REPUBLICA DE COLOMBIA

# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CAMARA

(Artículo 36, Ley 5a. de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XVII - Nº 498 Bogotá, D. C., viernes 1º de agosto de 2008 EDICION DE 24 PAGINAS

DIRECTORES: EMILIO RAMON OTERO DAJUD
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO
www.secretariasenado.gov.co

JESUS ALFONSO RODRIGUEZ CAMARGO
SECRETARIO GENERAL DE LA CAMARA
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PUBLICO

# SENADO DE LA REPUBLICA

## PROYECTOS DE LEY

### PROYECTO DE LEY NUMERO 76 DE 2008 SENADO

*por medio de la cual se desarrolla el artículo 53 de la Constitución Política, se expide el Estatuto del Trabajo y se dictan otras disposiciones.*

El Congreso de Colombia

DECRETA

TITULO I

PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 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 estos dependientes o independientes, en orden a garantizar un orden económico y social justo.

Artículo 2°. *Ambito de aplicación*. Este Estatuto regula todas las relaciones de trabajo ejecutadas en el territorio de la República de Colombia, incluyendo aquellas que se desarrollen en zonas francas, maquilas y embajadas acreditadas por Colombia. Así mismo, se aplica a todas aquellas relaciones de trabajo en virtud de las cuales nacionales colombianos, contratados en Colombia, presten servicios en el extranjero, aplicando el principio de favorabilidad. Así mismo, se aplicará a los empleados de carrera, en cuanto no se oponga a las normas especiales que los regulan. Se exceptúan de su aplicación las relaciones del Estado con los servidores públicos elegidos popularmente y las de los agentes políticos sometidos al régimen de libre nombramiento y remoción.

Todas las controversias de carácter laboral que se presenten dentro del territorio de la República, serán resueltas por la jurisdicción laboral colombiana sin excepción, con base en los principios, derechos y reglas contenidas en este Estatuto y demás normas laborales.

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

Artículo 4°. *Prevalencia de los derechos y principios constitucionales*. En la aplicación e interpretación de las normas contenidas en este Estatuto, prevalecerán los derechos y principios constitucionales, en particular la cláusula del Estado Social de Derecho, la democracia participativa y pluralista, el respeto por la dignidad humana, el trabajo, la solidaridad, la igualdad, la prevalencia del interés general, la soberanía popular y la supremacía de la Constitución.

Artículo 5°. *Prevalencia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT.* Esta ley se aplicará e interpretará de manera que el Estado colombiano cumpla con la obligación que le corresponde como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe, los principios relativos a los derechos fundamentales en el trabajo, es decir:

a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y de huelga;

b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y

d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Asimismo, en la aplicación e interpretación de este Estatuto prevalecerán los convenios, resoluciones y recomendaciones de la OIT.

Artículo 6°. *Prevalencia de los principios de este Estatuto*. En la aplicación e interpretación de las normas contenidas en esta ley y de las demás normas laborales, primarán los principios contenidos en este Título, los cuales no podrán ser desatendidos en beneficio de otra norma de rango legal.

Artículo 7°. *Igualdad de los trabajadores*. Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tendrán las mismas protecciones, garantías y oportunidades, sin ninguna distinción ni discriminación por razones de sexo, raza, edad, origen nacional o familiar, condición social, lengua, religión, opinión política o filosófica.

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

El Estado promoverá políticas eficaces destinadas a la generación de empleo, para aquellas personas con necesidades sociales especiales, en particular las mujeres, los trabajadores jóvenes, las personas en condiciones de discapacidad, los trabajadores que sean adultos mayores, los desempleados durante un largo período, los trabajadores afectados por reestructuraciones y las personas en situación de desplazamiento.

Artículo 8°. *Derecho al trabajo.* Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, en la forma prevista en la Constitución Política, en este Estatuto y en las leyes. El trabajo es igualmente una obligación social.

Artículo 9°. *Principio protector*. El trabajo goza en todas sus modalidades de la especial protección de Estado, en la forma prevista en la Constitución Política, en este Estatuto y en las leyes sociales. 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.

Artículo 10. *Mínimo de derechos y garantías*. Los derechos consagrados en este Estatuto y en las demás leyes laborales constituyen el mínimo de beneficios a favor del trabajador. En consecuencia, son nulos de pleno derecho, los acuerdos y las cláusulas que de cualquier forma desconozcan ese mínimo. En cualquier caso, cuando la adopción de una ley implique un retroceso de los derechos y garantías reconocidos a los trabajadores, el legislador deberá salvaguardar el principio de progresividad de las normas sociales de manera que ninguna norma resulte regresiva frente a las que se encuentran vigentes.

Artículo 11. *Carácter de la remuneración*. Toda prestación personal de servicios tendrá como contraprestación una remuneración mínima vital, adecuada para atender 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.

Artículo 12. *Estabilidad en el empleo.* Toda relación de trabajo tiene vocación de permanencia cualquiera que sea la vinculación, y sólo podrá ser terminada por el empleador cuando haya causa justificada debidamente comprobada, por cumplimiento del término fijado por escrito, por la terminación de la obra o labor contratada o por el cumplimiento del trabajo ocasional, accidental o transitorio encomendado, de conformidad con el presente estatuto.

Artículo 13. *Carácter de orden público e irrenunciabilidad.* Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

Artículo 14. *Transacción y conciliación.* Son válidas la transacción y la conciliación en asuntos de trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

Artículo 15 *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 conjunto, sin escindir su contenido.

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

Si el conflicto recae en la apreciación de una prueba en un caso concreto, los jueces, los árbitros o encargados de resolverla decidirán en el sentido más favorable al trabajador, sin perjuicio de su apreciación en conjunto, de acuerdo con las reglas de la sana crítica.

Artículo 16. *Normas de aplicación supletoria*. Cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplicarán las que regulen casos o materias semejantes, los principios que se deriven de este estatuto, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, las resoluciones, los convenios y las recomendaciones adoptadas por las Conferencias Generales de la Organización Internacional del Trabajo, los principios de derecho común que no sean contrarios a los del derecho del trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad.

Artículo 17. *Prevalencia del derecho sustancial*. En la solución de los conflictos de trabajo prevalecerá el derecho sustancial, de manera que el objeto de cualquier trámite o procedimiento sea lograr la efectividad de los derechos consagrados por la ley sustancial.

Artículo 18. *Efecto de la ley laboral*. La ley laboral, por ser de orden público, tiene efecto general inmediato, por lo cual también se aplica a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que empieza a regir, pero no produce efecto retroactivo, mas sí retrospectivo.

Artículo 19. *Convenios de la OIT.* El Gobierno Nacional, dentro del año siguiente a la promulgación de la presente ley, presentará ante el Congreso de la República los proyectos de ley necesarios para la aprobación de los convenios internacionales del trabajo adoptados por la Organización Internacional del Trabajo que no han sido aprobados por el Estado colombiano. Lo anterior sin perjuicio de los términos previstos en la Constitución de la OIT para la ratificación de sus convenios.

Artículo 20. *Primacía de la realidad.* La realidad prevalecerá sobre cualquier ritualidad, forma o acuerdo que tienda a desconocer o a transformar en un fenómeno jurídico distinto a la relación contractual laboral.

Artículo 21. *Garantía a la Seguridad Social*. El Estado y los empleadores garantizarán a todos los colombianos y a los trabajadores, respectivamente, el acceso a los beneficios de la seguridad social integral y a la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables para llevar una vida digna y desarrollar libremente su personalidad.

Artículo 22. *Educación*. Todos los trabajadores tienen derecho a la capacitación y al adiestramiento técnico y profesional. Es deber del Estado ofrecer los programas de formación respectivos y de los empleadores brindar todas las garantías para que los trabajadores puedan acceder a ellos y adelantarlos adecuadamente.

Artículo 23. *Equidad de género en el trabajo*. El Estado velará por el acceso equitativo de la mujer a las oportunidades de empleo y sancionará cualquier conducta discriminatoria y de acoso que atente contra su permanencia en el mismo.

Artículo 24. *Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.* Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato, el gobierno nacional y los empresarios deberán adoptar todas las medidas para el desarrollo y promoción de servicios comunitarios, públicos o privados de asistencia a la infancia y asistencia familiar en beneficio de los trabajadores con responsabilidades familiares.

Artículo 25. *Garantías a la libertad, la dignidad y derechos de los trabajadores*. Ninguna norma, actuación oficial o del empleador, contractual o convencional, podrá menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Artículo 26. *Desigualdad sustancial y protección del trabajador*. La desigualdad sustancial en la relación de trabajo, comportará la protección especial del trabajador tanto en lo sustantivo como dentro del proceso laboral adelantado para dirimir cualquier tipo de controversia.

Artículo 27. *Derecho a la protesta*. Los trabajadores pueden reunirse y manifestarse pública y pacíficamente. El Estado garantizará y protegerá el ejercicio de este derecho.

Artículo 28. *Derecho de asociación*. Todos los trabajadores pueden formar sindicatos o asociaciones, sin la intervención del Estado, 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.

Artículo 29. Libertad sindical. El Gobierno Nacional adoptará todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores el libre ejercicio del derecho de asociación sindical. Los derechos de negociación colectiva y huelga son consustanciales al derecho de asociación sindical, y en consecuencia, su ejercicio deberá ser garantizado por el Estado en los términos de este Estatuto.

Artículo 30. *Derecho de negociación y contratación colectiva*. Las organizaciones de trabajadores tienen derecho a negociar con los empleadores los contratos y convenciones colectivas, así como a exigir su cumplimiento. Constituye un deber del Estado en todas sus ramas y organismos, la promoción de la negociación y de los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Las normas previstas con el objeto de fomentar la negociación colectiva no podrán ser aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva.

Artículo 31. *Derecho de huelga.* Se garantizará el derecho de huelga, el cual sólo podrá ser restringido a grupos de trabajadores en las empresas de 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.

Artículo 32. *Autonomía sindical*. Las organizaciones y asociaciones sindicales de trabajadores tienen derecho a redactar sus Estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción. Su estructura y funcionamiento se regirán por principios democráticos.

Artículo 33. *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.

Artículo 34. *Representación de los trabajadores en las empresas*. La representación institucional de las organizaciones de trabajadores en los organismos de dirección de las empresas es un derecho colectivo.

Artículo 35. *Participación Política*. Se garantiza el derecho a manifestarse, elegir, ser elegido y 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.

Artículo 36. *Garantías al descanso*. El Estado y los empleadores garantizarán el carácter creativo, recreativo y cultural de los descansos.

Artículo 37. *Estímulo al conocimiento y la experimentación*. Todos los empleadores respetarán la propiedad del trabajador sobre el desarrollo de su conocimiento y facilitarán la experimentación, creando incentivos especiales para el fomento de la ciencia y la tecnología, en procura de mejorar la calidad del trabajo, la productividad y el bienestar de los trabajadores.

Artículo 38. *Derechos adquiridos.* La ley, los contratos, los acuerdos y los convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos adquiridos normativos y patrimoniales de los trabajadores. El tránsito de legislación respetará, en todo caso, las expectativas legítimas de los trabajadores.

Artículo 39. *Pago oportuno y reajuste periódico de las pensiones*. El Estado garantizará el pago oportuno y el reajuste periódico de las pensiones. Es obligación del empleador garantizar estos reajustes cuando la pensión esté a su cargo.

TITULO II.

RELACION INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPITULO I

**Vinculación laboral**

SECCIÓN I

*Capacidad para contratar*

Artículo 40. *Capacidad.* Podrán celebrar contrato de trabajo quienes tengan cumplidos diecisiete (17) años de edad. Los niños y adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años necesitan para trabajar, autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de estos, del defensor de familia.

Prohíbase el trabajo de los menores de quince (15) años de edad y es obligación de sus padres y del Estado garantizar que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el defensor de familia, los niños menores de quince (15) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el Código Sustantivo del Trabajo, para desempeñar actividades de tipo artístico, cultural, deportivo y recreativo. En ningún caso, estas actividades podrán exceder de catorce (14) horas semanales.

