

FERR app.
Sistema de información Web para el control administrativo de la Ferretería la BROCA.

Victor Alfonso Lopez Betancourt
ID: 000125665
José Evelio Linares Osorio
ID: 000313669

Corporación universitaria Minuto de Dios
Facultad de ingenierías
Tecnología en Informática

Soacha Cundinamarca, Noviembre 2015

FERR app.

Sistema de información Web para el control administrativo de la Ferretería la BROCA.

VICTOR ALFONSO LOPEZ BETANCOURT
JOSÉ EVELIO LINARES OSORIO

Asesor del Proyecto:
Ing. JULIO JEJÉN CARRILLO

Corporación universitaria Minuto de Dios
Facultad de ingenierías
Tecnología en Informática

Soacha Cundinamarca, Noviembre 2015

Nota de aceptación

Agradecimiento

Principalmente queremos agradecerle a la **FERRETERA LA BROCA**, a sus empleados y directivos por su colaboración, por permitirnos realizar este proyecto y brindarnos la confianza para entrar en sus instalaciones e indagar cada elemento necesario para la elaboración del mismo, a la comunidad del sector el paraíso por su apoyo de igual manera colaboración al momento de documentar la investigación, agradecemos a los profesores que a lo largo de esta carrera nos brindaron de su conocimiento y con sus enseñanzas aclararon panoramas que permitieron avanzar en nuestros procesos de educación superior:

- Profesora. **JENNIFER FAJARDO**
- Profesora. **ANA MARÍA OBANDO**
- Profesor. **JULIO JEJÉN CARRILLO**

Dedicatoria

La elaboración de este proyecto está dedicada a las personas que anímicamente nos apoyaron con sus palabras y consejos que nos permitieron continuar hacia adelante con el mismo, a nuestros padres:

- Señora. **MARIA VIRGELINA OSORIO**
- Señora. **MARIA RUBIELA BETANCOURT**
- Señor. **LIZANDRO LINARES LOPEZ**
- Señor. **EVARISTO LOPEZ ORDUZ**

A nuestros compañeros de la facultad de ingenierías, del programa de tecnología en informática de Sexto semestre de la Jornada Nocturna y a cada persona que nos creyó en nosotros y permitió que este proyecto saliera adelante.

Víctor López
José Linares

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	9
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	10
3. JUSTIFICACIÓN.....	12
4. ANTECEDENTES.....	14
5. OBJETIVO GENERAL.....	15
6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
7. MISIÓN DE LA EMPRESA.....	18
8. MISIÓN DEL PROYECTO.....	19
9. VISIÓN DE LA EMPRESA.....	20
10. VISIÓN DEL PROYECTO.....	21
11. MARCO TEORICO.....	22
11.1. Marco histórico:.....	22
11.2. Marco legal:.....	23
11.3. Marco referencial:.....	23
11.4. Matriz DOFA:.....	25
11.5. Marco conceptual:.....	26
12. ESTUDIO DE CAMPO.....	28
12.1. Encuestas:.....	28
12.2. Entrevista:.....	29
12.3. Tabulación:.....	30
13. CICLOS DE VIDAS DEL SISTEMA.....	36

13.1.	Ciclo de vida definición.....	36
13.2.	Modelo en espiral:.....	36
13.3.	Modelo en cascada:.....	38
13.4.	Modelo orientado a objetos:.....	41
13.5.	RUP	44
13.6.	XPProgramación extrema	47
13.7.	RAD (Desarrollo rápido de aplicaciones)	48
13.8.	DSDM.....	49
13.9.	METRICA V3	50
14.	UML	51
14.1.	Casos de uso:	52
14.2.	Diagramas de clases:.....	53
14.3.	Diagramas de Objetos:	55
14.4.	Diagramas de Estados:	56
14.5.	Diagrama de Actividad:.....	58
14.6.	Diagramas de Secuencia:.....	59
14.7.	Diagrama de Colaboración:	60
14.8.	Diagrama de Componentes:.....	61
14.9.	Diagrama de Despliegue:.....	62
15.	CASOS DE USO PARA EL SOFTWARE FERRapp.....	65
15.1.	Ficha técnica de actores.....	65
15.2.	Casos de uso general:.....	80
15.3.	Casos de uso específico:	82
15.4.	Diagramas de actividades.....	83
15.5.	Diagrama de secuencia	83
15.6.	Diagrama de estado.....	85
16.	MODELADO DE DATOS	86
16.1.	Modelo Entidad Relación:.....	86
16.2.	Modelo Relacional:	87

17. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	89
18. DIAGRAMA DE FLUJO DE DATOS	90
19. FLUJOGRAMA DE PROCESOS	92
21. TABLA DE DATOS	99
22. VIABILIDAD O FACTIBILIDAD	105
22.1. Humana:	105
22.2. Legal:	105
22.3. Financiera:	106
23. COSTOS	107
23.1. Costos Fijos:	107
23.2. Costos variables:	107
23.3. Valor del proyecto:	107
24. GLOSARIO	108
A	112
25. ANEXOS	113
26. BIBLIOGRAFÍA	578

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo del presente documento daremos a conocer proceso en la elaboración del sistema de información Web para el control administrativo de la **FERRETERÍA LA BROCA**, a continuación se especificara los elementos que se utilizaron, las metodologías, y herramientas, adicional de las investigaciones que se generaron y llevaron a la elaboración del software, De igual manera definiremos los conceptos y parámetros estipulados para la elaboración de proyectos.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad tanto las Grandes, Medianas y Pequeñas ferreterías se ven en la obligación de cumplir las necesidades del consumidor en referencia a los productos ferreteros.

En Soacha en el sector del paraíso de acuerdo a una investigación, entrevistas y encuestas realizadas al señor **LISANDRO LINARES** Propietario de la microempresa **FERRETERÍA LA BROCA** y a sus clientes, se evidencio que no cuenta con un modelo que optimice y ahorre tiempo en los procesos administrativos de recepción de información, de productos y ventas, y se evidenciaron los siguientes problemas:

- Él envío de mercancía no llega al cliente por direcciones erradas o mala información al tomar el pedido.
- No existe evidencia alguna de la ferretería en la web
- No hay un stock de inventario de materiales, productos y accesorios que maneja una la ferretería.
- Falta un registro de los clientes de la ferretería para el seguimiento de las ventas.
- Carece de un sistema de información web, mediante el cual haya un manejo óptimo de sus procesos, recopilación y almacenamiento de información de productos,
- No hay una base de datos para el almacenamiento de la información.
- No existe alguna manera de que el cliente exprese sus comentarios, sugerencias, quejas, preguntas, reclamos a la **FERRETERIA LA BROCA**
- No tiene redes sociales

- Los clientes muchas veces no tienen conocimiento en qué lugar se encuentra, o no saben llegar a la **FERRETERIA LA BROCA**
- Falta un sistema de pago online seguro, rápido y eficaz, en donde se implemente el pago con tarjeta o transferencia Bancaria

3. JUSTIFICACIÓN

Este proyecto se realiza en la **FERRETERÍA LA BROCA**, ubicada en el municipio de Soacha Cundinamarca, de acuerdo con la investigación que se efectuó y con los problemas mencionados anteriormente.

Inicialmente la **FERRETERÍA LA BROCA** manejaba información de clientes y distribuidores mediante una libreta la cual se diligenciaba de forma manual, posterior a esto se pasó a registrar archivos en Excel, la necesidad de sistematizar esta documentación y estar a la vanguardia con el avance informático generó que el propietario de la ferretería el señor **LISANDRO LINARES LÓPEZ** buscara una solución más tecnológica.

Lo que buscamos con la creación del proyecto es solucionar los problemas del manejo de información y lograr que la **FERRETERÍA LA BROCA** a mediano plazo conozca el artículo que se vende más, que artículo es el que más demanda tiene.

Actualmente no se pueden sacar este tipo de conclusiones ya que no se cuenta con ninguna base de datos. Con la implementación del sistema de información web se podrán obtener listados que permitan ajustar costes (si se vende pocas herramientas para el próximo pedido se pedirá menos), maximizar beneficios (cuando algún producto no se venda, hay que disminuir su precio), e incluso llegar a conocer durante que lapsos de tiempo del año, hay más ventas, para sí evitar quedarse sin inventario. Al implementar este

proyecto se obtendrá un beneficio para el propietario el señor Lisandro Linares López, dando un toque de vanguardia, orden, eficiencia, eficacia, mejoras a los procesos administrativos.

4. ANTECEDENTES

La **FERRETERÍA LA BROCA** se encuentra ubicada en el barrio Paraíso del municipio de Soacha, en una visita al sector y una reunión sostenida con el señor **LISANDRO LINARES** propietario de la ferretería, nos dio a conocer la problemática que se está presentando en su negocio, donde nos manifestó que por temas de tiempo en los procesos y disponibilidad en la información, estaba perdiendo clientes que a diario se comunican telefónicamente y realizan una serie de pedidos, y en ocasiones no se concretan por lo indicado anteriormente.

Adicionalmente realizamos una consulta acerca del tema e indagamos el servicio referente a las ferreterías del sector en donde evidenciamos que algunas personas no tenían conocimiento de la ubicación de la ferretería y otras afirmaban que la mercancía no llega adecuadamente a su destino. Con base a esto en el mes de agosto del 2015 surge la idea de crear un sistema de información Web llamado **FERR app**, que permitirá a los usuarios de los servicios ferrelectricos solicitar mercancía a la **FERRETERIA LA BROCA** de igual manera la información será recibida por el señor **LISANDRO** o quien realice la labor de encargado de este proceso, para proceder a embalar y llevar los productos al sitio de ubicación desde donde se realiza el pedido. **FERR app.**, no solo estará encargada de administrar los pedidos sino también se podrá consultar el sitio de ubicación exacto de la **FERRETERÍA LA BROCA**, para después vincular a muchas más pequeñas empresas del sector de las ferreterías.

5. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar un sistema información web para el control administrativo de la **FERRETERÍA LA BROCA** con un APP enfocada en el proceso de compra y venta (carrito de compras).

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar un modelo grafico en HTLM 5, para la elaboración del proyecto en el cual se evidencie información de nuestro proyecto.
- Construir un módulo de usuarios que contenga, un formulario en el cual se puedan registrar los usuarios a la aplicación.
- Desarrollar un módulo de venta de productos, en este se especificara valor unitario de los mismos y valor de la compra.
- Implementar un catálogo en el cual se encuentre la información de los productos ferreteros, precios y descripción. .
- Crear una base de datos en Mysql en la cual se pueda almacenar información de los productos y de los usuarios de la herramienta.
- Implementar un módulo de ubicación geográfica en el cual se especifique el punto de ubicación de la ferretería La Broca por medio de la geolocalización.
- Desarrollar un módulo informativo en el cual se pueda dar a conocer la microempresa ferretería La Broca su visión, misión y función en la comunidad del municipio.
- Utilizar un modelo de acoplamiento para que el sistema de información web pueda ser visualizado desde diversos equipos de cómputo (celulares, tablets, computadores tradicionales Etc...) utilizando el Responsive.
- Realizar un módulo en cual el administrador pueda crear, eliminar y modificar usuarios
- Generar un módulo para empleados, en el cual pueda crear, modificar o eliminar los productos.
- Crear un formulario de contacto en donde el cliente exprese sus preguntas, quejas, reclamos o sugerencias.

7. MISIÓN DE LA EMPRESA

Ser una empresa que trabaja para brindar a sus clientes la mayor diversidad en materiales de construcción y de ferretería en general, bajo premisas de precio, calidad y servicio acorde a las exigencias del mercado, comprometiéndonos con la capacitación constante de nuestro recurso humano, para que este sea altamente calificado, productivo y comprometido a mantener la preferencia y satisfacción de nuestros clientes; con la finalidad de generar un crecimiento rentable, en beneficio de todos que nos permita mantener y mejorar cada día la calidad y servicio prestado.

8. MISIÓN DEL PROYECTO

Brindando un modelo a la vanguardia en las tecnologías, para concebir una forma de comercio seguro que facilite el tiempo en los procesos administrativos de la **FERRETERIA LA BROCA** y el tiempo en el proceso de compra de productos de la ferretería por parte de los clientes.

9. VISIÓN DE LA EMPRESA

Al 2017 Ser reconocidos como distribuidores y detallistas líderes en proveer soluciones completas en materiales de ferretería, productos de línea industrial y semi-industrial cuya atención al cliente brinda un portafolio de servicios complementarios y de calidad creando valor económico a través de la búsqueda de la excelencia y su expansión en el mercado a nivel nacional.

10.VISIÓN DEL PROYECTO

En el **2017** ser una aplicación de uso masivo en el municipio de Soacha para el sector de las ferreterías, Brindando un modelo a la vanguardia en las tecnologías, para concebir una forma de comercio seguro que facilite el tiempo en los procesos administrativos de las diferentes microempresas del municipio de Soacha.

11.MARCO TEORICO

Etimológicamente ferretería significa «tienda del hierro»: Ferretería también designa al conjunto de útiles de hierro que en ella se puede adquirir (producto de ferretería) y por extensión a otros productos metálicos.

11.1. Marco histórico:

Una ferretería es un establecimiento comercial dedicado a la venta de útiles para el bricolaje, la construcción y las necesidades del hogar, normalmente es para el público en general aunque también existen dedicadas a profesionales con elementos específicos como: cerraduras, herramientas de pequeño tamaño, clavos, tornillos, silicona, persianas, por citar unos pocos. actualmente las ferreterías son unos de los negocios más rentables debido a que se toma muy en cuenta la frase “hágalo usted mismo” ya sean reparación o instalaciones, es evidente el dominio que centros de cadenas en este entorno como **easy o homecenter** tienen en este mercado pero según el comportamiento de ventas de **Fenalco** para el Primer semestre del Año “El primer semestre del año no ha presentado el comportamiento esperado, debido al aumento de la tasa representativa de mercado y el pago de diferentes impuestos, lo que ha generado una contracción en la demanda de productos y servicios.” Afectando de forma directa a las grandes cadenas del mercado ferretería, esto fenómeno beneficia a las microempresas de este entorno debido a que el valor en impuestos es menor y las ganancias por producto son mayores según consulta de precios realizada en la **FERRETERIA LA BROCA** muchas de estas ferreterías omiten la innovación tecnológica, podríamos decir que están hecha a la “antigua”, aunque hay algunas que si manejan su propia página web.

Para la elaboración de este sistema de información web haremos uso de una metodología RUP, modelo de entidad relación, modelo relacional esto en cuanto a metodologías se refiere y como material de investigación las encuestas y entrevistas realizadas a el propietario de la **FERRETERIA LA BORCA** y a la comunidad en general referente al servicio brindado por las ferreterías del sector.

11.2. Marco legal:

El Reglamento de Régimen Interno es un conjunto de normas o procedimientos de actuación que tiene como fin último establecer un marco que facilite la convivencia en la **FERRETERÍA LA BROCA**, con sus empleados y clientes a la transmisión de valores que hacen posible la vida en sociedad, con base a esto estar siendo acogido por los siguientes decretos y dictámenes:

- **DECRETO 410 DE 1971, Por el cual se expide el Código de Comercio (ver anexos)**
- **La ley 1480 del 2011 Ley_1480_Estatuto_Consumidor títulos 3 capítulo 1 Garantías. (ver anexos)**
- **Código Sustantivo del trabajo (ver anexos)**
- **Ley 842 de 2003 (ver anexos)**

Lo anterior con el fin de mantener la integridad de tanto empleados como de clientes y usuarios de los servicios de la ferretería.

11.3. Marco referencial:

Revisando en internet, se han encontrado varias tiendas virtuales como: http y www.ferreterialdia.com de ferreterías en las que se puede consultar la información que ofrecen cada una, se analizó los catálogos virtuales que describen todos y cada uno de los productos, incluyendo costos reales, vigentes y plazo de

entrega, con base al estudio realizado para aclararnos el tema a continuación la siguiente tabla con ventajas y desventajas de cada Web consultada.

Página de Ferrería:	Ventajas:	Desventajas:
<p>GYJ EMPRESAS DE ACERO</p> <p>http://www.gyferreterias.com/index.php</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La página está distribuida de una manera adecuada. • Los colores utilizados son adecuados para el tipo de productos que se comercian • Logeo y registro de usuarios empleados y proveedores 	<ul style="list-style-type: none"> • No es responsivo • Cuenta con muchos formularios en ocasiones repetitivos de información. • No cuenta con un sistema de compra y venta web. • No cuenta con georreferencia
<p>FERRETERIA AL DIA</p> <p>www.ferreterialdia.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Los colores utilizados son adecuados para el tipo de productos que se comercian • Información adecuada de proveedores y medios de pago. 	<ul style="list-style-type: none"> • No es responsivo • Cuenta con formularios sin ningún funcionamiento • No cuenta con un sistema de compra y venta web. • Mala distribución de los módulos • No cuenta con georreferencia • Módulos duplicados. • No cuenta con registro, e inicio de sesión.

Se concluye que las ferreterías cuentan con un servicio a domicilio pero por telecontacto y no por compras a distancia, en Soacha son baja calidad y muy reducido, con base en lo anterior:

11.4. Matriz DOFA:

	Positivo	Negativo
Origen interno	<p>Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La ferretería cuenta con un organigrama adecuado. • Cumple con los estatutos legales • El sistema de gestión Web maneja modelo responsivo. • App. Enfocada a el proceso de compra y venta. • El interfaz que maneja es agradable a la. • Fácil manejo ya que no utiliza términos técnicos esta pensada en la comunidad. 	<p>Debilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelo nuevo con poca publicidad generaría desconfianza en nuevos usuarios. • Recursos económicos limitados.
Origen externo	<p>Oportunidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Innovación en modelos tecnológicos • Uso de nuevas herramientas en la programación del sistema de gestión Web, como bootstrap html 5. • App inicialmente de compras. 	<p>Amenazas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelo nuevo en el mercado de las ferreterías. • La ferretería es una microempresa del sector de Soacha esto puede ocasionar que el modelo FERRApp, sea solo conocido en el municipio. • Existen paginas actuales enfocadas en comercio virtual que manejan los mismos productos que

en la ferretería un ejemplo es la Web, de mercado libre.

11.5. Marco conceptual:

- **HTML:** es el lenguaje que se emplea para el desarrollo de páginas de internet. Está compuesto por una serie de etiquetas que el navegador interpreta y da forma en la pantalla. HTML dispone de etiquetas para imágenes, hipervínculos que nos permiten dirigirnos a otras páginas, saltos de línea, listas, tablas, etc.
- **HTTP:** es el protocolo usado en cada transacción de la World Wide Web. HTTP fue desarrollado por el World Wide Web Consortium y la Internet Engineering Task Force, colaboración que culminó en 1999 con la publicación de una serie de RFC, el más importante de ellos es el RFC 2616 que especifica la versión 1.1. HTTP define la sintaxis y la semántica que utilizan los elementos de software de la arquitectura web (clientes, servidores, proxies) para comunicarse. Es un protocolo orientado a transacciones y sigue el esquema petición-respuesta entre un cliente y un servidor. Al cliente que efectúa la petición (un navegador web o un spider) se lo conoce como "user agent" (agente del usuario). A la información transmitida se la llama recurso y se la identifica mediante un localizador uniforme de recursos (URL). El resultado de la ejecución de un programa, una consulta a una base de datos, la traducción automática de un documento, etc.

- **PHP:** (acrónimo recursivo de **PHP**: Hypertext Preprocessor) es un lenguaje de código abierto muy popular especialmente adecuado para el desarrollo web y que puede ser incrustado en HTML.
- **La WWW:** es un sistema de información desarrollado en 1989 por Tim Berners Lee y Robert Cailliau. Este servicio permite el acceso a información que se encuentra enlazada mediante el protocolo HTTP (HyperText Transfer Protocol). Otros servicios y protocolos disponibles en la red de redes son el acceso remoto a computadoras conocido como Telnet, el sistema de transferencia de archivos FTP, el correo electrónico (POP y SMTP), el intercambio de archivos P2P y las conversaciones online o chats
- **Internet:** es una red de redes que permite la interconexión descentralizada de computadoras a través de un conjunto de protocolos denominado TCP/IP. Tuvo sus orígenes en 1969, cuando una agencia del Departamento de Defensa de los Estados Unidos comenzó a buscar alternativas ante una eventual guerra atómica que pudiera incomunicar a las personas. Tres años más tarde se realizó la primera demostración pública del sistema ideado, gracias a que tres universidades de California y una de Utah lograron establecer una conexión conocida como ARPANET (Advanced Research Projects Agency Network). A diferencia de lo que suele pensarse, Internet y la World Wide Web no son sinónimo

12. ESTUDIO DE CAMPO

12.1. Encuestas:

Las encuestas se elaboraron de forma presencial entre los habitantes del sector del paraíso con el siguiente formato de preguntas:

Fecha _____

Con el fin de mejorar el consumo de servicios en el municipio de Soacha especialmente en el sector del paraíso realizamos la siguiente encuesta por favor responder de la manera más sincera y adecuada así podremos diagnosticar las fallencias de los establecimientos y así poder brindar un mejor servicio en esta ocasión estamos agradecidos a los Ferreteros en especial a la ferreteria la breca gracias.

Nombre: _____

Dirección de Residencia: _____

1. Utiliza productos de ferreteria SI () NO ().
2. Con que frecuencia los utiliza

A. Diariamente	C. Semanal	E. Mensual
B. 2 veces por semana	D. Quincenal	F. Nunca
3. Conoce o a escuchado de la Ferreteria la Breca SI () NO ().
4. Sabe dónde queda la Ferreteria la Breca SI () NO ().
5. A comprado productos en la ferreteria SI () NO ().
6. A echo pedidos a la ferreteria la Breca SI () NO ().
7. Si a solicitado mercancía al domicilio:

A. La mercancía llega bien a la hora adecuada
B. Llega la mercancía pero llega tarde
C. La mercancía no llega y debe llamar a preguntar
D. No llega la mercancía
8. Estaría dispuesto(a) a realizar cambios para mejorar esto SI () NO ().
9. Tiene manejo adecuado del computador SI () NO ().
10. Utilizaría FERR app. Un sistema de información Web que facilita este inconveniente brindando un modelo de comercio seguro y a la vanguardia con las tecnologías SI () NO ().

Agradecemos en colaboración la información aquí registrada si confidencial y de uso para mejorar el servicio de ferreteria en el sector del paraíso gracias por su colaboración.

12.2. Entrevista:

Se realizó la entrevista al señor Lisandro Linares López realizándoles las siguientes preguntas:

Pregunta 1:

¿En qué dirección exacta está ubicada la ferretería?

Pregunta 2:

¿Qué tipo de atención se maneja en la ferretería, cual es el medio utilizado medio?

Pregunta 3:

¿Qué tan adecuada es la información que le brindan sus clientes cuando es un pedido por vía telefónica?

Pregunta 4:

¿Qué tanta cantidad de personas son atendidas diariamente vía telefónica?

Pregunta 5:

¿Cómo es el procedimiento de embalaje y envío de la mercancía solicitada por un cliente?

Pregunta 6:

¿Ha tenido problemas en encontrar una dirección para el envío de mercancía?

Pregunta 7:

¿Ha perdido clientela por una falla relacionada a este tipo, falta de información o información incorrecta y que tanta semanalmente?

Pregunta 8:

¿Tiene conocimientos básicos en el manejo de computadores?

Pregunta 9:

¿Qué opina del avance en la tecnología actualmente?

Pregunta 10:

¿Utilizaría usted una página web para las ventas y manejo de la información SI () NO () y por qué?

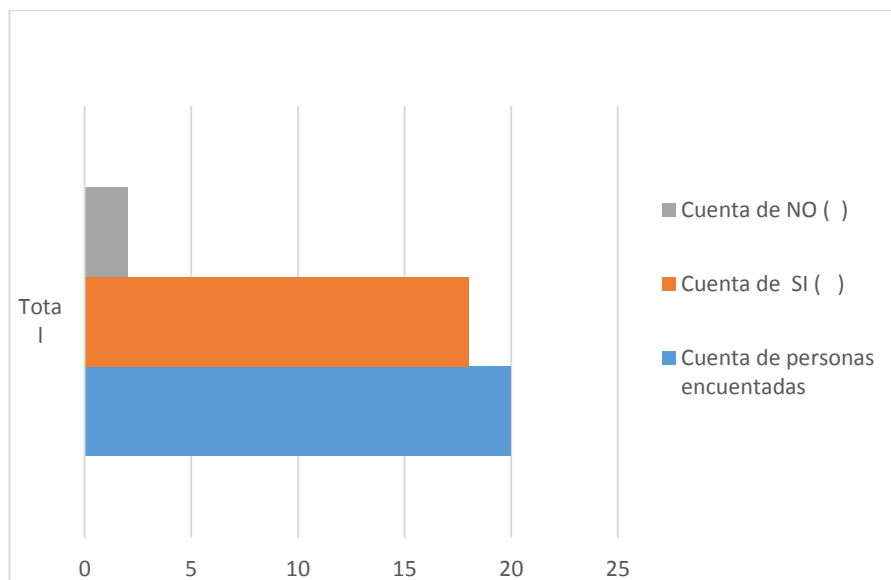
Pregunta 11:

¿Si le ofrecemos la alternativa de facilitar los procesos y estar a la vanguardia con la tecnología optaría por esto para facilitar el manejo de la información SI () NO () y por qué?

12.3. Tabulación:

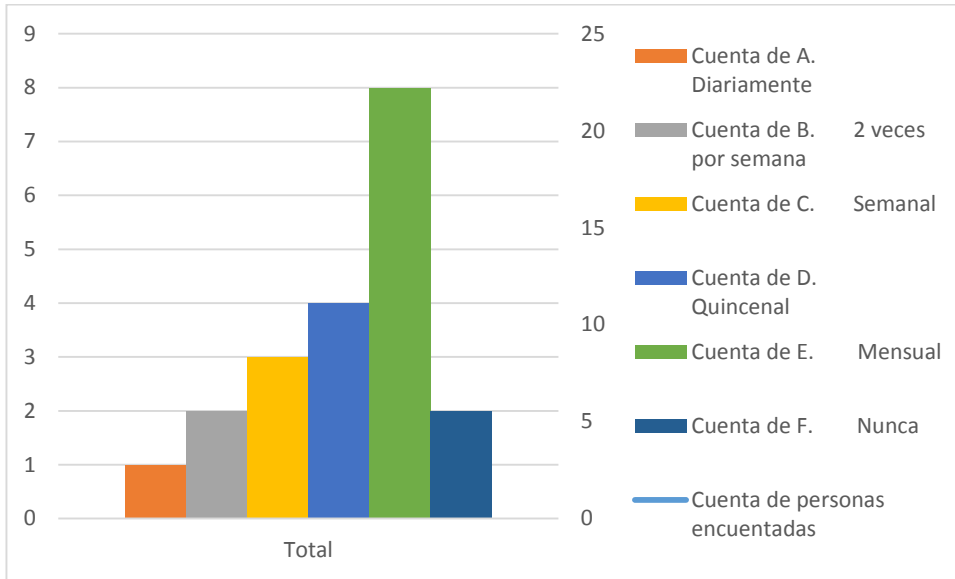
1. Utiliza Productos de Ferretería:

Cuenta de personas encuestadas	Cuenta de SI ()	Cuenta de NO ()
20	18	2



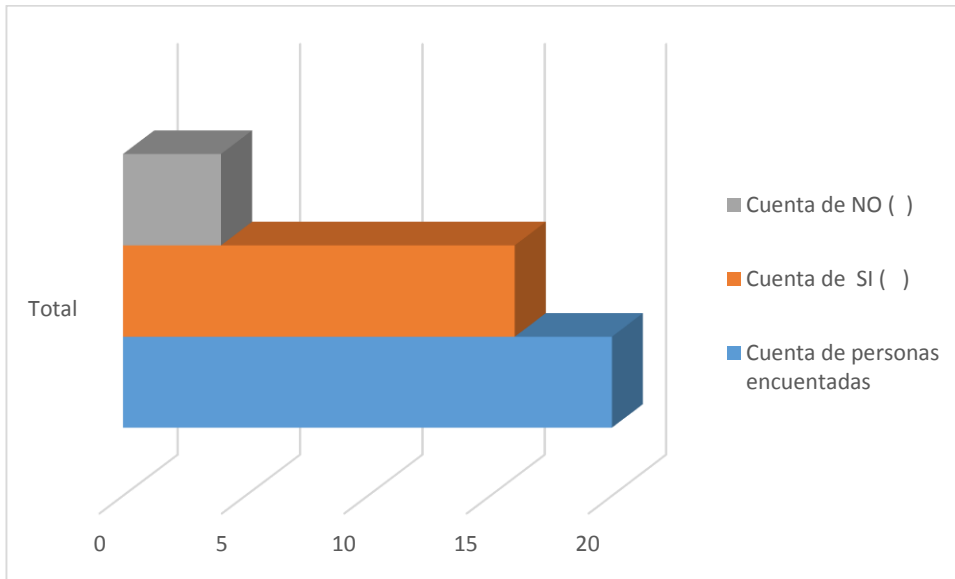
2. Con que Frecuencia los utiliza:

Cuenta de personas encuestadas	Cuenta de A. Diariamente	Cuenta de B. 2 veces por semana	Cuenta de C. Semanal	Cuenta de D. Quincenal	Cuenta de E. Mensual	Cuenta de F. Nunca
20	1	2	3	4	8	2



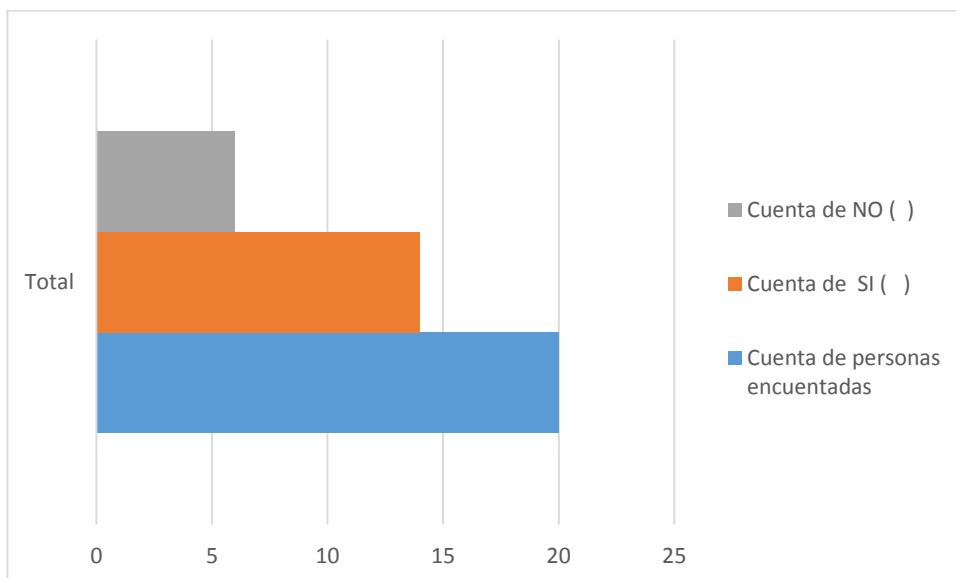
3. Conoce o ha escuchado de la FERRETERIA LA BROCA.

Cuenta de personas encuestadas	Cuenta de SI ()	Cuenta de NO ()
20	16	4



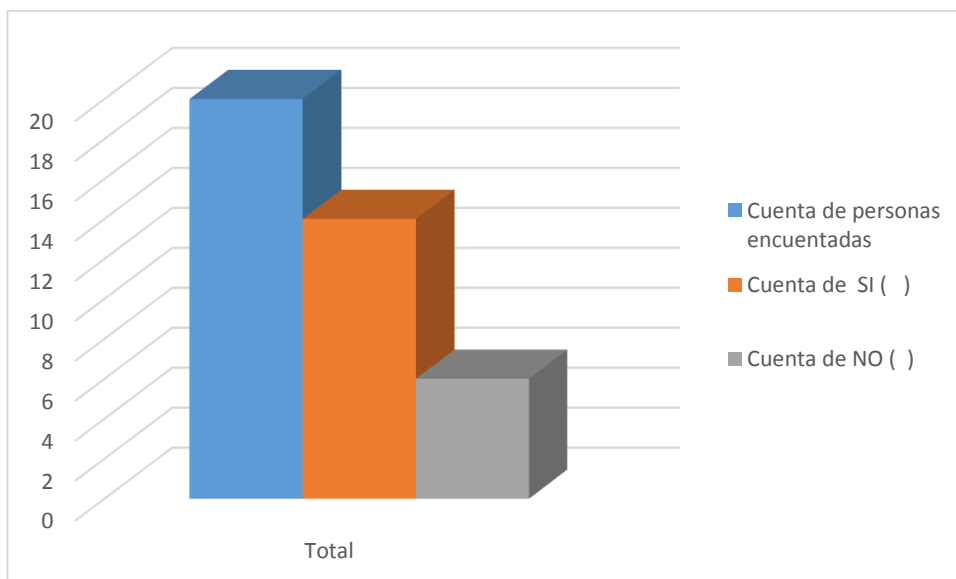
4. Sabe dónde queda la FERRETERIA LA BROCA.

