectores de la producción y del gobierno, así como para fomentar las buenas relaciones laborales y contribuir a la solución de los conflictos colectivos.
- La cogestión. El Artículo 57 de la Constitución impone a la legislación laboral el establecimiento de estímulos y medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas. A su vez, el Artículo 60 impone la obligación al Estado de que en desarrollo de eventuales proceso de privatización, tome medidas conducentes a democratizar la titularidad de las empresas, ofreciendo a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales especiales condiciones para acceder a dicha propiedad.

Adicionalmente, el Artículo 37 prescribió la libertad de reunión y manifestación pública que se convierte en un derecho colectivo laboral, en la dinámica del ejercicio de los anteriores.

En estos momentos de la exposición es necesario hacer un alto para tratar de escudriñar el contenido de muchas posiciones en la vida nacional, que son francamente adversas a la consagración plena de los derechos laborales colectivos como los predica la

- Primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales: partiendo de la norma constitucional se establece con toda claridad la presunción del contrato realidad; ampliándola más allá del desarrollo a los conflictos de trabajo y los hechos que surjan directa o indirectamente de ella. Además, se legisla sobre el principio constitucional contenido en el Artículo 228 del Derecho Sustancial (Artículo 19o.).
- Protección especial a la mujer, la maternidad. (Convenio 3 de 1919, 103 de 1952. Recomendación 95 de 1952). Al menor. (Convenio 5 de 1919, 59 de 1937, 39 de 1932, 60 de 1937, 10 de 1921, 123 de 1965. Recomendaciones 124 de 1965 y 146 de 1973, entre otras). Y al minusválido. (Convenio 159 de 1983. Recomendación 99 de 1965 y 168 de 1983): consagrado en el Artículo 23, se soporta la base de la importancia que tiene la unidad familiar como forma de organización y además porque es función del Estado y los empleadores prestar la seguridad social.

#### Otros principios

En la nueva Carta del Derecho se establece un tratamiento especial para la adopción como legislación interna de tratados internacionales multilaterales que por el Ministerio de la Defensa de la misma se entiende integrado a la legislación y por tanto los derechos y obligaciones, en estos tratados contenidos, son exigibles para los sujetos de la relación de trabajo, con el único requisito de "estar debidamente ratificado", agotando así el eterno debate de la reglamentación de las leyes aprobatorias de tratados internacionales (Artículo 20).

En materia de derecho colectivo se consagran en el proyecto lo principios de:

- Derecho a la protesta pacífica (Artículo 24), derecho de asociación y consustancialidad de la negociación colectiva y la huelga, protección especial a la asociación sindical por rama de actividad económica (Artículo 27), prevalencia del orden legal y los principios democráticos en la estructura sindical (Artículo 28), (Artículos 25 y 26), (OIT Convenio 87 de 1948, 98 de 1949, 125 de 1971, 141 de 1975, 151 de 1978. Recomendaciones 143 de 1971, 149 de 1945 y 159 de 1978).

- Derecho de los trabajadores a la información (Artículo 31), (Convenios 154 de 1951 y Recomendación 163 de 1981).
- Participación de los trabajadores en la gestión de las empresas (Artículo 32), (Recomendación 94 de 1952, 113 de 1970, 129 de 1977, y 130 de 1967).
- Garantía a la libertad, la dignidad y los derechos de los trabajadores (Artículo 33), estímulo a la productividad y la calidad en el trabajo (Artículo 37) y derecho a la participación política de los trabajadores y sus organizaciones sociales.

Todos ellos dentro del marco de las leyes 26 y 27 de 1976, aprobatorias de los convenios 87 y 98 de la OIT, la Ley 129 de 1931, aprobatoria del Convenio 11 de la OIT, las recomendaciones del Comité de Libertades Sindicales de la misma organización y de los Artículos 37, 39, 55 y 56 de la Constitución Nacional.