SECCION II

*Contrato de trabajo*

Artículo 41. *Relación de trabajo*. Es la prestación de los servicios personales del trabajador a favor de un empleador.

Artículo 42. *Presunción*. Se presume que toda actividad humana libre, material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, natural o jurídica, o en forma independiente, cualquiera que sea su finalidad, está regida por un contrato de trabajo y corresponde al empleador desvirtuarla.

Artículo 43. *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, los convenios de la Organización Internacional del trabajo, 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.

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

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

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

c) Un salario como retribución del servicio.

Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen, en aplicación del principio mínimo fundamental de la primacía de la realidad. Sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.

Artículo 44. *Duración.* El contrato de trabajo se presume celebrado por término indefinido. Excepcionalmente podrá celebrarse contrato por término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Artículo 45. *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, para trabajos ocasionales, accidentales o transitorios.

Artículo 46. *Contrato verbal*. En el contrato de trabajo verbal, el trabajador y el empleador acordarán por lo menos lo siguiente:

a) La labor a desarrollar

b) El sitio de su realización;

c) La cuantía de la remuneración; y,

d) Periodos y lugar de pago.

Artículo 47. *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 y otro para el Ministerio de la protección Social. Dicho contrato está exento de impuestos.

El contrato deberá 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 de 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 en todo caso no podrá ser superior al treinta por ciento (30%) del que reciba en dinero;

g) La duración y fecha de celebración del contrato;

h) Firmas de las partes.

Artículo 48. *De las cláusulas ineficaces*. No producirán efecto alguno las estipulaciones o condiciones que en los contratos de trabajo desmejoren la situación del trabajador en relación con lo establecido en este Estatuto y en las demás normas laborales, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, las convenciones colectivas de trabajo, los laudos arbitrales, el reglamento de trabajo, la costumbre, así como las cláusulas que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto. No obstante, a pesar de la ineficacia de estas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios, prestaciones, indemnizaciones y demás derechos por el tiempo que haya durado el servicio, y hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.

Artículo 49. *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, y eventos de fuerza mayor o caso fortuito;

b) Para desarrollar actividades 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 será renovable por otro periodo igual, si subsisten las causas que le dieron origen. Tras la primera y única renovación del contrato, este se convertirá, por ministerio de la ley, en contrato de trabajo a término indefinido.

Este tipo de contrato constará siempre por escrito y en él se indicarán, entre otras cláusulas, las razones que le dan origen y el término de la duración.

Artículo 50. *Libro de registro.* Todo empleador está obligado a tener un libro, registrado ante el Ministerio de la Protección Social, en el que consten todas las circunstancias de tiempo, modo y lugar sobre la ejecución de las relaciones de trabajo y especialmente la fecha de ingreso y retiro, clase de contrato, variaciones, turnos, jornadas de trabajo, trabajo nocturno, trabajo extra y en dominicales y festivos, pagos por todo concepto, descuentos, oficios desempeñados, afiliaciones al sistema de seguridad, permisos sindicales, suspensiones del contrato, afiliación sindical, aplicación de beneficios extralegales, notificaciones sobre designación como directivo sindical o de la comisión de reclamos, sanciones y salarios. Este libro no estará sometido a reserva alguna.

Artículo 51. *Contratistas independientes*. Son contratistas independientes y por tanto, verdaderos empleadores 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 costumbre 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 del trabajo o dueño de la obra, exigirá del contratista la póliza de cumplimiento que cubra la totalidad de los salarios, prestaciones e indemnizaciones del personal contratado, los cuales serán exigibles por los trabajadores en caso de incumplimiento en su pago.

Artículo 52. *Contratación directa*. El empleador contratará directamente a los trabajadores que requiera para la realización de las 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 caso fortuito o para labores ocasionales, transitorias o emergentes.

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

Queda prohibido al empleador convenir con contratistas independientes, empresas asociativas de trabajo, cooperativas de trabajo asociado, empresas de servicios temporales y bolsas privadas de empleo, la realización de las labores habituales de la empresa, de manera que queda prohibida la intermediación laboral en cualquiera de sus formas.

SECCION III

*Protección laboral a la maternidad y la familia*

Artículo 53. *Protección a la mujer*. La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en este estatuto, y no podrá ser objeto de discriminación en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo. Se exceptúan las normas dictadas específicamente y que establecen una diferenciación para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.

Artículo 54. *Prohibición de exámenes*. En ningún caso el empleador exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio para diagnosticar un embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con el mismo fin.

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

Artículo 55. *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 un sitio de trabajo donde no sea afectada su salud ni la de su hijo. De todas maneras, no le podrá ser disminuido su salario o desmejoradas sus condiciones de trabajo por ese motivo.

Artículo 56. *Reintegro*. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

No surte ningún efecto el despido de la trabajadora en estado de embarazo, en licencia de maternidad o en periodo de lactancia. El estado de embarazo se considera hecho notorio a partir del tercer mes de gestación y desde entonces se presume que el empleador tiene conocimiento del estado de gravidez.

La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia, incumbirá al empleador.

Artículo 57. *Licencia*. La trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de maternidad de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar de la licencia. Cuando el salario sea variable se promediará el devengado en los últimos tres (3) 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.

El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración del período de licencia obligatoria después del parto.

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

El padre tendrá derecho a una (1) semana de licencia remunerada por el nacimiento de su hijo, previa la presentación del certificado mencionado en este artículo.

Artículo 58. *Parto prematuro no viable o aborto*. La trabajadora que sufra un aborto o un parto prematuro no viable tiene derecho a una licencia de cuatro (4) semanas remuneradas con el salario devengado al momento de iniciar la licencia.

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

Artículo 59. *Descanso remunerado por lactancia.* El empleador está obligado a conceder a la trabajadora dos (2) descansos de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, o una reducción diaria del tiempo de trabajo de una (1) hora, a elección de la madre trabajadora, para la lactancia de su hijo, dentro de sus primeros seis (6) meses de vida. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

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

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

SECCION IV

*Regulaciones especiales para ciertos trabajadores y trabajadoras*

Artículo 60. *Trabajo de niños y adolescentes*.

1. Se prohíbe el trabajo de los niños y niñas que no hayan cumplido quince (15) años de edad. La infracción de esta norma acarreará las sanciones legales a que haya lugar, pero en ningún caso el niño perderá su derecho a las remuneraciones y prestaciones que por el trabajo realizado corresponderían a un mayor de diecisiete (17) años.

2. Se prohíbe el trabajo de niños, niñas y adolescentes menores de diecisiete (17) años de edad, en minas, canteras, talleres de fundición, en labores que acareen riesgos para la vida o para la salud, y en jornadas superiores a las legales, o en actividades que impidan o retarden su desarrollo físico y mental, o que puedan perjudicar su formación intelectual y moral. En consecuencia, bajo ningún supuesto, el inspector de trabajo o alguna de las autoridades señaladas en el artículo 35 de la Ley 1098 de 2006 podrá conceder autorización para que un niño, niña o adolescente menor de diecisiete (17) años de edad, se desempeñe en alguna de las actividades previstas en este numeral.

3. Ningún niño, niña o adolescente, en los casos en los que excepcionalmente están habilitados para trabajar, 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 centros de salud públicos.

4. Los niños, niñas y adolescentes trabajadores serán sometidos periódicamente a examen médico. Cuando la labor realizada menoscabe la salud del niño, niña o adolescente o dificulte su desarrollo normal, este no podrá continuar desempeñando dicha labor, y el empleador, además de los gastos de recuperación, deberá facilitarle un trabajo adecuado.

5. No se podrá estipular la remuneración de los niños, niñas y adolescentes por unidad de obra, a destajo o por piezas.

6. Los niños, niñas y adolescentes que laboren disfrutarán de vacaciones anuales de manera que coincidan con las vacaciones escolares.

7. Los empleadores que contraten niños, niñas o adolescentes estarán obligados a concederles las facilidades para que puedan cumplir sus programas escolares en establecimientos educativos.

Artículo 61. *Trabajo sin autorización*. Si se estableciere una relación de trabajo con un niño, niña o adolescente sin sujeción a lo establecido en este Estatuto, el empleador responderá por el cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario administrativo del trabajo deberá, 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 legales mensuales vigentes.

Artículo 62. *Contrato de aprendizaje*.

1. Es aquel por el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un empleador a cambio de que este le proporcione formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado. La relación entre el empleador y el aprendiz será laboral para todos los efectos, y este tendrá todos los derechos, beneficios y deberes correspondientes al cargo que desempeñe.

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. El contrato de aprendizaje no podrá exceder de tres (3) años de enseñanza y trabajo, alternados en periodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio.

En caso de no ser extendido por escrito el contrato de aprendizaje, los servicios se entenderán regulados por las normas del contrato de trabajo, así como cuando el término de duración sea superior a tres (3) años, en el lapso que exceda este periodo.

3. Se considerarán aprendices los trabajadores 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 adolescentes como aprendices, la relación de trabajo se mantendrá por el tiempo del aprendizaje salvo que las partes decidan continuarla, caso en el cual 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, y en todo caso aquella no podrá superar las cuarenta (40) horas semanales.

6. Cualquier entidad que imparta cursos de formación sistemática de un oficio, debe garantizar la finalización de los estudios correspondientes, aun cuando el contrato de trabajo se dé por terminado.

Cumplido el término del aprendizaje, el empleador deberá preferir al trabajador aprendiz, en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que se presenten relacionadas con la profesión o el oficio que hubiere aprendido.

Artículo 63. *Trabajadores a domicilio*. Toda persona que ejecuta regularmente un trabajo remunerado en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador, sola o con la ayuda de miembros de su familia, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones y bajo la dependencia de uno o varios empleadores, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, se denomina trabajador a domicilio y estará amparado por las siguientes disposiciones:

1. A los trabajadores a domicilio, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las reglas de este Estatuto sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno.

2. 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 preste sus servicios en el local del empleador.

3. En los casos en los 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.

4. Cuando una persona con regularidad o de manera habitual, vende a otra materiales a fin de que esta los elabore o confeccione en su domicilio, para luego adquirirlos por una cantidad determinada, se considera empleador y la otra, trabajador a domicilio.

5. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

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 de la Protección Social.

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.

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.

Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.

El Estado promoverá el derecho de los trabajadores a domicilio de constituir o a afiliarse a organizaciones sindicales, a contar con protección contra la discriminación en el empleo y en la ocupación, a tener acceso al sistema de seguridad social y a obtener protección en la maternidad.

Artículo 64. *Madres comunitarias y jardineras.* Las personas que presten servicio para el cuidado de niños y niñas, con el patrocinio, vigilancia, control o coadyuvancia del Estado o de cualquiera de sus entidades en la que delegue esta función, en cualquiera de sus órdenes, quedan amparadas por este Estatuto y en consecuencia se les reconocerán todos los beneficios en él consagrados.

Artículo 65. *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 este administra será considerado como trabajador de la empresa.

3. Los trabajadores domésticos que habiten la casa donde prestan sus servicios no estarán sujetos a horarios. Su horario será determinado por la naturaleza de su labor y deberán tener un descanso absoluto mínimo continuo de catorce (14) 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 a la semana.

5. Los trabajadores domésticos tendrán derecho a una prima de navidad, pagadera en la primera quincena del mes de diciembre de cada año, equivalente a quince (15) días de salario mensual por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracción inferior a un año.

6. Toda enfermedad contagiosa de alguna de las personas que habitan en la casa da derecho al trabajador 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, los trabajadores domésticos tendrán derecho a una indemnización que será pagada de conformidad con lo previsto en el artículo 109 de este estatuto.

8. Es obligación del empleador afiliar a los trabajadores domésticos al sistema de seguridad social.

Artículo 66. *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 cesiones, 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 inferior al 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 de 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 de 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, club 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 este. 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 competencia 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.

Artículo 67. *Trabajadores rurales*. 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.

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, aun cuando haya despido por causa justificada.