Cuenta de personas encuestadas	Cuenta de SI ()	Cuenta de NO ()
20	14	6



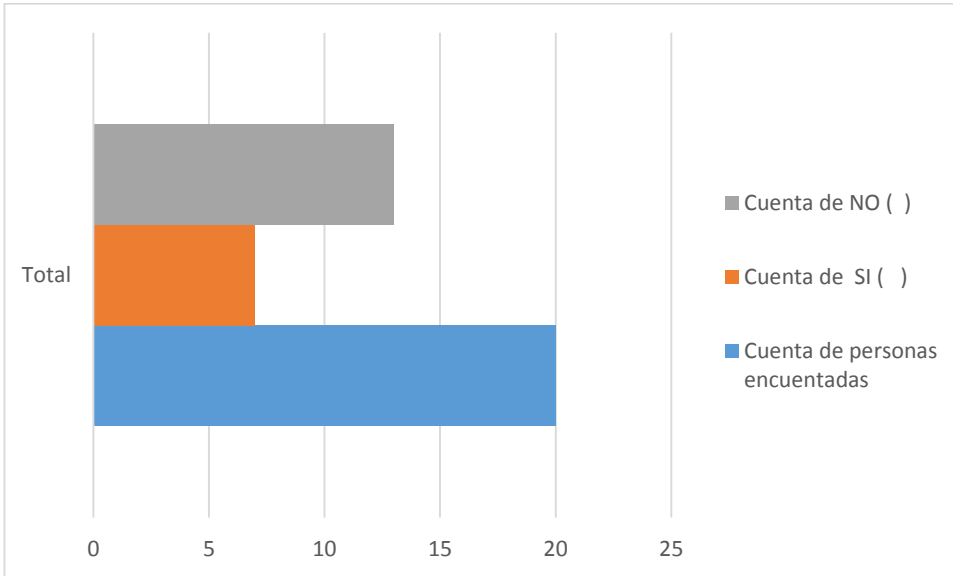
5. A comprado productos en la ferretería.

Cuenta de personas encuestadas	Cuenta de SI ()	Cuenta de NO ()
20	14	6



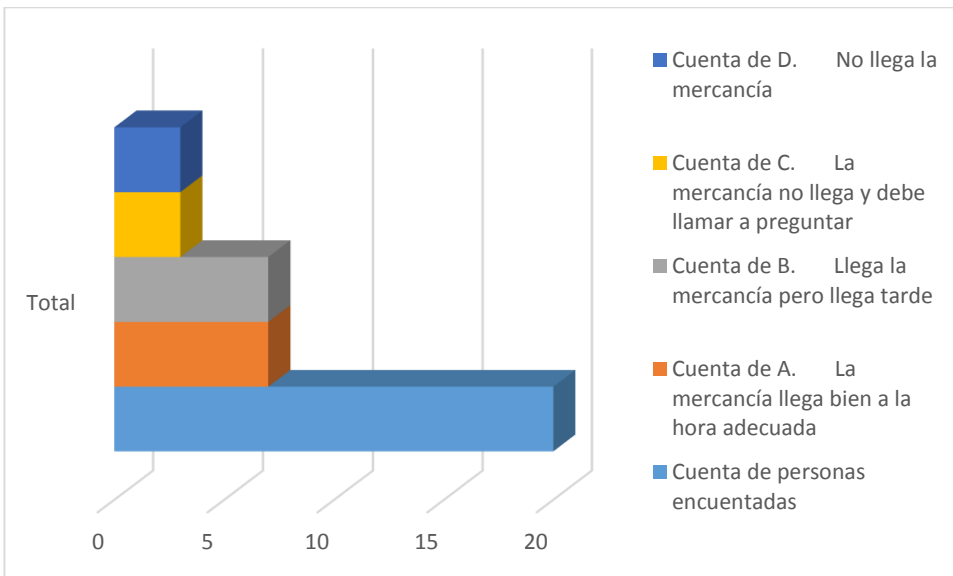
6. A echo pedidos a la Ferretería la broca a Domicilio

Cuenta de personas encontradas	Cuenta de SI ()	Cuenta de NO ()
20	7	13



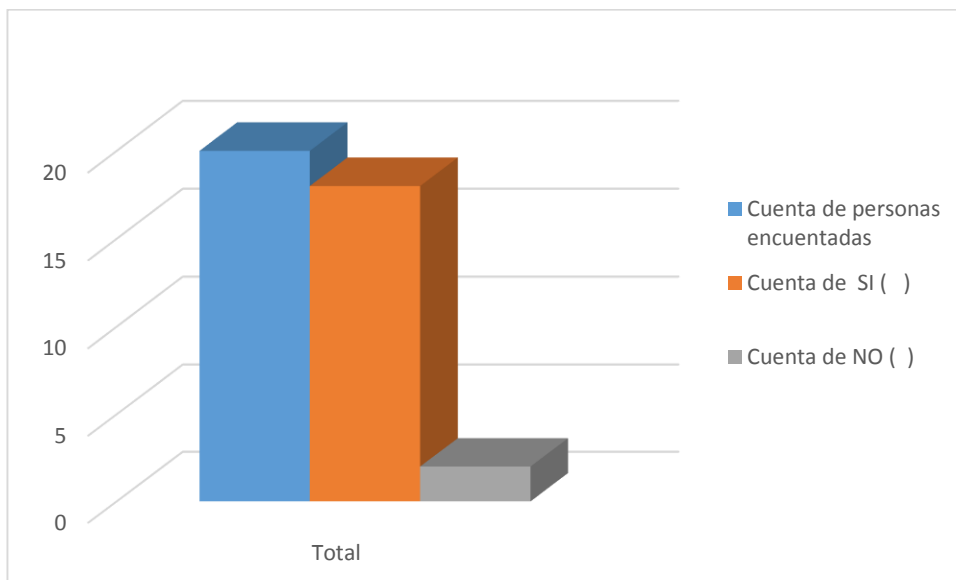
7. Si ha solicitado mercancía al domicilio:

Cuenta de personas encontradas	Cuenta de A. La mercancía llega bien a la hora adecuada	Cuenta de B. Llega la mercancía pero llega tarde	Cuenta de C. La mercancía no llega y debe llamar a preguntar	Cuenta de D. No llega la mercancía
20	7	7	3	3



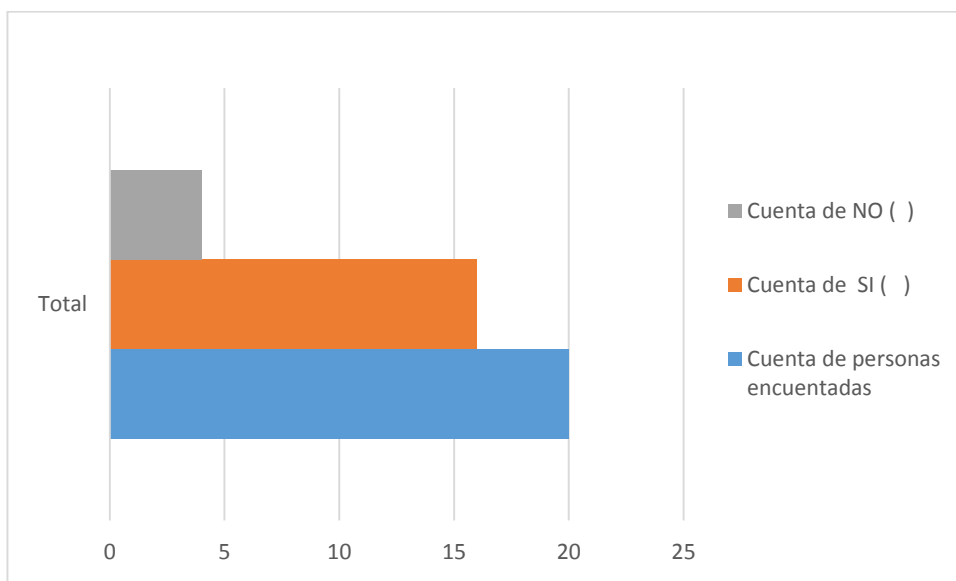
8. Estaría dispuesto(a) a utilizar medios que puedan realizar cambios para mejorar esto.

Cuenta de personas encuestadas	Cuenta de SI ()	Cuenta de NO ()
20	18	2



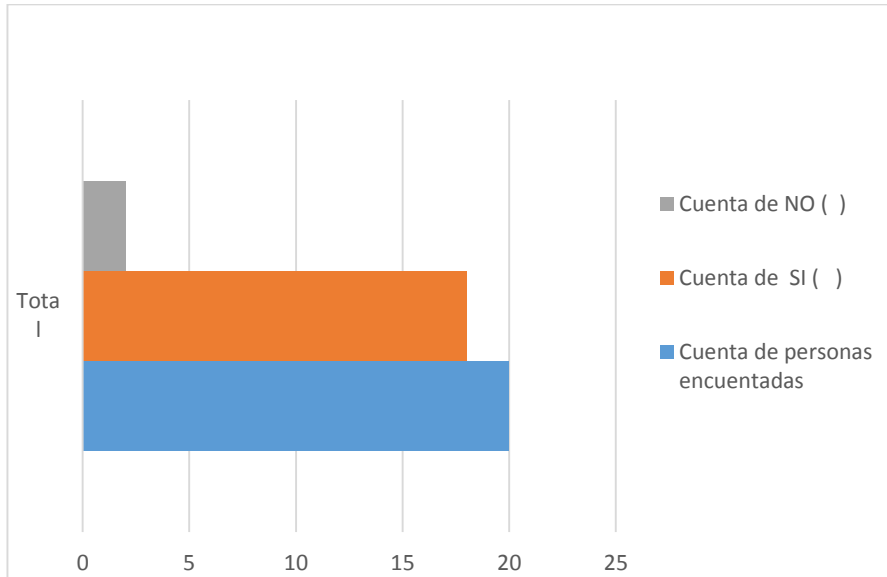
9. Sabe anejar básicamente el computador

Cuenta de personas encuestadas	Cuenta de SI ()	Cuenta de NO ()
20	16	4



10. Utilizaría FERR app. Un sistema de información Web que facilita este inconveniente brindando un modelo de comercio seguro y a la vanguardia con las tecnologías.

Cuenta de personas encuestadas	Cuenta de SI ()	Cuenta de NO ()
20	18	2



13.CICLOS DE VIDAS DEL SISTEMA

13.1. Ciclo de vida definición

El término **ciclo de vida del software** describe el desarrollo de software, desde la fase inicial hasta la fase final. El propósito de este programa es definir las distintas fases intermedias que se requieren para **validar** el desarrollo de la aplicación, es decir, para garantizar que el software cumpla los requisitos para la aplicación y **verificación** de los procedimientos de desarrollo: se asegura de que los métodos utilizados son apropiados.

Para facilitar una metodología común entre el cliente y la compañía de software, los modelos de ciclo de vida se han actualizado para reflejar las etapas de desarrollo involucradas y la documentación requerida, de manera que cada etapa se valide antes de continuar con la siguiente etapa.



13.2. Modelo en espiral:

El MODELO en espiral, propuesto originalmente por BOEHRM en 1976, es un modelo de proceso de software evolutivo donde se conjuga la naturaleza de construcción de prototipos con los aspectos controlados y sistemáticos del MODELO LINEAL y SECUENCIAL. Proporciona el potencial para el desarrollo rápido de versiones incrementales del software que no se basa en fases claramente definidas y separadas para crear un sistema.

En el modelo espiral, el software se desarrolla en una serie de versiones incrementales. Durante las primeras iteraciones la versión incremental podría ser un modelo en papel o un prototipo, durante las últimas iteraciones se producen versiones cada vez más completas del sistema diseñado.

EL modelo en espiral se divide en un número de actividades de marco de trabajo, también llamadas REGIONES DE TAREAS , Cada una de las regiones están compuestas por un conjunto de tareas del trabajo llamado CONJUNTO DE TAREAS que se adaptan a las características del proyecto que va a emprenderse en todos los casos se aplican actividades de protección.



13.3. Modelo en cascada:

Este es el más básico de todos los modelos y ha servido como bloque de construcción para los demás paradigmas de ciclo de vida. Está basado en el ciclo convencional de una ingeniería y su visión es muy simple: el desarrollo de software se debe realizar siguiendo una secuencia de fases. Cada etapa tiene un conjunto de metas bien definidas y las actividades dentro de cada una contribuyen a la satisfacción de metas de esa fase o quizás a una subsecuencia de metas de la misma. El tipo del ciclo de vida abarca las siguientes actividades:

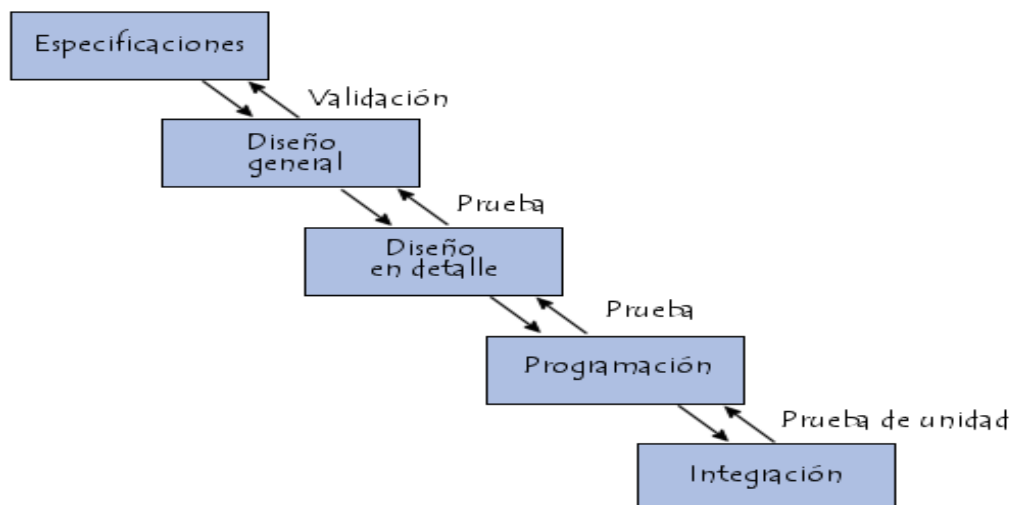
1. **Ingeniería y Análisis del Sistema:** Debido a que el software es siempre parte de un sistema mayor, el trabajo comienza estableciendo los requisitos de todos los elementos del sistema y luego asignando algún subconjunto de estos requisitos al software.
2. **Análisis de los requisitos del software:** el proceso de recopilación de los requisitos se centra e intensifica especialmente en el software. El ingeniero de software debe comprender el ámbito de la información del software así como la función, el rendimiento y las interfaces requeridas.
3. **Diseño:** el diseño del software se enfoca en cuatro atributos distintos del programa; la estructura de los datos, la arquitectura del software, el detalle procedimental y la caracterización de la interfaz. El proceso de diseño traduce los requisitos en una representación del software con la calidad requerida antes de que comience la codificación.
4. **Codificación:** el diseño debe traducirse en una forma legible para la maquina. Si el diseño se realiza de una manera detallada, la codificación puede realizarse mecánicamente.
5. **Prueba:** una vez que se ha generado el código comienza la prueba del programa. La prueba se centra en la lógica interna del software y en las funciones externas, realizando pruebas que aseguren que la entrada definida produce los resultados que realmente se requieren.

6. **Mantenimiento:** el software sufrirá cambios después de que se entrega al cliente. Los cambios ocurrirán debidos a que se haya encontrado errores, a que el software deba adaptarse a cambios del entorno externo (sistema operativo o dispositivos periféricos) o a que el cliente requiera ampliaciones funcionales o del rendimiento.

En el modelo vemos una ventaja evidente y radica en su sencillez, ya que sigue los pasos intuitivos necesarios a la hora de desarrollar el software. Pero el modelo se aplica en un contexto, así que debemos atender también a él y saber que:

- Los proyectos reales raramente siguen el flujo secuencial que propone el modelo. Siempre hay iteraciones y se crean problemas en la aplicación del paradigma.
- Normalmente, al principio, es difícil para el cliente establecer todos los requisitos explícitamente. El ciclo de vida clásico lo requiere y tiene dificultades en acomodar posibles incertidumbres que pueden existir al comienzo de muchos productos.
- El cliente debe tener paciencia. Hasta llegar a las etapas finales del proyecto no estará disponible una versión operativa del programa. Un error importante que no pueda ser detectado hasta que el programa esté funcionando, puede ser desastroso.

En resumen Se define como una secuencia de fases en la que al final de cada una de ellas se reúne la documentación para garantizar que cumple las especificaciones y los requisitos antes de pasar a la fase siguiente:



13.4. Modelo orientado a objetos:

El modelo de datos orientado a objetos es una extensión del paradigma de programación orientado a objetos.

Los objetos entidades que se utilizan en los programas orientados a objetos son análogas a las entidades que se utilizan en las bases de datos orientadas a objetos puros, pero con una gran diferencia: los objetos del programa desaparecen cuando el programa termina su ejecución, mientras que los objetos de la base de datos permanecen. A esto se le denomina persistencia.

El modelo orientado a objetos permite los atributos multivaluados, agregaciones a las que se denomina conjuntos (sets) o bolsas (bags). Para crear una relación de uno a muchos, se define un atributo en la parte del uno que será de la clase del objeto con el que se relaciona. Este atributo contendrá el identificador de objeto del padre. La clase del objeto padre contendrá un atributo que almacenar a un conjunto de valores: los identificadores de los objetos hijo con los que se relaciona. Cuando el SGBD ve que un atributo tiene como tipo de datos una clase, ya sabe que el atributo contendrá un identificador de objeto.

Es una extensión del paradigma de programación orientado a objetos. Los objetos entidad que se utilizan en los programas orientados a objetos son análogos a las entidades que se utilizan en las BDOO puras

Diferencia:

Los objetos del programa desaparecen cuando el programa termina su ejecución, mientras que los objetos de la base de datos permanecen

Relaciones

- Las bases de datos relacionales representan las relaciones mediante las claves ajenas.
- No tienen estructuras de datos que formen parte de la BD y que representen estos enlaces entre tablas.
- Las relaciones se utilizan para hacer concatenaciones (join) de tablas.

Identificadores:

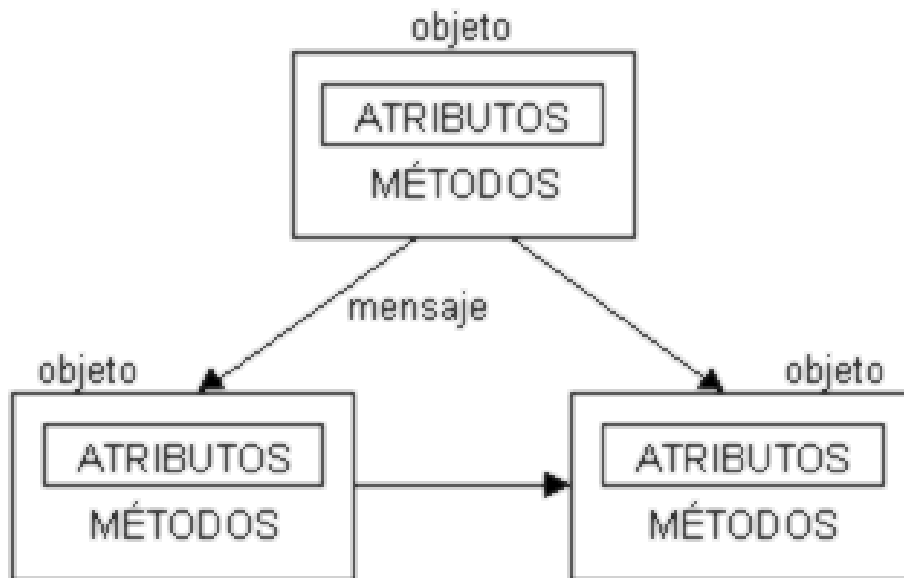
- Objeto es un atributo interno que posee cada objeto.
- Los objetos asignan el SGBD y es el único que los utiliza.
- El identificador puede ser un valor arbitrario o puede incluir la información necesaria, para localizar el objeto en el fichero.
- Aspectos importantes a destacar sobre este método de representar las relaciones entre datos.
- Para que el mecanismo funcione, el identificador del objeto no debe cambiar mientras este forme parte de la base de datos.
- Las únicas relaciones que se pueden utilizar para consultar la base de datos son aquellas que se han predefinido almacenando en atributos los identificadores de los objetos relacionados.
- El modelo orientado a objetos permite los atributos multivaluados, agregaciones a las que se denomina conjuntos (sets) o bolsas (bags).

- Las relaciones de muchos a muchos se pueden representar directamente en las bases de datos orientadas a objetos, sin necesidad de crear entidades intermedias.

Integridad de las relaciones

Para que las relaciones funcionen en una BDOO pura, los identificadores de los objetos deben corresponderse en ambos extremos de la relación.

Este tipo de integridad de relaciones, que es de algún modo análogo a la integridad referencial en las bases de datos relacionales, se gestiona especificando relaciones inversas.



METODOLOGÍA

13.5. RUP

El RUP no es un sistema con pasos firmemente establecidos, sino un conjunto de metodologías adaptables al contexto y necesidades de cada organización. Que incluye información entrelazada de diversos artefactos y descripciones de las diversas actividades que permite la personalización de acuerdo con las necesidades.

La Filosofía del RUP está basado en 6 principios clave que son los siguientes:

- **Adaptar el proceso:** El proceso deberá adaptarse a las necesidades del cliente ya que es muy importante interactuar con él. Las características propias del proyecto. El tamaño del mismo, así como su tipo o las regulaciones que lo condicionen, influirán en su diseño específico. También se deberá tener en cuenta el alcance del proyecto.
- **Equilibrar prioridades:** Los requisitos de los diversos participantes pueden ser diferentes, contradictorios o disputarse recursos limitados. Debe encontrarse un equilibrio que satisfaga los deseos de todos. Gracias a este equilibrio se podrán corregir desacuerdos que surjan en el futuro.
- **Demostrar valor iterativamente:** Los proyectos se entregan, aunque sea de un modo interno, en etapas iteradas. En cada iteración se analiza la opinión de los inversores, la estabilidad y calidad del producto, y se refina la dirección del proyecto así como también los riesgos involucrados.
- **Colaboración entre equipos:** El desarrollo de software no lo hace una única persona sino múltiples equipos. Debe haber una comunicación fluida para coordinar requisitos, desarrollo, evaluaciones, planes, resultados, etc.
- **Enfocarse en la calidad:** El control de calidad no debe realizarse al final de cada iteración, sino en todos los aspectos de la producción. El aseguramiento de la calidad forma parte del proceso de desarrollo y no de un grupo independiente.

- **Elevar el Nivel de Abstracción:** Este principio dominante motiva el uso de conceptos reutilizables tales como patrón del software, lenguajes 4GL o esquemas (frameworks) por nombrar algunos. Estos se pueden acompañar por las representaciones visuales de la arquitectura, por ejemplo con UML.

La aplicaremos ya que cuenta con un modelo de metodologías que facilitan y ordenan las actividades personalizándolas de acuerdo a las necesidades del cliente la **FERRETERIA LA BROCA**.

Fases:

Establece oportunidad y alcance

Identifica las entidades externas o actores con las que se trata

Identifica los casos de uso

RUP comprende 2 aspectos importantes por los cuales se establecen las disciplinas:

'Proceso': Las etapas de esta sección son:

- Modelado de negocio
- Requisitos
- Análisis y Diseño
- Implementación
- Pruebas
- Despliegue

Soporte: En esta parte nos encontramos con las siguientes parámetros:

- Gestión del cambio y configuraciones
- Gestión del proyecto
- Entorno

La estructura dinámica de RUP es la que permite que éste sea un proceso de desarrollo fundamentalmente iterativo, y en esta parte se ven inmersas las 4 fases descritas anteriormente:

Fase de Inicio: Esta fase tiene como propósito definir y acordar el alcance del proyecto con los patrocinadores, identificar los riesgos asociados al proyecto, proponer una visión muy general de la arquitectura de software y producir el plan de las fases y el de iteraciones posteriores, en nuestro proyecto esta etapa será En la cual investigaremos y recopilamos la información, pertinente para el proyecto como entrevistas, encuestas, visitas de terreno.

Fase de elaboración: En la fase de elaboración se seleccionan los casos de uso que permiten definir la arquitectura base del sistema y se desarrollaran en esta fase, se realiza la especificación de los casos de uso seleccionados y el primer análisis del dominio del problema, se diseña la solución preliminar. Esta será una Etapa en la cual realizaremos el Proceso de documentación, en el cual se especificaran todas las partes de la aplicación resultado de las investigaciones, elaboración del documento investigativo, elaboración del prototipado no funcional, diagramas entidad relación y relacional, elaboración de plantillas.

Fase de Desarrollo: El propósito de esta fase es completar la funcionalidad del sistema, para ello se deben clarificar los requisitos pendientes, administrar los cambios de acuerdo a las evaluaciones realizados por los usuarios y se realizan las mejoras para el proyecto. A esta altura se realizara la

Programación del sistemas de información web, elaboración del interfaz gráfico del sistemas, creación de la base de datos, de productos para el carrito de compras, de usuarios para el registro y logeo, conexión entre las bases de datos y los formularios HTML, programación general del sistema

Fase de Transición: El propósito de esta fase es asegurar que el software esté disponible para los usuarios finales, ajustar los errores y defectos encontrados en las pruebas de aceptación, capacitar a los usuarios y proveer el soporte técnico necesario. Se debe verificar que el producto cumpla con las especificaciones entregadas por las personas involucradas en el proyecto. En esta etapa también conocida como etapa de cierre realizaremos pruebas técnica, pruebas piloto, correcciones, mejoras y presentación final del proyecto

13.6. XPProgramación extrema

El método XP (Programación extrema) define un conjunto de prácticas óptimas para el desarrollo de aplicaciones en excelentes condiciones al colocar al cliente en el centro del proceso de desarrollo, manteniendo una cercana relación con dicho cliente.

La Programación extrema se basa en los siguientes conceptos:

- Los equipos de desarrollo trabajan directamente con el cliente durante ciclos cortos de una o dos semanas como máximo.
- La entrega de las versiones del software ocurre muy temprano y en intervalos muy cortos para maximizar la interacción con el usuario.
- Existe una fuerte colaboración entre el equipo de desarrollo mientras trabaja en el código.
- El código se prueba y depura a lo largo del proceso de desarrollo.

- Existen indicadores que miden el progreso del proyecto para poder actualizar el plan de desarrollo.

13.7. RAD (Desarrollo rápido de aplicaciones)

El RAD es un proceso de desarrollo de software, desarrollado inicialmente por James Martin en 1980. El método comprende el desarrollo iterativo, la construcción de prototipos y el uso de utilidades CASE. Tradicionalmente, el desarrollo rápido de aplicaciones tiende a englobar también la usabilidad, utilidad y la rapidez de ejecución.

El Desarrollo Rápido de Aplicaciones (DRA) (Rapid Application Development RAD) es un modelo de proceso del desarrollo del software lineal secuencial que enfatiza un ciclo de desarrollo extremadamente corto. DRA es una adaptación a “Alta velocidad” en el que se logra el desarrollo rápido utilizando un enfoque de construcción basado en componentes. Si se comprenden bien los requisitos y se limita el ámbito del proyecto, el proceso DRA permite al equipo de desarrollo crear un “sistema completamente funcional” dentro de periodos cortos de tiempo. Cuando se utiliza principalmente para aplicaciones de sistemas de información, el enfoque DRA comprende las siguientes fases:

- Modelado de gestión: el flujo de información entre las funciones de gestión se modela de forma que responda a las siguientes preguntas: ¿Qué información conduce el proceso de gestión? ¿Qué información se genera? ¿Quién la genera? ¿A dónde va la información? ¿Quién la proceso?
- Modelado de datos: el flujo de información definido como parte de la fase de modelado de gestión se refina como un conjunto de objetos de datos necesarios para apoyar la empresa. Se definen las características (llamadas atributos) de cada uno de los objetos y las relaciones entre estos objetos.

- Modelado de proceso: los objetos de datos definidos en la fase de modelado de datos quedan transformados para lograr el flujo de información necesario para implementar una función de gestión. Las descripciones del proceso se crean para añadir, modificar, suprimir, o recuperar un objeto de datos. Es la comunicación entre los objetos.
- Generación de aplicaciones: El DRA asume la utilización de técnicas de cuarta generación. En lugar de crear software con lenguajes de programación de tercera generación, el proceso DRA trabaja para volver a utilizar componentes de programas ya existentes (cuando es posible) o a crear componentes reutilizables (cuando sea necesario). En todos los casos se utilizan herramientas automáticas para facilitar la construcción del software.
- Pruebas de entrega: Como el proceso DRA enfatiza la reutilización, ya se han comprobado muchos de los componentes de los programas. Esto reduce tiempo de pruebas. Sin embargo, se deben probar todos los componentes nuevos y se deben ejercitar todas las interfaces a fondo.

13.8. DSDM

El **DSDM** (*Método de Desarrollo de Sistema Dinámico*) se desarrolló para completar lo que le faltaba al método RAD al proporcionar una estructura que tome en cuenta el ciclo de desarrollo completo.

Las características principales del método DSDM son las siguientes:

- Participación del usuario
- Desarrollo iterativo y creciente
- Frecuencia de entrega mejorada
- Pruebas integradas en cada fase

- La aceptación de los productos entregados depende directamente del cumplimiento de los requisitos.

13.9. MÉTRICA V3

MÉTRICA es una metodología de planificación, desarrollo y mantenimiento de sistemas de información, promovida por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (antiguo Ministerio de Administraciones Públicas) del Gobierno de España para la sistematización de actividades del ciclo de vida de los proyectos software en el ámbito de las administraciones públicas. Esta metodología propia está basada en el modelo de procesos del ciclo de vida de desarrollo ISO/IEC 12207 (Information Technology - Software Life Cycle Processes) así como en la norma ISO/IEC 15504 SPICE (Software Process Improvement And Assurance Standards Capability Determination)

Procesos:

Al igual que ISO/IEC 12207, MÉTRICA está orientada al proceso y, en su versión 3, estos procesos son:

- Planificación de Sistemas de Información (PSI). Desarrollo de Sistemas de Información (DSI).
Debido a su complejidad, está a su vez dividido en cinco procesos:
 - ✓ Estudio de Viabilidad del Sistema (EVS).
 - ✓ Análisis del Sistema de Información (ASI).
 - ✓ Diseño del Sistema de Información (DSI).
 - ✓ Construcción del Sistema de Información (CSI).
 - ✓ Implantación y Aceptación del Sistema (IAS).
- Mantenimiento de Sistemas de Información (MSI).

Interfaz:

MÉTRICA, en su versión 3, proporciona también cuatro interfaces que definen actividades orientadas a la mejora y perfeccionamiento de los procesos principales para garantizar la consecución del objetivo del desarrollo.

- Gestión de proyectos (GP): El objetivo de la gestión de proyectos es el control de recursos humanos y materiales.
- Seguridad (SEG): La palabra seguridad hace referencia a la gestión de riesgos. Esta interfaz pretende dotar a Métrica 3 de mecanismos de seguridad adicionales a los que tiene de por sí la metodología.
- Aseguramiento de la Calidad (CAL): El objetivo es garantizar que el sistema resultante cumpla con unos requisitos mínimos de calidad. Se llega a este objetivo haciendo revisiones exhaustivas de todos los documentos producidos. El equipo que participa en el aseguramiento de la calidad es independiente al de desarrollo.
- Gestión de la Configuración (GC): La interfaz de gestión de la configuración consiste en la aplicación de procedimientos administrativos y técnicos durante el desarrollo del sistema de información y su posterior mantenimiento. Su finalidad es identificar, definir, proporcionar información y controlar los cambios en la configuración del sistema, así como las modificaciones y versiones de los mismos.

14.UML

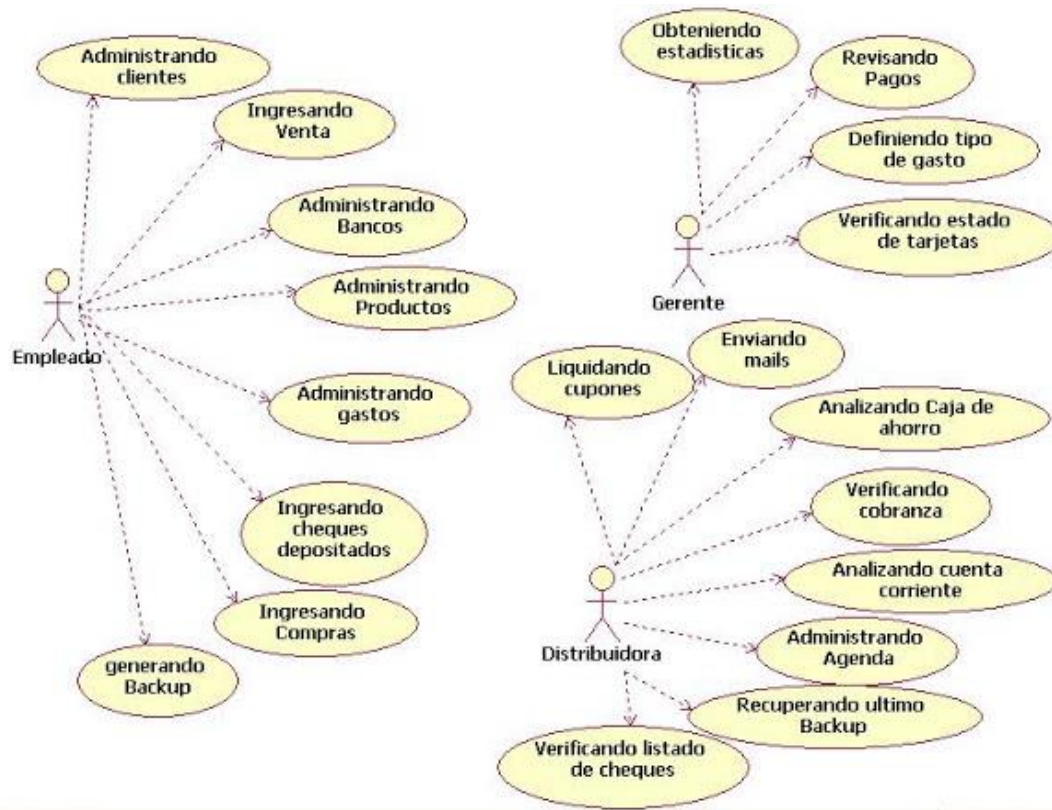
14.1. Casos de uso:

Los Casos de Uso no forma parte de la llamada Fase de Diseño, sino parte de la fase de Análisis, respondiendo el interrogante *¿Qué?*. De forma que al ser parte del análisis ayuda a describir que es lo que el sistema debe hacer.