## 6.2. Título Segundo: Parte individual.

Se destacan los siguientes puntos:

- Estabilidad: de conformidad a lo contemplado en la Constitución, la estabilidad relativa que ha imperado en las relaciones laborales, cambia por un concepto de estabilidad, acorde a lo acordado y recomendado por la OIT, el trabajador debe ser reintegrado a su empleo cuando sea despedido sin mediar justa causa.
- Salario: la antigua desnudez del salario consagrado en la Ley 50 del 90, es sustituida por los contenidos salariales de los pagos ordinarios y extraordinarios, recibidos por el trabajador como contraprestación directa o indirecta de la prestación de servicios personales.
- Función pública: la desactualizada y odiosa discriminación a los trabajadores al servicio del Estado como vinculados por una relación siempre caprichosa y que responde al vaivén de los cambios de la filiación política, de la autoridad nominadora, algunas veces con un criterio precario de la estabilidad denominado carrera administrativa. El Estatuto establece la vocación de permanencia en la vinculación de los trabajadores oficiales al servicio del Estado con régimen contractual. Los empleados públicos con régimen de carrera administrativa, los agentes políticos sujetos a la desvinculación súbita

que responda a los intereses políticos de la autoridad nominadora, esto es lograr que la mayor franja de los servidores públicos sean trabajadores oficiales y sólo excepcionalmente, aquellos que representen autoridad, jurisdicción o mando serán empleados públicos sometidos al régimen de la carrera.

### 6.3 Título Tercero: Parte Colectiva.

- Enmarcado dentro de los postulados constitucionales, de los Convenios Internacionales del Trabajo, en materia colectiva y las recomendaciones del Comité de Libertades Sindicales de la OIT, se establece en el proyecto el contenido de la libertad sindical y de la autonomía sindical, precisando los derechos que estos comportan.
- Se pretende poner a tono la legislación nacional con las tendencias universales en materia sindical, esto es entrar de lleno al sindicalismo de industria. Pretende el proyecto establecer no solo desde el punto de vista formal, sino sustancialmente precisar cómo dicho modelo organizativo de los trabajadores ha de funcionar.
- El proyecto busca dejar claro el nexo que existe entre el derecho de organización sindical, la negociación y la huelga.
- Dado el hecho de que la Constitución Nacional restringió el concepto de servidor público al denominado en la misma servicio público esencial, se aspira a que la legislación laboral tenga en cuenta la definición de la OIT sobre servicio esencial, dejando claro en la misma, cuáles son los sectores o áreas de servicio, que por excepción no pueden suspender labores, permitiendo el ejercicio de ese derecho para los demás trabajadores.

## CAPITULO II

### Sistema Nacional de Seguridad Social

Desarrolla los principios de Seguridad Social señalados en la Constitución Nacional:

- \* De la universalidad: El Estado es responsable de que los beneficios de la seguridad social cubran a todos los trabajadores en el territorio nacional.

- \* **De la solidaridad:** El funcionamiento de la Seguridad Social y en las contingencias que se presenten al ser humano deberán ser compartidas por toda la sociedad, en la medida de sus posibilidades.
- \* **De la eficiencia:** El Sistema de Seguridad Social responderá por el conjunto de las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores y creará los mecanismos que le protejan en caso de que laboren fuera del país.
- \* **De la participación:** Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a participar con el gobierno en todos los procesos destinados a la creación, ampliación y sostenimiento de la Seguridad Social.
- \* **De la integración:** Se busca que todas las entidades vinculadas a la Seguridad Social en sus diferentes áreas concurren, armónica y coordinadamente a su desarrollo.

Honorables congresistas:


El nuevo Estatuto del Trabajo que hoy proponemos al conocimiento del pueblo colombiano y a la discusión del Congreso de la República, recoge en sus tres principales partes (Los principios generales y los estatutos individuales y colectivos), los más aproximados desarrollos que puedan darse a la Constitución Política en la actual dimensión social que ella imprime y que debe interesar a la misma representación popular de la nación.

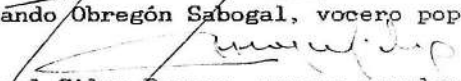
Hacer realidad estos sanos propósitos es nuestra mayor preocupación política.