Los miembros de una familia que trabajen en una misma explotación rural tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en el mismo periodo.

La duración del trabajo ordinario para los trabajadores rurales no excederá de ocho (8) horas por día ni de cuarenta (40) por semana.

Artículo 68. *Trabajadores del transporte*. El contrato de los trabajadores del transporte público de pasajeros, de carga o mixto, se regirá por lo dispuesto en el artículo 36 de la Ley 336 de 1996. Su jornada de trabajo será la establecida en este Estatuto.

El salario de los trabajadores del transporte 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.

El trabajador no podrá ser obligado a operar el vehículo si 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 del transporte, de acuerdo a las normas de tránsito.

Artículo 69. *Trabajadores en condiciones de discapacidad.* Las personas en condiciones de discapacidad tienen derecho a obtener un trabajo que les asegure una vida digna. Los empleadores están obligados a contratarlos en una proporción equivalente al uno por ciento (1%) de los trabajadores que tenga a su servicio.

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

Artículo 70. *Trabajadores de la construcción.* Se entiende por trabajadores de la construcción los que se dediquen a la construcción, excavación, transformaciones estructurales, renovación, reparación, ampliación, mantenimiento y demolición de todo tipo de edificios y estructuras, de carácter público o privado, de manera ocasional o permanente, por su cuenta o la de un tercero.

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 en que sean parte los trabajadores de la construcción.

Artículo 71. *Contrato con agentes colocadores de pólizas y títulos de capitalización*. Existe contrato de trabajo con los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización que tengan carácter general o local, cuando dichos trabajadores se dediquen personalmente a esta labor en una compañía de seguros, bajo la dependencia de esta, siempre que no constituyan por sí mismos una empresa comercial.

Artículo 72. *Contrato con representantes, agentes viajeros y agentes vendedores*. Hay contrato de trabajo con los representantes, agentes vendedores y agentes viajeros, cuando al servicio de personas determinadas, bajo su continuada dependencia y mediante remuneración, se dediquen personalmente al ejercicio de su profesión y no constituyan por sí mismos una empresa comercial. Esos trabajadores deben proveerse de una licencia para ejercer su profesión, que expedirá el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo.

Artículo 73. *Trabajadores del arte y la cultura.* 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 y en particular por lo dispuesto en este artículo.

El contrato de trabajo de los artistas deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.

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 la obra permanezca en cartel. A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido.

El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales. En todo caso, será salario todo lo que perciba el artista como reconocimiento de su actividad artística.

La jornada de trabajo del artista comprenderá la prestación efectiva de su actividad artística ante el público y el tiempo que esté bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo o de grabación de actuaciones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en este Estatuto.

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.

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.

Artículo 74. *Periodistas y comunicadores sociales*. Para todos los efectos legales, los periodistas y comunicadores sociales serán considerados trabajadores de alto riesgo.

La jornada de trabajo de los periodistas y comunicadores sociales comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en este Estatuto.

Cuando el periodista o comunicador social, por la índole de sus labores, no disfrute de su descanso dominical, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.

El empleador deberá proveer a los periodistas y comunicadores sociales que laboren en medios de comunicación masiva de todo lo necesario para desempeñar sus funciones en condiciones de seguridad.

Artículo 75. *Profesores de establecimientos educativos particulares*. El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar. Las vacaciones remuneradas de estos docentes coincidirán con las vacaciones escolares, y excluyen las vacaciones legales, en cuanto aquellas excedan de quince (15) días.

Artículo 76. *Trabajadores del sector informal de la economía*. Toda persona que labore sin subordinación, individual o familiarmente, propietario tenedor o poseedor de los bienes cuya explotación genera su subsistencia, en actividades que estén al margen del régimen laboral, tributario y comercial, y sólo durante permanencia de ella, es trabajador informal. Las autoridades administrativas y de policía brindarán protección especial a los trabajadores informales para el normal desarrollo de sus labores.

CAPITULO II

**Ejecución del contrato de trabajo**

Artículo 77. *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 sólo a lo que convengan en forma expresa, al celebrar el respectivo contrato, sino a todo aquello que se desprenda de dicha relación jurídica.

Artículo 78. *Periodo de prueba*. Podrá convenirse un periodo de prueba que en ningún caso excederá de dos (2) meses y que deberá constar por escrito. Dentro de este lapso las partes podrán dar por terminado el contrato de trabajo.

Parágrafo. El tiempo máximo de duración del periodo de prueba previsto en este artículo, cobijará a todos los servidores.

Artículo 79. *Coexistencia de contratos*. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que haya pactado la exclusividad de servicios a favor de uno solo.

Artículo 80. *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.

SECCION I

*Obligaciones y prohibiciones de las partes*

Artículo 81. *Obligaciones a cargo del empleador*. Son obligaciones 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 en el trabajo y medicina laboral.

3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en casos de accidente o de enfermedad del trabajador.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares 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; en caso de grave 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 avise con anterioridad no inferior a seis (6) horas, salvo que se trate de calamidad doméstica.

7. Llevar el correspondiente libro de registro de las 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.

Artículo 82. *Obligaciones especiales del trabajador.* Son obligaciones del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor.

2. No comunicar con terceros, secretos profesionales, técnicos o administrativos, cuya divulgación pueda 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 casos de siniestro o de 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.

Artículo 83. *Prohibiciones a los empleadores*. Se prohíbe a los empleadores:

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

a) Descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y cotizaciones al sistema de seguridad social.

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 los que la ley los autoriza.

c) Descuentos y retenciones de cuotas para el pago de créditos de vivienda.

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

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

4. Limitar, impedir o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación, negociación colectiva o huelga.

5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles 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 servicio.

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

8. Realizar cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, en los términos de la Ley 1010 de 2006, en contra de un trabajador.

Artículo 84. *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 empleador.

2. Portar o conservar armas de cualquier clase en el sitio del 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 deben abandonar el lugar del trabajo.

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

6. Realizar cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, en los términos de la Ley 1010 de 2006, en contra de un compañero de trabajo.

SECCION II

*Reglamento interno de trabajo*

Artículo 85. *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.

Artículo 86. *Obligación de adoptarlo*. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente.

Artículo 87. *Elaboración*. El empleador elaborará un reglamento interno de trabajo, 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 la Protección Social, previo traslado al sindicato respectivo para que presente sus objeciones en un lapso de diez (10) días hábiles.

En caso de existir objeciones por parte del sindicato, el proyecto de reglamento interno deberá ser discutido entre la organización sindical y el empleador, con el fin de incorporar al texto definitivo las normas que aquella estime convenientes.

Artículo 88. *Efecto jurídico*. El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

Artículo 89. *Contenido*. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

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

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

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

4. Condiciones de orden, higiene y seguridad en que se debe laborar.

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

6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional; vacaciones remuneradas; permisos, asistencia al entierro de compañeros de trabajo, y grave calamidad doméstica.

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

8. Mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo

9. Salario mínimo legal o convencional.

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

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

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

13. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.

14. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de diecisiete (17) años.

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

16. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.

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

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

19. Publicación y vigencia del reglamento.

Artículo 90. *Cláusulas ineficaces*. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

SECCION III

*Régimen disciplinario*

Artículo 91. *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 sea el caso.

2. Garantizar el derecho de defensa y el principio de legalidad del proceso y de las medidas disciplinarias.

Artículo 92. *Legalidad*. Los trabajadores sólo podrán ser sancionados, por el incumplimiento a las obligaciones contempladas 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 adoptadas.

**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 establecer la verdad, a poner en conocimiento del trabajador acusado, por escrito, los cargos que se formulan en su contra, 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 en los comités paritarios.

**2. Término para verificar los hechos.** Los trámites a los que se refiere el numeral inmediatamente 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) representantes de la organización sindical a la que se encuentre afiliado o, en su defecto, por dos (2) compañeros de trabajo.

**4. Pruebas.** Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, al vencimiento del término de descargos, se practicarán las pruebas solicitadas por el 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.

**6. Sanciones Disciplinarias**. Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.

SECCION IV

*Promoción en el trabajo*

Artículo 93. *Promoción y formación profesional y ocupacional en el trabajo.* El trabajador tendrá derecho:

1. Al disfrute de los permisos necesarios para asistir a clases y exámenes, así como a una preferencia para elegir turno de trabajo, si tal es el régimen implementado 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 y ocupacional.

Artículo 94. *Desempeño en trabajo de superior o inferior categoría*. El trabajador que realice labores de una categoría superior a la que tuviere reconocida durante más de dos (2) meses, podrá reclamar al empleador la promoción laboral y salarial correspondiente de forma inmediata.

Contra la negativa del empleador, el trabajador podrá 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 salarial y prestacional entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Esta disposición se aplicará igualmente para los casos de encargo.

Artículo 95. *Ascensos*. Los ascensos de categoría laboral se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad y desempeño del trabajador.

Las categorías laborales y los criterios de ascenso en la empresa, se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

SECCION V

*Seguridad industrial e higiene en el trabajo*

Artículo 96. *Protección.* El trabajador tendrá derecho a protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

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

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 conforme a la legislación vigente.

Artículo 97. *Formación en seguridad e higiene*. 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 o con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en la jornada del tiempo invertido en las mismas.

El sindicato, donde existiese, o los trabajadores que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente 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 dirigirán a la autoridad competente; esta apreciará las circunstancias alegadas y mediante resolución fundada requerirá al empleador para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o para que 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.

SECCION VI

*Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*

Artículo 98. *Accidente de trabajo.* Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo, así exista violencia o fuerza mayor en relación con el trabajo para el cual fue contratado.

Igualmente, se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, en cualquier tipo de transporte, dos horas antes y dos horas después de la jornada laboral o cuando el transporte lo suministre el empleador. El gobierno reglamentará los casos fortuitos que se puedan presentar.

Se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la actividad sindical aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical.

Artículo 99. *Enfermedad profesional.* Es enfermedad profesional la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral, el Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como profesionales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad profesional.

Parágrafo 1°. El Gobierno Nacional, oído el concepto del Consejo Nacional de Riesgos Profesionales, determinará en forma periódica las enfermedades que se consideran como profesionales.

Parágrafo 2°. En los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgos ocupacionales, será reconocida como enfermedad profesional.

Las enfermedades endémicas y epidémicas solo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas.

Artículo 100. *Culpa del patrono.* Cuando exista culpa debidamente comprobada del patrono en la ocurrencia del accidente del trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en virtud de las normas relacionadas con los accidentes y las enfermedades.

CAPITULO III

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

SECCION I

*Modificación del contrato de trabajo*

Artículo 101. *Modificación*. El contrato de trabajo puede ser modificado:

a) Por mutuo acuerdo de las partes para mejorar los derechos y prerrogativas a favor del trabajador.

b) Por ascenso, promoción y traslado de común acuerdo.

c) Por la convención colectiva de trabajo.

Las modificaciones a las que se refieren los literales a) y b) deberán ser incorporadas en el contrato de trabajo escrito o en documento separado, el cual hará parte integral del contrato inicial.

SECCION II

*Suspensión del contrato de trabajo*

Artículo 102. *Suspensión del contrato*. El contrato de trabajo se suspende:

1. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por seis (6) meses después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a su empleo, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como este gestione su reincorporación.

2. Por el llamado al trabajador por parte de autoridad competente, para el cumplimiento de obligaciones cívicas impuestas por la ley, y que impliquen la imposibilidad de ejecutar el contrato de trabajo durante ese periodo.

3. Por privación efectiva de la libertad del trabajador hasta por noventa (90) días. Si el trabajador es puesto en libertad, antes del vencimiento de dicho término, el empleador está obligado a reincorporarlo al trabajo de forma inmediata.

4. Por huelga no imputable al empleador.

5. Por el secuestro, la desaparición forzada o la retención por autoridad competente del trabajador. No obstante, en los casos previstos en este numeral, la suspensión del contrato de trabajo interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio, pero no la del empleador de pagar los salarios y las prestaciones sociales. Una vez el trabajador sea puesto en libertad, el empleador está en la obligación de reincorporarlo al trabajo de forma inmediata.