Estos diagramas muestran operaciones que se esperan de una aplicación o sistema y como se relaciona con su entorno, es por ello que se ve desde el punto de vista del usuario. Describen un uso del sistema y como éste interactúa con el usuario.

Los casos de usos se representan en el diagrama por una elipse la cual denota un requerimiento solucionado por el sistema.

El conjunto de casos de usos representa la totalidad de operaciones que va a desarrollar el sistema. Por último a estas elipses lo acompaña un nombre significativo de manera de rótulo.



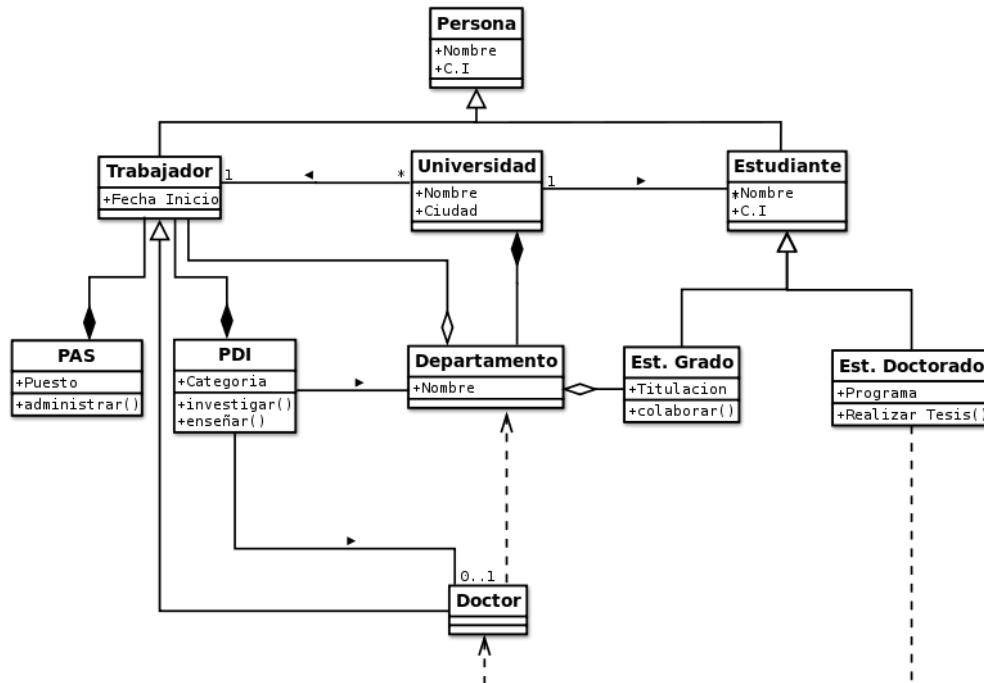
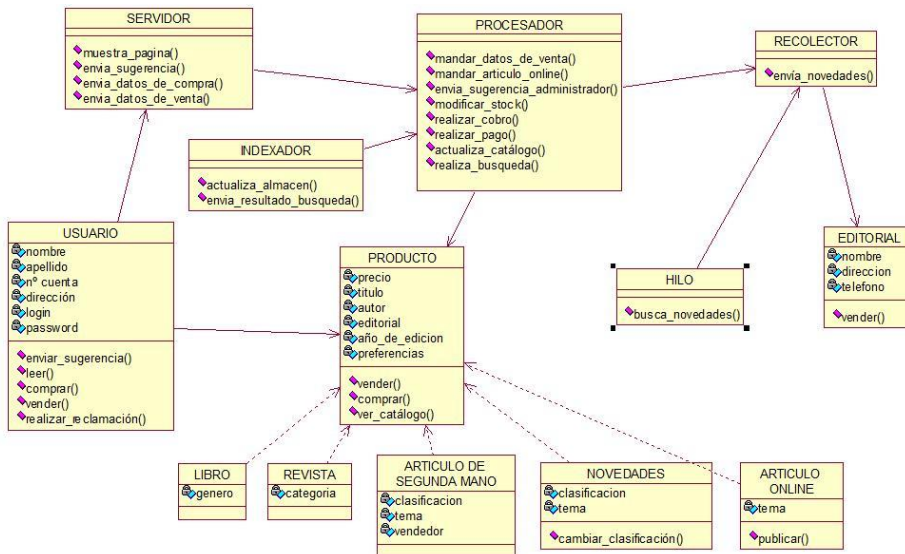
Otro elemento fundamental de estos diagramas son los actores la cual representa a un usuario del sistema, que necesita o interactúa con algún caso de uso, la que también es acompañado por un nombre. Por último tenemos los flujos de eventos que corresponde a la ejecución normal y exitosa del caso de uso

14.2. Diagramas de clases:

En UML el diagrama de clases es uno de los tipos de diagramas o símbolo estático y tiene como fin describir la estructura de un sistema mostrando sus clases, atributos y relaciones entre ellos.

Estos diagramas son utilizados durante el proceso de análisis y diseño de los sistemas informáticos, en donde se intentan conformar el diagrama conceptual de la información que se manejará en el sistema.

Como ya sabemos **UML** es un modelado de sistema Orientados a Objetos, por ende los conceptos de este paradigma se incorporan a este lenguaje de modelado.

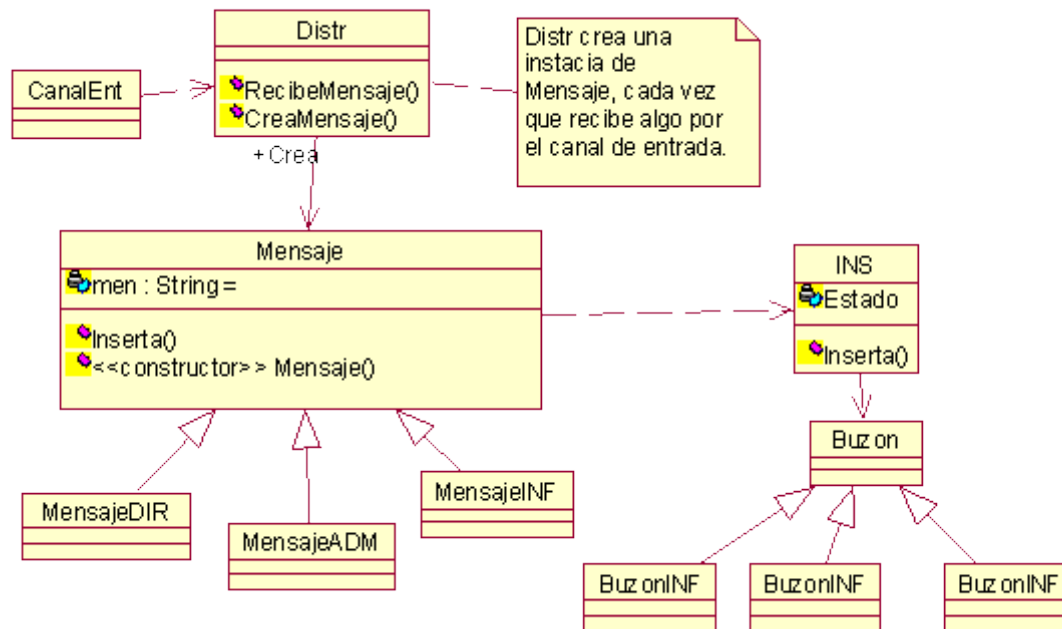


Los diagramas de clases tienen las siguientes características:

- Las clases define el ámbito de definición de un conjunto de objetos.
- Cada objeto pertenece a una clase.
- Los objetos se crean por instanciación de las clases.

14.3. Diagramas de Objetos:

Forma parte de la vista estática del sistema. En este diagrama se modelan las instancias de las clases del Diagrama de Clases. Este diagrama cabe aclarar que cuenta con objetos y enlaces. En estos diagramas también es posible encontrar las clases para tomar como referencia su instanciación.



En otras palabras el Diagrama de Objetos muestra un conjunto de objetos y sus relaciones en un momento concreto. Los Diagramas de Objetos son realmente útiles para modelar estructuras de datos complejas

14.4. Diagramas de Estados:

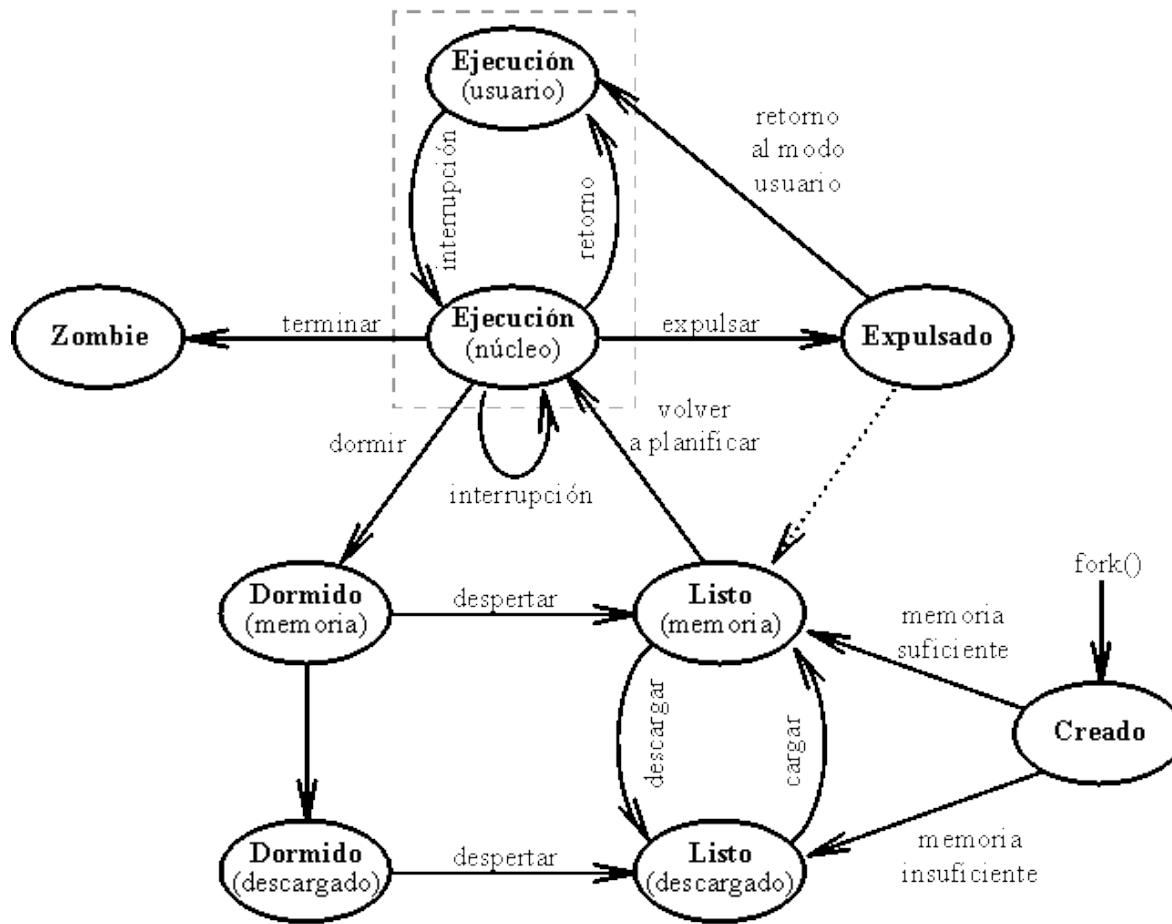
Un estado es una condición durante la vida de un objeto, de forma que cuando dicha condición se satisface se lleva a cabo alguna acción o se espera por un evento.

El estado de un objeto se puede caracterizar por el valor de uno o varios de los atributos de su clase, además, el estado de un objeto también se puede caracterizar por la existencia de un enlace con otro objeto.

El diagrama de estados engloba todos los mensajes que un objeto puede enviar o recibir, en otras palabras es un escenario que representa un camino dentro de un diagrama.

Como característica de estos diagramas siempre cuentan con dos estados especiales, el inicial y el final, con la particularidad que este diagrama puede tener solo un estado inicial pero varios estados finales.

Una transición entre estados representa un cambio de un estado origen a un estado sucesor destino que podría ser el mismo que el estado origen, dicho cambio de estado puede estar aparejado con alguna acción. Además las acciones se asocian a las transiciones y se consideran que ocurre de forma rápida e interrumpible.



Los elementos que componen estos diagramas son:

- Círculo lleno, apuntando el estado inicial.
- Círculo hueco que contiene un círculo lleno más pequeño en el interior, indicando el estado final.
- Rectángulo redondeado dividido por una línea horizontal, indicando los estados, en la parte de arriba se encuentra el nombre del estado y abajo se indica la actividad que realiza.
- Flecha, la cual denota la transición, el nombre del evento que causa esta transición etiqueta el cuerpo de la flecha.

14.5. Diagrama de Actividad:

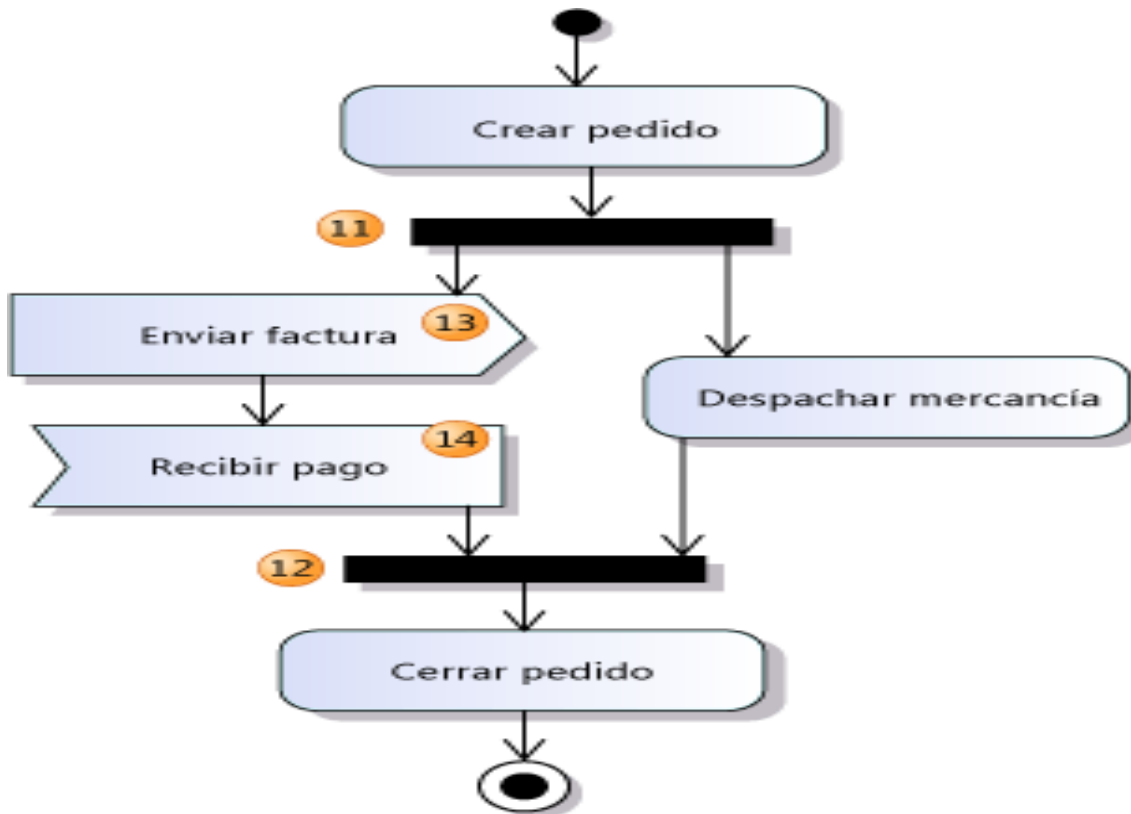
Un Diagrama de Actividades representa un flujo de trabajo paso a paso de negocio y operacionales de los componentes en un sistema.

En UML 1, un diagrama de actividades es una variación del Diagrama de Estados UML donde los estados representan operaciones y las transiciones representan las actividades que ocurren cuando la operación es completa.

En la actualidad, el diagrama de actividades en UML 2.0 es similar al aspecto del diagrama en UML 1, solo que ahora la semántica esta basada en lo que se conoce como Redes de Petri. En UML 2.0, el diagrama general de interacción está basado en el diagrama de Actividad.

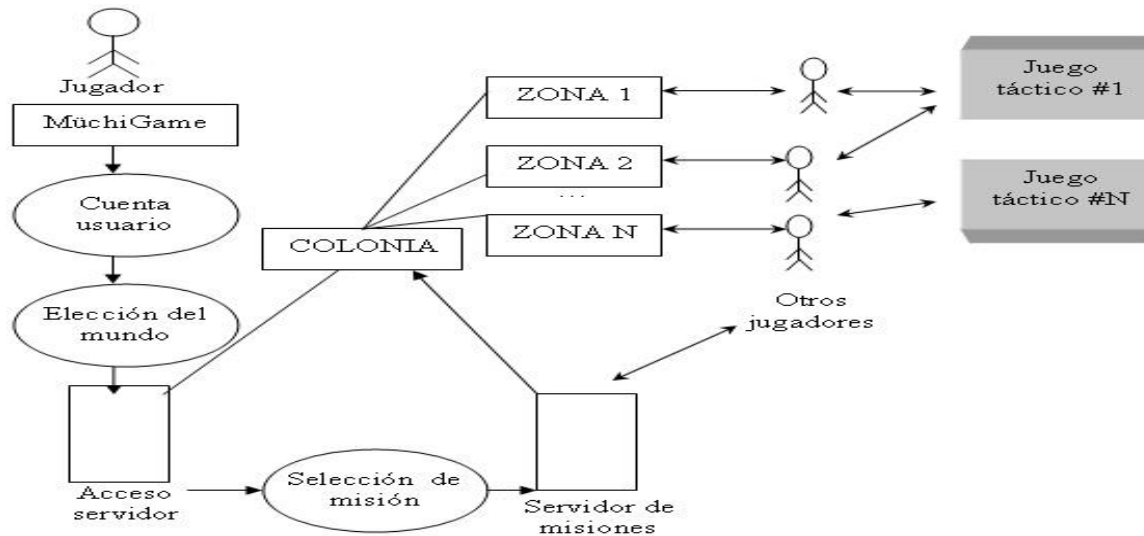
Componentes:

- Inicio: el inicio de un diagrama de actividades es representado por un círculo de color negro sólido.
- Actividad: Una actividad representa la acción que será realizada por el sistema la cual representa dentro de un óvalo.
- Transición: Una transición ocurre cuando se lleva acabo el cambio de una actividad a otra, la transición es representada simplemente por una línea con una flecha en su terminación para indicar su dirección.



14.6. Diagramas de Secuencia:

Un Diagrama de Secuencias muestra una interacción ordenada según la secuencia temporal de eventos y el intercambio de mensajes. Los diagramas de secuencia ponen especial énfasis en el orden y el momento en el que se envían los mensajes a los objetos.



En los diagramas de Secuencias los elementos están representados por líneas intermitentes verticales, con el nombre del objeto en la parte más alta.

Los mensajes pueden ser o bien síncronos, el tipo normal de llamada del mensaje donde se pasa el control a objeto llamado hasta que el método finalice, o asíncronos donde se devuelve el control directamente al objeto que realiza la llamada.

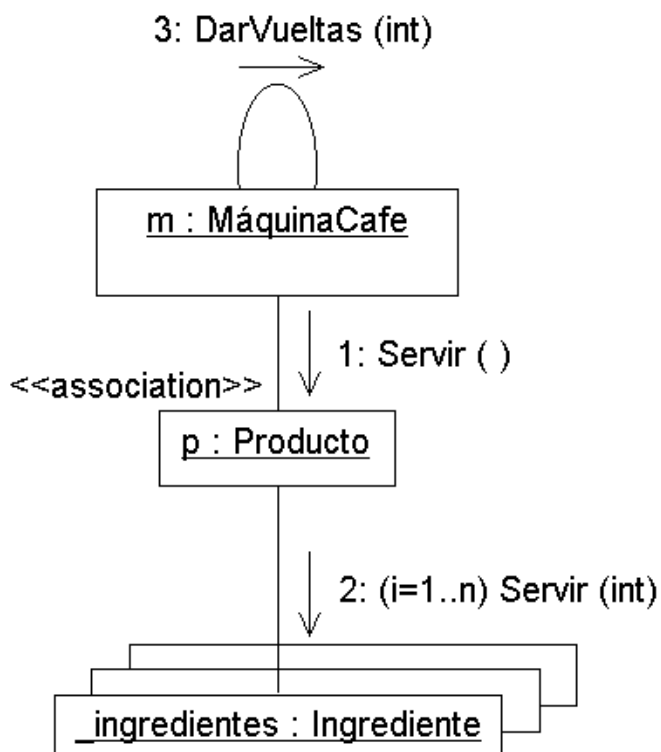
Los mensajes síncronos tienen una caja vertical en un lateral del objeto invocante que muestra el flujo del control del programa.

14.7. Diagrama de Colaboración:

Un diagrama de colaboración, se puede decir que es una forma alternativa al diagrama de secuencias a la hora de mostrar un escenario. Este tipo de diagrama muestra las interacciones que ocurren entre los objetos que participan en una situación determinada.

A diferencia del diagrama de secuencia, el diagrama de colaboración se enfoca en la relación entre los objetos y su topología de comunicación.

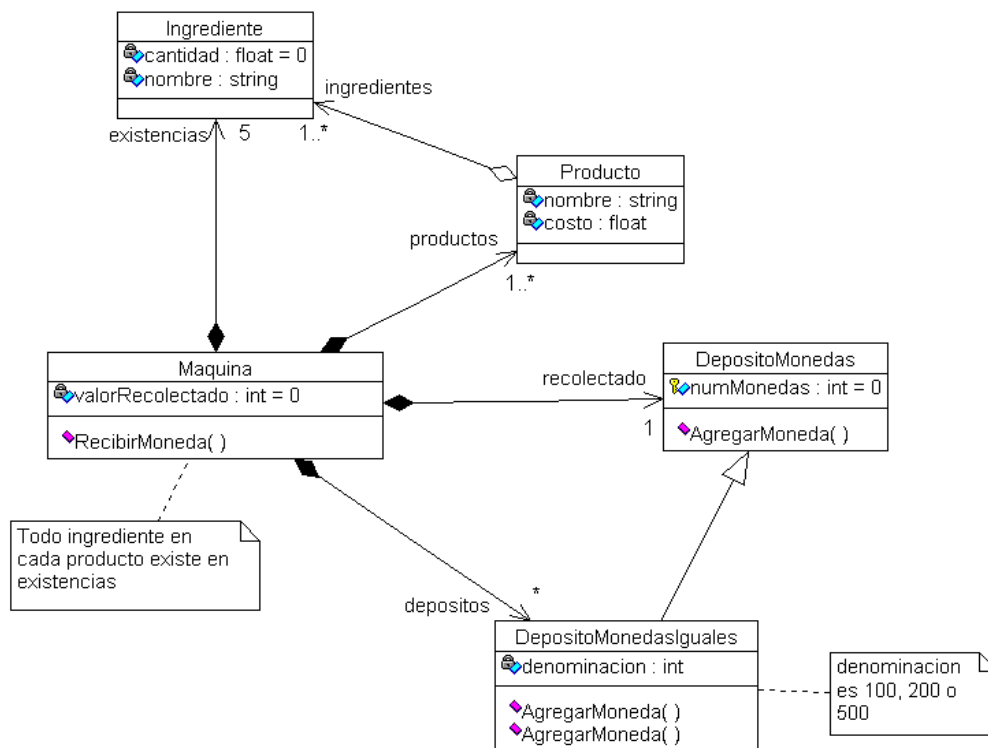
En estos diagramas los mensajes enviados de un objeto a otro se representa mediante flechas, acompañado del nombre del mensaje, los parámetros y la secuencia del mensaje. Estos diagramas están indicados para mostrar una situación o flujo de programa específico y son considerados uno de los mejores diagramas para mostrar o explicar rápidamente un proceso dentro de la lógica del programa



14.8. Diagrama de Componentes:

Lo que distingue el Diagrama de Componentes de otro tipo de diagramas es sin duda su contenido. Normalmente contiene componentes, interfaces y relaciones entre ellos. Los componentes pertenecen a un mundo físico, es decir, representan a un bloque de construcción al modelar aspectos físicos de un sistema.

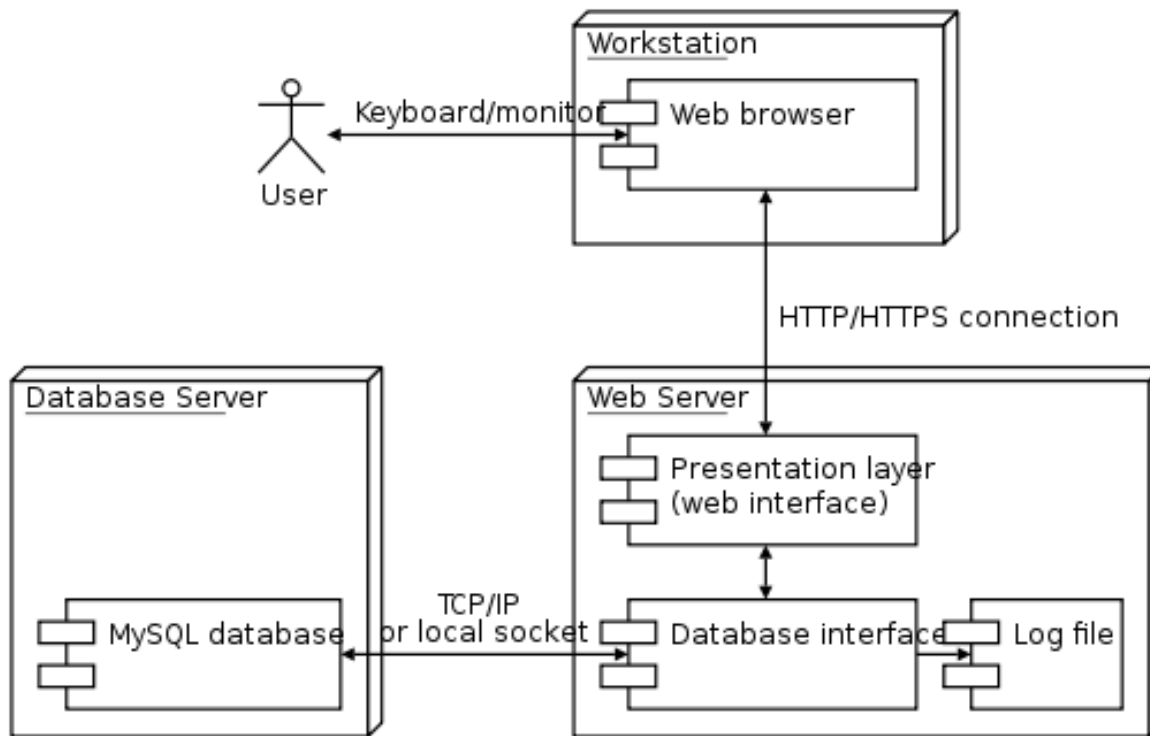
Cada componente debe tener un nombre que lo distinga de los demás. Al igual que las clases los componentes pueden enriquecerse con compartimientos adicionales que muestran sus detalles.



14.9. Diagrama de Despliegue:

Básicamente este tipo de diagrama se utiliza para modelar el Hardware utilizado en la implementación del sistema y las relaciones entre sus componentes.

Los elementos usados por este tipo de diagrama son nodos, componentes y asociaciones. En el UML 2.0 los componentes ya no están dentro de nodos, en cambio puede haber artefactos (archivo, un programa, una biblioteca o Base de datos) u otros nodos dentro de nodos.



Además los Diagramas de Despliegue muestran la configuración en funcionamiento del sistema incluyendo su software y su hardware. Para cada componente de un diagrama es necesario que se deba documentar las características técnicas requeridas, el trafico de red, el tiempo de respuesta,

15.CASOS DE USO PARA EL SOFTWARE FERRapp.

15.1. Ficha técnica de actores

Actor	Empleado		
Descripción	usuario común que desea hacer una compra		
Características	comprar producto, eliminar producto		
Relaciones	Relación con vendedor		
Referencias	Caso de uso		
Autor	José linares Osorio	Fecha 29/10/2015	Versión 1,0
Atributos			
Nombre	Descripción	Tipo	
Nombre:emp	Nombre empleado	Text	
Cedula_emp	Cedula empleado	Text	
Correo_empl	Correo del empleado	Boolean	
comentarios			
Los atributos del actor cliente es a nivel general			

Actor	Sistema		
Descripción	Aplicativo con el que el usuario puede comprar vía online		
Características	Para el ingreso , el usuario primero debe hacer registro, esta anclado al sistema		
Relaciones	relación con empleado		
Referencias	Caso de uso		
Autor	José linares	Fecha 09/10/2015	Versión 1,0
Atributos			
Nombre	Descripción	Tipo	
Precio	valor del producto	double	
cantidad	numero de productos	int	

nombre_prod	nombre del producto	text	
-------------	---------------------	------	--

Actor	Estantería		
Descripción	Lugar donde se almacena productos		
Características	Almacena, guarda productos , donde tendrá un código de indentificacion		
Relaciones	relación con empleado		
Referencias	Caso de uso		
Autor	José linares	Fecha 09/10/2015	Versión 1,0

Atributos		
Nombre	Descripción	Tipo
Tipo	Tipo de estantería	text
Nombre_est	Nombre de estantería	Text
Codigo_est	Código de estanteria	int

Actor	Cliente		
Descripción	Actor quien genera compra		
Características	Realiza compra, a la vez la elimina o modifica		
Relaciones	relación con empleado		
Referencias	Caso de uso		
Autor	José linares	Fecha 09/10/2015	Versión 1,0

Atributos		
Nombre	Descripción	Tipo
Cedula_cli	Cedula de cliente	int
Nombre_cli	Nombre de cliente	Text
Correo_cli	Correo cliente	boolean

Actor	Proveedor		
Descripción	Provee productos a empleado		
Características	Provee producto, según requerimiento previo de empleado,		
Relaciones	relación con empleado		
Referencias	Caso de uso		
Autor	José linares	Fecha 09/10/2015	Versión 1,0
Atributos			
Nombre	Descripción	Tipo	
Nombre_pro	Nombre proveedor	Text	
Tipo_pro	Tipo proveedor	Text	
Celular_pro	Celular proveedor	Int	

Actor	Bodega		
Descripción	Actor donde almacena productos		
Características	Almacenar de manera adecuada los productos, brindando un código de identificación		
Relaciones	relación con empleado		
Referencias	Caso de uso		
Autor	José linares	Fecha 09/10/2015	Versión 1,0
Atributos			
Nombre	Descripción	Tipo	
Nombre_bod	Nombre de bodega	Text	
Tipo_bod	Tipo bodega	Text	
Codigo_bod	Código de bodega	int	

Actor	Base de datos		
Descripción	Almacena datos del sistema		
Características	Almacena tablas y registros de empleados, clientes y productos		
Relaciones	relación con empleado		
Referencias	Caso de uso		
Autor	José linares	Fecha 09/10/2015	Versión 1,0
Atributos			
Nombre	Descripción	Tipo	
Nombre_BD	Nombre de BD	text	
Tipo_BD	Tipo de BD	Text	
Registros_BD	Registros de BD	Text	

ESPECIFICACION DE CASO DE USO

COMPRAR PRODUCTO

Caso de uso	Comprar producto		
Actores	Usuario, sistema		
Tipo	Esencial		
Referencia	RFA1,RFA2,CU6		
Precondición	Debe registrarse el usuario para poder generar compras en el carro de compras		
Postcondicion	La compra queda registrada junto con su pago, o/y operación cancelada		
Autor	José Linares Osorio	Fecha 09/10/2015	versión 1,0

Propósito
Registrar una compra junto con su pago, previo registro en el sistema

Resumen
Un cliente ingresa y se registra. El sistema lo re direcciona al carrito de compras en donde el usuario escoge el producto, realiza el pago, el sistema guarda la transacción y le es entregado tal producto al usuario.