De allí que aunando esfuerzos y buscando la justicia social, se haya acordado con los dirigentes de las grandes centrales del país y con asesoría muy destacada de abogados laboristas al servicio de los trabajadores de Colombia, cristalizar esta iniciativa que acogemos con entusiasmo y decisión para emprender el gran debate nacional y para señalar de igual manera que él no constituye una confrontación radical con los sectores de empleadores, sino un sano marco de fijación de posiciones en aras de encontrar las mejores soluciones para la difícil situación social que afecta a millones de connacionales.

Existe una visión integral en la totalidad del proyecto. No estamos ante ninguna improvisación en ninguno de los apartes, ni en ninguno de sus artículos. Su base e inspiración, su filosofía social y la concepción general de la iniciativa, muestran muy claramente que es procedente su adopción como ley de la República para bien de todos los ciudadanos colombianos, sin excepción.

En el curso de los debates que se adelanten, el vocero popular ampliará los conceptos vertidos en la exposición de motivos, y brindar, así como atender, nuevos criterios que permitan consolidar en forma definitiva el comienzo de una era de paz y prosperidad.

  
Orlando Obregón Sabogal, vocero popular principal

  
Marcel Silva Romero, vocero popular suplente

Santafé de Bogotá, D.C., octubre 26 de 1993

establecer los mecanismos que permitan a los coparticipes sociales, discutir de manera ordenada y adoptar las posiciones necesarias para que, en toda la medida de lo posible, se resuelvan amistosamente los conflictos que surjan en el marco de esas discusiones". (El trabajo en el mundo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. OIT. Volumen II. Editorial Nueva Sociedad. Caracas, 1970. pp. 43-46).

Creemos que el país, reflejado en la Carta de 1971, tomó irrestricto partido por la segunda posición que muy concisamente nos recuerda el organismo internacional. No podemos concebir un mundo unilateral, unilineal, donde todos los ciudadanos y las banderas se agiten exclusivamente para una sola posición, sino por el contrario, el Artículo 10. del Estatuto Político Básico consagró nuestra sociedad como pluralista y participativa. Este postulado constitucional, sería huero si el legislador no consagra los mecanismos para que la participación sea real y efectiva y los procedimientos para conciliar y concertar los intereses contradictorios que mueven la sociedad.

#### 4. Las fuentes del proyecto

Para la elaboración de este proyecto se tuvieron en cuenta los postulados de la Constitución Nacional, los Convenios y Recomendaciones de la OIT, las doctrinas y legislaciones laborales modernas, los principios generales de derecho laboral.

#### 5. Estructura normativa del Estatuto

Se encuentra dividido en tres (3) títulos que recogen los puntos básicos de las relaciones capital-trabajo como son: Principios Generales, Derecho Individual y Derecho Colectivo.

El Estatuto sometido a su consideración conserva la estructura básica de las leyes nacionales.

#### 6. El contenido del proyecto

##### 6.1. Título Primero: Principios Generales.

Se busca en este primer título, desarrollar los principios rectores del derecho del trabajo como obligatorio marco normativo, contenidos en el Artículo 53 de la Carta y los Convenios de la OIT así:

Los principios contenidos en el proyecto son de rigurosa observancia por las autoridades administrativas y jurisdiccionales así como por las partes que intervienen en la relación de trabajo; se convierte así este primer título en la carta de navegación que orientará todas las circunstancias de desarrollos normativos: contractual, individual y colectivamente, así como también las decisiones gubernativas y de los administradores de justicia, lo que debe implicar por su propia naturaleza un nuevo programa que de cuenta de una ruptura de las antiguas formas de ser y hacer derecho del trabajo.