Artículo 103. *Efectos de la suspensión.* Durante el período de la suspensión se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del empleador, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión se pueden descontar por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

SECCION III

*Terminación del contrato de trabajo*

Artículo 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.

Artículo 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 la Protección Social y aviso a los trabajadores con por lo menos un mes de anticipación.

f) Por sentencia judicial ejecutoriada;

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 el incumplimiento contractual del empleador;

i) Por despido del trabajador;

j) Por renuncia del trabajador.

Artículo 106. *Causas justificadas de terminación del contrato de trabajo por parte del empleador.* Son causas justificadas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador:

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

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

3. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben a los trabajadores, de conformidad con este Estatuto.

4. Revelar secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

5. El sistemático incumplimiento, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones legales, contractuales o convencionales.

6. La embriaguez habitual o la toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

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

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

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

10. La privación efectiva de la libertad del trabajador por más de noventa (90) días, salvo que posteriormente sea absuelto, caso en que será reincorporado en el empleo que desempeñaba, y en su defecto a uno de igual o superior jerarquía.

11. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, que no tenga el carácter de profesional, y cuya recuperación no haya sido posible en un término de trescientos (300) días, a partir del momento en que le fue diagnosticada y se inició su tratamiento. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

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

Artículo 107. *Procedimiento disciplinario*. Antes de dar por terminado el contrato de trabajo por las causales establecidas en los numerales 1 a 9 del artículo anterior, el empleador deberá seguir el procedimiento establecido en el Artículo 92 de este Estatuto, mientras que para las restantes deberá dar aviso al trabajador con una anticipación no menor de quince (15) días.

Artículo 108. *Efectos de la terminación del contrato de trabajo por parte del empleador sin causa justificada.* Cuando la terminación del contrato de trabajo por el empleador se efectúe sin causa justificada, u omitiendo los procedimientos disciplinarios legales, contractuales o convencionales, o los requisitos establecidos en la ley, el trabajador tendrá derecho al reintegro en las mismas o mejores condiciones de trabajo y remuneración, y al pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir por el lapso en que estuvo cesante.

Artículo 109. *Indemnización por despido sin causa justificada*. Excepcionalmente, si el reintegro ordenado conforme al artículo anterior no fuere posible por fuerza mayor, caso fortuito o cierre definitivo de la empresa, el trabajador tendrá derecho al pago de las siguientes sumas de dinero por parte del empleador, a título de indemnización:

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

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

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

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio contínuo y menos de diez (10), se le pagarán veinticinco (25) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

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

Esta indemnización se aplicará igualmente cuando el empleador dé lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas, el artículo 111 de este estatuto.

Artículo 110. *Indemnización por falta de pago.* Si a la terminación del contrato el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia. En la misma sanción incurre el empleador cuando no haga practicar al trabajador el examen médico y no le expida el correspondiente certificado de salud.

Parágrafo 1°. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador

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

Artículo 111. *Causas justificadas de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador.* Son causas justificadas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del trabajador:

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

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos, acoso 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 este.

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

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

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

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

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

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

Artículo 112. *Causal invocada para terminar el contrato de trabajo*. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

## CAPITULO IV

## Representación del empleador

### SECCION I

### *De la empresa*

Artículo 113. *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 a 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.

Artículo 114. *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, asociativo, familiar, corporativo, entre otros. Corresponde al juez de trabajo declarar la unidad de empresa ya sea de oficio o a petición de parte.

Artículo 115. *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 las cuales los trabajadores podrán examinar la documentación pertinente y el empleador está obligado a facilitarla.

2. Una vez realizadas las discusiones, el empleador podrá formular la solicitud de autorización para la liquidación definitiva de la empresa, trámite dentro del cual, el sindicato, donde existiere, o los trabajadores individualmente considerados, serán partes interesadas y se les notificará dicha solicitud.

3. La primera medida dentro de este procedimiento por parte del Ministerio de la Protección Social, será levantar 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 intervendrá en defensa de los créditos laborales, evitando que se produzca el cierre de la empresa sin la existencia de las causales invocadas.

5. Las acreencias laborales y las contribuciones parafiscales serán pagadas de forma preferente, antes de iniciarse el proceso forzoso o voluntario de liquidación definitiva de la empresa.

### SECCION II

### *Representantes*

Artículo 116. *Representantes del empleador.* Son representantes del empleador, y como tales lo obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, todas las personas que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquí esencia expresa o tácita del empleador.

Artículo 117. *Sucursales y agencias*. Son sucursales los establecimientos de comercio abiertos 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 inscribirá en el registro mercantil.

A falta de dicho poder, se presumirá que tienen las mismas atribuciones de los administradores de la principal.

Artículo 118. *Responsabilidad solidaria*. Son solidariamente responsables de todas las obligaciones que emanen directa o indirectamente del contrato de trabajo, las sociedades de personas y sus miembros y estos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros mientras permanezca en estado de indivisión.

Artículo 119. *Sustitución patronal.* Se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto este no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

La sola sustitución de empleadores no extingue, suspende ni modifica los contratos ni las relaciones de trabajo existentes.

El antiguo y el nuevo empleador responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquel, pero si el nuevo empleador las satisfaciere, puede repetir contra el antiguo. El nuevo empleador responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.

## CAPITULO V

## Del salario y sus garantías

### SECCION I

### *Definiciones*

Artículo 120. *Salario*. Es salario todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie, sea cualquiera la forma o denominación 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, porcentajes sobre ventas, comisiones o viáticos. Todos estos factores serán tenidos en cuenta para liquidar las pensiones por concepto de invalidez, vejez y muerte.

Artículo 121. *Salario mínimo vital y móvil*. Salario mínimo vital es aquel que percibe el trabajador como contraprestación y será el adecuado para atender 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 del trabajo.

Artículo 122. *Salario en especie*. Es salario en especie la alimentación, habitación o vestuario, entre otras, que el empleador suministra al trabajador

o a su familia como parte de la retribución ordinaria del servicio. Este salario debe estimarse expresamente por escrito en todo contrato de trabajo y nunca podrá exceder del 30% de la remuneración.

Artículo 123. *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 sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.

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

Artículo 124. *Excepciones*. No constituyen salario 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 en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales.

SECCION II

*Garantías de salario*

Artículo 125. *Prohibición de retención, deducción y compensación del salario.* El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden escrita del trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial.

Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o pérdidas o averías de elementos de trabajo; avances o anticipos del salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precio de alojamiento.

Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses.

Artículo 126. *Descuentos permitidos*. Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarías impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.

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

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

Artículo 127. *Irrenunciabilidad y prohibición de ceder el salario*. El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte a título gratuito ni oneroso, pero sí puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina este Estatuto.

Artículo 128. *Embargo de salario*. No es embargable el salario mínimo legal o convencional. El excedente del salario mínimo mensual sólo es embargable en una quinta parte.

Artículo 129. *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 alimenticias que se deban de conformidad con los artículos 411 y concordantes del Código Civil.

Artículo 130. *Prelación de créditos.* Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, la cesantía y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

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

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

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

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

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

Artículo 131. *A trabajo igual, salario igual*. A trabajo igual desempeñado en condiciones 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.

Artículo 132. *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 este, 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, sin detrimento del salario mínimo legal vigente.

Artículo 133. *Salario sin prestación del servicio*. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario, aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.

Artículo 134. *Protección del salario*. Cuando el empleador no pague el salario en la fecha convenida, deberá pagar al trabajador a título de indemnización el equivalente a un día de salario por cada día de retardo en el pago, en el momento en que efectivamente pague la remuneración debida.

SECCION III

*Formas de estipulación*

Artículo 135. *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.

Artículo 136. *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.

SECCION IV

*Periodos de pago*

Artículo 137. *Períodos de pago*. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para salarios 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 período en que se han causado.

SECCION V

*Auxilio de transporte*

Artículo 138. *Auxilio de transporte*. Todos los trabajadores, cuyo salario no exceda de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes recibirán en forma mensual por concepto de auxilio de transporte, cinco (5) días de salario mínimo legal mensual vigente.

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

CAPITULO VI

**Del tiempo de trabajo**

SECCION I

*Definiciones*

Artículo 139. *Jornada ordinaria.* La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

Artículo 140. *Jornada suplementaria.* 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. Queda prohibido el trabajo nocturno y suplementario para los menores de diecisiete (17) años de edad.

Artículo 141. *Jornada máxima*. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta (40) a la semana, salvo en las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, en las cuales el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

La duración máxima legal de la jornada de trabajo de los niños, niñas y adolescentes sujetará a las siguientes reglas:

a) Los niños y niñas menores de quince (15) años sólo podrá trabajar una jornada máxima de tres (3) horas diarias y hasta catorce (14) horas a la semana, en actividades de tipo artístico, cultural, deportivo y recreativo.

b) Los adolescentes mayores de quince (15) años de edad y menores de diecisiete (17), sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

Artículo 142. *Trabajo diurno y nocturno*. Trabajo diurno es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a. m.) y las dieciocho horas (6:00 p. m.).

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

Artículo 143. *Trabajo por turnos.* En aquellas empresas donde la actividad deba desarrollarse de forma ininterrumpida, podrán establecerse turnos en cuyo caso el trabajador no laborará más de ocho (8) horas diarias ni más de cuarenta (40) a la semana.

SECCION II

*Remuneración del trabajo suplementario y nocturno*

Artículo 144. *Tasas y liquidación*. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno. El trabajo extradiurno 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 por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Cada uno de los recargos ante dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

Artículo 145. *Base del recargo nocturno*. Todo recargo o sobrerremuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

SECCION III

*Descansos remunerados*

Artículo 146. *Descanso sabatino y dominical*. El empleador está obligado a dar descanso sabatino y dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de cuarenta y ocho (48) horas.

Artículo 147. *Remuneración*. El empleador debe remunerar el descanso sabatino y dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no 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 tienen derecho a la remuneración del descaso 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 hubiere prestado el servicio por el trabajador.

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

Artículo 148. *Presunción de remuneración*. En todo salario se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio.

Artículo 149. *Excepciones*.

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

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

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

Artículo 150. *Salarios variables*. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para los efectos de la remuneración del descanso sabatino y dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

Artículo 151. *Festivo*.

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

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

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

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 establecido en el inciso anterior.

Artículo 152. *Suspensión del trabajo en otros días de fiesta.* Cuando por motivo de cualquier fiesta no determinada en el artículo anterior el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere laborado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o su compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

SECCION IV

*Remuneración del trabajo sabatino, dominical y festivo*

Artículo 153. *Remuneración*. El trabajo en sábado, domingo y festivos se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

Artículo 154. *Compensatorios excepcionales*. El trabajador que labore excepcionalmente en el día de descanso obligatorio tiene derecho a que se le retribuya en la forma prevista en el artículo anterior.

Artículo 155. *Compensatorios habituales*. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 153 de este estatuto.

Artículo 156. *Formas de descanso compensatorio*. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

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

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

Artículo 157. *Aviso sobre el trabajo sabatino, dominical o festivo*. El empleador avisará al trabajador, con una antelación no inferior a veinticuatro (24) horas, que por razones del servicio no podrá disponer del descanso obligatorio.

CAPITULO VII

**Prestaciones sociales**

SECCION I

*A cargo del sistema de seguridad social*

Artículo 158. *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.

Artículo 159. *Obligación general de los empleadores*. Es obligación de los empleadores afiliar a sus trabajadores a una institución del sistema general de seguridad social. En todo caso, los trabajadores tendrán el 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 afiliar y cotizar.

SECCION II

*A cargo del empleador*

Artículo 160. *Cesantías*. Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año.

Los pagos parciales de cesantías proceden para que el trabajador los invierta en la adquisición de vivienda, financiación de programas de educación formal debidamente reconocidos por el Estado, y mejoras a los inmuebles de su propiedad, de su cónyuge o de sus hijos.