Curso Normal	
1 El usuario ingresa al sistema	2 Recibirlo con mensaje de bienvenida
3 El usuario hace registro en sistema, con numero de cedula nombre,correo,direccion,user y password	4 Valida informaciónre direcciona a carrito de compras
5 El carrito de compras despliega una lista de todos los productos que tiene, brindando precio,descripción,imagen	
6 El usuario escoge producto que requiere	
7 el carrito de compras pide pago en efectivo o crédito al usuario	
8 el cliente paga en efectivo o crédito	9 Guarda información de pago
10 muestra ventana indicando transacción exitosa	11 Genera recibo
12 El carrito de compras muestra recibo a usuario	

Cursos alternos	
8a El cliente no tiene suficiente dinero , sugerir pago a crédito , cancelación de la transacción o	
o eliminar articulo escogidos , hasta que la cantidad resultante pueda ser abonada	
7a Autorización de pago a crédito denegada, por crédito insuficiente o errores en sistema	

Otros datos			
frecuencia esperada	40 por hora	Rendimiento	
importancia	alta	Urgencia	Alta
Estado	Pudiente de revisión	Estabilidad	Moderada

ORGANIZAR PRODUCTO

Caso de uso	Organizar productos
Actores	Empleado, estantería
Tipo	Esencial
Referencia	RFA1,RFA2, CU6
Precondición	Tiene que haber un producto ya sea comprado o devuelto
Postcondicion	La estantería devuelve un código
Autor	José Linares Osorio Fecha 09/10/2015 versión 1,0

Propósito
Ordenar productos en el actor estantería

Resumen	
Curso Normal	
Un empleado ordena y organiza productos en una estantería, la cual esta ubicada en un lugar determinado, luego esta devolverá número de consecutivo en el cual se almacena	
1. El empleado organiza productos	3.Devuelve número de consecutivo correspondiente a la estantería
2. La estantería debe estar disponible para el ingreso de producto	
4.El empleado almacena numero de consecutivo	
6 El espacio de la estantería ya no esta disponible	

Cursos alternos	
2a Sino hay disponibilidad, buscar otra estantería	
3a No debe haber dos número consecutivos seguidos, en caso de darse este caso, generar error	

Otros datos			
frecuencia esperada	10 por hora	Rendimiento	
importancia	alta	Urgencia	Alta
Estado	Pudiente de revisión	Estabilidad	Moderada

ADMINISTRAR PAGINA WEB

Caso de uso	Administrar pagina web
Actores	Empleado, pagina web
Tipo	Esencial
Referencia	RFA1,RFA2,CU6
Precondición	Debe registrarse el empleado para administrar
Postcondicion	
Autor	José Linares Osorio Fecha 09/10/2015 versión 1,0

Propósito
Administrar el sistema, por medio de módulos

Resumen
El empleado ingresa al sistema, se loguea con usuario y clave, para así posteriormente poder ingresar al sistema y administrarlo, según privilegios dados

Curso Normal	
1 El empleado ingresa al sistema	2 Recibirlo con mensaje de bienvenida
3 la pagina web carga modulos para su administración	
4. El empleado administra sistema	
6 La página web genera cambios que empleado haya aplicado	
7 El empleado sale	8. El sistema genera mensaje de salida

Cursos alternos	
1.a Si clave y usuario son incorrectos, enviar mensaje de error	
4.a Si empleado desea generar cambio no permitidos, generar alertas	

Otros datos			
frecuencia esperada	1 por hora	Rendimiento	
importancia	alta	Urgencia	Alta
Estado	Pudiente de revisión	Estabilidad	Moderada

SUMINISTRAR PRODUCTOS

Caso de uso	Suministrar productos
Actores	Proveedor, empleado
Tipo	Esencial
Referencia	RFA1, RFA2, CU6
Precondición	Debe existir pedido por parte de empleado
Postcondición	Debe haber registro de la compra a proveedor
Autor	José Linares Osorio Fecha 09/10/2015 versión 1,0

Propósito
Suministrar producto a empleado

Resumen	
El empleado previa solicitud, compra a proveedor productos, posterior a esto debe existir algún soporte de dicha compra	
Curso Normal	
1 El empleado realiza solicitud	
2. El Proveedor recibe solicitud y atiende inquietud	

3. Proveedor envía productos solicitador	
4. El empleado genera compra	5. Ingresar compra a BD
7 El proveedor genera factura	

Cursos alternos			
4 a. Sino se genera compra, debe ingresarse al sistema el motivo			
7.a, Si proveedor no genera factura, la compra no será exitosa			

Otros datos			
frecuencia esperada	1 por 24 horas	Rendimiento	
importancia	alta	Urgencia	Alta
Estado	Pendiente de revisión	Estabilidad	Moderada

ALMACENAR PRODUCTOS

Caso de uso	Almacenar productos
Actores	Bodega, empleado
Tipo	Esencial
Referencia	RFA1, RFA2, CU6
Precondición	Debe haber disponibilidad de espacio en bodega
Postcondición	Generar código de bodega
Autor	José Linares Osorio Fecha 09/10/2015 versión 1,0

Propósito

Almacenar productos que el empleado desee, según disponibilidad

Resumen

Un empleado ingresa a bodega, verifica disponibilidad, en caso de ser positiva, ingresa productos hasta llegar al tope la misma, posterior la bodega arroja código de bodega, con el cual se identificara en un futuro
--

Curso Normal

1 El empleado ingresa a bodega	
2.El empleado verifica disponibilidad de bodega	3, Arroja datos de disponibilidad
4.La bodega almacena productos	
5.La bodega brinda número de consecutivo	6.almacena número de consecutivo
	7.Actualiza
8 El empleado sale	

Cursos alternos

3ª. En caso de no haber disponibilidad, buscar una que si lo tenga	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Otros datos

frecuencia esperada	1 por 12 horas	Rendimiento	
importancia	alta	Urgencia	Alta

Estado	Pudiente de revisión	Estabilidad	Moderada
--------	----------------------	-------------	----------

ENTREGAR PRODUCTO

Caso de uso	Entregar producto
Actores	Empleado, cliente
Tipo	Esencial
Referencia	RFA1,RFA2,CU6
Precondición	Debe existir una factura de venta exitosa
Postcondicion	Debe haber registro de la entrega a cliente
Autor	José Linares Osorio Fecha 09/10/2015 versión 1,0

Propósito
El empleado entrega producto a cliente

Resumen
Un empleado hace la entrega de producto a cliente , quien previamente debió haber realizado compra y esta a su vez debido haber sido exitosa, esto se genera en el lugar que se haya acordado

Curso Normal	
1 Empleado verifica producto a entregar	2.brinda información de producto, ubicación, y disponibilidad
3 Empleado toma producto	
4.Cliente recibe producto	5.Registra entrega de producto

6 Cliente firma formato de recibido	
-------------------------------------	--

Cursos alternos

2a, En caso dado que no haya disponibilidad, cancelar o prolongar proceso		
---	--	--

4a. Si cliente no estar en el momento de la entrega, debe dejar otra persona previa autorización para su entrega		
--	--	--

Otros datos

frecuencia esperada	5 por hora	Rendimiento	
importancia	alta	Urgencia	Alta
Estado	Pudiente de revisión	Estabilidad	Moderada

MODIFICAR/CONSULTAR BASE DE DATOS

Caso de uso	Modificar/consultar base de datos		
Actores	Empleado, Base de datos		
Tipo	Esencial		
Referencia	RFA1,RFA2, CU6		
Precondicion	Debe tener permisos especiales para generar esta operación		
Postcondicion			
Autor	José Linares Osorio	Fecha	09/10/2015 versión 1,0

Propósito

Modificar y/o consultar base de datos

Resumen
Un empleado con permisos especiales , ingresa a la base de datos y modifica y/o consulta la base de datos, dependiendo del tipo de usuario

Curso Normal	
1 El empleado ingresa a la base de datos	2 El sistema solicita permisos
3 El empleado ingresa datos	3. Valida información ingresada
4. la base de datos queda activa para cambios y/o consultas	
5. El empleado genera consulta y/o modificación	
6. Empleado sale	
7. Base de datos actualiza registros	Se genera actualización

Cursos alternos	
3a . En caso dado de ser datos incorrectos, administrador debe generar registro	<input type="checkbox"/>
4 ^a . Se genera cambios según permisos	<input type="checkbox"/>

Otros datos			
frecuencia esperada	1 por hora	Rendimiento	
importancia	alta	Urgencia	Alta
Estado	Pudiente de revisión	Estabilidad	Moderada

CANCELAR COMPRA

Caso de uso	Cancelar compra
Actores	Usuario, Base de datos

Tipo	Esencial
Referencia	RFA1,RFA2,CU6
Precondición	Debe haber una venta en proceso
Postcondicion	Arroja número de cancelación
Autor	José Linares Osorio Fecha 09/10/2015 versión 1,0

Propósito
Cancelar una compra junto con su pago, previo registro en el sistema

Resumen
Un cliente ingresa y se registra. El sistema lo re direcciona al carrito de compras en donde cliente previa compra indicada, el cliente hace la cancelación ,la cual es sistema arroja un numero de identificador de esta acción , y a su vez se actualiza base de datos .

Curso Normal	
1 El usuario ingresa al sistema	2 Recibirlo con mensaje de bienvenida
3 usuario hace cancelación de compra	
4.Base de datos se actualiza	5. Se genera código de cancelación
6.Usuario sale	

Cursos alternos
1ª, En caso dado que no pueda ingresar, comunicarse con admin y dirigirse personalmente al lugar

Otros datos			
frecuencia esperada	1 por 24 horas	Rendimiento	
importancia	alta	Urgencia	Alta
Estado	Pudiente de revisión	Estabilidad	Moderada

MODIFICAR COMPRA

Caso de uso	Modificar compra
Actores	Usuario, Base de datos
Tipo	Esencial
Referencia	RFA1,RFA2,CU6
Precondición	Debe haber una compra en proceso,
Postcondicion	
Autor	José Linares Osorio Fecha 09/10/2015 versión 1,0

Propósito
Generar modificación a una compra

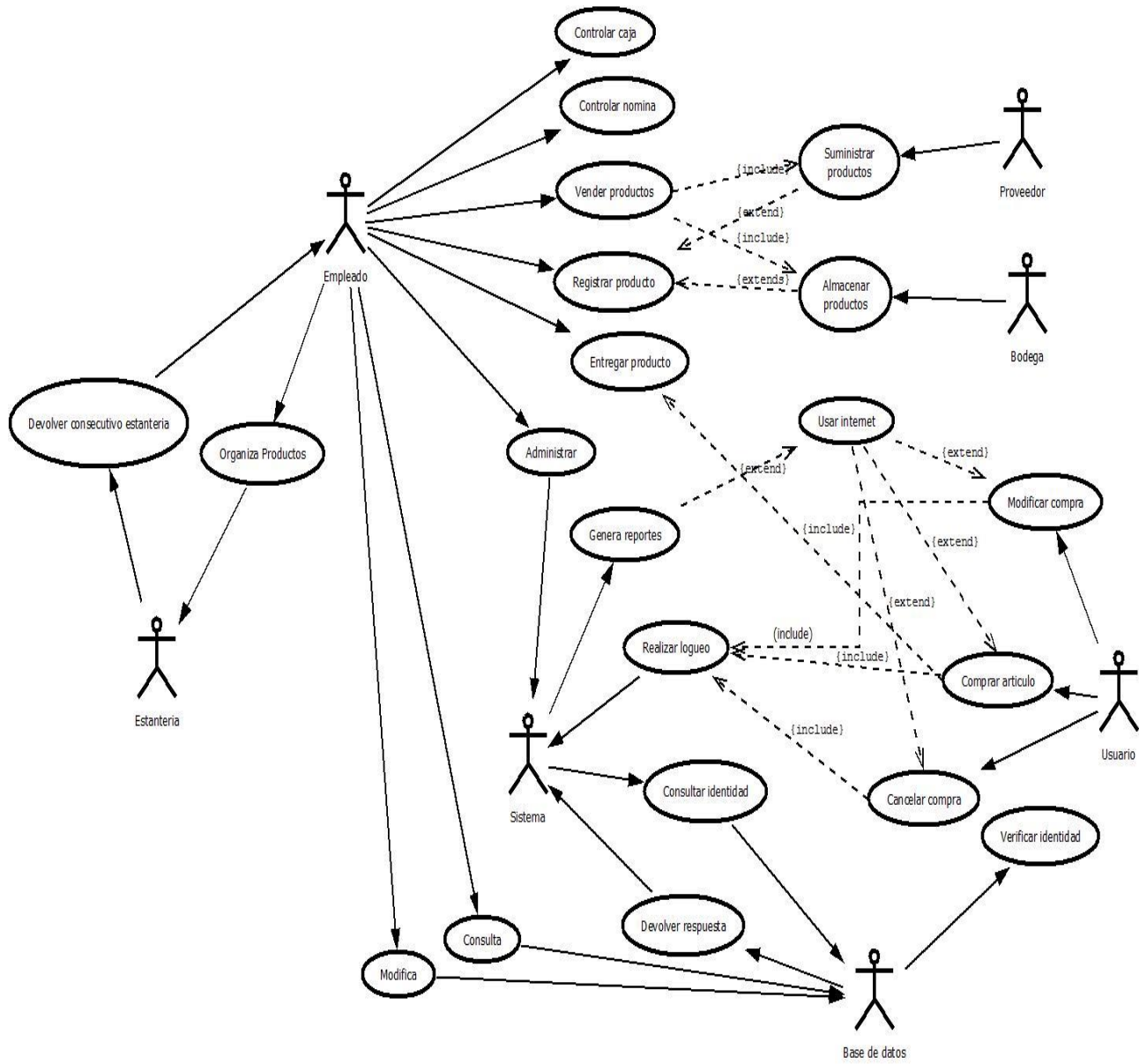
Resumen
Un cliente genera la modificación a un compra en proceso, según necesidad, la cual posteriormente actualiza el sistema y se hace registro en base de datos

Curso Normal	
1 El usuario ingresa al sistema	2 Recibirlo con mensaje de bienvenida

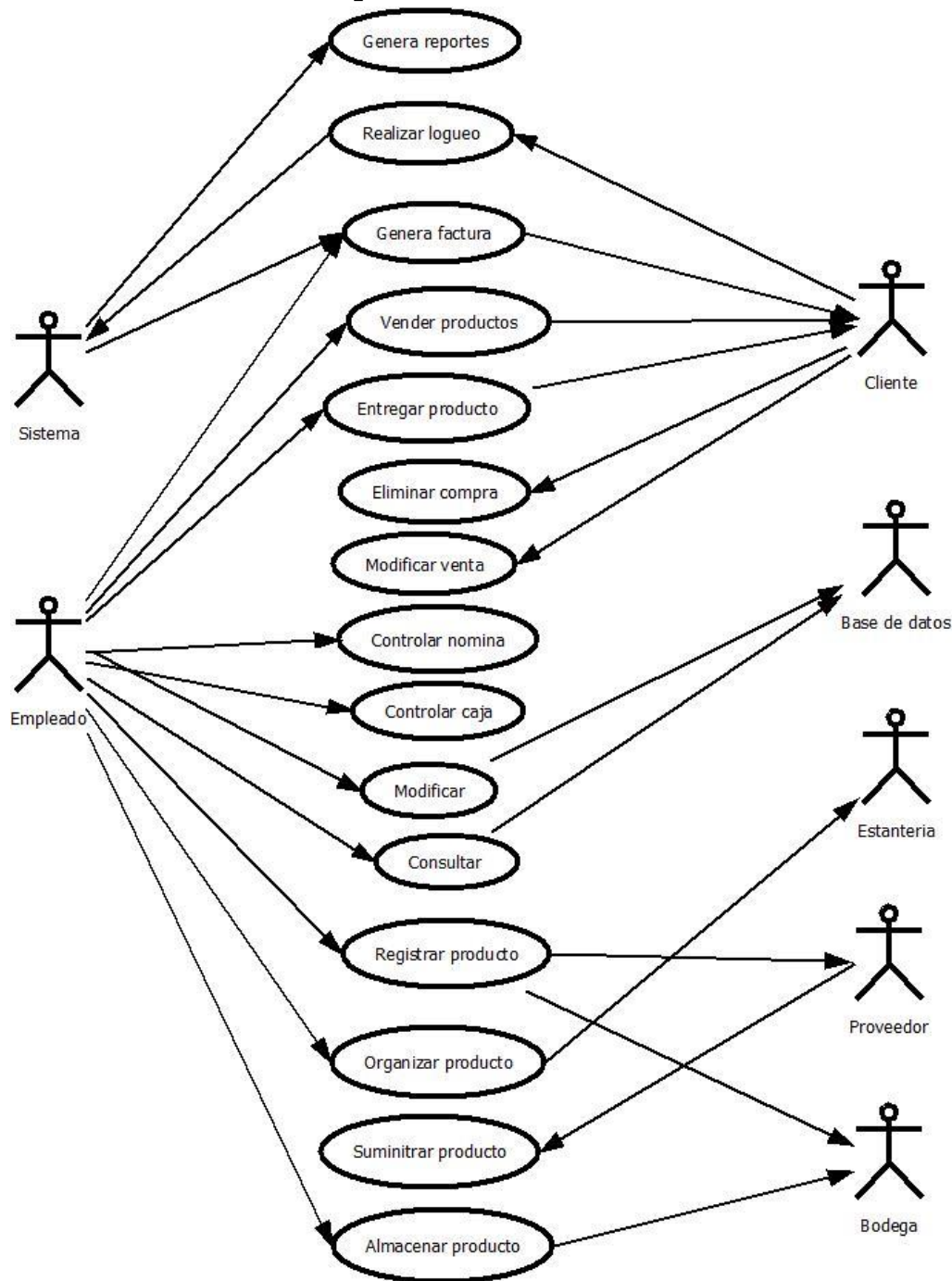
3 Usuario genera modificación de compra en proceso	
4. Base de datos actualiza información , de nueva compra	5. Arroja ventana de venta modificada
6 Usuario sale	

Otros datos			
frecuencia esperada	10 por 12 horas	Rendimiento	
importancia	alta	Urgencia	Alta
Estado	Pudiente de revisión	Estabilidad	Moderada

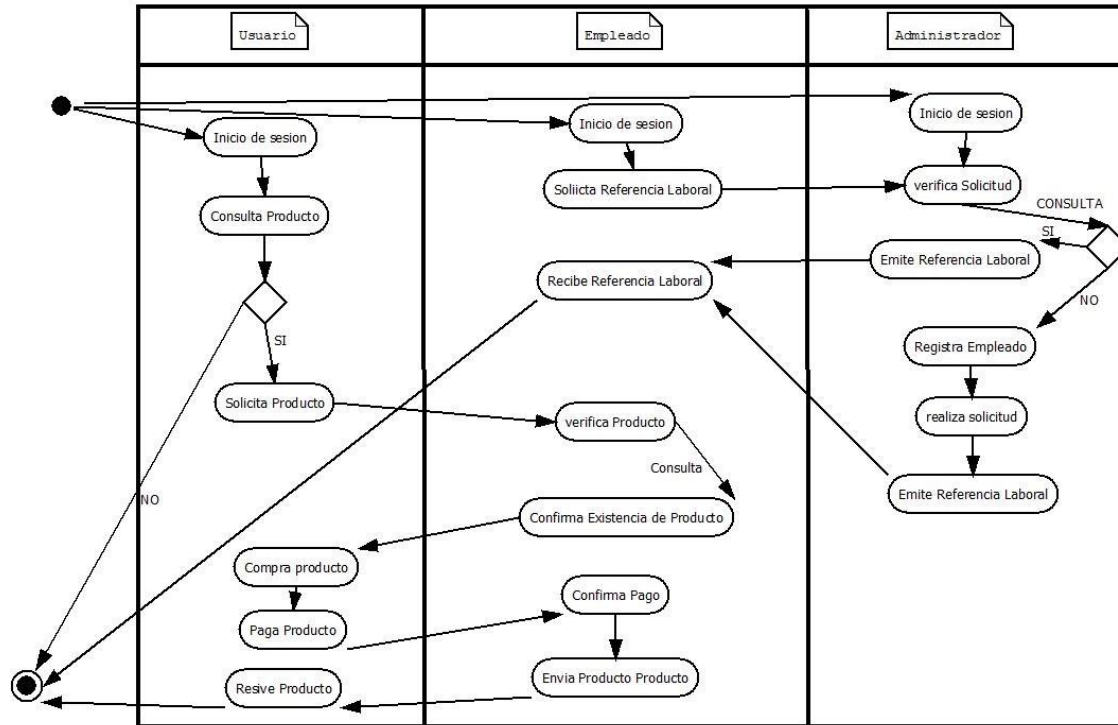
15.2. Casos de uso general:



15.3. Casos de uso específico:

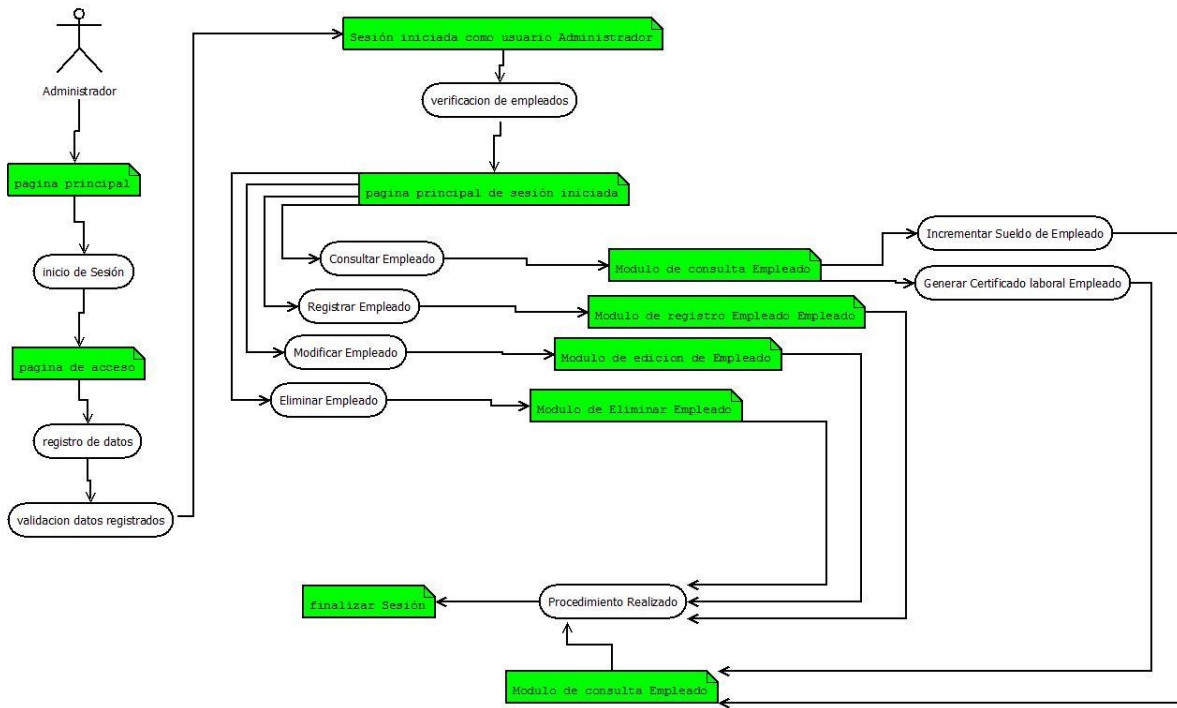


15.4. Diagramas de actividades

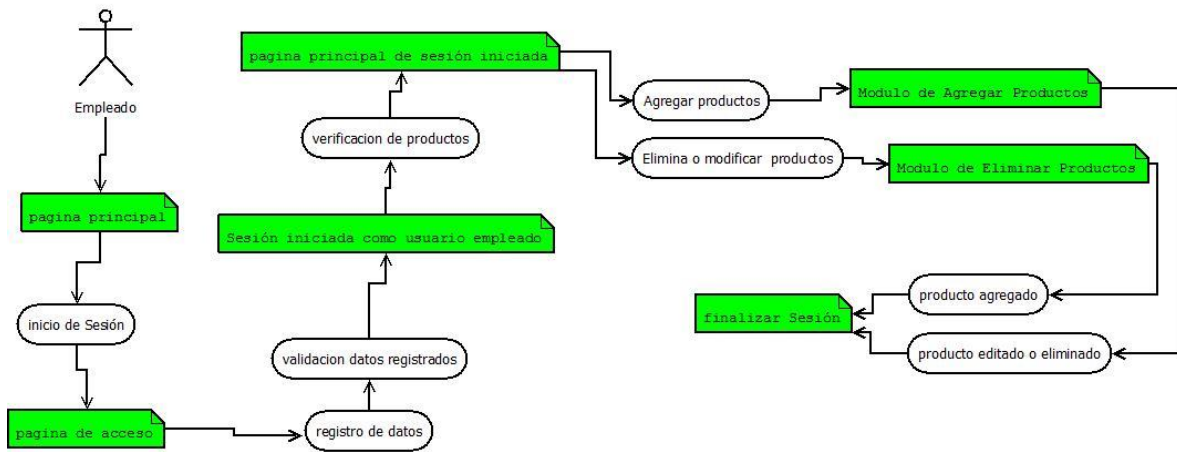


15.5. Diagrama de secuencia

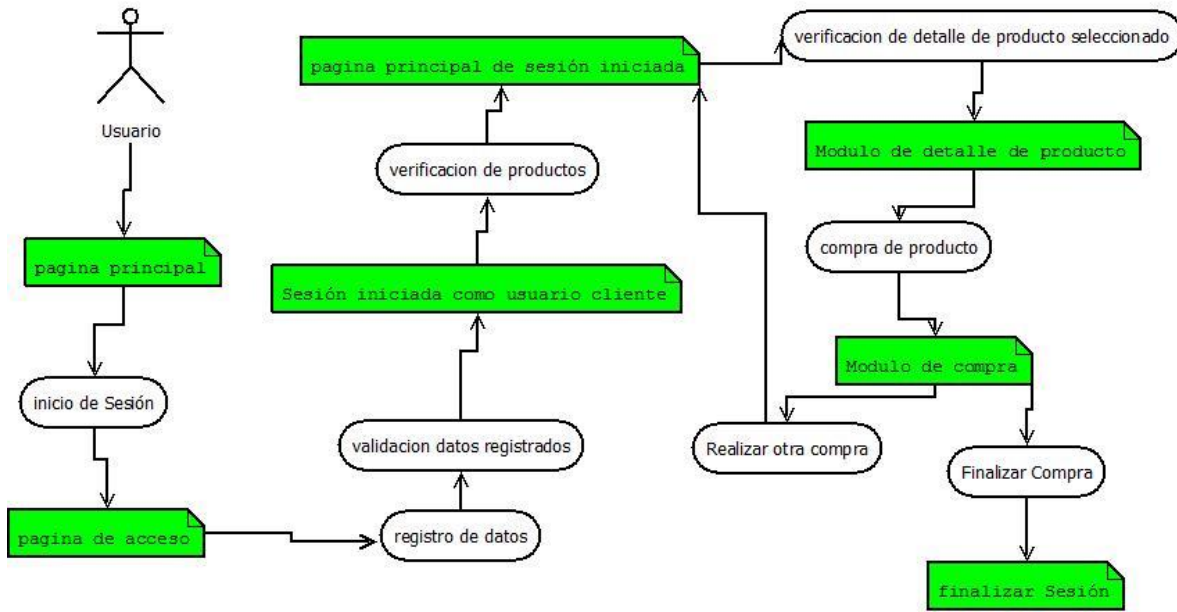
Administrador



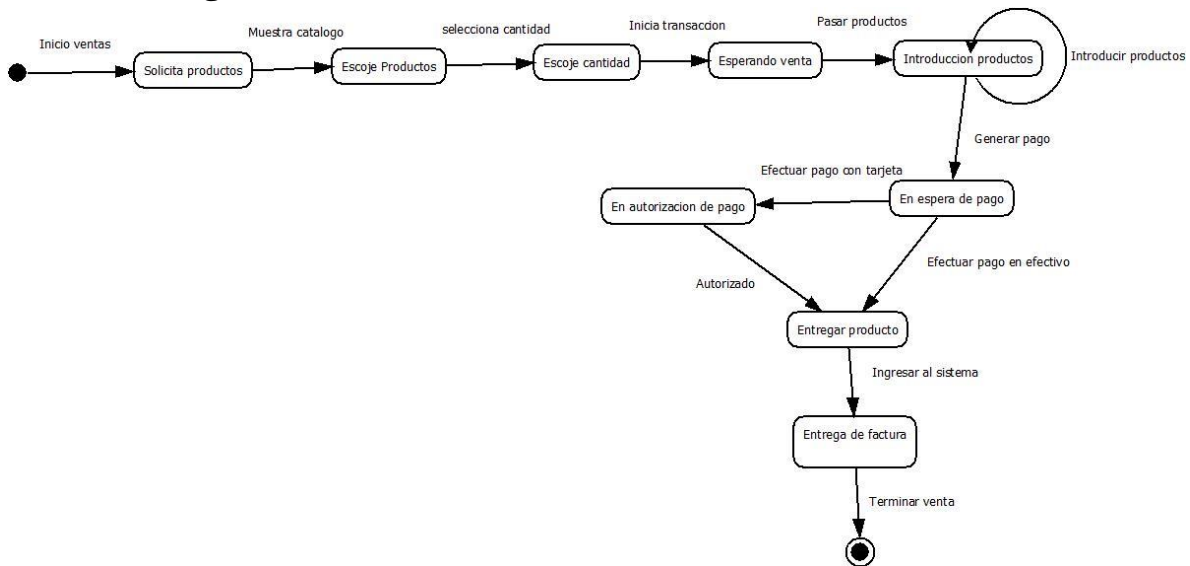
Empleados



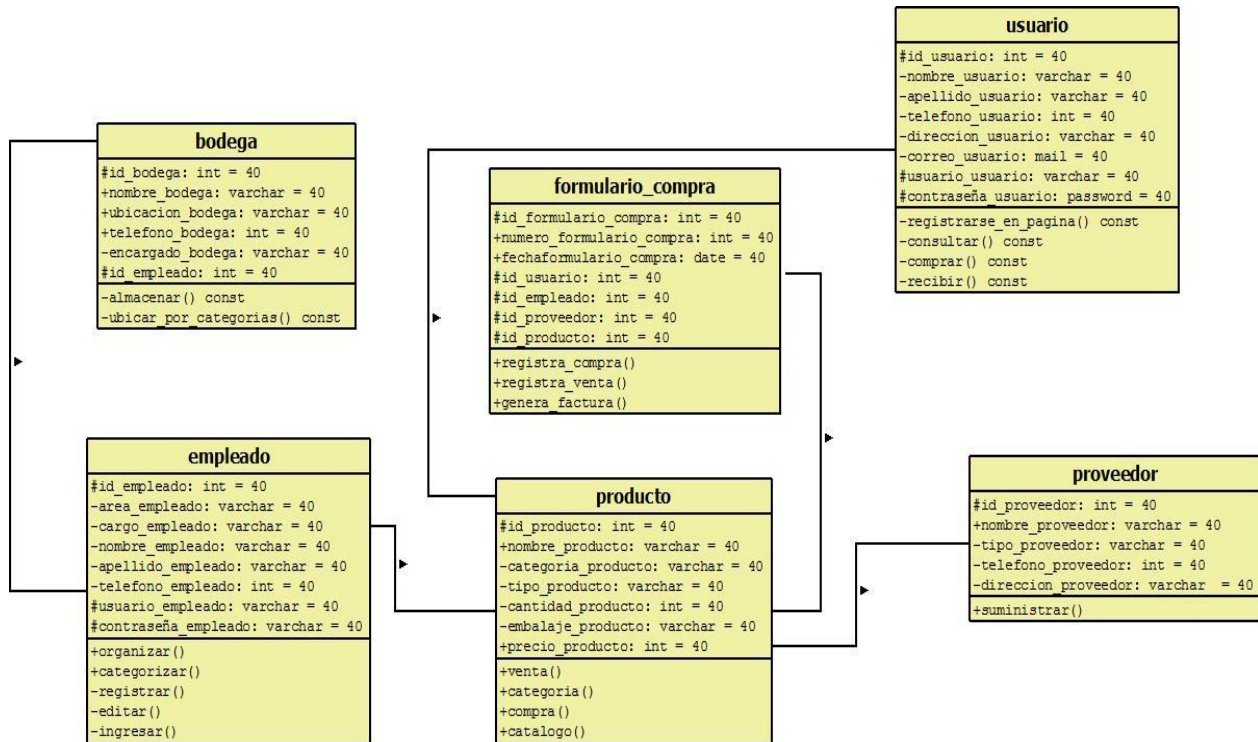
Usuario:



15.6. Diagrama de estado

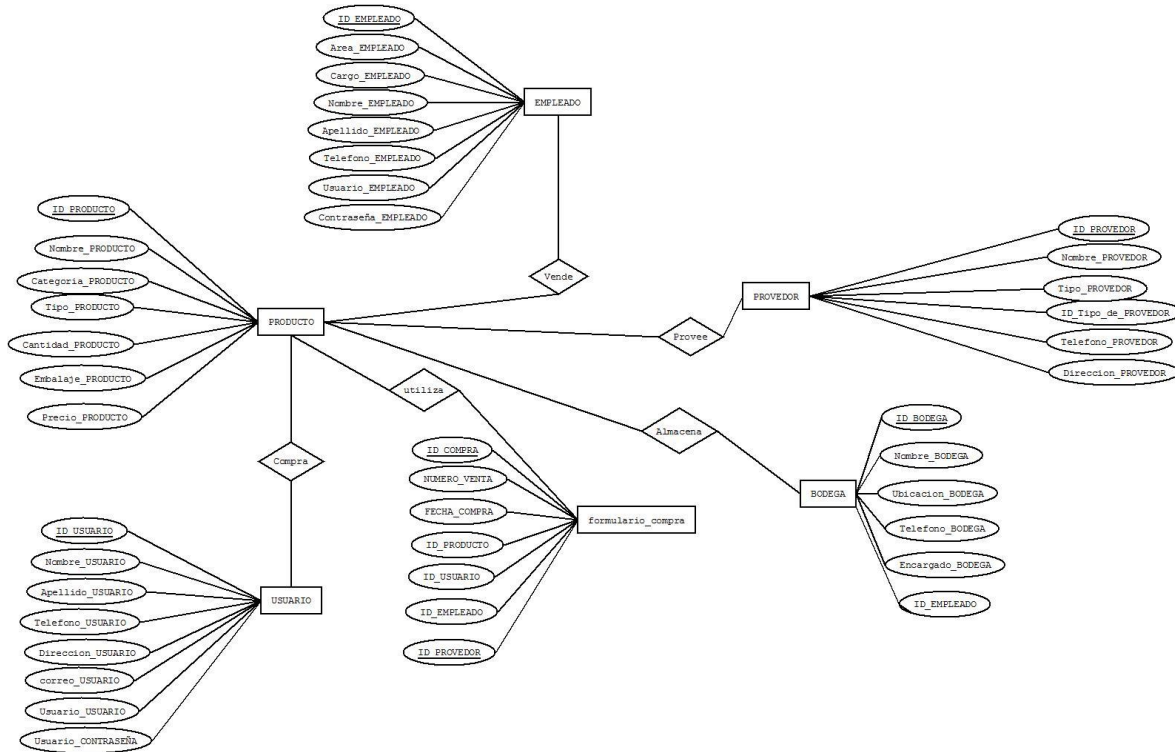


15.7. Diagrama de clases

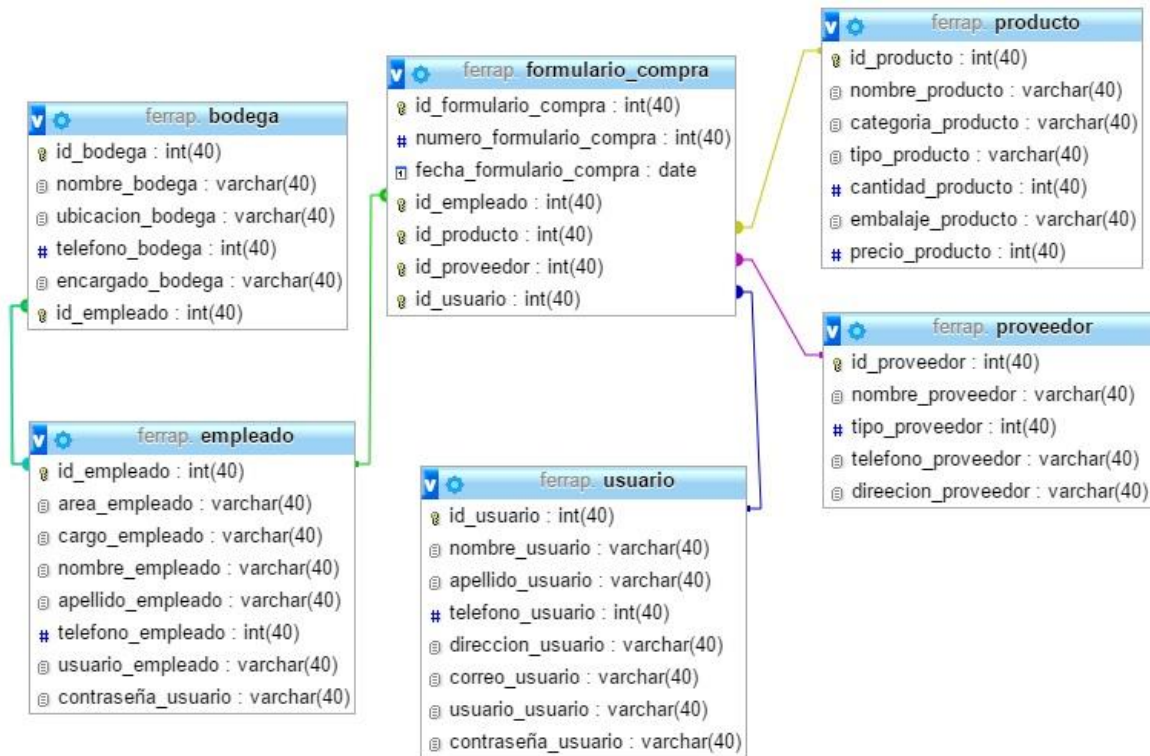


16.MODELADO DE DATOS

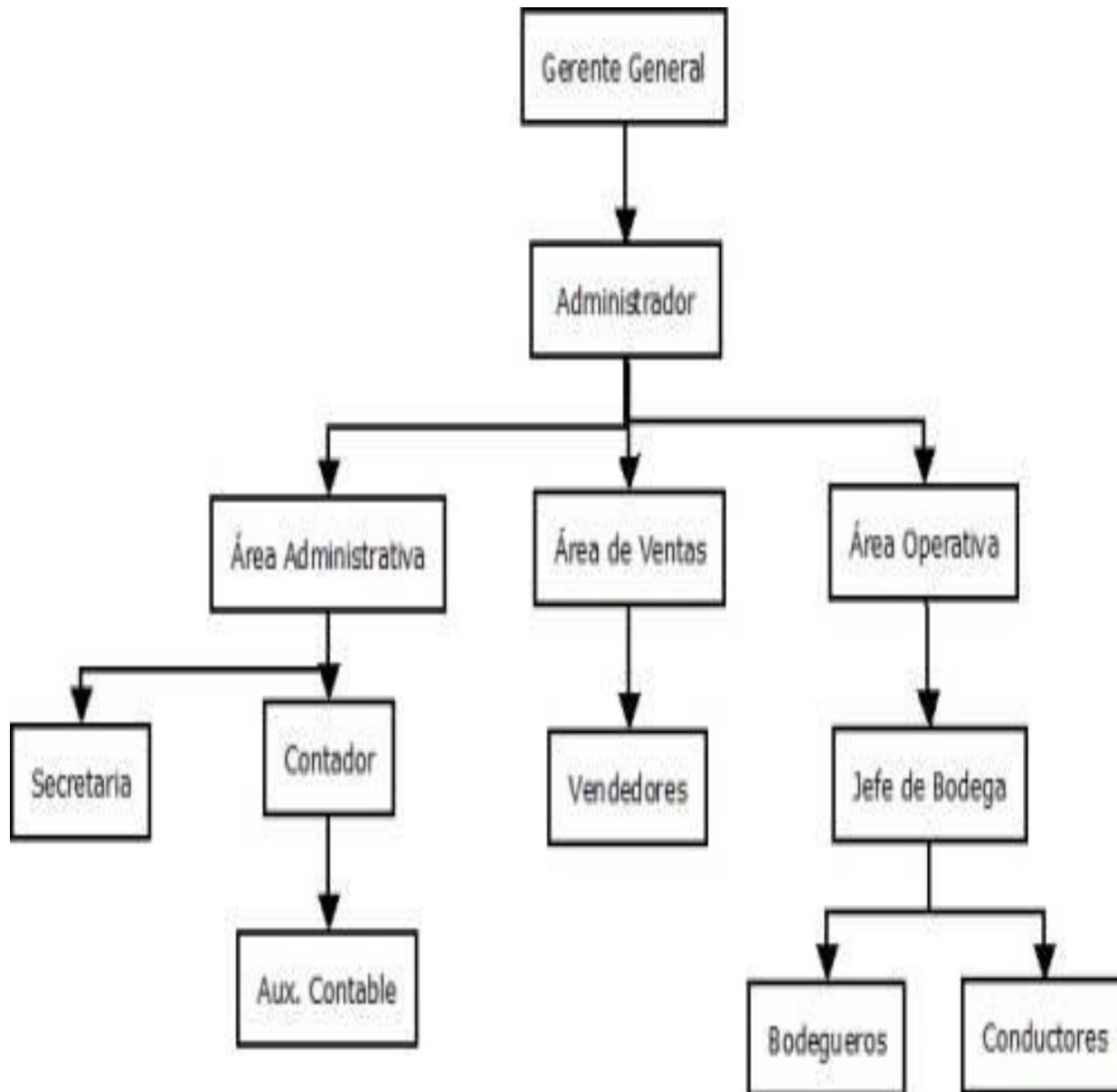
16.1. Modelo Entidad Relación:



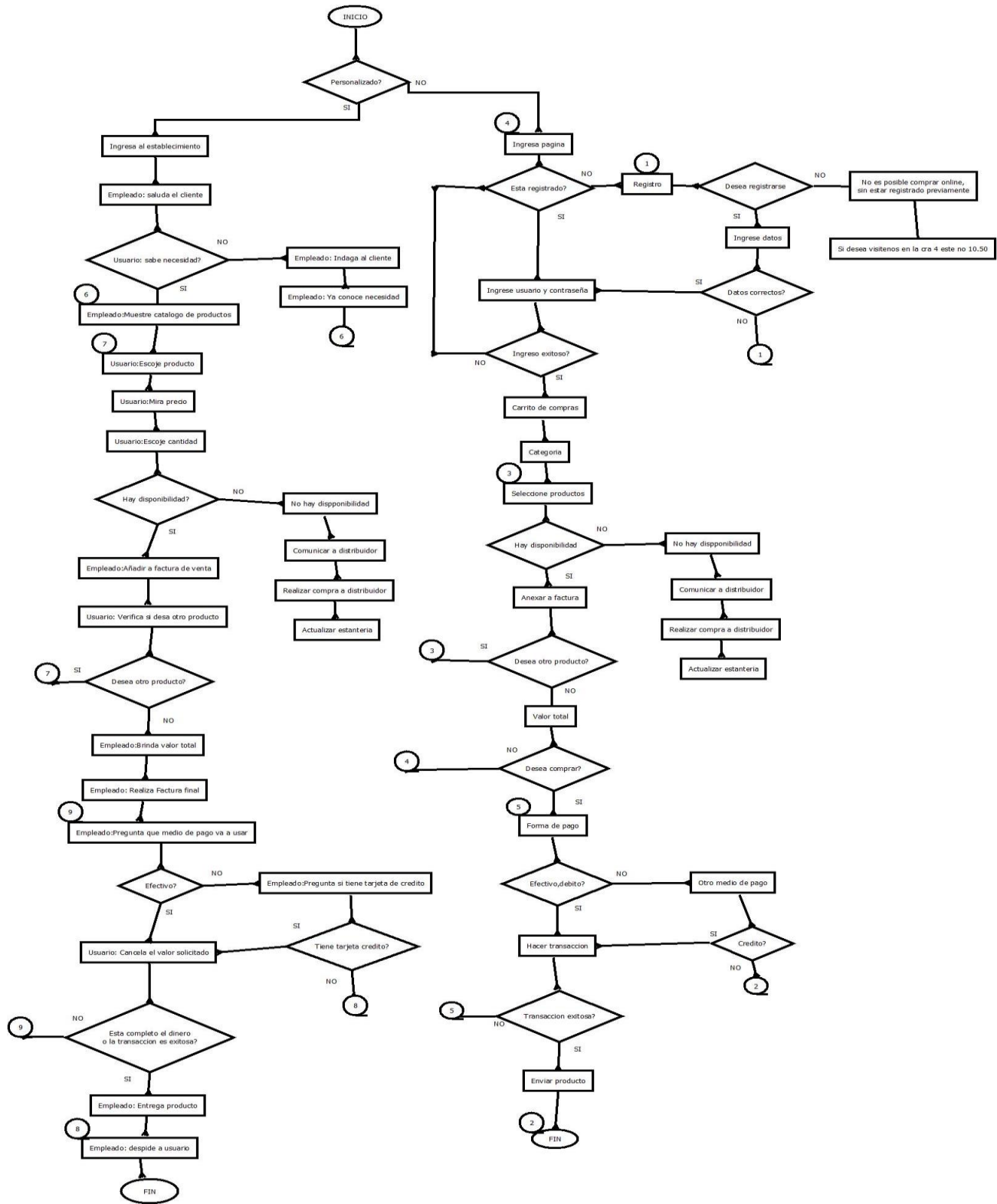
16.2. Modelo Relacional:



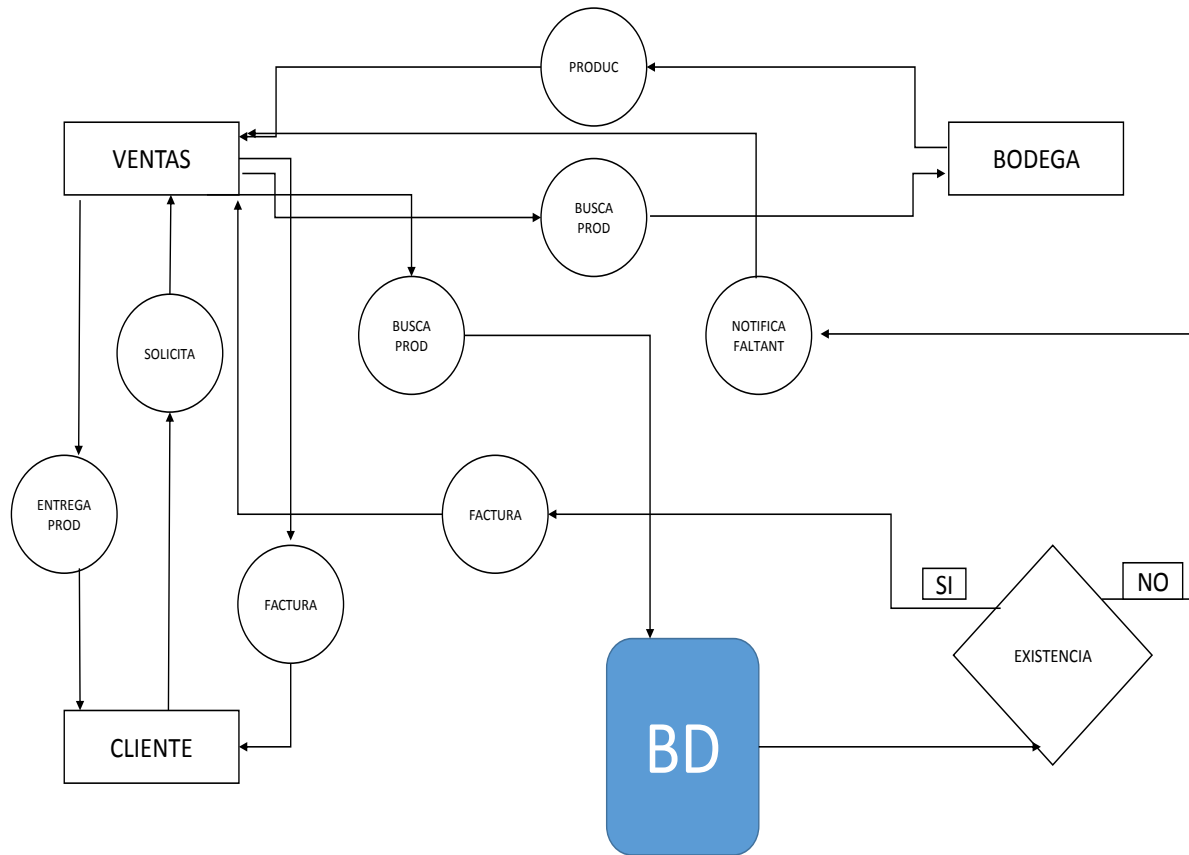
17. ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA

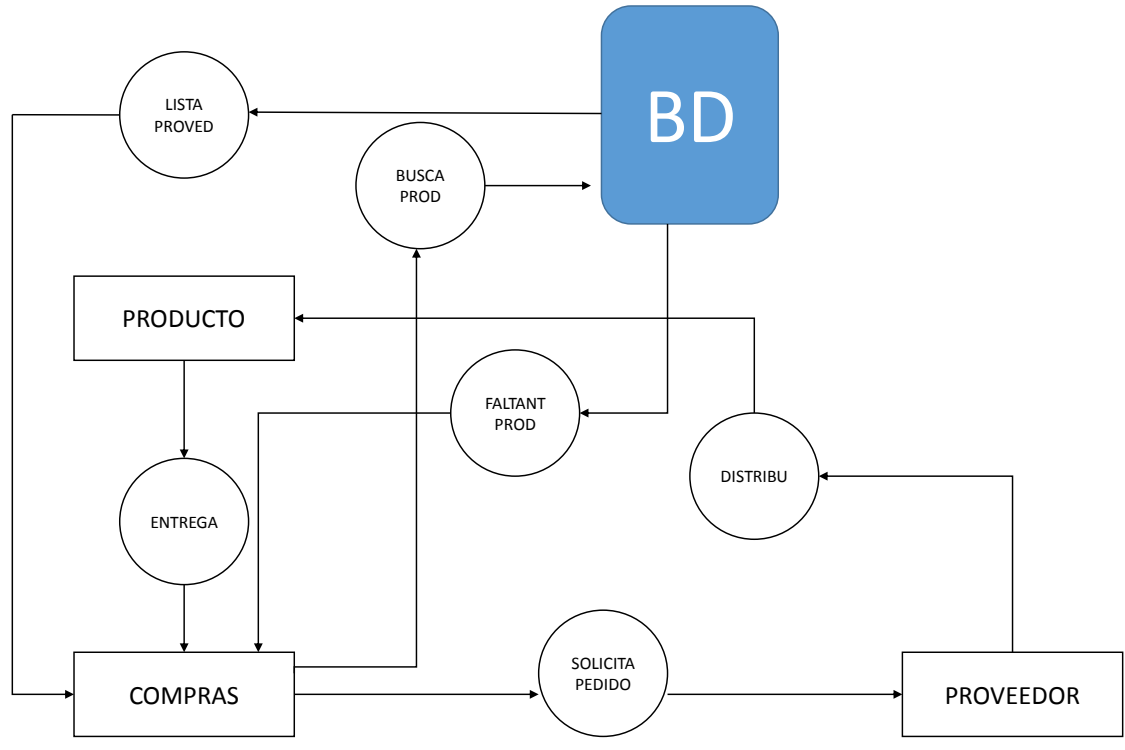


18.DIAGRAMA DE FLUJO DE DATOS



19.FLUJOGRAMA DE PROCESOS





20.DICCIONARIO DE DATOS

- **Bootstrap:** Bootstrap, es un framework originalmente creado por Twitter, que permite crear interfaces web con CSS y JavaScript, cuya particularidad es la de adaptar la interfaz del sitio web al tamaño del dispositivo en que se visualice. Es decir, el sitio web se adapta automáticamente al tamaño de una PC, una Tablet u otro dispositivo.
- **Botones:** En informática un botón es una metáfora común, utilizada en interfaces gráficas con objetivo similar al de un botón corriente. Los botones suelen ser representados como rectángulos con una leyenda o icono dentro, generalmente con efecto de relieve.
- **CSS:** es un lenguaje utilizado en la presentación de documentos HTML. Un documento HTML viene siendo coloquialmente “una página web”. Entonces podemos decir que el lenguaje CSS sirve para organizar la presentación y aspecto de una página web.
- **Código Fuente:** El **código fuente** de un programa informático (o software) es un conjunto de líneas de texto que son las instrucciones que debe seguir la computadora para ejecutar dicho programa. Por tanto, en el código fuente de un programa está escrito por completo su funcionamiento. El código fuente de un programa está escrito por un programador en algún lenguaje de programación, pero en este primer estado no es directamente ejecutable por la computadora, sino que debe ser traducido a otro lenguaje o código binario; así será más fácil para la máquina interpretarlo (lenguaje máquina o código objeto que sí pueda ser ejecutado por el hardware de la computadora). Para esta traducción se usan los llamados compiladores, ensambladores, intérpretes y otros sistemas de traducción.

- **Framework:** La palabra inglesa "framework" define, en términos generales, un conjunto estandarizado de conceptos, prácticas y criterios para enfocar un tipo de problemática particular que sirve como referencia, para enfrentar y resolver nuevos problemas de índole similar
- **HTML:** es el lenguaje que se emplea para el desarrollo de páginas de internet. Está compuesto por una serie de etiquetas que el navegador interpreta y da forma en la pantalla. HTML dispone de etiquetas para imágenes, hipervínculos que nos permiten dirigirnos a otras páginas, saltos de línea, listas, tablas, etc.
- **HTTP:** es el protocolo usado en cada transacción de la World Wide Web. HTTP fue desarrollado por el World Wide Web Consortium y la Internet Engineering Task Force, colaboración que culminó en 1999 con la publicación de una serie de RFC, el más importante de ellos es el RFC 2616 que especifica la versión 1.1. HTTP define la sintaxis y la semántica que utilizan los elementos de software de la arquitectura web (clientes, servidores, proxies) para comunicarse. Es un protocolo orientado a transacciones y sigue el esquema petición-respuesta entre un cliente y un servidor. Al cliente que efectúa la petición (un navegador web o un spider) se lo conoce como "user agent" (agente del usuario). A la información transmitida se la llama recurso y se la identifica mediante un localizador uniforme de recursos (URL). El resultado de la ejecución de un programa, una consulta a una base de datos, la traducción automática de un documento, etc
- **Interfaces:** En informática, esta noción sirve para señalar a la conexión que se da de manera física y a nivel de utilidad entre dispositivos o sistemas, Interfaz es un término que procede del vocablo inglés interface. En informática, esta noción sirve para señalar a la conexión que se da de manera física y a nivel de utilidad entre dispositivos o sistemas. La interfaz, por lo tanto, es una conexión entre dos máquinas de cualquier tipo, a las cuales les brinda un soporte para la comunicación a diferentes estratos. Es posible entender la interfaz como un espacio (el lugar donde se desarrolla la

interacción y el intercambio), instrumento (a modo de extensión del cuerpo humano, como el mouse que permite interactuar con una computadora) o superficie (el objeto que aporta información a través de su textura, forma o color).

- **Lenguaje de programación:** es un lenguaje formal diseñado para realizar procesos que pueden ser llevados a cabo por máquinas como las computadoras. Pueden usarse para crear programas que controlen el comportamiento físico y lógico de una máquina, para expresar algoritmos con precisión, o como modo de comunicación humana. Está formado por un conjunto de símbolos y reglas sintácticas y semánticas que definen su estructura y el significado de sus elementos y expresiones. Al proceso por el cual se escribe, se prueba, se depura, se compila (de ser necesario) y se mantiene el código fuente de un programa informático se le llama programación.
- **Librerías:** O también conocidas como bibliotecas en informática, En informática, una **biblioteca** (del inglés *library*) es un conjunto de implementaciones funcionales, codificadas en un lenguaje de programación, que ofrece una interfaz bien definida para la funcionalidad que se invoca. A diferencia de un programa ejecutable, el comportamiento que implementa una biblioteca no espera ser utilizada de forma autónoma (un programa sí: tiene un punto de entrada principal), sino que su fin es ser utilizada por otros programas, independientes y de forma simultánea. Por otra parte, el comportamiento de una biblioteca no tiene por qué diferenciarse en demasía del que pudiera especificarse en un programa. Es más, unas bibliotecas pueden requerir de otras para funcionar, pues el comportamiento que definen refina, o altera, el comportamiento de la biblioteca original; o bien la hace disponible para otra tecnología o lenguaje de programación. Las bibliotecas pueden vincularse a un programa (o a otra biblioteca) en distintos puntos del desarrollo o la ejecución, según el tipo de vínculo que se quiera establecer, tal y como se detalla en el apartado de "Tipos". La mayoría de los sistemas operativos modernos proporcionan bibliotecas que implementan los

servicios del sistema. De esta manera, estos servicios se han convertido en una "*materia prima*" que cualquier aplicación moderna espera que el sistema operativo ofrezca. Como tal, la mayor parte del código utilizado por las aplicaciones modernas se ofrece en estas bibliotecas.

- **Mysql:**(cuya sigla en inglés se traslada a My Structured Query Language o Lenguaje de Consulta Estructurado) se remite a principios de la década de 1980. Programadores de IBM lo desarrollaron para contar con un código de programación que permitiera generar múltiples y extendidas bases de datos para empresas y organizaciones de diferente tipo. Desde esta época numerosas versiones han surgido y muchas de ellas fueron de gran importancia. Hoy en día MySQL es desarrollado por la empresa Sun Microsystems. Una de las características más interesantes de MySQL es que permite recurrir a bases de datos multiusuario a través de la web y en diferentes lenguajes de programación que se adaptan a diferentes necesidades y requerimientos. Por otro lado, MySQL es conocida por desarrollar alta velocidad en la búsqueda de datos e información, a diferencia de sistemas anteriores.
- **PHP:**(acrónimo recursivo de **PHP: Hypertext Preprocessor**) es un lenguaje de código abierto muy popular especialmente adecuado para el desarrollo web y que puede ser incrustado en HTML.
- **Responsive:**corresponde a una tendencia de creación de páginas web que pueden ser visualizadas perfectamente en todo tipo de dispositivos, desde computadores de escritorio hasta smartphones o tablets. Con este tipo de diseño no necesitas tener una versión para cada dispositivo, una sola web se adapta a todos ellos.
- **SQL:**(Structured Query Language) es un lenguaje de programación diseñado para almacenar, manipular y recuperar datos almacenados en bases de datos relacionales. La primera encarnación de **SQL** apareció en 1974, cuando un grupo de IBM desarrolló el primer prototipo de una base de datos relacional.

- **UML:**(UML, por sus siglas en inglés, Unified Modeling Language) es el lenguaje de modelado de sistemas de software más conocido y utilizado en la actualidad; está respaldado por el OMG (Object Management Group).Es un lenguaje gráfico para visualizar, especificar, construir y documentar un sistema. UML ofrece un estándar para describir un "plano" del sistema (modelo), incluyendo aspectos conceptuales tales como procesos de negocio, funciones del sistema, y aspectos concretos como expresiones de lenguajes de programación, esquemas de bases de datos y compuestos reciclados.Es importante remarcar que UML es un "lenguaje de modelado" para especificar o para describir métodos o procesos. Se utiliza para definir un sistema, para detallar los artefactos en el sistema y para documentar y construir. En otras palabras, es el lenguaje en el que está descrito el modelo.

- **URL:** es la ruta que se encuentra en la caja de texto ubicada en la barra de navegación del navegador, sirve para ubicar de manera precisa en un servidor, cualquier recurso: una imagen, un video o una página web. Usualmente una **URL** consta de tres partes: protocolo, dominio y ruta.
- **WWW:** La WWW es un sistema de información desarrollado en 1989 por Tim Berners Lee y Robert Cailliau. Este servicio permite el acceso a información que se encuentra enlazada mediante el protocolo HTTP (HyperText Transfer Protocol). Otros servicios y protocolos disponibles en la red de redes son el acceso remoto a computadoras conocido como Telnet, el sistema de transferencia de archivos FTP, el correo electrónico (POP y SMTP), el intercambio de archivos P2P y las conversaciones online o chats

21.TABLA DE DATOS

Nombre de la tabla	Nombre del atributo	Tamaño	Tipo de dato	Que hace	Como se llama en HTML
Inicio	INICIO	N/A	Varchar	Muestra y redireccióna a la página inicial del sistema de información web, desde cualquier modulo sin haberse registrado	INICIO
Nosotros	NOSOTROS	N/A	Varchar	Muestra y redireccióna a la página de información de la FERRETERÍA LA BORCA misión, visión, e información de la misma	NOSOTROS
Productos	PRODUCTOS	N/A	Varchar	Despliega y redireccióna las categorías de los productos, desde cualquier modulo sin haberse registrado	<li class="dropdown">PRODUCTOS
Herramientas (categoría herramientas)	HERRAMIENTAS	N/A	Varchar	Muestra y redirecciona a la categoría de herramientas en donde se ubican los productos.	HERRAMIENTAS
Plomería (categoría herramientas)	PLOMERÍA	N/A	Varchar	Muestra y redirecciona a la categoría de herramientas en donde se ubican los productos.	PLOMERÍA

Eléctricos (categoría herramientas)	ELÉCTRICOS	N/A	Varchar	Muestra y redirecciona a la categoría de herramientas en donde se ubican los productos.	ELÉCTRICOS
Pinturas (categoría herramientas)	PINTURAS	N/A	Varchar	Muestra y redirecciona a la categoría de herramientas en donde se ubican los productos.	PINTURAS
Seguridad industrial (categoría herramientas)	SEGURIDAD INDUSTRIAL	N/A	Varchar	Muestra y redirecciona a la categoría de herramientas en donde se ubican los productos.	SEGURIDAD INDUSTRIAL
Ingreso	INGRESO	N/A	Varchar	Muestra y redireccióna a la página de acceso al módulo de acceso hacia el carrito de compras al igual que el módulo de registro para clientes e ingreso para empleados.	INGRESO
Usuario	Usuario	20	text	Es donde se diligencia el usuario de un cliente registrado.	<h2>Usuario:</h2>
Contraseña	Contraseña:	20	password	Es donde se diligencia la contraseña de un cliente registrado	<h2>Contraseña:</h2>
Ingresar (a módulo de cliente)	Registrarse		submit	Con este botón se ingresa al carrito de compras	<input type="submit" value="Ingresar" class="aceptar" />
Modulo cliente (Ver)	Ver	N/A	varchar	Con este botón seleccionamos el producto a comprar y lo observamos de	<a href="detalles.php?id=<

				forma detallada enviándonos a una sección de detalle	?php echo \$f['id'];?>">ver
Modulo cliente (Añadir al carrito de compras)	Añadir al carrito de compras	N/A	varchar	Permite seleccionar el producto y agregarlo a un carrito de compras el cual está en otra sección	">Añadir al carrito de compras
Modulo cliente (Eliminar)	Eliminar	N/A	varchar	Permite cancelar la compra de un producto seleccionado	">Eliminar
Modulo cliente (Comprar)	comprar	200	submit	Permite al cliente comprar el producto redireccionando el pedido a pay pal para que realice el pago	<center><input type="submit" value="comprar" class="aceptar" style="width:200px"></center>
Modulo cliente (ver catalogo)	Ver catalogo	N/A	varchar	Permite al cliente volver al catálogo y seleccionar otro producto	<center>Ver catalogo</center>
Salir (Modulo Cliente)	SALIR	N/A	Varchar	Permite al usuario salir del módulo de compras y lo regresa a la página inicial.	<p>(SALIR)</p>
Registrarse (en modulo cliente)	Registrarse	N/A	submit	Permite a un cliente registrarse en el sistema de información para que pueda acceder al carrito de compras	<input type="submit" value="Registrarse" class="aceptar"/>
Nombre (módulo de registro)	Nombre:	40	text	Almacena el nombre de un cliente que se desea registrar en la pagina	<P>Nombre:</P><input type="text" name="Nombre" size="40" maxlength="20" />
Apellido (módulo de registro)	Apellido	40	text	Almacena el nombre de un cliente que se desea registrar en la pagina	P>Apellido:</P><input type="text" name="Apellido"

					size="40" maxlength="20" />
Teléfono (módulo de registro)	Telefono	40	int	Almacena el nombre de un cliente que se desea registrar en la pagina	<P>Telefono:</P><input type="text" name="Telefono" size="40" maxlength="20" />
Dirección (módulo de registro)	Dirección	40	Varchar	Almacena el nombre de un cliente que se desea registrar en la pagina	<P>Dirección:</P><input type="text" name="Direccion" size="40" maxlength="100" />
Correo (módulo de registro)	Correo	40	email	Almacena el nombre de un cliente que se desea registrar en la pagina	<P>Correo:</P><input type="email" name="Correo" size="40" maxlength="50" />
Usuario (módulo de registro)	Usuario	40	Varchar	Almacena el nombre de un cliente que se desea registrar en la pagina	<P>Usuario:</P><input type="text" name="Usuario" size="40" maxlength="20" />
Contraseña (módulo de registro)	Contrasena	40	password	Almacena el nombre de un cliente que se desea registrar en la pagina	<P>Contraseña:</P><input type="password" name="Clave" size="40" maxlength="20" />
Registrarse (módulo de registro)	Registrarse	N/A	submit	Almacena los datos en la base y registra al cliente en el sistema.	<input type="submit" value="Registrarse"/>
Ingreso (solo empleados)	Ingreso (Solo Empleados)	N/A	varchar	Este botón direcciona hacia el modulo de acceso para empleados	<input type="submit" value="Ingreso (Solo Empleados)" class="acceptar" />
Usuario	Usuario	N/A	text	Es donde se diligencia el usuario de un empleado ya registrado.	<h2><label for="usuario">Usuario</label> </h2><input type="text" id="usuario" name="Usuario"

					placeholder="usuario">
Password	Password	N/A	Password	Es donde se diligencia la contraseña de un empleado registrado.	<h2><label for="password">Password</label> </h2><input type="password" id="password" name="Password" placeholder="password">
Ingresar (Modulo Empleado)	Ingresar	N/A	submit	Este botón permite acceder al mosulo del empleado	<input type="submit" value="Ingresar" class="aceptar" /></form>
Modulo empleado (Inicio)	INICIO	N/A	Varchar	La pagina inicial del modulo de el empleado, el botón nos direcciona desde cualquier lado del modulo de empleado a esta sección	INICIO
Modulo empleado (Agregar)	AGREGAR	N/A	Varchar	En esta sección podemos agregar nuevos productos, el botón nos direcciona desde cualquier lado del modulo de empleado a esta sección	AGREGAR
Nombre de producto a agregar	Nombre	N/A	Text	Acá podemos agregar el nombre de los productos	<fieldset>Nombre <input type="text" name="nombre"></fieldset>
Descripción del producto a agregar	Descripción	N/A	Text	Acá podremos agregar la descripción del producto	<fieldset>Descripción <input type="text" name="descripcion"></fieldset>
Imagen (seleccionar archivo)	Imagen	N/A	File	Cargamos la imagen del producto para que sea vista por el cliente	<fieldset>Imagen <input type="file" name="file"></fieldset>

Precio de productos	Precio	N/A	Text	En este espacio diligenciamos el precio del producto	<fieldset>Precio <input type="text" name="precio"></fieldset>
Enviar producto agregado	Enviar	N/A	submit	Subimos la información anteriormente diligenciada de los productos a la base cosa que se pueda evidencia por el cliente	<input type="submit" name="accion" value="Enviar" class="aceptar">
Modulo empleado (Modificar)	MODIFICAR	N/a	Varchar	En esta sección podemos modificar características y precios de los productos al igual de eliminar los que ya no se estén utilizando, el botón nos direcciona desde cualquier lado del módulo de empleado a esta sección	MODIFICAR
Nombre	nombre	N/A	Text	Por este espacio podemos modificar el nombre de un producto ya agregado	<td><input type="text" class="nombre" value="'. \$row[1]. "'></td>
Descripción	descripcion	N/A	Text	Por este espacio podemos modificar la descripción de un producto ya agregado	<td><input type="text" class="descripcion" value="'. \$row[2]. "'></td>
Precio	precio	N/A	Text	Por este espacio podremos modificar el precio de un producto ya agregado	<td><input type="text" class="precio" value="'. \$row[4]. "'></td>
Eliminar	eliminar	N/A	button	Este botón nos permite eliminar cualquier producto registrado	<td><button class="eliminar" data-id="'. \$row[0]. "'>Eliminar</button></td>

Modificar	modificar	N/A	button	Este botón guarda los cambios en la base de datos de las modificaciones a los datos de nombre, descripción y precio	<td><button class="modificar" data-id="'. \$row[0].'">Modificar</button></td>
Salir (Modulo Empleado)	SALIR	N/A	Varchar	Este botón nos permite salir del módulo de empleado y volver al inicio del sistema de información.	SALIR

22.VIABILIDAD O FACTIBILIDAD

Para la implementación del software, la microempresa **FERRETERÍA LA BROCA** nos indago dicha responsabilidad y nos permitió tener la libertad necesaria para utilizar los elementos necesarios para la elaboración del sistema de información Web que facilite los procesos administrativos de la Ferreteria.