- **Ambito de aplicación:** El legislador, hasta la Ley 50 de 1990, ha tenido como intención fomentar la selva normativa en materia laboral, la mentada ley marca un derrotero de unificación en un solo sistema normativo estatutario, la Constitución reafirma este concepto en dos vías: un Estatuto del Trabajo y una Ley Estatutaria.
- **Igualdad de oportunidades para los trabajadores:** (Convenios 100 de 1951, 111 de 1958 y 156 de 1981 y Recomendaciones 90 de 1951, 11 de 1958 y 165 de 1981 de la OIT). Se consagra la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer y avanzar en la vida laboral (Artículo 9o.) y se recogen además los derechos de igualdad ante la ley, la prohibición a las distinciones y discriminaciones que se han consagrado en los acuerdos y recomendaciones de la OIT y el derecho a la nivelación de condiciones y remuneración en el empleo ante condiciones y circunstancias iguales, que comúnmente se han dado en denominar "a igual trabajo igual salario" (Artículo 4o.).
- **Remuneración mínima, vital y móvil:** (Convenio 153 de 1982. Recomendación 1666 de 1982). Se define la estabilidad con base en el concepto de "vocación de permanencia" de la relación de trabajo, concepción clásica de la doctrina laboral (Artículo 12).
- **El principio esencial de la favorabilidad en derecho laboral tiene su razón de ser en el reconocimiento de la naturaleza y contenido especial del contrato de trabajo en el cual las partes, a diferencia de los contratos civiles y mercantiles, no son objetivamente iguales, se encuentra desarrollado en cuanto dicha relación, con la aplicabilidad en los casos de duda o conflicto y en cuanto a la interpretación de las mismas (Artículo 13 y 14). Además se consagran las normas de aplicación supletoria (Artículo 15o).**

Organización Internacional del Trabajo, que nos advierte: "Al cabo de varios años, muchos observadores afirmaron que tales sistemas eran inadecuados para las necesidades del desarrollo económico acelerado en los países del tercer mundo. A juicio de aquellos, la legislación excesivamente liberal en materia de relaciones laborales conduciría con frecuencia a un número excesivo de conflictos o, por lo menos, a una situación en la que se destinarían demasiados recursos al consumo y muy pocos a la inversión productiva y a la creación de empleo. Además, todo sistema excesivamente liberal de relaciones de trabajo, por limitarse casi exclusivamente al sector moderno de la economía, daría lugar con frecuencia a una distribución más desigual aún de los recursos en que este sector y los sectores rural y urbano no estructurado. De ahí que, según dichos observadores, la política de desarrollo debería ser responsabilidad casi exclusiva del Estado, el cual, en su calidad de guardián del interés general debería supervisar a los sindicatos, someter la negociación colectiva a su propio control y prescribir un régimen de arbitraje obligatorio de los conflictos laborales.

"Sin embargo, muchos observadores no comparten estos puntos de vista, por considerar que el desarrollo es un proceso en el que deben participar todos los grupos de la sociedad. A juicio suyo, la realización de las actividades productivas de manera perdurable sólo es posible cuando los interlocutores sociales contraen libremente las correspondientes obligaciones, pues la experiencia demuestra que la mera prohibición jurídica de los conflictos no suele ser muy eficaz. Así mismo, estiman que una auténtica política de desarrollo representa siempre un compromiso entre intereses diversos; dicho de otro modo, siempre existe una toma y daca entre los incrementos salariales, la mejora de las condiciones de trabajo, el aumento del capital productivo y la transferencia de ingresos de los sectores más fuertes a los sectores más débiles de la economía. Una política de desarrollo tendrá pocas posibilidades de éxito si no se funda en el consenso de todos cuanto han de aplicarla. En tales circunstancias, la negociación colectiva, puede desempeñar una función central de la política de desarrollo, pues su objeto es precisamente hacer posible la transacción. Por consiguiente, para que la negociación colectiva pueda surtir plenamente efecto, es preciso desarrollar las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores,



Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL

Proyecto de Ley No. 120.



CÁMARA DE REPRESENTANTES  
SECRETARIA GENERAL

El día Octubre 28 de 1993 se presentó  
en este Despacho, el Proyecto de Ley No. 120 de 1993.  
con su correspondiente exposición de motivos: por el J.P.

~~Des Jimmy Pedraza - Álvaro Bauditti~~  
~~Maxio Rincón - Ricardo Segoría~~