Cuando el auxilio de cesantía se cancele por circunstancias diferentes a la mencionada, el empleador perderá las sumas pagadas, sin que pueda repetir lo pagado.

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 del salario devengado durante los seis (6) meses anteriores al pago o el periodo trabajado en caso de ser inferior.

Artículo 161. *Intereses a las cesantías.* Todo empleador pagará intereses sobre las cesantías, a razón del 12% anual sobre los saldos que a 31 de diciembre de cada año o a la fecha de retiro del trabajador, tenga este a su favor por concepto de cesantías, salvo norma especial más favorable al trabajador.

Los intereses deberán pagarse durante el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaren o en la fecha de retiro del trabajador, cuando se produjese antes del 31 de diciembre del respectivo periodo anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido.

Si el empleador no pagare al trabajador los intereses aquí establecidos, salvo los casos de retención autorizados por este Estatuto o convenidos por las partes, deberá cancelarle a título de indemnización y por una sola vez, un valor adicional igual al de los intereses causados.

Artículo 162. *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.

Artículo 163. *Prendas de dotación*. Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo más alto vigente.

Artículo 164. *Seguro de vida colectivo obligatorio*. Todo empleador debe asegurar a todos sus trabajadores con un seguro de vida colectivo que cubra el riesgo de la muerte, sea cualquiera la causa que la produzca. El monto de este seguro será mínimo de doscientos (200) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Artículo 165. *Vacaciones*. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a veinte (20) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. El reconocimiento será proporcional cuando no se hubiese laborado el año completo. El empleador deberá realizar el pago de las vacaciones a más tardar el día en que el trabajador comenzará a disfrutarlas.

Los profesionales y ayudantes que trabajen en establecimientos públicos y privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, al cuidado de enfermos mentales e infecto contagiosos, los ocupados en la aplicación de rayos X, los que manipulan materiales radioactivos y los que laboren en condiciones anormales de temperatura y de ambiente, tienen derecho a gozar de veinte (20) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados. De la misma garantía gozarán los periodistas y comunicadores sociales que laboren en medios de comunicación masiva.

La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con un mes de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

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

Excepcionalmente se compensarán en dinero las vacaciones. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiese disfrutado las vacaciones, estás se cancelarán en proporción al tiempo servido.

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

SECCION III

*Disposiciones generales sobre el salario y las prestaciones sociales*

Artículo 166. *Irrenunciabilidad*. Los salarios, las prestaciones sociales y cualquier derecho consagrado en este Estatuto, son irrenunciables.

Artículo 167. *Inembargabilidad*. Las prestaciones sociales son inembargables cualquiera que sea su cuantía, excepto cuando se trate de pensiones alimentarias o de créditos con cooperativas legalmente autorizadas, sin exceder en ningún caso del 50% de las prestaciones.

Artículo 168. *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.

Artículo 169. *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.

CAPITULO VIII

**Trabajadores al servicio del Estado**

SECCION I

*Aspectos generales*

Artículo 170. *Contratos de prestación de servicios*. Prohíbase la celebración de contratos administrativos de prestación de servicios para desarrollar actividades propias de la función pública de una entidad del Estado.

En consonancia con este Estatuto, se presume que toda actividad personal, subordinada y remunerada, al servicio del Estado, es de naturaleza laboral, y estará regida por las normas laborales.

La contratación para servicios especiales que no puedan ser desarrollados por empleados de planta de la entidad, se realizará de conformidad con las normas de contratación administrativa.

Artículo 171. *Derechos de asociación, contratación colectiva y huelga*. Los empleados públicos y los trabajadores oficiales tienen derecho a asociarse entre sí o con trabajadores particulares, en sindicatos de cualquier clase o grado, a presentar pliegos de peticiones, a negociarlos, a firmar convenciones colectivas y a ejercer el derecho de huelga, de acuerdo con los convenios de la OIT.

Artículo 172. *Ejecución del contrato*. La relación de trabajo con 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 en las respectivas entidades.

TITULO III

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

CAPITULO I

**Del derecho de asociación**

SECCION I

*De la libertad y autonomía sindical*

Artículo 173. *Libertad sindical*. Todos los trabajadores tienen derecho a constituir sus sindicatos y 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.

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 de 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; y,

d) El derecho a la actividad sindical.

e) El derecho de las organizaciones de trabajadores de tener, disfrutar y conservar una buena imagen y estimación entre los trabajadores de la(s) empresa(s) en las que laboren sus afiliados.

Artículo 174. *Autonomía sindical*. En ningún caso y bajo ninguna circunstancia los sindicatos de trabajadores estarán sometidos a intervención, vigilancia o control por parte del Estado.

Las organizaciones sindicales, en ejercicio de la autonomía sindical tienen derecho a:

a) Redactar sus estatutos y reglamentos, organizar su administración interna y sus actividades y formular su plan de acción;

b) Constituir federaciones y confederaciones, así como afiliarse y retirarse de las mismas;

c) Afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores;

d) No ser suspendidas ni disueltas sino mediante providencia judicial, fundada en el incumplimiento grave de normas legales;

e) Elegir libremente sus directivas y representantes en organizaciones de segundo y tercer grado, y ante organizaciones internacionales;

f) 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;

Artículo 175. *Prohibición a funcionarios directivos.* No pueden formar parte de la Junta Directiva de un sindicato, ni ser designados funcionarios del mismo, los afiliados que representen al empleador frente a sus trabajadores, ni los altos empleados directivos de las empresas. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará ipso facto vacante su cargo sindical.

SECCION II

*De la representación de los trabajadores*

Artículo 176. *Representación oficiosa.* Para todos los efectos individuales, colectivos o procesales, el trabajador que ingresa a un empleo está representado oficiosamente, ante el empleador y ante terceros, por el sindicato que tenga el mayor número de afiliados, hasta tanto el trabajador se afilie a una de las organizaciones sindicales.

Artículo 177. *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 actividad para efectos de tramitación de los conflictos colectivos de intereses.

2. Cuando coexistieren varios sindicatos con afiliados 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).

Artículo 178. *Representación de los trabajadores en las empresas.* El sindicato representativo que funcione en cada empresa tendrá derecho a una representación organizada en los organismos de dirección de la misma.

Además, los sindicatos participarán en la gestión de las empresas, respecto de decisiones sobre:

1. Políticas de personal; y

2. Políticas de empleo.

Artículo 179. *Derecho a la 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, aspectos de salud, seguridad y bienestar.

**3. Mano de obra:** Personal empleado, distribuido según grado, unidad, taller, plantas, divisiones, departamentos, secciones; edad, sexo; 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 y planes de inversión.

**4. Resultados:** Información sobre la eficacia y la productividad, economías logradas gracias a aumentos en la productividad, rentabilidad de las inversiones, ventas, reestructuración, órdenes gubernamentales, convenios sujetos a decisiones de organismos internacionales, de crédito de bancos nacionales o extranjeros, y 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.

SECCION III

*Funciones de los sindicatos*

Artículo 180. *Funciones de los sindicatos*. Son funciones mínimas de los sindicatos:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes, enfermedades profesionales y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.

2. Celebrar convenciones colectivas, 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 o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los empleadores y ante terceros.

4. Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos 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 que no hayan podido resolverse.

5. Promover la educación técnica, sindical y general de sus miembros.

6. Prestar y brindar solidaridad en los términos de sus estatutos.

7. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

8. Promover la acción sindical.

9. Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo.

10. Participar en política.

11. Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas multiactivas de ahorro y crédito, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos.

12. Presentar pliegos de peticiones y negociarlos.

13. Declarar la huelga.

14. Las demás que se señalen en los estatutos.

Artículo 181. *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 y comisiones sindicales que le permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones como directivo o representante sindical durante sus horas de trabajo.

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

SECCION IV

*El sindicato frente a terceros*

Artículo 182. *Personería jurídica automática*. La sola reunión de fundación le otorga personería jurídica al sindicato y bastará la protocolización ante notario del acta de constitución, y en ausencia de este el depósito ante el alcalde municipal, para que el sindicato ejerza los derechos que la Constitución y este Estatuto le conceden. Una copia de la escritura pública de protocolización o del acta de constitución radicada ante la alcaldía municipal, será depositada en el Ministerio de la Protección Social o la oficina que haga sus veces.

En materia sindical, el Ministerio de la Protección Social no tendrá facultades judiciales de ningún tipo.

Artículo 183. *Estatutos*. Los sindicatos llevarán un libro estatutario donde se registren los estatutos y sus modificaciones, al igual que las decisiones de los organismos que definan conflictos intra e intersindicales sobre el procedimiento de aprobación de las reformas o el contenido de alguna de sus cláusulas.

Artículo 184. *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 de trabajo o ante el funcionario competente en el Municipio donde el sindicato tenga su domicilio principal.

Artículo 185. *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.

Artículo 186. *Financiación*. De conformidad con el artículo 103 de la Constitución Política, el Estado contribuirá a la organización, promoción y capacitación de las organizaciones sindicales y a la financiación de las confederaciones de trabajadores.

SECCION V

*Protección al derecho de asociación y sanción de conductas antisindicales*

Artículo 187. *Acción de tutela del derecho de asociación sindical*. El derecho de asociación sindical y aquellos que le son conexos como el derecho de negociación colectiva y huelga, serán protegidos a través de la acción de tutela.

Cualquier trabajador o sindicato que considere vulnerados o amenazados los derechos de libertad sindical, por acción o por omisión del empleador, asociación de empleadores, funcionario público o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, podrá ejercer la acción de tutela.

Artículo 188. *Conductas antisindicales atentatorias contra el derecho de asociación*. Son conductas antisindicales:

a) Fomentar la creación de sindicatos dominados o controlados por un empleador;

b) Sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el propósito de control;

c) Amedrentar, constreñir, entregar dádivas o hacer promesas para que el trabajador se desafilie de un sindicato;

d) Desmejorar las condiciones de trabajo de los directivos fundadores del sindicato, de sus representantes o negociadores;

e) 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) Negar el empleador a cumplir efectivamente sentencias judiciales, laudos arbitrales o actos administrativos que declaren o hagan valer los 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) Despedir a los trabajadores que hubiesen participado en la huelga o paro, sin que exista causa justificada por ese motivo.

k) Despedir trabajadores sindicalizados sin causa justificada, desde el momento de la presentación del pliego de peticiones hasta la solución del conflicto.

l) Impedir al trabajador sindicalizado o directivo sindical el ejercicio de sus funciones como tal.

m) Cuando en el transcurso de seis (6) meses, por presiones del empleador, disminuye el número de sindicalizados, de manera que el sindicato mayoritario pierda su calidad de tal o se afecte el número mínimo para que pueda existir el sindicato.

n) Establecer normas especiales o diferencias salariales entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

ñ) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general.

Artículo 189 *Sanciones*. Toda persona que atente contra el derecho de asociación sindical será sancionada con multas de diez (10) a cien (100) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en forma sucesiva y diaria, mientras persista en sus actos, sin perjuicio de las penas previstas en las normas de carácter penal.

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

Artículo 190. *Investigación y sanción.* Corresponde a la Defensoría del Pueblo adelantar la investigación administrativa tendiente a constatar los hechos que impidan el ejercicio libre del derecho de asociación sindical, sin perjuicio de las investigaciones y sanciones disciplinarias y penales.

Artículo 191. *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 de trabajo.

Artículo 192. *Acción de tutela sobre fuero sindical y suspensión del despido*. Si uno de los miembros de la junta directiva del sindicato, o de las seccionales, comités de empresa, o comisiones de reclamos fuere despedido, sin que la causa hubiere sido calificada por el juez de trabajo, podrá interponerse la acción de tutela como mecanismo transitorio.

En este caso el juez de tutela 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, con el fin de restituirlo provisionalmente a las condiciones anteriores.

Lo previsto en este artículo se aplicará sin perjuicio de la acción de reintegro por violación del fuero sindical.