22.1. Humana:

Teniendo en cuenta que la factibilidad humana Se refiere a que debe existir el personal capacitado requerido para llevar a cabo el proyecto y así mismo, deben existir usuarios finales dispuestos a emplear los productos o servicios generados por el proyecto o sistema desarrollado, en ese orden de ideas se necesitan dos ingenieros de sistemas en formación con conocimiento en programación en especial programación Web, dedicación y responsabilidad.

22.2. Legal:

La factibilidad legal, Se refiere a que el desarrollo del proyecto o sistema no debe infringir alguna norma o ley establecida a nivel local, municipal, estatal o federal. Toda la programación se está realizando de

forma autónoma el material de apoyo utilizado en la implementación del proyecto es de acceso gratuito y no está protegido por ninguna ley o estatuto, se está optando por hacer cumplir las leyes y estamentos que sean necesarios para que el proyecto no carezca de validase entre estas:

- DECRETO 410 DE 1971, Por el cual se expide el Código de Comercio.
- Código Sustantivo del trabajo.
- Ley Ley_842_de_2003.

22.3. Financiera:

O económica, Se refiere a que se dispone del capital en efectivo o de los créditos de financiamiento necesario para invertir en el desarrollo del proyecto, mismo que deberá haber probado que sus beneficios a obtener son superiores a sus costos en que incurrirá al desarrollar e implementar el proyecto o sistema; tomando en cuenta la recesión económica y la inflación para determinar costos a futuro. Los estudios de factibilidad económica incluyen análisis de costos y beneficios asociados con cada alternativa del proyecto. Con análisis de costos/beneficio, todos los costos y beneficios de adquirir y operar cada sistema alternativo se identifican y se hace una comparación de ellos. Primero se comparan los costos esperados de cada alternativa con los beneficios esperados para asegurarse que los beneficios excedan a los costos. Después la proporción costo/beneficio de cada alternativa se compara con las proporcionan costo/beneficio de las otras alternativas para identificar la alternativa que sea más atractiva en su aspecto económico. Una tercera comparación, por lo general implícita, se relaciona con las formas en que la organización podría gastar su dinero de modo que no fuera en un proyecto de sistemas, para la inversión privada en especial, con el modelo de contos que se relaciona a continuación estaremos supliendo con este ítem.

23.COSTOS

23.1. Costos Fijos:

	Descripcion	Cantidad	Valor
Nomina	4 salarios correspondientes a 2 meses de nómina para los 2 integrantes del proyecto	4	\$ 2.800.000
servicio de telecomunicaciones	2 meses de servicio de internet	2	\$ 126.000
Servicio de energía eléctrica	2 meses de servicio de energía luz.	2	\$ 94.000
TOTAL COSTOS FIJOS			\$ 3.020.000

23.2. Costos variables:

	Descripción	Cantidad	Valor
Alimentación	Bocadillos y refrigerios durante el proceso	N/A	\$ 100.000
Transporte	correspondiente a parqueaderos y transporte	N/A	\$ 100.000
Papelería	Fotocopia, impresiones, carpetas archivos.	N/A	\$ 50.000
TOTAL COSTOS VARIABLES			\$ 250.000
			Utilidad \$ 654.000

23.3. Valor del proyecto:

Valor Proyecto	\$ 3.924.000
-----------------------	---------------------

24.GLOSARIO

- **Hardware:**El origen etimológico del término hardware que ahora vamos a analizar en profundidad lo encontramos claramente en el inglés. Y es que aquel está conformado por la unión de dos vocablos de la lengua anglosajona: *hard* que puede traducirse como “duro” y *ware* que es sinónimo de “cosas”, la **Real Academia Española** define al hardware como el conjunto de los componentes que conforman la parte material (física) de una computadora
- **Comunicaciones:** la **comunicación** es un fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo. A través de la comunicación, las personas o animales obtienen información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto
- **Internet:** es una red de redes que permite la interconexión descentralizada de computadoras a través de un conjunto de protocolos denominado **TCP/IP**. Tuvo sus orígenes en 1969, cuando una agencia del Departamento de Defensa de los Estados Unidos comenzó a buscar alternativas ante una eventual guerra atómica que pudiera incomunicar a las personas. Tres años más tarde se realizó la primera demostración pública del sistema ideado, gracias a que tres universidades de California y una de Utah lograron establecer una conexión conocida como **ARPANET (Advanced Research Projects Agency Network)**.A diferencia de lo que suele pensarse, Internet y la **World Wide Web** no son sinónimo
- **Algoritmo:** Un Algoritmo es una serie ordenada de instrucciones, pasos o procesos que llevan a la solución de un determinado problema. Los hay tan sencillos y cotidianos como seguir la receta del médico, abrir una puerta, lavarse las manos, etc; hasta los que conducen a la solución de problemas muy complejos.
- **Computador:**es una máquina electrónica que recibe y procesa datos para convertirlos en información útil. Una computadora es una colección de circuitos integrados y otros componentes relacionados que puede ejecutar con exactitud, rapidez y de acuerdo a lo indicado por un usuario

o automáticamente por otro programa, una gran variedad de secuencias o rutinas de instrucciones que son ordenadas, organizadas y sistematizadas en función a una amplia gama de aplicaciones prácticas y precisamente determinadas, proceso al cual se le ha denominado con el nombre de programación y al que lo realiza se le llama programador. La computadora, además de la rutina o programa informático, necesita de datos específicos (a estos datos, en conjunto, se les conoce como "Input" en inglés o de entrada) que deben ser suministrados, y que son requeridos al momento de la ejecución, para proporcionar el producto final del procesamiento de datos, que recibe el nombre de "output" o de salida. La información puede ser entonces utilizada, reinterpretada, copiada, transferida, o retransmitida a otra(s) persona(s), computadora(s) o componente(s) electrónico(s) local o remotamente usando diferentes sistemas de telecomunicación, pudiendo ser grabada, salvada o almacenada en algún tipo de dispositivo o unidad de almacenamiento.

- **Software:**El software es una palabra que proviene del idioma inglés, pero que gracias a la masificación de uso, ha sido aceptada por la **Real Academia Española**. Según la RAE, el software es un conjunto de programas, instrucciones y reglas informáticas que permiten ejecutar distintas tareas en una computadora.
- **Malware:**también llamado *badware*, código maligno, software malicioso o software malintencionado, es un tipo de software que tiene como objetivo infiltrarse o dañar una computadora o sistema de información sin el consentimiento de su propietario. El término *malware* es muy utilizado por profesionales de la informática para referirse a una variedad de software hostil, intrusivo o molesto.¹ El término virus informático suele aplicarse de forma incorrecta para referirse a todos los tipos de malware, incluidos los virus verdaderos

- **Virus:** es un malware que tiene por objetivo alterar el normal funcionamiento del ordenador, sin el permiso o el conocimiento del usuario. Los virus, habitualmente, reemplazan Archivos ejecutables por otros infectados con el código de este. Los virus pueden destruir, de manera intencionada, los datos almacenados en una computadora, aunque también existen otros más inofensivos, que solo se caracterizan por ser molestos.
- **Spyware:** o programa espía es un software que recopila información de un ordenador y después transmite esta información a una entidad externa sin el conocimiento o el consentimiento del propietario del ordenador. El término *spyware* también se utiliza más ampliamente para referirse a otros productos que no son estrictamente spyware. Estos productos, realizan diferentes funciones, como mostrar anuncios no solicitados (*pop-up*), recopilar información privada, redirigir solicitudes de páginas e instalar marcadores de teléfono.
- **Informática:** El término informática proviene del francés *informatique*, implementado por el ingeniero Philippe Dreyfus a comienzos de la década del '60. La palabra es, a su vez, un acrónimo de *information* y *automatique*. De esta forma, la informática se refiere al procesamiento automático de información mediante dispositivos electrónicos y sistemas computacionales. Los sistemas informáticos deben contar con la capacidad de cumplir tres tareas básicas: entrada (captación de la información), procesamiento y salida (transmisión de los resultados). El conjunto de estas tres tareas se conoce como algoritmo. La informática reúne a muchas de las técnicas que el hombre ha desarrollado con el objetivo de potenciar sus capacidades de pensamiento, memoria y comunicación. Su área de aplicación no tiene límites: la informática se utiliza en la gestión de negocios, en el almacenamiento de información, en el control de procesos, en las comunicaciones, en los transportes, en la medicina y en muchos otros sectores. La informática abarca también los principales fundamentos de las ciencias de la computación, como la programación para el

desarrollo de software, la arquitectura de las computadoras y del hardware, las redes como Internet y la inteligencia artificial. Incluso se aplica en varios temas de la electrónica.

- **Matriz DOFA:** DOFA son las siglas usadas para referirse a una herramienta analítica que le permitirá trabajar con toda la información que posea sobre una entidad específica, útil para examinar sus Debilidades internas, Oportunidades externas, Fortalezas internas y Amenazas externas:

Matriz:

	<i>Positivo</i>	<i>Negativo</i>
<i>Origen interno</i>	Fortalezas	Debilidades
<i>Origen externo</i>	Oportunidades	Amenazas

Este tipo de análisis representa un esfuerzo para examinar la interacción entre las características, particulares en este caso de un **Sistema Operativo** y el entorno en el cual compite, para esto hay que tener con claridad cada parte de la matriz y que significa cada concepto:

Fortalezas: son las capacidades especiales con que cuenta la empresa, y que le permite tener una posición privilegiada frente a la competencia. Recursos que se controlan, capacidades y habilidades que se poseen, actividades que se desarrollan positivamente, etc.

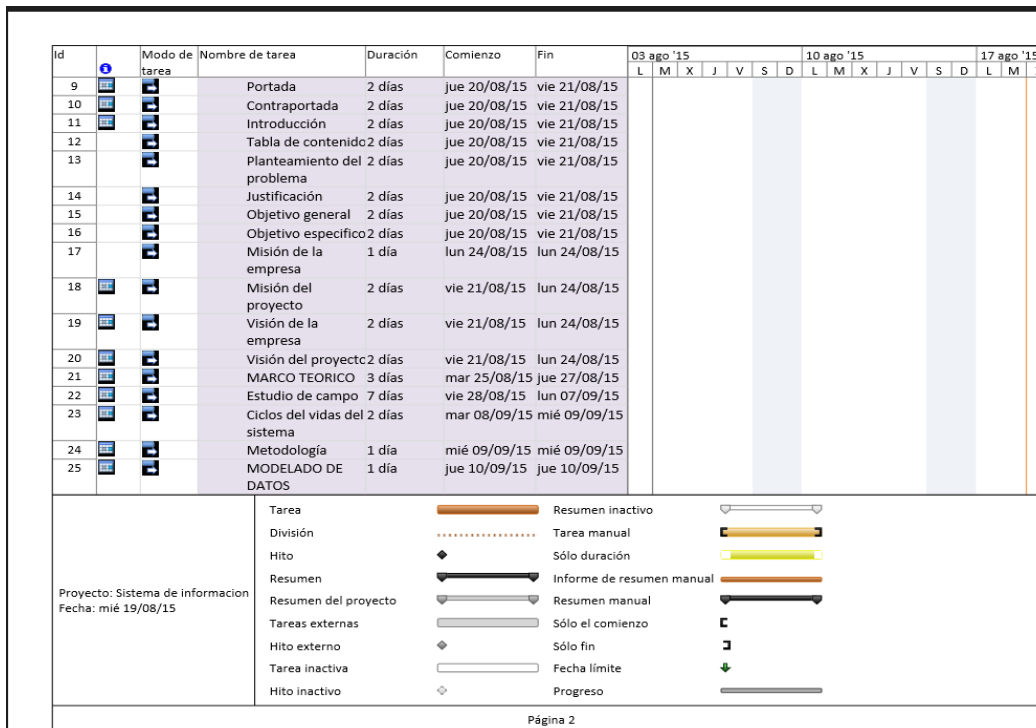
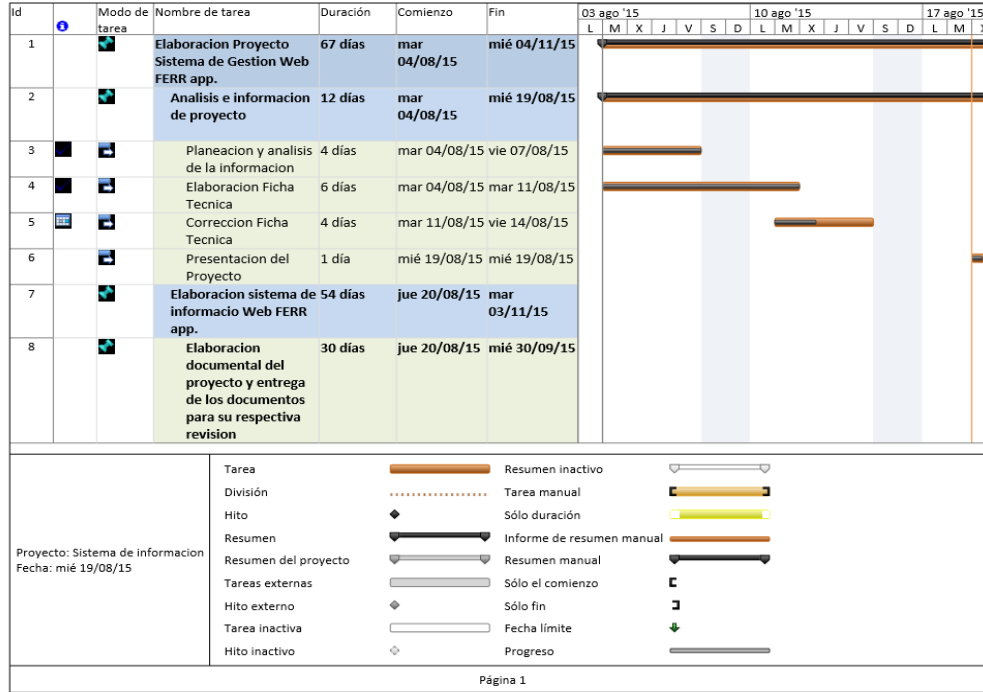
Oportunidades: son aquellos factores que resultan positivos, favorables, explotables, que se deben descubrir en el entorno en el que actúa la empresa, y que permiten obtener ventajas competitivas.

Debilidades: son aquellos factores que provocan una posición desfavorable frente a la competencia, recursos de los que se carece, habilidades que no se poseen, actividades que no se desarrollan positivamente, etc.

Amenazas: son aquellas situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización.

25.ANEXOS

Anexo 1 Cronograma de Actividades



Id	Modo de tarea	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	03 ago '15							10 ago '15							17 ago '15					
						L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X			
26		CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	1 día	vie 11/09/15	vie 11/09/15																				
27		ORGANIGRAMA DE LA EMPRESA	1 día	sáb 12/09/15	sáb 12/09/15																				
28		DIAGRAMA DE FLUJO DE DATOS	1 día	lun 14/09/15	lun 14/09/15																				
29		FLOJOGANMA DE PROCESOS	1 día	mar 15/09/15	mar 15/09/15																				
30		DICIONARIO DE DATOS	1 día	mié 16/09/15	mié 16/09/15																				
31		TABLA DE DATOS	1 día	jue 17/09/15	jue 17/09/15																				
32		VIABILIDAD O FACTIVILIDAD	1 día	vie 18/09/15	vie 18/09/15																				
33		COSTOS	1 día	lun 21/09/15	lun 21/09/15																				
34		GLOSARIO	1 día	mar 22/09/15	mar 22/09/15																				
35		VIABILIDAD	1 día	mar 22/09/15	mar 22/09/15																				
36		BIBLIOGRAFIA	1 día	mar 22/09/15	mar 22/09/15																				
37		ANEXOS	6 días	mar 22/09/15	mar 29/09/15																				
38		Correccion y validacion del documento	6 días	mié 23/09/15	mié 30/09/15																				
39		Elaboracion del entorno grafico	16 días	jue 20/08/15	jue 10/09/15																				

Proyecto: Sistema de informacion
Fecha: mié 19/08/15

Tarea		Resumen inactivo	
División		Tarea manual	
Hito		Sólo duración	
Resumen		Informe de resumen manual	
Resumen del proyecto		Resumen manual	
Tareas externas		Sólo el comienzo	
Hito externo		Sólo fin	
Tarea inactiva		Fecha límite	
Hito inactivo		Progreso	

Id	Modo de tarea	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	03 ago '15							10 ago '15							17 ago '15						
						L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X				
40		Elaboracion Sistema de informacio Web FERR app.	34 días	jue 20/08/15	mar 06/10/15																					
41		Recoleccion de Informacion Base de datos	12 días	jue 20/08/15	sáb 05/09/15																					
42		Elaboracion base de datos	17 días	mar 08/09/15	mié 30/09/15																					
43		Vinculacion Base de Datos/ Sistema de informacion WEB	6 días	jue 01/10/15	jue 08/10/15																					
44		pruebas, correccion e implementacion	18 días	vie 09/10/15	mar 03/11/15																					
45		Pruebas y correcciones de la base de datos	17 días	jue 08/10/15	vie 30/10/15																					
46		Prueba Piloto del sistema	17 días	jue 08/10/15	vie 30/10/15																					
47		Presentacion Final del proyecto	2 días	lun 02/11/15	mar 03/11/15																					

Proyecto: Sistema de informacion Fecha: mié 19/08/15	Tarea		Resumen inactivo	
	División		Tarea manual	
	Hito		Sólo duración	
	Resumen		Informe de resumen manual	
	Resumen del proyecto		Resumen manual	
	Tareas externas		Sólo el comienzo	
	Hito externo		Sólo fin	
	Tarea inactiva		Fecha límite	
Hito inactivo		Progreso		

Página 4

Anexo 2 Comportamiento de Ventas Fenalco 1 semestre 2015



Comportamiento de las ventas del comercio de la ciudad



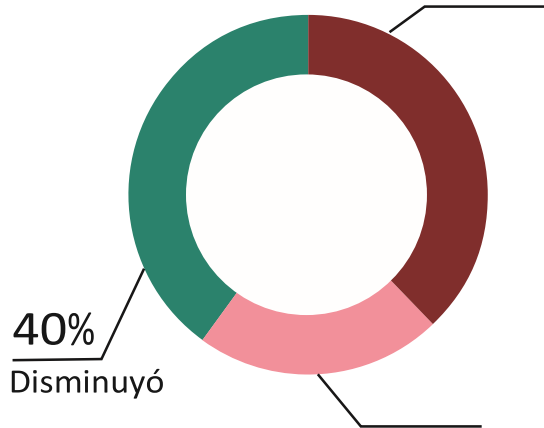
Comportamiento de las ventas del comercio de la ciudad



FENALCO Bogotá Cundinamarca monitorea y analiza mes a mes el comportamiento de las ventas de los empresarios de la ciudad.

Comportamiento de las ventas

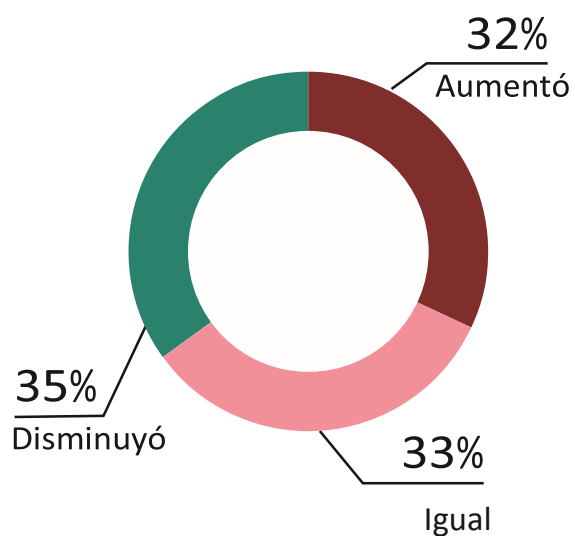
Fuente: CundinamarcaFenalco Bogotá **38%**



Aumentó Para el 40% de los comerciantes sondeados sus ventas durante el mes de Junio de 2015 frente al mismo mes del año anterior disminuyeron, debido a que hace un año se encontraba en auge el mundial de fútbol con la presencia y buen desempeño de la selección Colombia, lo cual motivó la compra especialmente de electrodomésticos y artículos deportivos.

Igual

Los sectores que manifestaron disminución en sus ventas fueron: automotores, tecnología, vestuario, papelerías y librerías, productos químicos y salud. Para el 38% las ventas aumentaron y para el 22% permanecieron igual.






Fuente: Fenalco Bogotá Cundinamarca

Para el 35% de los comerciantes sondeados las ventas de Junio de 2015 frente al mes anterior (Mayo 2015) disminuyeron, los sectores que manifestaron una mayor disminución en sus ventas fueron: Automotores, fabricantes de colchones y Joyerías.

Para este periodo de tiempo el 33% de los sondeados manifestaron que sus ventas tuvieron el mismo comportamiento y el 32% reportó un aumento.

Primer semestre de 2015

El primer semestre del año no ha presentado el comportamiento esperado, debido al aumento de la tasa representativa de mercado y el pago de diferentes impuestos, lo que ha generado una contracción en la demanda de productos y servicios.

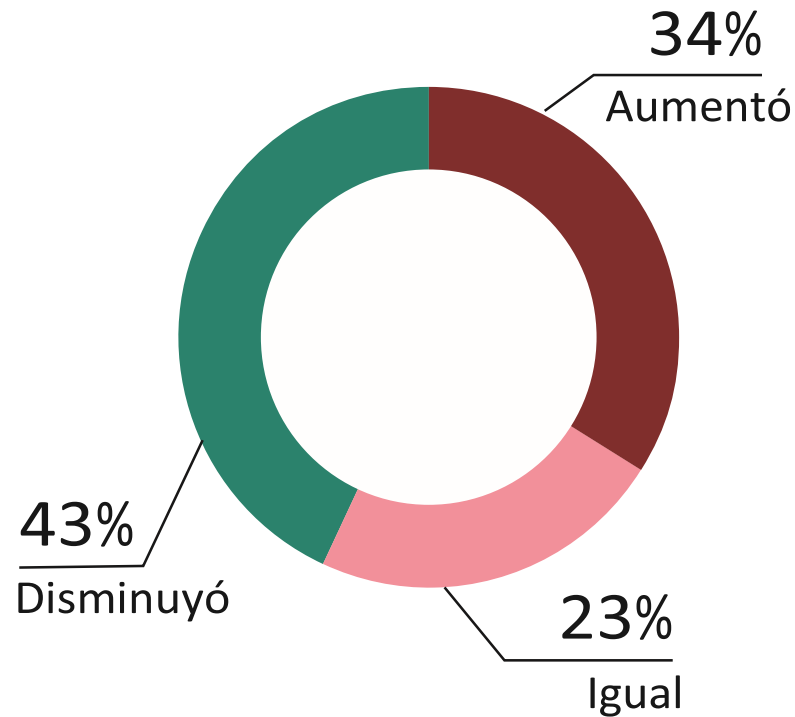
	Aumentó 	Igual 	Disminuyó 
Enero	28%	37%	35%
Febrero	31%	22%	47%
Marzo	26%	27%	47%
Abril	46%	21%	33%
Mayo	37%	9%	54%

Junio	38%	22%	40%
-------	-----	-----	-----

Fuente: Fenalco Bogotá Cundinamarca

Los meses en que los comerciantes reportaron aumento en sus ventas con respecto al mismo mes del año anterior fueron: abril (46%) y junio (38%).

Los meses en que los comerciantes reportaron disminución en sus ventas respecto al mismo mes del año anterior fueron: mayo (54%), febrero y marzo (47% cada uno).



Fuente: Fenalco Bogotá Cundinamarca

Para el 23% de los sondeados las ventas durante el primer semestre del año frente al mismo periodo del año anterior permanecieron igual, para el 43% las ventas disminuyeron y para el 34% aumentaron.

¿Qué pasó en la ciudad durante el primer semestre?

A continuación se mencionan las principales fechas que han impactado en el comercio durante el primer semestre del año.



Enero

La temporada escolar, la cual dinamizó los sectores de papelerías, almacenes de cadena y tiendas por departamento, así como algunas zonas de la ciudad especialmente San Victorino.

Las listas de útiles escolares para el grado Jardín, se encontraban en promedio entre \$111.987 y \$261.390, siendo el grado que mayor cantidad de útiles solicita (51 útiles), para el grado 4to entre \$101.673 y \$281.617 y para

el grado 8vo entre \$93.847 y \$ 255.667.

Febrero



Jueves 5

“Día sin carro y sin moto”, durante este día la productividad empresarial de la ciudad disminuyó así como las ventas de los comerciantes, los sectores más afectados fueron: parqueaderos, restaurantes de lujo, repuestos para automotores, centros de diagnóstico automotriz, calzado y vestuario.

Sábado 14



“San Valentín”, a pesar que esta fecha no es oficial en el país, se abre una oportunidad importante para el comercio ya que la capital se ha convertido en uno de los destinos más visitados por los extranjeros en el país, razón por la cual algunos sectores comerciales realizan actividades en torno a San Valentín, como una oportunidad para incrementar sus ventas.

Sin embargo pocas zonas y sectores comerciales de la ciudad realizaron actividades para esta fecha, las zonas fueron: zona T y G, Chapinero y Usaquén y los sectores de: centros comerciales, comercio electrónico, bares y restaurantes, hoteles, floristerías y confiterías.

Marzo



Domingo 8

En conmemoración al día de la mujer FENALCO Bogotá –

Cundinamarca, realizó un estudio donde se identifican las preferencias de las mujeres capitalinas al momento de realizar sus compras.



Se puede observar que diariamente los sitios más visitados por las mujeres son las tiendas de barrio (45%) e inter-

net (32%), semanalmente son los superetes (mini mercados) (26%) y las misceláneas (23%), quincenalmente los supermercados y las Plazas de mercado (29% y 22% respectivamente) y de manera mensual nuevamente los supermercados (26%) y los almacenes por departamento (19%).

Jueves 19



Desde el 23 de Febrero y por 25 días se realizó el paro camionero que se sintió de manera más crítica en zonas como Cauca, Popayán, Valle, Antioquia y levemente en Boyacá, en la capital del país; el sector económico más golpeado por el paro fue el de víveres y abarrotes, se sintió el desabastecimiento de productos como la papa de

Nariño, la arveja verde, la papaya, el maracuyá, la yuca y el plátano, por ende se observó un incremento en los precios de

dichos productos y una baja en la demanda.

Domingo 22 y martes 31



Granizada al sur y norte de Bogotá, que afectaron viviendas, establecimientos de comercio y vehículos, principalmente en las localidades de Antonio Nariño, Suba y

Usaquén, durante estos días los comerciantes de estas zonas reportaron disminución en sus ventas por más del 60%.

Abril

Viernes 10



Se venció el pago del impuesto predial con descuento del

10%, uno de los temas álgidos de la ciudad, manifestaciones y protestas por parte de la ciudadanía exigiendo cobros justos así como debates en el Concejo Distrital, evidencian el problema del gravamen que al poner en riesgo el mínimo vital de las personas, se convierte en inconstitucional, según un sondeo de FENALCO

Bogotá Cundinamarca, hay casos en los que el valor a pagar del

año 2015 comparado con el año 2009 incremento en 168% para el caso de residencias y en 200% para establecimientos de comercio. Vale la pena mencionar que le Concejo aprobó en primer debate el proyecto de acuerdo en el que se pondría límites al impuesto predial (el incremento del tributo no puede ser superior al IPC) y se establecen facilidades de pago.



Miércoles 22

“Día sin carro y sin moto”, según un sondeo de FENALCO Bogotá Cundinamarca, durante este día más del 30% de los trabajadores de las empresas llegaron tarde a cumplir con sus labores debido a la jornada, el 73% de los

comerciantes se vio en la necesidad de cancelar reuniones y citas de negocios debido especialmente a las dificul-

tad para movilizarse durante este día y para el 75% de los empresarios sondeados sus ventas disminuyeron, para el 23%

sus ventas permanecieron igual y para el 2% aumentaron.

Mayo

Domingo 10



“Día de la madre”, según estudio realizado por el gremio, los obsequios más esperados por ellas fueron: viajes (17%), bolsos (14%), ropa (13%) e invitaciones a restaurantes (12%). Las redes sociales han venido ganando espacio entre las mamás, ya que éstas las acercan con sus seres queridos, las mamás sondeadas usan en promedio 2 redes sociales, las más usadas son Facebook (36%), Twitter (15%), Google + (15%).

Las mamás cuentan en promedio con 2 servicios financieros, los más usados son cuentas de ahorros (38%), que funcionan como cuentas de nómina, tarjetas crédito (27%), créditos de libre inversión (20%) y créditos hipotecarios (11%), lo que indica que las mamás hacen parte importante del desarrollo de la economía de la ciudad.

FENALCO Bogotá Cundinamarca celebró el Día de la Madre entregando obsequios en los centros comerciales de la ciudad que participaron en la jornada de “Bogotá Despierta”.

Junio



Domingo 21

“Día del padre”, según estudio realizado por el gremio, los obsequios más esperados por ellos fueron: ropa (60%), invitaciones a restaurantes y zapatos (11% cada uno).

El 45% de las personas invierten en promedio entre \$50.000 y \$100.000 pesos, el 22% entre \$100.000 y

\$150.000, el 11% entre \$150.000 y \$200.000 en el obsequio para el día del padre.

Acompañado a la celebración del día del padre se realizó la jornada “Bogotá Despierta”.

Ficha Técnica

Nombre estudio:	Comportamiento de las ventas del comercio de la ciudad
Elaborado por:	Área de Investigaciones Económicas FENALCO Bogotá Cundinamarca.
Fecha de realización:	Del 1 al 15 de Julio de 2015

Fuente de financiación:	FENALCO Bogotá - Cundinamarca
Marco muestral:	Empresarios afiliados a FENALCO Bogotá - Cundinamarca
Tamaño de la muestra:	244 empresas
Técnica de recolección de información:	Encuestas Telefónicas y virtuales
Cobertura geográfica:	Bogotá
Tipo de investigación:	Encuesta por muestreo probabilístico, estratificado por sector económico.
Tipo de encuesta:	Cuantitativo - Descriptivo
Fecha entrega informe:	28 de Julio de 2015
Objetivo del estudio:	Monitorear y analizar el comportamiento de las ventas de los empresarios de la ciudad.



FEDERACIÓN NACIONAL DE COMERCIANTES,
FENALCO SECCIONAL BOGOTÁ-CUNDINAMARCA
Carrera 4 # 19-85, Edificio FENALCO

PBX: (1) 350 0699 www.fenalcobogota.com.co

Síguenos en:



Fenalco Bogotá Cundinamarca



@FENALCOBOGOTA

Anexo 3 Código de Comercio



Codigo Comercio.pdf

Anexo 4 Ley_1480_Estatuto_Consumidor

LEY N^o. 1480

12 OCT 2011

"POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL ESTATUTO DEL CONSUMIDOR Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES".

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

ARTÍCULO 1°. Principios generales. Esta ley tiene como objetivos proteger, promover y garantizar la efectividad y el libre ejercicio de los derechos de los consumidores, así como amparar el respeto a su dignidad y a sus intereses económicos, en especial, lo referente a:

1. La protección de los consumidores frente a los riesgos para su salud y seguridad.
2. El acceso de los consumidores a una información adecuada, de acuerdo con los términos de esta ley, que les permita hacer elecciones bien fundadas.
3. La educación del consumidor.
4. La libertad de constituir organizaciones de consumidores y la oportunidad para esas organizaciones de hacer oír sus opiniones en los procesos de adopción de decisiones que las afecten.
5. La protección especial a los niños, niñas y adolescentes, en su calidad de consumidores, de acuerdo con lo establecido en el Código de la Infancia y la Adolescencia.

CAPÍTULO II

Objeto, ámbito de aplicación, carácter de las normas y definiciones

ARTÍCULO 2°. Objeto. Las normas de esta ley regulan los derechos y las obligaciones surgidas entre los productores, proveedores y consumidores y la responsabilidad de los productores y proveedores, tanto sustancial como procesalmente.

Las normas contenidas en esta ley son aplicables en general a las relaciones de consumo y a la responsabilidad de los productores y proveedores frente al consumidor en todos los sectores de la economía respecto de los cuales no exista regulación especial, evento en el cual aplicará la regulación especial y suplementariamente las normas establecidas en esta Ley.

Esta ley es aplicable a los productos nacionales e importados.

ARTÍCULO 3°. Derechos y deberes de los consumidores y usuarios. Se tendrán como derechos y deberes generales de los consumidores y usuarios, sin perjuicio de los que les reconozcan leyes especiales, los siguientes:

1. Derechos:
 - 1.1. Derecho a recibir productos de calidad: Recibir el producto de conformidad con las condiciones que establece la garantía legal, las que se ofrezcan y las habituales del mercado.
 - 1.2. Derecho a la seguridad e indemnidad: Derecho a que los productos no causen daño en condiciones normales de uso y a la protección contra las consecuencias nocivas para la salud, la vida o la integridad de los consumidores.
 - 1.3. Derecho a recibir información: Obtener información completa, veraz, transparente, oportuna, verificable, comprensible, precisa e idónea respecto de los productos que se ofrezcan o se pongan en circulación, así como sobre los riesgos que puedan derivarse de su consumo o utilización, los mecanismos de protección de sus derechos y las formas de ejercerlos.
 - 1.4. Derecho a recibir protección contra la publicidad engañosa.

1.5. Derecho a la reclamación: Reclamar directamente ante el productor, proveedor o prestador y obtener reparación integral, oportuna y adecuada de todos los daños sufridos, así como tener acceso a las autoridades judiciales o administrativas para el mismo propósito, en los términos de la presente ley. Las reclamaciones podrán efectuarse personalmente o mediante representante o apoderado.

1.6. Protección contractual: Ser protegido de las cláusulas abusivas en los contratos de adhesión, en los términos de la presente ley.

1.7. Derecho de elección: Elegir libremente los bienes y servicios que requieran los consumidores.

1.8. Derecho a la participación: Organizarse y asociarse para proteger sus derechos e intereses, elegir a sus representantes, participar y ser oídos por quienes cumplan funciones públicas en el estudio de las decisiones legales y administrativas que les conciernen, así como a obtener respuesta a sus peticiones.