Artículo 193. *Titularidad del fuero sindical*. La organización sindical es titular del derecho al fuero sindical. Con todo, exclusivamente para efectos procesales habrá litisconsorcio facultativo entre la organización sindical y el trabajador despedido, desmejorado o trasladado. No obstante, para la acción del levantamiento de fuero sindical el litisconsorcio será necesario por la parte pasiva, entre el sindicato y el trabajador aforado.

Artículo 194. *Trabajadores amparados por el fuero sindical*. Están amparados por el fuero sindical todos los representantes sindicales. Para todos los efectos considérase, 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. En este caso 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 de un sindicato 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 (2) de los 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 (2) miembros de los comités seccionales, por el mismo tiempo del mandato y seis (6) meses más.

SECCION VI

*Disolución de los sindicatos*

Artículo 195. *Causales*. Son causales de disolución de los sindicatos:

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

b) Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes;

c) Por fusión o transformación;

d) Por sentencia judicial.

Artículo 196. *Efectos*. En los estatutos del sindicato y/o en la asamblea que decrete la disolución se preverá a qué organización se cederán los derechos y bienes que posea. Si no existiese previsión 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.

SECCION VII

*Federaciones y confederaciones*

Artículo 197. *Funciones*. Las federaciones y confederaciones, sus subdirectivas y comités seccionales, tienen las mismas atribuciones de los sindicatos de primer grado, podrán presentar pliegos de peticiones y declarar la huelga con arreglo a lo dispuesto en el presente estatuto, facultad esta que ejercerán en forma subsidiaria a la de los sindicatos de industria o por rama de actividad económica.

Así mismo, las federaciones y confederaciones 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) Adoptar las medidas y actuaciones que señalen sus estatutos.

Artículo 198. *Representación*. Los sindicatos titulares de las convenciones colectivas podrán transferir a las federaciones o confederaciones las facultades de negociación.

CAPITULO II

**Conflictos colectivos**

SECCION I

*Aspectos generales y trámite*

Artículo 199. *Titulares del conflicto colectivo de trabajo*. Los sindicatos o asociaciones de primero, segundo y tercer grado representativos de los trabajadores, tendrán derecho a presentar pliegos de peticiones, a negociarlos y a firmar convenciones, que regulen sus derechos laborales, condiciones de empleo y garantías sindicales.

Los conflictos colectivos de trabajo a los que se refiere este Capítulo solo se configuran por la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical. Carece de toda validez para promover el conflicto colectivo, la denuncia que de la convención colectiva realice el empleador.

En las empresas en las que exista sindicato quedan prohibidos los pactos colectivos.

Artículo 200. *Unidad convencional*. Dentro de una misma entidad empleadora no podrá existir más de una convención colectiva. Si de hecho coexistieren, las suscritas por los sindicatos minoritarios se considerarán 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.

Artículo 201. *Pliego de peticiones*. Presentado el pliego de peticiones al empleador, este se encuentra 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 considera que no está autorizada para resolver sobre él, deberá trasladarlo al empleador que sí lo esté, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su recibo, comunicando por escrito al sindicato sobre este hecho.

Artículo 202. *Renuencia*. Si el empleador se negase o eludiese las conversaciones, los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga o solicitarán al Ministerio de la Protección Social que imponga multas sucesivas al empleador renuente de cinco (5) a cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes por cada día de mora, con destino al sindicato, hasta tanto se inicien las conversaciones.

Artículo 203. *Facultades*. Para todos los efectos legales los negociadores que representan a los empleadores actúan como mandatarios y por tanto los acuerdos o convenios que llegasen a suscribir tendrán plena validez y no necesitarán refrendación alguna.

Artículo 204. *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 dentro de los cinco (5) días siguientes.

Artículo 205. *Negociación directa.* Las conversaciones tendientes a la solución de un conflicto colectivo se harán mediante el agotamiento de la etapa de negociación directa, cuya duración será de veinte (20) días, prorrogables hasta por veinte (20) días más a solicitud de cualquiera de las partes.

SECCION II

*Negociación por rama de actividad económica*

Artículo 206. *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.

Artículo 207. *Presentación del pliego*. El pliego debe ser presentado al representante legal de la organización 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 Ministerio de la Protección Social.

Artículo 208. *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.

Artículo 209. *Designación de negociadores*. Las comisiones negociadoras en los conflictos colectivos por rama de actividad económica, se conformarán así:

1. Por lo empresarios:

a) Si existiese una organización que represente a las empresas de la respectiva rama de la producción o los servicios, esta designará una comisión negociadora de cinco (5) miembros;

b) Si las empresas cuyos trabajadores han presentado el pliego no se encuentran agremiadas, el Ministerio de la Protección Social 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, la organización u organizaciones sindicales que presentan el pliego designarán una comisión negociadora de cinco (5) miembros.

La designación de las respectivas comisiones negociadoras deberá verificarse dentro de los siete (7) siguientes a la presentación del pliego de peticiones. La etapa de arreglo directo deberá iniciarse a más tardar a los diez (10) días contados desde la presentación del pliego.

Artículo 210. *Normas aplicables*. En todo lo no regulado en la presente sección, se aplicarán las normas de la sección I de este Capítulo.

SECCION III

*Del derecho de huelga*

Artículo 211. *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.

Artículo 212. *Votación*. La huelga será declarada en asamblea que se reunirá de conformidad con los estatutos del sindicato. La asistencia del Ministerio de la Protección Social será optativa del sindicato.

La huelga será declarada mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores.

Para este efecto, si los afiliados al sindicato o sindicatos mayoritarios o los demás trabajadores de la empresa, laboran en más de un municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercerá la votación en la forma prevista en este artículo y, el resultado final de esta lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas.

Artículo 213. *Procedencia*. Los trabajadores podrán declarar la huelga en los siguientes casos:

a) Si notificado el empleador con el pliego de peticiones o la reclamación, no recibiere a los delegados del sindicato en el término establecido en el artículo 200 de este Estatuto o se negase a negociar, o no concurriere a la asamblea convocada por el Ministerio de la Protección Social tratándose de conflictos colectivos por rama de actividad económica, según sea 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 un tribunal de arbitramento, este no se pronunciase en el término previsto en el artículo 230 de este Estatuto;

e) Si durante el conflicto, que se entenderá iniciado desde la presentación del pliego o reclamación hasta la firma de la convención colectiva o el acuerdo, el empleador 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 el empleador retenga o disminuya colectivamente los salarios y las prestaciones sociales a que tuviesen derecho los trabajadores y deje de cumplir con sus obligaciones contractuales, convencionales o legales.

Artículo 214. *Aviso*. Aprobada la huelga por los trabajadores se dará aviso al inspector de trabajo para que se tomen las medidas preventivas. Las labores sólo podrán suspenderse a partir del décimo día siguiente a la notificación.

Artículo 215. *Servicios públicos esenciales*. Se entiende por servicio público esencial aquel que prestan algunos grupos de trabajadores y sin cuya prestación se pondría en peligro la vida, la seguridad o la salubridad de las personas en todo o parte de la comunidad.

Artículo 216. *Protección*. Los trabajadores en huelga gozarán de protección especial por parte de las autoridades civiles y de policía, 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 estos manifiesten su deseo de hacerlo.

Artículo 217. *Huelga improcedente*. La huelga es improcedente:

a) Cuando se haya promovido sin el lleno de los requisitos legales; y,

b) Cuando se haya sometido el conflicto a la decisión de un tribunal de arbitramento, salvo que este no se pronunciare dentro del término fijado en el artículo 230 de este Estatuto.

Artículo 218. *Efectos de la declaración de improcedencia*. Declarada improcedente la huelga producirá los siguientes efectos:

a) La reanudación del trabajo;

b) El Ministerio de la Protección Social podrá imponer multas hasta de ocho (8) salarios mínimos legales mensuales vigentes a los sindicatos que persistan en la huelga, si transcurridos tres (3) días desde la notificación de la improcedencia, no 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.

Artículo 219. *Calificación de la improcedencia*. La calificación de improcedencia de la huelga la hará el juez de trabajo del lugar donde se desarrolle, con la comparecencia del sindicato y con observancia del debido proceso.

La suscripción de la convención colectiva o el acuerdo final, pone fin al conflicto colectivo de trabajo y hará cesar el proceso que se adelante sobre declaratoria de improcedencia de la huelga.

Artículo 220. *Terminación*. La huelga termina o se suspende:

a) Por arreglo directo entre empleador y sindicato;

b) Por decisión de los trabajadores, adoptada en la misma forma que la declaratoria de la huelga, para que el tribunal de arbitramento resuelva el conflicto colectivo;

c) Por sentencia judicial que declare su improcedencia y ordene al tribunal de arbitramento decidir el conflicto;

d) Por acuerdo entre las partes de recurrir a arbitraje voluntario.

Artículo 221. *Efectos de la huelga procedente*. Si el juez del trabajo rechaza la declaratoria de improcedencia de la huelga por encontrarla ajustada a derecho, no se considerarán suspendidos los contratos de trabajo y el empleador deberá pagar los salarios y prestaciones a los trabajadores durante el periodo de huelga.

SECCION IV

*Convención colectiva*

Artículo 222. *Definición*. Entiéndase 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 la 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.

La convención colectiva prevalecerá sobre las disposiciones de la legislación del trabajo, desde que represente en conjunto una situación más favorable para el trabajador y siempre que no sea contraria a los principios y derechos constitucionales. A partir de su depósito la convención colectiva crea derechos individuales que no podrán ser desconocidos ni modificados unilateralmente por el empleador.

Artículo 223. *Depósito*. El depósito de la convención colectiva, se efectuará en el Ministerio de la Protección Social o en la división departamental del trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma

Artículo 224. *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, en las que consten los acuerdos alcanzados en las etapas de la negociación.

Artículo 225. *Vigencia de la convención.* 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 anualmente en el porcentaje pactado en la convención.

Artículo 226. *Prórroga automática*. A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término la organización sindical no hubiere hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

Artículo 227. *Continuidad de derechos*. La convención colectiva de trabajo continuará rigiendo los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores, y se considerará incorporada a todos los contratos individuales de trabajo, aun si el sindicato con el cual se celebró se hubiese disuelto, fusionado o sufrido modificaciones en su configuración jurídica.

Artículo 228. *Extensión de los derechos*. La convención colectiva de trabajo se extiende a todos los trabajadores de la empresa independientemente de la forma de vinculación.

SECCION V

*Arbitramento en los conflictos colectivos*

Artículo 229. *Procedencia*. Habrá lugar al 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 colectivo a un tribunal de arbitramento;

b) Cuando el sindicato y el empleador de común acuerdo, después de finalizada la etapa de arreglo directo, deciden someter el conflicto a un tribunal de arbitramento;

c) Cuando la jurisdicción del trabajo declare la improcedencia de la huelga.

El tribunal de arbitramento conocerá y decidirá del arbitramento a que se refiere este artículo.

Ni el Gobierno Nacional ni los empleadores, cuentan con la facultad de convocar por sí mismos la conformación de un tribunal de arbitramento.

Artículo 230. *Facultades*. El tribunal de arbitramento decidirá sobre las materias que hacen parte del pliego de peticiones, respecto de las cuales no se hubiese producido acuerdo entre las partes.

Artículo 231. *Término*. El tribunal de arbitramento proferirá la decisión correspondiente dentro del término de un (1) mes, contado a partir del reparto del expediente, pero las partes podrán por una sola vez, y a petición del tribunal, ampliar este plazo por un (1) mes más.

Artículo 232. *Designación de árbitros*. Los tribunales de arbitramento estarán conformados por tres (3) miembros, designados a razón de uno por cada una de las partes. El tercero será nombrado por los dos primeros árbitros de común acuerdo. De lo contrario, en caso de no existir acuerdo, el tercer árbitro será elegido por la Defensoría del Pueblo de ternas enviadas por los decanos de las facultades de derecho de las universidades de carácter público, que tengan sede en el domicilio del sindicato que presentó el pliego de peticiones o en el departamento.

TITULO IV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 233. *Incorporación*. Todas las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales que lo adicionen o modifiquen, cuyas materias no hayan sido expresamente reguladas en este Estatuto, continuarán vigentes hasta tanto se integren en un solo articulado con lo aquí dispuesto.