1.9. Derecho de representación: Los consumidores tienen derecho a hacerse representar, para la solución de las reclamaciones sobre consumo de bienes y servicios, y las contravenciones a la presente ley, por sus organizaciones, o los voceros autorizados por ellas.

1.10. Derecho a informar: Los consumidores, sus organizaciones y las autoridades públicas tendrán acceso a los medios masivos de comunicación, para informar, divulgar y educar sobre el ejercicio de los derechos de los consumidores.

1.11. Derecho a la educación: Los ciudadanos tienen derecho a recibir educación sobre los derechos de los consumidores, formas de hacer efectivos sus derechos y demás materias relacionadas.

1.12. Derecho a la igualdad: Ser tratados equitativamente y de manera no discriminatoria.

2. Deberes.

2.2. Informarse respecto de la calidad de los productos, así como de las instrucciones que suministre el productor o proveedor en relación con su adecuado uso o consumo, conservación e instalación.

2.2. Obrar de buena fe frente a los productores y proveedores y frente a las autoridades públicas.

2.3. Cumplir con las normas sobre reciclaje y disposición de desechos de bienes consumidos.

ARTÍCULO 4 °. *Carácter de las normas.* Las disposiciones contenidas en esta ley son de orden público. Cualquier estipulación en contrario se tendrá por no escrita, salvo en los casos específicos a los que se refiere la presente ley.

Sin embargo, serán válidos los arreglos sobre derechos patrimoniales, obtenidos a través de cualquier método alternativo de solución de conflictos después de surgida una controversia entre el consumidor y el proveedor y/o productor.

Las normas de esta ley deberán interpretarse en la forma más favorable al consumidor. En caso de duda se resolverá en favor del consumidor.

En lo no regulado por esta ley, en tanto no contravengan los principios de la misma, de ser asuntos de carácter sustancial se le aplicarán las reglas contenidas en el Código de Comercio y en lo no previsto en este, las del Código Civil. En materia procesal, en lo no previsto en esta ley para las actuaciones administrativas se le aplicarán las reglas contenidas en el Código Contencioso Administrativo y para las actuaciones jurisdiccionales se le aplicarán las reglas contenidas en el Código de Procedimiento Civil, en particular las del proceso verbal sumario.

ARTÍCULO 5 °. *Definiciones.* Para los efectos de la presente ley, se entiende por:

1. Calidad: Condición en que un producto cumple con las características inherentes y las atribuidas por la información que se suministre sobre él;

2. Cláusula de prórroga automática. Es la estipulación contractual que se pacta en los contratos de suministro en la que se conviene que el plazo contractual se prorrogará por un término igual al inicialmente convenido, sin necesidad de formalidad alguna, salvo que una de las partes manifieste con la debida antelación su interés de no renovar el contrato.

3. Consumidor o usuario. Toda persona natural o jurídica que, como destinatario final, adquiera, disfrute o utilice un determinado producto, cualquiera que sea su naturaleza para la satisfacción de una necesidad propia, privada, familiar o doméstica y empresarial cuando no esté ligada intrínsecamente a su actividad económica. Se entenderá incluido en el concepto de consumidor el de usuario.

4. Contrato de adhesión: Aquel en el que las cláusulas son dispuestas por el productor o proveedor, de manera que el consumidor no puede modificarlas, ni puede hacer otra cosa que aceptarlas o rechazarlas.

5. Garantía: Obligación temporal, solidaria a cargo del productor y el proveedor, de responder por el buen estado del producto y la conformidad del mismo con las condiciones de idoneidad, calidad y seguridad legalmente exigibles o las ofrecidas. La garantía legal no tendrá contraprestación adicional al precio del producto.

6. Idoneidad o eficiencia: Aptitud del producto para satisfacer la necesidad o necesidades para las cuales ha sido producido o comercializado.

7. Información: Todo contenido y forma de dar a conocer la naturaleza, el origen, el modo de fabricación, los componentes, los usos, el volumen, peso o medida, los precios, la forma de empleo, las propiedades, la calidad, la idoneidad o la cantidad, y toda otra característica o referencia relevante respecto de los productos que se ofrezcan o pongan en circulación, así como los riesgos que puedan derivarse de su consumo o utilización;

8. Producto: Todo bien o servicio;

9. Productor: Quien de manera habitual, directa o indirectamente, diseñe, produzca, fabrique, ensamble o importe productos. También se reputa productor, quien diseñe, produzca, fabrique, ensamble, o importe productos sujetos a reglamento técnico o medida sanitaria o fitosanitaria;

10. Promociones y ofertas: Ofrecimiento temporal de productos en condiciones especiales favorables o de manera gratuita como incentivo para el consumidor. Se tendrá también por promoción, el ofrecimiento de productos con un contenido adicional a la presentación habitual, en forma gratuita o a precio reducido, así como el que se haga por el sistema de incentivos al consumidor, tales como rifas, sorteos, concursos y otros similares, en dinero, en especie o con acumulación de puntos;

11. Proveedor o expendedor: Quien de manera habitual, directa o indirectamente, ofrezca, suministre, distribuya o comercialice productos con o sin ánimo de lucro;

12. Publicidad: Toda forma y contenido de comunicación que tenga como finalidad influir en las decisiones de consumo;

13. Publicidad engañosa: Aquella cuyo mensaje no corresponda a la realidad o sea insuficiente, de manera que induzca o pueda inducir a error, engaño o confusión.

14. Seguridad: Condición del producto conforme con la cual en situaciones normales de utilización, teniendo en cuenta la duración, la información suministrada en los términos de la presente ley y si procede, la puesta en servicio, instalación y mantenimiento, no presenta riesgos irrazonables para la salud o integridad de los consumidores. En caso de que el producto no cumpla con requisitos de seguridad establecidos en reglamentos técnicos o medidas sanitarias, se presumirá inseguro.

15. Ventas con utilización de métodos no tradicionales. Son aquellas que se celebran sin que el consumidor las haya buscado, tales como las que se hacen en el lugar de residencia del consumidor o por fuera del establecimiento de comercio. Se entenderá por tales, entre otras, las ofertas realizadas y aceptadas personalmente en el lugar de residencia del consumidor, en las que el consumidor es abordado por quien le ofrece los productos de forma intempestiva por fuera del establecimiento de comercio o es llevado a escenarios dispuestos especialmente para aminorar su capacidad de discernimiento.

16. Ventas a distancia. Son las realizadas sin que el consumidor tenga contacto directo con el producto que adquiere, que se dan por medios, tales como correo, teléfono, catálogo o vía comercio electrónico.

17. Producto defectuoso es aquel bien mueble o inmueble que en razón de un error el diseño, fabricación, construcción, embalaje o información, no ofrezca la razonable seguridad a la que toda persona tiene derecho.

Parágrafo: El Gobierno reglamentará la materia.

TÍTULO II DE LA CALIDAD, IDONEIDAD Y SEGURIDAD

ARTÍCULO 6°. Calidad, idoneidad y seguridad de los productos. Todo productor debe asegurar la idoneidad y seguridad de los bienes y servicios que ofrezca o ponga en el mercado, así como la calidad ofrecida. En ningún caso estas podrán ser inferiores o contravenir lo previsto en reglamentos técnicos y medidas sanitarias o fitosanitarias.

El incumplimiento de esta obligación dará lugar a:

1. Responsabilidad solidaria del productor y proveedor por garantía ante los consumidores.
2. Responsabilidad administrativa individual ante las autoridades de supervisión y control en los términos de esta ley;
3. Responsabilidad por daños por producto defectuoso, en los términos de esta ley.

Parágrafo. Para efectos de garantizar la calidad, idoneidad y seguridad de los productos y los bienes y servicios que se comercialicen, el Instituto Nacional de Vigilancia de Medicamentos y Alimentos, INVIMA expedirá los Registros Sanitarios, de conformidad con las competencias establecidas en el artículo 245 de la Ley 100 de 1993, que ordena el control y la vigilancia sobre la calidad y seguridad de los mismos.

TÍTULO III GARANTÍAS CAPÍTULO I De las garantías

ARTÍCULO 7°. Garantía legal. Es la obligación, en los términos de esta ley, a cargo de todo productor y/o proveedor de responder por la calidad, idoneidad, seguridad y el buen estado y funcionamiento de los productos.

En la prestación de servicios en el que el prestador tiene una obligación de medio, la garantía está dada, no por el resultado, sino por las condiciones de calidad en la prestación del servicio, según las condiciones establecidas en normas de carácter obligatorio, en las ofrecidas o en las ordinarias y habituales del mercado.

Parágrafo. La entrega o distribución de productos con descuento, rebaja o con carácter promocional está sujeta a las reglas contenidas en la presente ley.

ARTÍCULO 8°. Término de la garantía legal. El término de la garantía legal será el dispuesto por la ley o por la autoridad competente. A falta de disposición de obligatorio cumplimiento, será el anunciado por el productor y/o proveedor. El término de la garantía legal empezará a correr a partir de la entrega del producto al consumidor.

De no indicarse el término de garantía, el término será de un año para productos nuevos. Tratándose de productos perecederos, el término de la garantía legal será el de la fecha de vencimiento o expiración.

Los productos usados en los que haya expirado el término de la garantía legal podrán ser vendidos sin garantía, circunstancia que debe ser informada y aceptada por escrito claramente por el consumidor. En caso contrario se entenderá que el producto tiene garantía de tres (3) meses.

La prestación de servicios que suponen la entrega del bien para la reparación del mismo podrá ser prestada sin garantía, circunstancia que debe ser informada y aceptada por escrito claramente por el consumidor. En caso contrario se entenderá que el servicio tiene garantía de tres (3) meses, contados a partir de la entrega del bien a quien solicitó el servicio.

Para los bienes inmuebles la garantía legal comprende la estabilidad de la obra por diez (10) años, y para los acabados un (1) año.

ARTÍCULO 9°. Suspensión y ampliación del plazo de la garantía. El término de la garantía se suspenderá mientras el consumidor esté privado del uso del producto con ocasión de la efectividad de la garantía.

Si se produce el cambio total del producto por otro, el término de garantía empezará a correr nuevamente en su totalidad desde el momento de reposición. Si se cambia una o varias piezas o partes del bien, estas tendrán garantía propia.

ARTÍCULO 10. Responsables de la garantía legal. Ante los consumidores, la responsabilidad por la garantía legal recae solidariamente en los productores y proveedores respectivos.

Para establecer la responsabilidad por incumplimiento a las condiciones de idoneidad y calidad, bastará con demostrar el defecto del producto, sin perjuicio de las causales de exoneración de responsabilidad establecidas en el artículo 16 de la presente ley.

ARTÍCULO 11. Aspectos incluidos en la garantía legal. Corresponden a la garantía legal las siguientes obligaciones:

1. Como regla general, reparación totalmente gratuita de los defectos del bien, así como su transporte, de ser necesario, y el suministro oportuno de los repuestos. Si el bien no admite reparación, se procederá a su reposición o a la devolución del dinero;

2. En caso de repetirse la falla y atendiendo a la naturaleza del bien y a las características del defecto, a elección del consumidor, se procederá a una nueva reparación, la devolución total o parcial del precio pagado o al cambio parcial o total del bien por otro de la misma especie, similares características o especificaciones técnicas, las cuales en ningún caso podrán ser inferiores a las del producto que dio lugar a la garantía;

3. En los casos de prestación de servicios, cuando haya incumplimiento se procederá, a elección del consumidor, a la prestación del servicio en las condiciones en que fue contratado o a la devolución del precio pagado;

4. Suministrar las instrucciones para la instalación, mantenimiento y utilización de los productos de acuerdo con la naturaleza de estos;

5. Disponer de asistencia técnica para la instalación, mantenimiento de los productos y su utilización, de acuerdo con la naturaleza de estos. La asistencia técnica podrá tener un costo adicional al precio.

6. La entrega material del producto y, de ser el caso, el registro correspondiente en forma oportuna;

7. Contar con la disponibilidad de repuestos, partes, insumos, y mano de obra capacitada, aun después de vencida la garantía, por el término establecido por la autoridad competente, y a falta de este, el anunciado por el productor. En caso de que no se haya anunciado el término de disponibilidad de repuestos, partes, insumos y mano de obra capacitada, sin perjuicio de las sanciones correspondientes por información insuficiente, será el de las condiciones ordinarias y habituales del mercado para productos similares. Los costos a los que se refiere este numeral serán asumidos por el consumidor, sin perjuicio de lo señalado en el numeral 1 del presente artículo.

8. Las partes, insumos, accesorios o componentes adheridos a los bienes inmuebles que deban ser cambiados por efectividad de garantía, podrán ser de igual o mejor calidad, sin embargo, no necesariamente idénticos a los originalmente instalados.

9. En los casos de prestación de servicios que suponen la entrega de un bien, repararlo, sustituirlo por otro de las mismas características, o pagar su equivalente en dinero en caso de destrucción parcial o total causada con ocasión del servicio defectuoso. Para los efectos de este numeral, el valor del bien se determinará según sus características, estado y uso.

Parágrafo. El Gobierno Nacional, dentro de los seis meses siguientes a la expedición de esta ley, se encargará de reglamentar la forma de operar de la garantía legal. La reglamentación del Gobierno, no suspende la aplicación de lo dispuesto en la presente ley.

ARTÍCULO 12. *Constancias de recibo y reparación.* Cuando se entregue un producto para hacer efectiva la garantía, el garante o quien realice la reparación en su nombre deberá expedir una constancia de recibo conforme con las reglas previstas para la prestación de servicios que suponen la entrega de un bien, e indicará los motivos de la reclamación.

Cuando el producto sea reparado en cumplimiento de una garantía legal o suplementaria, el garante o quien realice la reparación en su nombre, estará obligado a entregar al consumidor constancia de reparación indicando lo siguiente:

1. Descripción de la reparación efectuada;
2. Las piezas reemplazadas o reparadas;
3. La fecha en que el consumidor hizo entrega del producto, y
4. La fecha de devolución del producto.

Parágrafo. Si no se hubiere hecho salvedad alguna al momento de entrega del bien, se entenderá que el consumidor lo entregó en buen estado, excepción hecha del motivo por el cual solicitó la garantía.

ARTÍCULO 13. *Garantías suplementarias.* Los productores y proveedores podrán otorgar garantías suplementarias a la legal, cuando amplíen o mejoren la cobertura de esta, de forma gratuita u onerosa. En este último caso se deberá obtener la aceptación expresa por parte del consumidor, la cual deberá constar en el escrito que le dé soporte. También podrán otorgar este tipo de garantías terceros especializados que cuenten con la infraestructura y recursos adecuados para cumplir con la garantía.

Parágrafo 1°. A este tipo de garantías le es aplicable la regla de responsabilidad solidaria, respecto de quienes hayan participado en la cadena de distribución con posterioridad a quien emitió la garantía suplementaria.

Parágrafo 2°. Cuando el bien se adquiera en el exterior con garantía global o válida en Colombia, el consumidor podrá exigirla al representante de marca en Colombia y solicitar su efectividad ante las autoridades colombianas. Para hacer efectiva este tipo de garantía, se deberá demostrar que se adquirió en el exterior.

ARTÍCULO 14. *Requisitos de la garantía suplementaria.* Las garantías suplementarias deberán constar por escrito, ser de fácil comprensión y con caracteres legibles a simple vista.

ARTÍCULO 15. *Productos imperfectos, usados, reparados, remanufacturados repotencializados o descontinuados.* Cuando se ofrezcan en forma pública productos imperfectos, usados, reparados, remanufacturados, repotencializados o descontinuados, se debe indicar dicha circunstancia en forma precisa y notoria, de acuerdo con las instrucciones que señale la Superintendencia de Industria y Comercio.

Parágrafo. Cuando en la factura de venta se haya informado al consumidor el o los imperfectos y/o deterioros, la garantía legal no será exigible con relación al imperfecto o deterioro aceptado por el consumidor.

ARTÍCULO 16. *Exoneración de responsabilidad de la garantía.* El productor o proveedor se exonerará de la responsabilidad que se deriva de la garantía, cuando demuestre que el defecto proviene de:

1. Fuerza mayor o caso fortuito;
2. El hecho de un tercero;

3. El uso indebido del bien por parte del consumidor, y
4. Que el consumidor no atendió las instrucciones de instalación, uso o mantenimiento indicadas en el manual del producto y en la garantía. El contenido del manual de instrucciones deberá estar acorde con la complejidad del producto. Esta causal no podrá ser alegada si no se ha suministrado manual de instrucciones de instalación, uso o mantenimiento en idioma castellano.

Parágrafo. En todo caso el productor o expendedor que alegue la causal de exoneración deberá demostrar el nexo causal entre esta y el defecto del bien.

ARTÍCULO 17. *Obligación especial.* Sin perjuicio de la obligación de demostrar el cumplimiento del reglamento técnico y lo establecido en normas especiales, todo productor deberá previamente a la puesta en circulación o a la importación de los productos sujetos a reglamento técnico, informar ante la autoridad de control: el nombre del productor o importador y el de su representante legal o agente residenciado en el país y la dirección para efecto de notificaciones, así como la información adicional que determinen los reguladores de producto.

El Gobierno Nacional definirá los casos en que el productor o importador deberá, además de cumplir con el requisito anterior, mantener un establecimiento de comercio en el país.

Las entidades encargadas del control del reglamento técnico deberán organizar y mantener el registro de la información a la que se refiere este artículo.

Parágrafo. La representación en el país se podrá probar, entre otras, con el certificado de existencia y representación legal vigente, donde conste el término de vigencia de la persona jurídica, o por contrato de representación firmado con una empresa legalmente constituida en el país.

CAPÍTULO II

Prestación de servicios que suponen la entrega de un bien

ARTÍCULO 18. *Prestación de servicios que suponen la entrega de un bien.* Cuando se exija la entrega de un bien respecto del cual se desarrollará una prestación de servicios, estará sometido a las siguientes reglas:

1. Quien preste el servicio debe expedir un recibo del bien en el cual se mencione la fecha de la recepción, y el nombre del propietario o de quien hace entrega, su dirección y teléfono, la identificación del bien, la clase de servicio, las sumas que se abonan como parte del precio, el término de la garantía que otorga, y si es posible determinarlos en ese momento, el valor del servicio y la fecha de devolución.

Cuando en el momento de la recepción no sea posible determinar el valor del servicio y el plazo de devolución del bien, el prestador del servicio deberá informarlo al consumidor en el término que acuerden para ello, para que el consumidor acepte o rechace de forma expresa la prestación del servicio. De dicha aceptación o rechazo se dejará constancia, de tal forma que pueda ser verificada por la autoridad competente; si no se hubiere hecho salvedad alguna al momento de entrega del bien, se entenderá que el consumidor lo entregó en buen estado.

2. Quien preste el servicio asume la custodia y conservación adecuada del bien y, por lo tanto, de la integridad de los elementos que lo componen, así como la de sus equipos anexos o complementarios, si los tuviere.

3. En la prestación del servicio de parqueadero la persona natural o jurídica que preste el servicio deberá expedir un recibo del bien en el cual se mencione la fecha y hora de la recepción, la identificación del bien, el estado en que se encuentra y el valor del servicio en la modalidad en que se preste. Para la identificación y el estado en que se recibe el bien al

سید

momento del ingreso, podrá utilizarse medios tecnológicos que garanticen el cumplimiento de esta obligación. Cuando se trate de zonas de parqueo gratuito, el prestador del servicio responderá por los daños causados cuando medie dolo o culpa grave.

Parágrafo. Pasado un (1) mes a partir de la fecha prevista para la devolución o a la fecha en que el consumidor debía aceptar o rechazar expresamente el servicio, de conformidad con lo previsto en el numeral 1 anterior sin que el consumidor acuda a retirar el bien, el prestador del servicio lo requerirá para que lo retire dentro de los dos (2) meses siguientes a la remisión de la comunicación. Si el consumidor no lo retira se entenderá por ley que abandona el bien y el prestador del servicio deberá disponer del mismo conforme con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional para el efecto.

Sin perjuicio del derecho de retención, el prestador del servicio no podrá lucrarse económicamente del bien, explotarlo, transferir el dominio o conservarlo para sí mismo. No obstante lo anterior, el consumidor deberá asumir los costos asociados al abandono del bien, tales como costos de almacenamiento bodegaje y mantenimiento.

TÍTULO IV
RESPONSABILIDAD POR DAÑOS POR PRODUCTO DEFECTUOSO
CAPÍTULO ÚNICO
De la responsabilidad por daños por producto defectuoso

ARTÍCULO 19. Deber de información. Cuando un miembro de la cadena de producción, distribución y comercialización, tenga conocimiento de que al menos un producto fabricado, importado o comercializado por él, tiene un defecto que ha producido o puede producir un evento adverso que atente contra la salud, la vida o la seguridad de las personas, deberá tomar las medidas correctivas frente a los productos no despachados y los puestos en circulación, y deberá informar el hecho dentro de los tres (3) días calendario siguientes a la autoridad que determine el Gobierno Nacional.

Parágrafo. Sin perjuicio de las responsabilidades administrativas individuales que se establezcan sobre el particular, en caso que el obligado no cumpla con lo previsto en este artículo, será responsable solidariamente con el productor por los daños que se deriven del incumplimiento de esa obligación.

ARTÍCULO 20. Responsabilidad por daño por producto defectuoso. El productor y el expendedor serán solidariamente responsables de los daños causados por los defectos de sus productos, sin perjuicio de las acciones de repetición a que haya lugar. Para efectos de este artículo, cuando no se indique expresamente quién es el productor, se presumirá como tal quien coloque su nombre, marca o cualquier otro signo o distintivo en el producto.

Como daño, se entienden los siguientes:

1. Muerte o lesiones corporales, causadas por el producto defectuoso;
2. Los producidos a una cosa diferente al producto defectuoso, causados por el producto defectuoso.

Lo anterior, sin perjuicio de que el perjudicado pueda reclamar otro tipo de indemnizaciones de acuerdo con la ley.

ARTÍCULO 21. Determinación de la responsabilidad por daños por producto defectuoso. Para determinar la responsabilidad, el afectado deberá demostrar el defecto del bien, la existencia del daño y el nexo causal entre este y aquel.

Parágrafo. Cuando se viole una medida sanitaria o fitosanitaria, o un reglamento técnico, se presumirá el defecto del bien.

Artículo 22. Exoneración de responsabilidad por daños por producto defectuoso. Solo son admisibles como causales de exoneración de la responsabilidad por daños por producto defectuoso las siguientes:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito;
2. Cuando los daños ocurran por culpa exclusiva del afectado;
3. Por hecho de un tercero;
4. Cuando no haya puesto el producto en circulación;
5. Cuando el defecto es consecuencia directa de la elaboración, rotulación o empaquetamiento del producto conforme a normas imperativas existentes, sin que el defecto pudiera ser evitado por el productor sin violar dicha norma;
6. Cuando en el momento en que el producto fue puesto en circulación, el estado de los conocimientos científicos y técnicos no permitía descubrir la existencia del defecto. Lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 19 de la presente ley.

Parágrafo. Cuando haya concurrencia de causas en la producción del daño, la responsabilidad del productor podrá disminuirse.

**TÍTULO V
DE LA INFORMACIÓN
CAPÍTULO ÚNICO
De la Información**

ARTÍCULO 23. Información mínima y responsabilidad. Los proveedores y productores deberán suministrar a los consumidores información, clara, veraz, suficiente, oportuna, verificable, comprensible, precisa e idónea sobre los productos que ofrezcan y, sin perjuicio de lo señalado para los productos defectuosos, serán responsables de todo daño que sea consecuencia de la inadecuada o insuficiente información. En todos los casos la información mínima debe estar en castellano.

Parágrafo. Salvo aquellas transacciones y productos que estén sujetos a mediciones o calibraciones obligatorias dispuestas por una norma legal o de regulación técnica metrológica, respecto de la suficiencia o cantidad, se consideran admisibles las mermas en relación con el peso o volumen informado en productos que por su naturaleza puedan sufrir dichas variaciones.

Quando en los contratos de seguros la compañía aseguradora modifique el valor asegurado contractualmente, de manera unilateral, tendrá que notificar al asegurado y proceder al reajuste de la prima, dentro de los treinta (30) días siguientes.

ARTÍCULO 24. Contenido de la información. La información mínima comprenderá:

1. Sin perjuicio de las reglamentaciones especiales, como mínimo el productor debe suministrar la siguiente información:

1.1. Las instrucciones para el correcto uso o consumo, conservación e instalación del producto o utilización del servicio;

1.2. Cantidad, peso o volumen, en el evento de ser aplicable; Las unidades utilizadas deberán corresponder a las establecidas en el Sistema Internacional de Unidades o a las unidades acostumbradas de medida de conformidad con lo dispuesto en esta ley;

1.3. La fecha de vencimiento cuando ello fuere pertinente. Tratándose de productos perecederos, se indicará claramente y sin alteración de ninguna índole, la fecha de su expiración en sus etiquetas, envases o empaques, en forma acorde con su tamaño y presentación. El Gobierno reglamentará la materia.

1.4. Las especificaciones del bien o servicio. Cuando la autoridad competente exija especificaciones técnicas particulares, estas deberán contenerse en la información mínima.

2. Información que debe suministrar el proveedor:

- 2.1. La relativa a las garantías que asisten al consumidor o usuario;
- 2.2. El precio, atendiendo las disposiciones contenidas en esta ley.

En el caso de los subnumerales 1.1., 1.2. y 1.3. de este artículo, el proveedor está obligado a verificar la existencia de los mismos al momento de poner en circulación los productos en el mercado.

Parágrafo. El productor o el proveedor solo podrá exonerarse de responsabilidad, cuando demuestre fuerza mayor, caso fortuito o que la información fue adulterada o suplantada sin que se hubiera podido evitar la adulteración o suplantación.

ARTÍCULO 25. Condiciones especiales. Sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales y en reglamentos técnicos o medidas sanitarias, tratándose de productos que, por su naturaleza o componentes, sean nocivos para la salud, deberá indicarse claramente y en caracteres perfectamente legibles, bien sea en sus etiquetas, envases o empaques o en un anexo que se incluya dentro de estos, su nocividad y las condiciones o indicaciones necesarias para su correcta utilización, así como las contraindicaciones del caso.

ARTÍCULO 26. Información pública de precios. El proveedor está obligado a informar al consumidor en pesos colombianos el precio de venta al público, incluidos todos los impuestos y costos adicionales, de los productos. El precio debe informarse visualmente y el consumidor solo estará obligado a pagar el precio anunciado. Las diferentes formas que aseguren la información visual del precio y la posibilidad de que en algunos sectores se indique el precio en moneda diferente a pesos colombianos, serán determinadas por la Superintendencia de Industria y Comercio.

Los costos adicionales al precio, generados por estudio de crédito, seguros, transporte o cualquier otra erogación a cargo del consumidor, deberá ser informada adecuadamente, especificando el motivo y el valor de los mismos. En el evento de que aparezcan dos (2) o más precios, que existan tachaduras o enmendaduras, el consumidor sólo estará obligado al pago del precio más bajo de los que aparezcan indicados, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar de conformidad con la presente ley.

Cuando el producto esté sujeto a control directo de precios por parte del Gobierno Nacional, el fijado por este será el precio máximo al consumidor y deberá ser informado por el productor en el cuerpo mismo del producto, sin perjuicio del menor valor que el proveedor pueda establecer.

Parágrafo 1°. Los organismos o autoridades encargados de establecer o fijar precios de bienes o servicios ordenarán la publicación de las disposiciones respectivas en el *Diario Oficial* y al menos en dos (2) diarios de amplia circulación nacional. Los proveedores y productores tendrán dos (2) días a partir de la publicación en el *Diario Oficial*, para adecuar todos sus precios a lo ordenado por la autoridad.

Parágrafo 2°. La Superintendencia de Industria y Comercio determinará las condiciones mínimas bajo las cuales operará la información pública de precios de los productos que se ofrezcan a través de cualquier medio electrónico, dependiendo de la naturaleza de este.

ARTÍCULO 27. Constancia. El consumidor tiene derecho a exigir a costa del productor o proveedor constancia de toda operación de consumo que realice. La factura o su equivalente, expedida por cualquier medio físico, electrónico o similares podrá hacer las veces de constancia. Su presentación no será condición para hacer valer los derechos contenidos en esta ley.

ARTÍCULO 28. Derecho a la información de los niños, niñas y adolescentes. El Gobierno Nacional reglamentará, en el término de un año a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los casos, el contenido y la forma en que deba ser presentada la información que se suministre a los niños, niñas y adolescentes en su calidad de consumidores, en desarrollo del derecho de información consagrado en el artículo 34 de la Ley 1098 de 2006.

**TÍTULO VI
DE LA PUBLICIDAD**

**CAPÍTULO ÚNICO
De la Publicidad**

ARTÍCULO 29. *Fuerza vinculante.* Las condiciones objetivas y específicas anunciadas en la publicidad obligan al anunciante, en los términos de dicha publicidad.

ARTÍCULO 30. *Prohibiciones y responsabilidad.* Está prohibida la publicidad engañosa. El anunciante será responsable de los perjuicios que cause la publicidad engañosa. El medio de comunicación será responsable solidariamente solo si se comprueba dolo o culpa grave. En los casos en que el anunciante no cumpla con las condiciones objetivas anunciadas en la publicidad, sin perjuicio de las sanciones administrativas a que haya lugar, deberá responder frente al consumidor por los daños y perjuicios causados.

ARTÍCULO 31. *Publicidad de productos nocivos.* En la publicidad de productos que por su naturaleza o componentes sean nocivos para la salud, se advertirá claramente al público acerca de su nocividad y de la necesidad de consultar las condiciones o indicaciones para su uso correcto, así como las contraindicaciones del caso. El Gobierno podrá regular la publicidad de todos o algunos de los productos de que trata el presente artículo.

Parágrafo. Lo dispuesto en este artículo, no podrá ir en contravía de leyes específicas que prohíban la publicidad para productos que afectan la salud.

ARTÍCULO 32. *Causales de exoneración de responsabilidad.* El anunciante solo podrá exonerarse de responsabilidad, cuando demuestre fuerza mayor, caso fortuito o que la publicidad fue adulterada o suplantada sin que se hubiera podido evitar la adulteración o suplantación.

ARTÍCULO 33. *Promociones y ofertas.* Los términos de las promociones y ofertas obligan a quien las realice y estarán sujetas a las normas incorporadas en la presente ley.

Las condiciones de tiempo, modo, lugar y cualquier otro requisito para acceder a la promoción y oferta, deberán ser informadas al consumidor en la publicidad.

Sin perjuicio de las sanciones administrativas a que haya lugar, de no indicarse la fecha de iniciación de la promoción u oferta, se entenderá que rige a partir del momento en que fue dada a conocer al público. La omisión de la fecha hasta la cual está vigente o de la condición de que es válida hasta agotar inventario determinado, hará que la promoción se entienda válida hasta que se dé a conocer la revocatoria de la misma, por los mismos medios e intensidad con que se haya dado a conocer originalmente.

**TÍTULO VII
PROTECCIÓN CONTRACTUAL
CAPÍTULO I
Protección Especial**

ARTÍCULO 34. *Interpretación favorable.* Las condiciones generales de los contratos serán interpretadas de la manera más favorable al consumidor. En caso de duda, prevalecerán las cláusulas más favorables al consumidor sobre aquellas que no lo sean.

ARTÍCULO 35. *Productos no requeridos.* Cuando el consumidor no haya aceptado expresamente el ofrecimiento de un producto, queda prohibido establecer o renovar dicho ofrecimiento, si este le genera un costo al consumidor. Si con el ofrecimiento se incluye el envío



del producto, el consumidor no estará obligado ni a la conservación, ni a gestionar, ni a pagar la devolución de lo recibido.

ARTÍCULO 36. Prohibición de ventas atadas. Sin perjuicio de las demás normas sobre la materia, para efectos de la presente ley no se podrá condicionar la adquisición de un producto a la adquisición de otros. Tampoco se podrá, condicionar el recibo de un incentivo o premio a la aceptación de un término contractual.

CAPÍTULO II

Condiciones negociales generales y contratos de adhesión

ARTÍCULO 37. Condiciones negociales generales y de los contratos de adhesión. Las Condiciones Negociales Generales y de los contratos de adhesión deberán cumplir como mínimo los siguientes requisitos:

- 1.1. Haber informado suficiente, anticipada y expresamente al adherente sobre la existencia, efectos y alcance de las condiciones generales. En los contratos se utilizará el idioma castellano.
2. Las condiciones generales del contrato deben ser concretas, claras y completas.
3. En los contratos escritos, los caracteres deberán ser legibles a simple vista y no incluir espacios en blanco. En los contratos de seguros, el asegurador hará entrega anticipada del clausulado al tomador, explicándole el contenido de la cobertura, de las exclusiones y de las garantías.

Serán ineficaces y se tendrán por no escritas las condiciones generales de los contratos de adhesión que no reúnan los requisitos señalados en este artículo.

ARTÍCULO 38. Cláusulas prohibidas. En los contratos de adhesión, no se podrán incluir cláusulas que permitan al productor y/o proveedor modificar unilateralmente el contrato o sustraerse de sus obligaciones.

ARTÍCULO 39. Constancia de la operación y aceptación. Cuando se celebren contratos de adhesión, el productor y/o proveedor está obligado a la entrega de constancia escrita y términos de la operación al consumidor a más tardar dentro de los tres (3) días siguientes a la solicitud. El productor deberá dejar constancia de la aceptación del adherente a las condiciones generales. El Gobierno Nacional reglamentará las condiciones bajo las cuales se deberá cumplir con lo previsto en este artículo.

ARTÍCULO 40. Aplicación. El hecho de que algunas cláusulas de un contrato hayan sido negociadas, no obsta para la aplicación de lo previsto en este capítulo.