Entre tanto, las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás leyes laborales, deberán ser interpretadas y aplicadas privilegiando los principios, derechos y reglas contenidas en este estatuto. Ninguna norma de este Estatuto podrá ser desconocida en beneficio de otra norma legal.

Artículo 234. *Vigencia*. El presente Estatuto rige tres (3) meses después de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

Artículo Transitorio. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de este Estatuto, el Gobierno Nacional recopilará mediante decreto las normas sustantivas del trabajo vigentes y las integrará a las contenidas en este Estatuto, con su correspondiente numeración. En esta labor el Gobierno Nacional contará con la asesoría y el acompañamiento de una comisión integrada por tres (3) senadores y tres (3) representantes de las Comisiones Séptimas del Congreso.

*Gloria Inés Ramírez Ríos*

Senadora Ponente

**EXPOSICION DE MOTIVOS**

**1. La necesidad de un Estatuto del Trabajo**

Por medio de este Proyecto se desarrollan los principios constitucionales relativos al mundo del trabajo y se cumple lo dispuesto en el Artículo 53 de la Carta, tras quince (16) años de inobservancia del mandato superior que ordena expresamente al legislador expedir un Estatuto del Trabajo.

No obstante, más allá del cumplimiento de una disposición de orden constitucional, este Estatuto pretende poner freno al embate neoliberal en el derecho del trabajo, que se traduce en la creciente implementación de herramientas para la intermediación, la deslaboralización y, en general, la precarización de las condiciones del empleo en Colombia. En efecto, las políticas trazadas por los gobiernos de los últimos dieciocho (18) años han terminado desdibujando los principios constitucionales relativos al trabajo, inspirados en la cláusula del Estado Social de Derecho, para privilegiar las políticas neoliberales, que garantizan la acumulación de capital en detrimento de los derechos de los trabajadores. Tales políticas ofrecen estabilidad al capital, en tanto desestabilizan los derechos laborales.

Con este proyecto de Estatuto se pretende ofrecer una protección reforzada a los trabajadores y a sus organizaciones, con base en los principios y derechos constitucionales.

La protección del trabajo que se consagra en este Estatuto desarrolla igualmente las resoluciones, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo que viene insistiendo desde hace muchos años en la necesidad de armonizar la legislación interna con los instrumentos que ella ha adoptado, en orden a eliminar las contradicciones que han dado lugar a reiteradas violaciones de la libertad sindical en Colombia.

**2. El valor de los principios**

Sin duda, el objetivo central de cualquier proyecto de Estatuto del Trabajo en Colombia debe ser la profundización y efectividad de los principios consagrados en el artículo 53 y en las normas concordantes de la Carta Política. Por esa razón se hace particular énfasis en el desarrollo de unos principios garantistas para el ámbito laboral, como pilares para la interpretación y aplicación de todas las demás normas del trabajo.

La elaboración del Estatuto del Trabajo con base en los principios superiores tiene las siguientes ventajas:

• Ante la imposibilidad de prever todas las situaciones y controversias posibles en el mundo del trabajo, resulta mucho más útil proveer al juez laboral de un catálogo preciso y bien definido de principios, como fines a los cuales se debe orientar la resolución de los conflictos que se generen en el marco del derecho laboral. En este sentido, los principios permiten resolver controversias para las cuales no exista norma exactamente aplicable, o sí existe pero es vaga, ambigua o imprecisa.

• Al mismo tiempo, con los principios consagrados en el Título I se restringe el espacio de interpretación de los jueces laborales, en beneficio de una concepción protectora de los derechos de los trabajadores y de sus organizaciones, cerrando el paso a la discrecionalidad y a la arbitrariedad en la resolución judicial de las controversias. Por eso el artículo 5 establece que "en la aplicación e interpretación de las normas contenidas en esta Ley y en las demás normas laborales primarán los principios contenidos en este Título, los cuales no podrán ser desatendidos en beneficio de otra norma de rango legal".

• Los principios, antes que menoscabar la autonomía y la importancia de la labor judicial, la fortalecen, tal como expresa la Corte Constitucional al decir que: "…El aumento de la complejidad fáctica y jurídica en el Estado contemporáneo ha traído como consecuencia un agotamiento de la capacidad reguladora de los postulados generales y abstractos. En estas circunstancias la ley pierde su tradicional posición predominante y los principios y las decisiones judiciales, antes considerados como secundarios dentro del sistema normativo, adquieren importancia excepcional. Esta redistribución se explica ante todo por razones funcionales: no pudiendo el derecho prever todas las soluciones posibles a través de los textos legales, necesita de criterios finalistas (principios) y de instrumentos de solución concreta (juez) para obtener una mejor comunicación con la sociedad" (Sentencia de la Corte Constitucional T – 406 de 1992, M. P. Ciro Angarita Barón).

• La definición de los principios en el Estatuto del Trabajo le confiere consistencia al ordenamiento laboral, pues toda la legislación se orientará al cumplimiento de las metas contenidas en ellos, pero no como aspiraciones para un futuro lejano, sino como demandas de aplicación inmediata.

Así las cosas, en el Título I del Estatuto se incorporan como principios, entre otros, los siguientes: la prevalencia de los derechos y principios constitucionales; la prevalencia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT; la igualdad en el trabajo y la promoción de medidas y políticas especiales a favor de las mujeres, los adolescentes, los niños y niñas, las personas en condiciones de discapacidad, los trabajadores que sean adultos mayores, los desempleados y los desplazados; el carácter mínimo vital y móvil de la remuneración; la estabilidad en el empleo; la favorabilidad en la aplicación e interpretación de las fuentes de derecho laboral; la prevalencia del derecho sustancial sobre lo meramente formal; la primacía de la realidad; la garantía a la seguridad social; la equidad de género en el trabajo; las garantías a la libertad, dignidad y derechos de los trabajadores; la protección del trabajador ante la desigualdad sustancial y procesal; la libertad sindical y la garantía de progresividad de las normas sociales de carácter laboral. Igualmente dentro de los principios se ordena al gobierno someter a discusión y aprobación del legislativo todos los convenios de la OIT.

De esta manera el Estatuto resalta el valor de principios y garantías establecidos en beneficio de los trabajadores y sus organizaciones, los cuales hasta el momento son desconocidos o vulnerados por las autoridades. Su eficacia hasta hoy es meramente simbólica, como es el caso de los principios de contratación colectiva, libertad sindical y derecho a la protesta.

**3. Estado actual de los derechos de asociación, negociación colectiva y huelga**

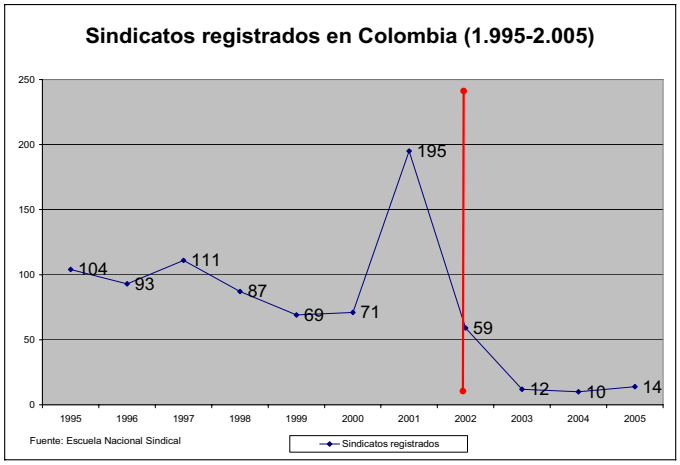
**3.1. Derecho de asociación**

Aunque en la Constitución se reconoce el derecho de asociación, en la práctica es sumamente difícil ejercerlo. De manera reiterada el Ministerio de la Protección Social invoca argumentos jurídicos injustificados y valoraciones fácticas no ajustadas a derecho para negar u objetar la inscripción de nuevos sindicatos, nuevas juntas directivas o reformas estatutarias.

**Tabla 1. Sindicatos registrados en Colombia (1995-2005)**

| Año | Número de Sindicatos registrados | % | Número de Afiliados | % | Período presidencial |
|---|---|---|---|---|---|
| 1995 | 104 | 12,61% | 14219 | 20,46% | ERNESTO SAMPER<br>98.75 sindicatos registrados en promedio |
| 1996 | 93 | 11,27% | 12958 | 18,64% | |
| 1997 | 111 | 13,45% | 9788 | 14,08% | |
| 1998 | 87 | 10,55% | 4080 | 5,87% | |
| 1999 | 69 | 8,36% | 3231 | 4,65% | ANDRES PASTRANA<br>98.50 sindicatos registrados en promedio |
| 2000 | 71 | 8,61% | 5291 | 7,61% | |
| 2001 | 195 | 23,64% | 12525 | 18,02% | |
| 2002 | 59 | 7,15% | 3557 | 5,12% | |
| 2003 | 12 | 1,45% | 710 | 1,02% | ÁLVARO URIBE<br>12 sindicatos registrados en promedio |
| 2004 | 10 | 1,21% | 1959 | 2,82% | |
| 2005 | 14 | 1,7% | 1182 | 1,7% | |
| Total | 825 | 100% | 69500 | 100% | |

**Gráfica 1. SINDICATOS REGISTRADOS EN COLOMBIA (1995-2005)**




Actualmente, Colombia cuenta con la misma tasa de sindicalización de hace 60 años, la tasa más baja en el mundo.

**Tabla 2. Tasa de sindicalización en Colombia (1947-2005)**

| Años | 1947 | 1965 | 1974 | 1984 | 1996 | 2002 | 2005 | 2007 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| No. de Afiliados | 165.595 | 700.000 | 835.200 | 873.442 | 876.005 | 853.944 | 831.047 | 866.238 |
| Tasa de Sindicalización | 4.7 | 13.4 | 12.5 | 9.3 | 6.0 | 4.93 | 4.6 | 4.7 |

**Tabla 3. Inscripción de nuevos sindicatos (2002-2006)**

| Año | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---|---|---|---|---|---|
| Organizaciones inscritas | 96 | 96 | 90 | 112 | 123 |
| Inscripciones negadas | 56 | 75 | 33 | 68 | 51 |
| % Inscripciones negadas | 36% | 43,8% | 26,8% | 37,7% | 29,3% |

**Fuente: MinProtección (2.006)**

**Tabla 4. Reformas estatutarias (2002-2006)**

| Año | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---|---|---|---|---|---|
| Reformas inscritas | 141 | 198 | 80 | 249 | 92 |
| Reformas negadas | N.D. | N.D. | N.D. | 163 | 14 |
| % Reformas negadas | N.D | N.D. | N.D. | 65.4% | 15,2% |

### 3.2. Derecho de negociación colectiva

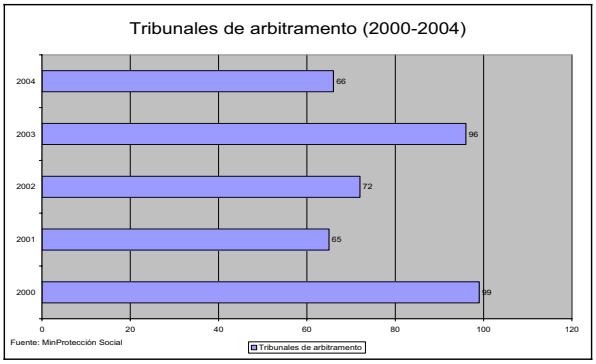
Los tribunales de arbitramiento, tal como hoy existen, contradicen abiertamente la normatividad internacional. El artículo 8 del Convenio 151 de la OIT habla de "la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados". (Subrayado fuera de texto) Para dar una idea del peso de los tribunales de arbitramento en la negociación colectiva, presentamos los siguientes datos estadísticos:

**Tabla 5. Tribunales de arbitramento**

| Año | Pactos | Convenciones | Tribunales |
|---|---|---|---|
| 2000 | 153 | 496 | 99 |
| 2001 | 149 | 328 | 65 |
| 2002 | 204 | 492 | 72 |
| 2003 | 110 | 173 | 97 |
| 2004 | 192 | 434 | 64 |
| 2005 | 160 | 200 | 71 |

Fuente: Minprotección (2006)

Gráfico 2. **Tribunales de arbitramento en Colombia (2000-2004)**

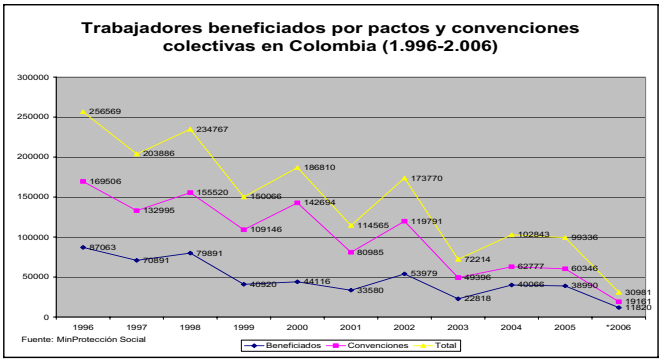



Una forma de desconocer el derecho a la negociación colectiva es la práctica de los llamados pactos colectivos que redactan unilateralmente los patronos y a los cuales adhieren de manera individual los trabajadores mediante presiones de todo tipo. A estos pactos se les da el mismo tratamiento que a las convenciones colectivas. Durante los últimos once años, los pactos colectivos han venido incrementándose en la misma medida en que disminuyen las convenciones colectivas, como lo indican las siguientes cifras:

**Tabla 6. Trabajadores beneficiados por pactos y convenciones**

| Año | Pactos | Convenciones | Total |
|---|---|---|---|
| 1996 | 87063 | 169506 | 256569 |
| 1997 | 70891 | 132995 | 203886 |
| 1998 | 79247 | 155520 | 234767 |
| 1999 | 40920 | 109146 | 150066 |
| 2000 | 44116 | 142694 | 186810 |
| 2001 | 33580 | 80985 | 114565 |
| 2002 | 53979 | 119791 | 173770 |
| 2003 | 22818 | 49396 | 72214 |
| 2004 | 40066 | 62777 | 102843 |
| 2005 | 38990 | 60346 | 99336 |
| 2006 | 11820 | 19161 | 30981 |
| 2007 | 9882 | 7169 | 17051 |

Gráfico 3. **Trabajadores beneficiados por pactos y convenciones colectivas en Colombia (1996-2006)**




### 3.3. Derecho a la huelga

La regulación del derecho a la huelga en Colombia no se adecúa actualmente a los parámetros internacionales. La acción estatal frente al marco normativo del derecho a la huelga es limitada. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha llamado la atención del Gobierno en numerosas ocasiones para que asigne la competencia para la calificación de la legalidad de las huelgas a un órgano independiente, que debería ser la justicia del trabajo. El llamado de atención se ha convertido en un reiterado requerimiento en las observaciones que publica la Comisión en su informe a la Conferencia[1].

De la misma manera, el Comité de Libertad Sindical ha insistido ante el Gobierno para que tome las medidas necesarias para modificar la legislación interna que impide la declaración de la huelga a las federaciones y confederaciones[2]. A pesar de este pronunciamiento expreso, la restricción continúa vigente y ha sido declarada constitucional por la Corte Constitucional[3]. Esta Corporación también ha exhortado al Ministerio de la Protección Social para que presente un proyecto de ley en ese sentido y acate la recomendación formulada por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de

1 Conferencia Internacional del Trabajo 91ª Reunión, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1A)*, segunda parte, observaciones acerca de ciertos países. En el mismo aparte el Comité recordó al Estado colombiano otras disposiciones legislativas que han sido objeto de comentarios desde hace "numerosos años" y que se refieren a: la prohibición de la huelga en actividades más allá de las consideradas como servicios esenciales y la facultad del Ministro de Trabajo para someter el diferendo a fallo arbitral cuando una huelga se prolongue más allá de cierto período.

2 Comité de Libertad Sindical, Informe 265, casos núms. 1434 y 1477, párrafo 495.

3 Corte Constitucional, Sentencia C-201 de 2002, M. P.: Jaime Araújo Rentería.

la Oficina Internacional del Trabajo[4]. Sin embargo, más de cuatro años después el Gobierno no ha tenido en cuenta las observaciones del Comité[5].

**4. Modificaciones en la parte individual y colectiva de la legislación laboral**

En lo que a la Parte individual del derecho del trabajo se refiere el proyecto de Estatuto del Trabajo tiene como principales características las siguientes:

• Prohíbe el trabajo de los menores de diecisiete (17) años, salvo que cuenten con autorización del inspector del trabajo. Disposición armónica con lo que dispone al respecto el recientemente expedido Código de la Infancia y la Adolescencia.

• Establece una presunción de hecho (que admite prueba en contrario) en virtud de la cual se considera que todos los trabajadores dentro del territorio nacional están vinculados a través de un contrato de trabajo. Así mismo, se entiende que todo contrato de trabajo es a término indefinido, salvo prueba en contrario;

• Se reputan inexistentes las cláusulas de los contratos de trabajo que desmejoren la situación del trabajador;

• Limita los casos en los que pueden ser suscritos los contratos a término fijo y les determina una duración de entre un (1) mes y (3) años, prorrogable por una sola vez. Tras la prórroga del periodo inicial, se convertirán por ministerio de la ley en contratos a término indefinido;

• Consagra la contratación directa de los trabajadores que el empleador requiera para el desarrollo de su empresa o actividad económica, prohibiendo la intermediación laboral en cualquiera de sus formas.

• Brinda protección a la mujer en el trabajo, a través de: la exclusión de la discriminación; la prohibición de los exámenes médicos de embarazo; la garantía del reintegro al trabajo de la madre trabajadora al cumplirse la licencia de maternidad, y la ineficacia del despido que se produjere durante esta; se aumenta en dos (2) semanas la licencia de maternidad y se establecen dos (2) descansos diarios de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, o una reducción diaria del tiempo de trabajo de una (1) hora, a elección de la madre trabajadora, para la lactancia del recién nacido en sus primeros seis (6) meses de vida.

• Regula el contrato de aprendizaje, el régimen de los trabajadores a domicilio, de las madres comunitarias, de los deportistas profesionales, trabajadores rurales, trabajadores del transporte, trabajadores en condiciones de discapacidad, trabajadores de la construcción, trabajadores del arte y de la cultura, periodistas y comunicadores sociales, e incluye disposiciones relativas a los agentes colocadores de pólizas, agentes viajeros, profesores de establecimiento educativos particulares y trabajadores del sector informal.

• Se concede al trabajador despedido sin causa justificada el derecho a ser reintegrado en su puesto de trabajo, y sólo como excepción, cuando no resulte posible el reintegro por fuerza mayor, caso fortuito o cierre de la empresa, se establece una escala de indemnizaciones mucho más generosa que la contemplada actualmente en el Código Sustantivo del Trabajo.

• Se contempla una indemnización de un día de salario por cada día de retardo del empleador en el pago del salario, como mecanismo para la protección del salario y como una forma de restablecer los derechos del trabajador que, con ocasión de la tardanza en el pago de su salario, se ve obligado a pagar intereses de mora y sanciones ante las entidades financieras, de servicios públicos, etc.

• Se reduce la duración máxima legal de la jornada de trabajo a cuarenta (40) horas a la semana.

• Se establece una jornada máxima legal de trabajo de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana para los/las trabajadores/as entre quince (15) y diecisiete (17) años de edad; y de tres (3) horas diarias y hasta catorce (14) horas a la semana para los/as menores de quince (15) años de edad, siempre que cuenten con la autorización del inspector de trabajo.

• Se establece nuevamente (tal como estaba regulada antes de la Ley 789 de 2002) la jornada diurna entre las seis horas (6:00 a. m.) y las dieciocho horas (6:00 p. m.), y la nocturna entre las dieciocho horas (6:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).

• Se aumenta el periodo legal de vacaciones remuneradas a veinte (20) días hábiles consecutivos.

En cuanto a la parte colectiva el proyecto se caracteriza por los siguientes aspectos:

• Se consagra el derecho de los empleados públicos y de los trabajadores oficiales de asociarse, presentar pliegos de peticiones, negociarlos y ejercer el derecho de huelga.

• Se contemplan garantías para que las organizaciones de los trabajadores cuenten con libertad y autonomía sindical;

• Se consagra la personería jurídica automática de las organizaciones sindicales, para lo cual bastará la reunión de fundación y la protocolización ante notario del acta de constitución.

• Se prohíbe al Estado intervenir en los conflictos intra o intersindicales

• Se establece la acción de tutela como mecanismo transitorio para la protección de los derechos de asociación, negociación colectiva y huelga. Así mismo, se consagra la acción de tutela para proteger al trabajador aforado del despido sin causa calificada por el juez laboral; el juez podrá suspender provisionalmente el despido y ordenar el reintegro al día siguiente de la solicitud.

• Se consagran normas orientadas al fortalecimiento de las federaciones y confederaciones de trabajadores.

• Se señala de forma expresa que los conflictos colectivos "sólo se suscitarán e integrarán por la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical".

• Se incorpora una serie de normas para promover la negociación colectiva por ramas de actividad económica.

• Se desarrolla plenamente el derecho de huelga, el cual sólo estará restringido para algunos trabajadores de las empresas de servicios públicos esenciales, entendiendo por tales aquellos "sin cuya prestación se pondría en peligro la vida, la seguridad o la salubridad de las personas en todo o parte de la comunidad".

• Se establece la representación institucional de los sindicatos y de los trabajadores en los órganos de dirección de las empresas, así como su participación en la definición de las políticas de empleo y de personal al interior de las mismas.

• Se contempla el derecho de las organizaciones de trabajadores de tener, disfrutar y conservar una buena imagen y estimación entre los trabajadores de la(s) empresa(s) en las que laboren sus afiliados, al tiempo que se sanciona como conducta antisindical denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos.

Dentro de las disposiciones finales se establece que "las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales que lo adicionen o modifiquen, cuyas materias no hayan sido expresamente reguladas en este Estatuto, continuarán vigentes hasta tanto se integren en un solo articulado con lo aquí dispuesto". La recopilación de las normas laborales la hará el gobierno con la participación de una comisión del Congreso integrada por tres (3) senadores y tres (3) representantes de las Comisiones Séptimas del Congreso".

*Gloria Inés Ramírez Ríos*

Senadora de la República

SENADO DE LA REPUBLICA
Sección de Leyes

Bogotá, D. C., 30 de julio de 2008

Señor Presidente:

Con el fin de que se proceda a repartir el Proyecto de ley número 76 de 2008 Senado, *por medio de la cual se desarrolla el artículo 53 de la Constitución Política, se expide el Estatuto del Trabajo y se dictan otras disposiciones,* me permito pasar a su Despacho el expediente de la mencionada iniciativa que fue presentada en el día de hoy ante Secretaría General. La materia de que

4 Corte Constitucional, Sentencia T-568 de 1999, M. P.: Carlos Gaviria Díaz.

5 Comité de Libertad Sindical, Informe 284, caso núm. 1631, párrafo 400.

trata el mencionado proyecto de ley es competencia de la Comisión Séptima Constitucional Permanente, de conformidad con las disposiciones reglamentarias y de ley.

El Secretario General,

*Emilio Otero Dajud.*

PRESIDENCIA DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA

Bogotá, D. C., 30 de julio de 2008

De conformidad con el informe de Secretaría General, dese por repartido el proyecto de ley de la referencia a la Comisión Séptima Constitucional y envíese copia del mismo a la Imprenta Nacional con el fin de que sea publicado en la ***Gaceta del Congreso***.

Cúmplase.

El Presidente del honorable Senado de la República,

*Hérnan Francisco Andrade Serrano*

El Secretario General del honorable Senado de la República,

*Emilio Otero Dajud.*

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA - 2008