ARTÍCULO 41. Cláusula de permanencia mínima. La cláusula de permanencia mínima en los contratos de tracto sucesivo solo podrá ser pactada de forma expresa cuando el consumidor obtenga una ventaja sustancial frente a las condiciones ordinarias del contrato, tales como cuando se ofrezcan planes que subsidien algún costo o gasto que deba ser asumido por el consumidor, dividan el pago de bienes en cuotas o cuando se incluyan tarifas especiales que impliquen un descuento sustancial, y se pactarán por una sola vez, al inicio del contrato. El período de permanencia mínima no podrá ser superior a un año, a excepción de lo previsto en los párrafos 1° y 2°.

El proveedor que ofrezca a los potenciales consumidores una modalidad de contrato con cláusula de permanencia mínima, debe también ofrecer una alternativa sin condiciones de permanencia mínima, para que el consumidor pueda comparar las condiciones y tarifas de cada una de ellas y decidir libremente.

En caso de que el consumidor dé por terminado el contrato estando dentro del término de vigencia de la cláusula de permanencia mínima, solo estará obligado a pagar el valor

proporcional del subsidio otorgado por los periodos de facturación que le hagan falta para su vencimiento.

En caso de prorrogarse automáticamente el contrato una vez vencido el término de la cláusula mínima de permanencia, el consumidor tendrá derecho a terminar el contrato en cualquier momento durante la vigencia de la prórroga sin que haya lugar al pago de sumas relacionadas con la terminación anticipada del contrato, salvo que durante dicho periodo se haya pactado una nueva cláusula de permanencia mínima en aplicación de lo previsto en el parágrafo 1° del presente artículo.

Parágrafo 1°. Solo podrá pactarse una nueva cláusula de permanencia mínima, cuando el proveedor ofrezca al consumidor unas nuevas condiciones que representen una ventaja sustancial a las condiciones ordinarias del contrato.

Parágrafo 2°. La Superintendencia de Industria y Comercio podrá instruir la forma en que se deberá presentar a los consumidores la información sobre las cláusulas mínimas de permanencia y las cláusulas de prórroga automática. También podrá fijar periodos de permanencia mínima diferentes a un año, cuando las condiciones del mercado así lo requieran.

CAPÍTULO III Cláusulas Abusivas

Artículo 42. Concepto y prohibición. Son cláusulas abusivas aquellas que producen un desequilibrio injustificado en perjuicio del consumidor y las que, en las mismas condiciones, afecten el tiempo, modo o lugar en que el consumidor puede ejercer sus derechos. Para establecer la naturaleza y magnitud del desequilibrio, serán relevantes todas las condiciones particulares de la transacción particular que se analiza.

Los productores y proveedores no podrán incluir cláusulas abusivas en los contratos celebrados con los consumidores. En caso de ser incluidas serán ineficaces de pleno derecho.

ARTÍCULO 43. Cláusulas abusivas ineficaces de pleno derecho. Son ineficaces de pleno derecho las cláusulas que:

1. Limiten la responsabilidad del productor o proveedor de las obligaciones que por ley les corresponden;
2. Impliquen renuncia de los derechos del consumidor que por ley les corresponden;
3. Inviertan la carga de la prueba en perjuicio del consumidor;
4. Trasladen al consumidor o un tercero que no sea parte del contrato la responsabilidad del productor o proveedor;
5. Establezcan que el productor o proveedor no reintegre lo pagado si no se ejecuta en todo o en parte el objeto contratado;
6. Vinculen al consumidor al contrato, aun cuando el productor o proveedor no cumpla sus obligaciones;
7. Concedan al productor o proveedor la facultad de determinar unilateralmente si el objeto y la ejecución del contrato se ajusta a lo estipulado en el mismo;
8. Impidan al consumidor resolver el contrato en caso que resulte procedente excepcionar el incumplimiento del productor o proveedor, salvo en el caso del arrendamiento financiero;
9. Presuman cualquier manifestación de voluntad del consumidor, cuando de esta se deriven erogaciones u obligaciones a su cargo;
10. Incluyan el pago de intereses no autorizados legalmente, sin perjuicio de la eventual responsabilidad penal.
11. Para la terminación del contrato impongan al consumidor mayores requisitos a los solicitados al momento de la celebración del mismo, o que impongan mayores cargas a las legalmente establecidas cuando estas existan;
12. Obliguen al consumidor a acudir a la justicia arbitral.

13. Restrinjan o eliminen la facultad del usuario del bien para hacer efectivas directamente ante el productor y/o proveedor las garantías a que hace referencia la presente ley, en los contratos de arrendamiento financiero y arrendamiento de bienes muebles.

14. Cláusulas de renovación automática que impidan al consumidor dar por terminado el contrato en cualquier momento o que imponga sanciones por la terminación anticipada, a excepción de lo contemplado en el artículo 41 de la presente ley.

ARTÍCULO 44. Efectos de la nulidad o de la ineficacia. La nulidad o ineficacia de una cláusula no afectará la totalidad del contrato, en la medida en que este pueda subsistir sin las cláusulas nulas o ineficaces.

Cuando el contrato subsista, la autoridad competente aclarará cuáles serán los derechos y obligaciones que se deriven del contrato subsistente.

CAPÍTULO IV

De las operaciones mediante sistemas de financiación

ARTÍCULO 45. Estipulaciones especiales. En las operaciones de crédito otorgadas por personas naturales o jurídicas cuyo control y vigilancia sobre su actividad crediticia no haya sido asignada a alguna autoridad administrativa en particular, y en los contratos de adquisición de bienes o prestación de servicios en que el productor o proveedor otorgue de forma directa financiación, se deberá:

1. Informar al consumidor, al momento de celebrarse el respectivo contrato, de forma íntegra y clara, el monto a financiar, interés remuneratorio y, en su caso el moratorio, en términos de tasa efectiva anual que se aplique sobre el monto financiado, el sistema de liquidación utilizado, la periodicidad de los pagos, el número de las cuotas y el monto de la cuota que deberá pagarse periódicamente.

2. Fijar las tasas de interés que seguirán las reglas generales, y les serán aplicables los límites legales;

3. Liquidar si es del caso los intereses moratorios únicamente sobre las cuotas atrasadas;

4. En caso que se cobren estudios de crédito, seguros, garantías o cualquier otro concepto adicional al precio, deberá informarse de ello al consumidor en la misma forma que se anuncia el precio.

Parágrafo 1. Las disposiciones relacionadas con operaciones de crédito otorgadas por personas naturales o jurídicas cuyo control y vigilancia sobre su actividad crediticia no haya sido asignada a alguna autoridad administrativa en particular, y con contratos de adquisición de bienes o prestación de servicios en el que el productor o proveedor otorgue de forma directa financiación, deberán ser reglamentadas por el Gobierno Nacional.

Parágrafo 2. El número de cuotas de pago de un crédito de consumo debe ser pactado de común acuerdo con el consumidor. Queda prohibida cualquier disposición contractual que obligue al consumidor a la financiación de créditos por un mínimo de cuotas de pago.

CAPÍTULO V

De las ventas que utilizan métodos no tradicionales o a distancia

ARTÍCULO 46. Deberes especiales del productor y proveedor. El productor o proveedor que realice ventas a distancia deberá:

1. Cerciorarse de que la entrega del bien o servicio se realice efectivamente en la dirección indicada por el consumidor y que este ha sido plena e inequívocamente identificado.

2. Permitir que el consumidor haga reclamaciones y devoluciones en los mismos términos y por los mismos medios de la transacción original.

3. Mantener los registros necesarios y poner en conocimiento del consumidor, el asiento de su transacción y la identidad del proveedor y del productor del bien.

4. Informar, previo a la adquisición, la disponibilidad del producto, el derecho de retracto el término para ejercerlo, el término de duración de las condiciones comerciales y el tiempo de entrega.

Parágrafo. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el Gobierno Nacional se encargará de reglamentar las ventas a distancia.

ARTÍCULO 47. *Retracto.* En todos los contratos para la venta de bienes y prestación de servicios mediante sistemas de financiación otorgada por el productor o proveedor, venta de tiempos compartidos o ventas que utilizan métodos no tradicionales o a distancia, que por su naturaleza no deban consumirse o no hayan comenzado a ejecutarse antes de cinco (5) días, se entenderá pactado el derecho de retracto por parte del consumidor. En el evento en que se haga uso de la facultad de retracto, se resolverá el contrato y se deberá reintegrar el dinero que el consumidor hubiese pagado.

El consumidor deberá devolver el producto al productor o proveedor por los mismos medios y en las mismas condiciones en que lo recibió. Los costos de transporte y los demás que conlleve la devolución del bien serán cubiertos por el consumidor.

El término máximo para ejercer el derecho de retracto será de cinco (5) días hábiles contados a partir de la entrega del bien o de la celebración del contrato en caso de la prestación de servicios.

Se exceptúan del derecho de retracto, los siguientes casos:

1. En los contratos de prestación de servicios cuya prestación haya comenzado con el acuerdo del consumidor;
2. En los contratos de suministro de bienes o servicios cuyo precio esté sujeto a fluctuaciones de coeficientes del mercado financiero que el productor no pueda controlar;
3. En los contratos de suministro de bienes confeccionados conforme a las especificaciones del consumidor o claramente personalizados;
4. En los contratos de suministro de bienes que, por su naturaleza, no puedan ser devueltos o puedan deteriorarse o caducar con rapidez;
5. En los contratos de servicios de apuestas y loterías;
6. En los contratos de adquisición de bienes perecederos;
7. En los contratos de adquisición de bienes de uso personal.

El proveedor deberá devolverle en dinero al consumidor todas las sumas pagadas sin que proceda a hacer descuentos o retenciones por concepto alguno. En todo caso la devolución del dinero al consumidor no podrá exceder de treinta (30) días calendario desde el momento en que ejerció el derecho.

ARTÍCULO 48. *Contratos especiales.* En los contratos celebrados a distancia, telefónicamente, por medios electrónicos o similares, el productor deberá dejar prueba de la aceptación del adherente a las condiciones generales.

CAPÍTULO VI

Protección al consumidor de comercio electrónico

ARTÍCULO 49. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1°, inciso b) de la Ley 527 de 1999, se entenderá por comercio electrónico la realización de actos, negocios u operaciones mercantiles concertados a través del intercambio de mensajes de datos telemáticamente cursados entre proveedores y los consumidores para la comercialización de productos y servicios.

ARTÍCULO 50. Sin perjuicio de las demás obligaciones establecidas en la presente ley, los proveedores y expendedores ubicados en el territorio nacional que ofrezcan productos utilizando medios electrónicos, deberán:

a) Informar en todo momento de forma cierta, fidedigna, suficiente, clara, accesible y actualizada su identidad especificando su nombre o razón social, Número de Identificación Tributaria (NIT), dirección de notificación judicial, teléfono, correo electrónico y demás datos de contacto.

b) Suministrar en todo momento información cierta, fidedigna, suficiente, clara y actualizada respecto de los productos que ofrezcan. En especial, deberán indicar sus características y propiedades tales como el tamaño, el peso, la medida, el material del que está fabricado, su naturaleza, el origen, el modo de fabricación, los componentes, los usos, la forma de empleo, las propiedades, la calidad, la idoneidad, la cantidad, o cualquier otro factor pertinente, independientemente que se acompañen de imágenes, de tal forma que el consumidor pueda hacerse una representación lo más aproximada a la realidad del producto.

También se deberá indicar el plazo de validez de la oferta y la disponibilidad del producto. En los contratos de tracto sucesivo, se deberá informar su duración mínima.

Cuando la publicidad del bien incluya imágenes o gráficos del mismo, se deberá indicar en qué escala está elaborada dicha representación.

c) Informar, en el medio de comercio electrónico utilizado, los medios de que disponen para realizar los pagos, el tiempo de entrega del bien o la prestación del servicio, el derecho de retracto que le asiste al consumidor y el procedimiento para ejercerlo, y cualquier otra información relevante para que el consumidor pueda adoptar una decisión de compra libremente y sin ser inducido en error.

Igualmente deberá informar el precio total del producto incluyendo todos los impuestos, costos y gastos que deba pagar el consumidor para adquirirlo. En caso de ser procedente, se debe informar adecuadamente y por separado los gastos de envío.

d) Publicar en el mismo medio y en todo momento, las condiciones generales de sus contratos, que sean fácilmente accesibles y disponibles para su consulta, impresión y descarga, antes y después de realizada la transacción, así no se haya expresado la intención de contratar.

Previamente a la finalización o terminación de cualquier transacción de comercio electrónico, el proveedor o expendedor deberá presentar al consumidor un resumen del pedido de todos los bienes que pretende adquirir con su descripción completa, el precio individual de cada uno de ellos, el precio total de los bienes o servicios y, de ser aplicable, los costos y gastos adicionales que deba pagar por envío o por cualquier otro concepto y la sumatoria total que deba cancelar. Este resumen tiene como fin que el consumidor pueda verificar que la operación refleje su intención de adquisición de los productos o servicios ofrecidos y las demás condiciones, y de ser su deseo, hacer las correcciones que considere necesarias o la cancelación de la transacción. Este resumen deberá estar disponible para su impresión y/o descarga.

La aceptación de la transacción por parte del consumidor deberá ser expresa, inequívoca y verificable por la autoridad competente. El consumidor debe tener el derecho de cancelar la transacción hasta antes de concluirse.

Concluida la transacción, el proveedor y expendedor deberá remitir, a más tardar el día calendario siguiente de efectuado el pedido, un acuse de recibo del mismo, con información precisa del tiempo de entrega, precio exacto, incluyendo los impuestos, gastos de envío y la forma en que se realizó el pago.

Queda prohibida cualquier disposición contractual en la que se presuma la voluntad del consumidor o que su silencio se considere como consentimiento, cuando de esta se deriven erogaciones u obligaciones a su cargo.

e) Mantener en mecanismos de soporte duradero la prueba de la relación comercial, en especial de la identidad plena del consumidor, su voluntad expresa de contratar, de la forma en que se realizó el pago y la entrega real y efectiva de los bienes o servicios adquiridos, de tal forma que garantice la integridad y autenticidad de la información y que sea verificable por la autoridad competente, por el mismo tiempo que se deben guardar los documentos de comercio.

f) Adoptar mecanismos de seguridad apropiados y confiables que garanticen la protección de la información personal del consumidor y de la transacción misma. El proveedor será

responsable por las fallas en la seguridad de las transacciones realizadas por los medios por él dispuestos, sean propios o ajenos.

Cuando el proveedor o expendedor dé a conocer su membresía o afiliación en algún esquema relevante de autorregulación, asociación empresarial, organización para resolución de disputas u otro organismo de certificación, deberá proporcionar a los consumidores un método sencillo para verificar dicha información, así como detalles apropiados para contactar con dichos organismos, y en su caso, tener acceso a los códigos y prácticas relevantes aplicados por el organismo de certificación.

g) Disponer en el mismo medio en que realiza comercio electrónico, de mecanismos para que el consumidor pueda radicar sus peticiones, quejas o reclamos, de tal forma que le quede constancia de la fecha y hora de la radicación, incluyendo un mecanismo para su posterior seguimiento.

h) Salvo pacto en contrario, el proveedor deberá haber entregado el pedido a más tardar en el plazo de treinta (30) días calendario a partir del día siguiente a aquel en que el consumidor le haya comunicado su pedido.

En caso de no encontrarse disponible el producto objeto del pedido, el consumidor deberá ser informado de esta falta de disponibilidad de forma inmediata.

En caso de que la entrega del pedido supere los treinta (30) días calendario o que no haya disponible el producto adquirido, el consumidor podrá resolver o terminar, según el caso, el contrato unilateralmente y obtener la devolución de todas las sumas pagadas sin que haya lugar a retención o descuento alguno. La devolución deberá hacerse efectiva en un plazo máximo de treinta (30) días calendario.

Parágrafo. El proveedor deberá establecer en el medio de comercio electrónico utilizado, un enlace visible, fácilmente identificable, que le permita al consumidor ingresar a la página de la autoridad de protección al consumidor de Colombia.

ARTÍCULO 51. Reversión del pago. Cuando las ventas de bienes se realicen mediante mecanismos de comercio electrónico, tales como Internet, PSE y/o *call center* y/o cualquier otro mecanismo de televenta o tienda virtual, y se haya utilizado para realizar el pago una tarjeta de crédito, débito o cualquier otro instrumento de pago electrónico, los participantes del proceso de pago deberá reversar los pagos que solicite el consumidor cuando sea objeto de fraude, o corresponda a una operación no solicitada, o el producto adquirido no sea recibido, o el producto entregado no corresponda a lo solicitado o sea defectuoso.

Para que proceda la reversión del pago, dentro los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en que el consumidor tuvo noticia de la operación fraudulenta o no solicitada o que debió haber recibido el producto o lo recibió defectuoso o sin que correspondiera a lo solicitado, el consumidor deberá presentar queja ante el proveedor y devolver el producto, cuando sea procedente, y notificar de la reclamación al emisor del instrumento de pago electrónico utilizado para realizar la compra, el cual, en conjunto con los demás participantes del proceso de pago, procederán a reversar la transacción al comprador.

En el evento que existiere controversia entre proveedor y consumidor derivada de una queja y esta fuere resuelta por autoridad judicial o administrativa a favor del proveedor, el emisor del instrumento de pago, en conjunto con los demás participantes del proceso de pago, una vez haya sido notificado de la decisión, y siempre que ello fuere posible, cargará definitivamente la transacción reclamada al depósito bancario o instrumento de pago correspondiente o la debitará de la cuenta corriente o de ahorros del consumidor, y el dinero será puesto a disposición del proveedor. De no existir fondos suficientes o no resultar posible realizar lo anterior por cualquier otro motivo, los participantes del proceso de pago informarán de ello al proveedor, para que este inicie las acciones que considere pertinentes contra el consumidor. Si la controversia se resuelve a favor del consumidor, la reversión se entenderá como definitiva.

Lo anterior, sin perjuicio del deber del proveedor de cumplir con sus obligaciones legales y contractuales frente al consumidor y de las sanciones administrativas a que haya lugar. En caso de que la autoridad judicial o administrativa determine que hubo mala fe por parte del

consumidor, la Superintendencia podrá imponerle sanciones de hasta cincuenta (50) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

El Gobierno Nacional reglamentará el presente artículo.

Parágrafo 1. Para los efectos del presente artículo, se entienden por participantes en el proceso de pago, los emisores de los instrumentos de pago, las entidades administradoras de los Sistemas de Pago de Bajo Valor, los bancos que manejan las cuentas y/o depósitos bancarios del consumidor y/o del proveedor, entre otros.

Parágrafo 2. El consumidor tendrá derecho a reversar los pagos correspondientes a cualquier servicio u obligación de cumplimiento periódico, por cualquier motivo y aún sin que medie justificación alguna, siempre que el pago se haya realizado a través de una operación de débito automático autorizada previamente por dicho consumidor, en los términos que señale el gobierno Nacional para el efecto.

ARTÍCULO 52. Protección de los niños, niñas y adolescentes en comercio electrónico. Cuando la venta se haga utilizando herramientas de comercio electrónico, el proveedor deberá tomar las medidas posibles para verificar la edad del consumidor. En caso de que el producto vaya a ser adquirido por un menor de edad, el proveedor deberá dejar constancia de la autorización expresa de los padres para realizar la transacción.

ARTÍCULO 53. Portales de contacto. Quien ponga a disposición una plataforma electrónica en la que personas naturales o jurídicas puedan ofrecer productos para su comercialización y a su vez los consumidores puedan contactarlos por ese mismo mecanismo, deberá exigir a todos los oferentes información que permita su identificación, para lo cual deberán contar con un registro en el que conste, como mínimo, el nombre o razón social, documento de identificación, dirección física de notificaciones y teléfonos. Esta información podrá ser consultada por quien haya comprado un producto con el fin de presentar una queja o reclamo y deberá ser suministrada a la autoridad competente cuando esta lo solicite.

ARTÍCULO 54. Medidas cautelares. La Superintendencia de Industria y Comercio, de oficio o a petición de parte, podrá imponer una medida cautelar hasta por treinta (30) días calendario, prorrogables por treinta (30) días más, de bloqueo temporal de acceso al medio de comercio electrónico, cuando existan indicios graves que por ese medio se están violando los derechos de los consumidores, mientras se adelanta la investigación administrativa correspondiente.

CAPÍTULO VII

De la especulación, el acaparamiento y la usura

ARTÍCULO 55. Especulación, el acaparamiento y la usura. Para los fines de la presente ley, se entenderá:

a) **ESPECULACIÓN.** Se considera especulación la venta de bienes o la prestación de servicios a precios superiores a los fijados por autoridad competente.

b) **ACAPARAMIENTO.** Se considera acaparamiento la sustracción del comercio de mercancías o su retención, cuando se realiza con la finalidad de desabastecer el mercado o presionar el alza de precios.

c) **USURA.** Se considera usura recibir o cobrar, directa o indirectamente, a cambio de préstamo de dinero o por concepto de venta de bienes o servicios mediante sistemas de financiación o a plazos, utilidad o ventaja que exceda en la mitad del interés bancario corriente que para el período correspondiente estén cobrando los bancos, según certificación de la Superintendencia Financiera, cualquiera sea la forma utilizada para hacer constar la operación, ocultarla o disimularla.

La Superintendencia de Industria y Comercio conocerá administrativamente de los casos en que quien incurra en usura sea una persona natural o jurídica cuya vigilancia sobre la actividad crediticia no haya sido asignada a una autoridad administrativa en particular.

Parágrafo. Cuando la infracción administrativa se cometa en situación de calamidad, infortunio o peligro común, la autoridad competente podrá tomar de forma inmediata todas las medidas necesarias para evitar que se siga cometiendo la conducta, mientras se adelanta la investigación correspondiente. Contra la decisión que adopte las medidas procederán los recursos de reposición y de apelación en efecto devolutivo. De comprobarse que la conducta se realizó aprovechando las circunstancias enunciadas en el presente parágrafo, la sanción establecida en el artículo 61 podrá ser aumentada hasta en la mitad.

TÍTULO VIII
ASPECTOS PROCEDIMENTALES E INSTITUCIONALIDAD
CAPÍTULO I
Acciones jurisdiccionales

Artículo 56. Acciones jurisdiccionales. Sin perjuicio de otras formas de protección, las acciones jurisdiccionales de protección al consumidor son:

1. Las populares y de grupo reguladas en la Ley 472 de 1998 y las que la modifiquen sustituyan o aclaren.

2. Las de responsabilidad por daños por producto defectuoso, definidas en esta ley, que se adelantarán ante la jurisdicción ordinaria.

3. La acción de protección al consumidor, mediante la cual se decidirán los asuntos contenciosos que tengan como fundamento la vulneración de los derechos del consumidor por la violación directa de las normas sobre protección a consumidores y usuarios, los originados en la aplicación de las normas de protección contractual contenidas en esta ley y en normas especiales de protección a consumidores y usuarios; los orientados a lograr que se haga efectiva una garantía; los encaminados a obtener la reparación de los daños causados a los bienes en la prestación de servicios contemplados en el artículo 19 de esta ley o por información o publicidad engañosa, independientemente del sector de la economía en que se hayan vulnerado los derechos del consumidor.

Parágrafo. La competencia, el procedimiento y demás aspectos procesales para conocer de las acciones de que trata la Ley 472 de 1998 serán las previstas en dicha ley, y para las de responsabilidad por daños por producto defectuoso que se establece en esta ley serán las previstas en el Código de Procedimiento Civil.

En las acciones a las que se refiere este artículo se deberán aplicar las reglas de responsabilidad establecidas en la presente ley.

ACCIÓN DE PROTECCIÓN AL CONSUMIDOR

ARTÍCULO 57. Atribución de facultades jurisdiccionales a la Superintendencia Financiera de Colombia. En aplicación del artículo 116 de la Constitución Política, los consumidores financieros de las entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia podrán a su elección someter a conocimiento de esa autoridad, los asuntos contenciosos que se susciten entre ellos y las entidades vigiladas sobre las materias a que se refiere el presente artículo para que sean fallados en derecho, con carácter definitivo y con las facultades propias de un juez.

En desarrollo de la facultad jurisdiccional atribuida por esta ley, la Superintendencia Financiera de Colombia podrá conocer de las controversias que surjan entre los consumidores financieros y las entidades vigiladas relacionadas exclusivamente con la ejecución y el cumplimiento de las obligaciones contractuales que asuman con ocasión de la actividad financiera, bursátil, aseguradora y cualquier otra relacionada con el manejo, aprovechamiento inversión de los recursos captados del público.

La Superintendencia Financiera de Colombia no podrá conocer de ningún asunto que por virtud de las disposiciones legales vigentes deba ser sometido al proceso de carácter ejecutivo. Tampoco podrán ser sometidas a su competencia acciones de carácter laboral.



Los asuntos a los que se refiere el presente artículo se tramitarán por el procedimiento al que se refiere el artículo 58 de la presente Ley.

Parágrafo. Con la finalidad de garantizar la imparcialidad y autonomía en el ejercicio de dichas competencias, la Superintendencia Financiera de Colombia ajustará su estructura a efectos de garantizar que el área encargada de asumir las funciones jurisdiccionales asignadas por la presente ley cuente con la debida independencia frente a las demás áreas encargadas del ejercicio de las funciones de supervisión e instrucción.

ARTÍCULO 58. Procedimiento. Los procesos que versen sobre violación a los derechos de los consumidores establecidos en normas generales o especiales en todos los sectores de la economía, a excepción de la responsabilidad por producto defectuoso y de las acciones de grupo o las populares, se tramitarán por el procedimiento verbal sumario, con observancia de las siguientes reglas especiales:

1. La Superintendencia de Industria y Comercio o el Juez competente conocerán a prevención.

La Superintendencia de Industria y Comercio tiene competencia en todo el territorio nacional y reemplaza al juez de primera o única instancia competente por razón de la cuantía y el territorio.

2. Será también competente el juez del lugar donde se haya comercializado o adquirido el producto, o realizado la relación de consumo.

Cuando la Superintendencia de Industria y Comercio deba conocer de un asunto en un lugar donde no tenga oficina, podrá delegar a un funcionario de la entidad, utilizar medios técnicos para la realización de las diligencias y audiencias o comisionar a un juez.

3. Las demandas para efectividad de garantía, deberán presentarse a más tardar dentro del año siguiente a la expiración de la garantía y las controversias netamente contractuales, a más tardar dentro del año siguiente a la terminación del contrato. En los demás casos, deberán presentarse a más tardar dentro del año siguiente a que el consumidor tenga conocimiento de los hechos que motivaron la reclamación. En cualquier caso deberá aportarse prueba de que la reclamación fue efectuada durante la vigencia de la garantía.

4. No se requerirá actuar por intermedio de abogado. Las ligas y asociaciones de consumidores constituidas de acuerdo con la ley podrán representar a los consumidores. Por razones de economía procesal, la Superintendencia de Industria y Comercio podrá decidir varios procesos en una sola audiencia.

5. A la demanda deberá acompañarse la reclamación directa hecha por el demandante al productor y/o proveedor, reclamación que podrá ser presentada por escrito, telefónica o verbalmente, con observancia de las siguientes reglas:

a. Cuando la pretensión principal sea que se cumpla con la garantía, se repare el bien o servicio, se cambie por uno nuevo de similares características, se devuelva el dinero pagado o en los casos de prestación de servicios que suponen la entrega de un bien, cuando el bien sufra deterioro o pérdida, la reposición del mismo por uno de similares características o su equivalente en dinero, se deberá identificar el producto, la fecha de adquisición o prestación del servicio y las pruebas del defecto. Cuando la reclamación sea por protección contractual o por información o publicidad engañosa, deberá anexarse la prueba documental e indicarse las razones de inconformidad.

b. La reclamación se entenderá presentada por escrito cuando se utilicen medios electrónicos. Quien disponga de la vía telefónica para recibir reclamaciones, deberá garantizar que queden grabadas. En caso de que la reclamación sea verbal, el productor o proveedor deberá expedir constancia escrita del recibo de la misma, con la fecha de presentación y el objeto de reclamo. El consumidor también podrá remitir la reclamación mediante correo con constancia de envío a la dirección del establecimiento de comercio donde adquirió el producto y/o a la dirección del productor del bien o servicio.

c. El productor o el proveedor deberá dar respuesta dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la recepción de la reclamación. La respuesta deberá contener todas las pruebas en que se basa. Cuando el proveedor y/o productor no hubiera expedido la constancia, o se haya

negado a recibir la reclamación, el consumidor así lo declarará bajo juramento, con copia del envío por correo.

d. Las partes podrán practicar pruebas periciales anticipadas ante los peritos debidamente inscritos en el listado que para estos efectos organizará y reglamentará la Superintendencia de Industria y Comercio, los que deberán ser de las más altas calidades morales y profesionales. El dictamen, junto con la constancia de pago de los gastos y honorarios, se aportarán en la demanda o en la contestación. En estos casos, la Superintendencia de Industria y Comercio debe valorar el dictamen de acuerdo a las normas de la sana crítica, en conjunto con las demás pruebas que obren en el proceso y solo en caso de que carezca de firmeza y precisión podrá decretar uno nuevo.

e. Las pretensiones, hechos y las pruebas del reclamo y la respuesta del productor o proveedor, delimitarán la actuación de la Superintendencia de Industria y Comercio, a excepción de los hechos que sucedan con posterioridad. Las partes solo podrán pedir práctica de pruebas que no les hubiera sido posible practicar en la reclamación directa o por hechos posteriores a esta.

f. Si la respuesta es negativa, o si la atención, la reparación, o la prestación realizada a título de efectividad de la garantía no es satisfactoria, el consumidor podrá acudir ante el juez competente o la Superintendencia.

Si dentro del término señalado por la ley el productor o proveedor no da respuesta, se tendrá como indicio grave en su contra. La negativa comprobada del productor o proveedor a recibir una reclamación dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en la presente ley y será apreciada como indicio grave en su contra.

g. Se dará por cumplido el requisito de procedibilidad de reclamación directa en todos los casos en que se presente un acta de audiencia de conciliación emitida por cualquier centro de conciliación legalmente establecido.

6. La demanda deberá identificar plenamente al productor o proveedor. En caso de que el consumidor no cuente con dicha información, deberá indicar el sitio donde se adquirió el producto o se suministró el servicio, o el medio por el cual se adquirió y cualquier otra información adicional que permita a la Superintendencia de Industria y Comercio individualizar y vincular al proceso al productor o proveedor, tales como direcciones, teléfonos, correos electrónicos, entre otros.

La Superintendencia de Industria y Comercio adelantará las gestiones pertinentes para individualizar y vincular al proveedor o productor. Si transcurridos dos meses desde la interposición de la demanda, y habiéndose realizado las gestiones pertinentes, no es posible su individualización y vinculación, se archivará el proceso, sin perjuicio de que el demandante pueda presentar, antes de que opere la prescripción de la acción, una nueva demanda con los requisitos establecidos en la presente ley y además deberá contener información nueva sobre la identidad del productor y/o expendedor.

7. Las comunicaciones y notificaciones que deba hacer la Superintendencia de Industria y Comercio podrán realizarse por un medio eficaz que deje constancia del acto de notificación, ya sea de manera verbal, telefónica o por escrito, dirigidas al lugar donde se expendió el producto o se celebró el contrato, o a la que aparezca en las etiquetas del producto o en las páginas web del expendedor y el productor, o a las que obren en los certificados de existencia y representación legal, o a las direcciones electrónicas reportadas a la Superintendencia de Industria y Comercio, o a las que aparezcan en el registro mercantil o a las anunciadas en la publicidad del productor o proveedor.

8. Los autos que se dicten dentro del proceso no tendrán recurso alguno, a excepción del rechazo de la demanda que tendrá recurso de reposición y apelación y del auto que rechace pruebas, que tendrá recurso de reposición. La sentencia que ponga fin al proceso tendrá recurso de apelación según las reglas del Código de Procedimiento Civil.

9. Al adoptar la decisión definitiva, el Juez de conocimiento o la Superintendencia de Industria y Comercio resolverá sobre las pretensiones de la forma que considere más justa para las partes según lo probado en el proceso, con plenas facultades para fallar infra, extra y ultrapetita, y emitirá las órdenes a que haya lugar con indicación de la forma y términos en que se deberán cumplir.

10. Si la decisión final es favorable al consumidor, la Superintendencia de Industria y Comercio y los Jueces podrán imponer al productor o proveedor que no haya cumplido con sus

Eid

obligaciones contractuales o legales, además de la condena que corresponda, una multa de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes a favor de la Superintendencia de Industria y Comercio, que se fijará teniendo en cuenta circunstancias de agravación debidamente probadas, tales como la gravedad del hecho, la reiteración en el incumplimiento de garantías o del contrato, la renuencia a cumplir con sus obligaciones legales, inclusive la de expedir la factura y las demás circunstancias. No procederá esta multa si el proceso termina por conciliación, transacción, desistimiento o cuando el demandado se allana a los hechos en la contestación de la demanda. La misma multa podrá imponerse al consumidor que actúe en forma temeraria.

11. En caso de incumplimiento de la orden impartida en la sentencia o de una conciliación o transacción realizadas en legal forma, la Superintendencia Industria y Comercio podrá:

a. Sancionar con una multa sucesiva a favor de la Superintendencia de Industria y Comercio, equivalente a la séptima parte de un salario mínimo legal mensual vigente por cada día de retardo en el incumplimiento.

b. Decretar el cierre temporal del establecimiento comercial, si persiste el incumplimiento y mientras se acredite el cumplimiento de la orden. Cuando lo considere necesario la Superintendencia de Industria y Comercio podrá solicitar la colaboración de la fuerza pública para hacer efectiva la medida adoptada.

La misma sanción podrá imponer la Superintendencia de Industria y Comercio, la Superintendencia Financiera o el juez competente, cuando se incumpla con una conciliación o transacción que haya sido realizada en legal forma.

Parágrafo. Para efectos de lo previsto en el presente artículo, la superintendencia Financiera de Colombia tendrá competencia exclusiva respecto de los asuntos a los que se refiere el artículo 57 de esta Ley.

CAPÍTULO IV

Otras actuaciones administrativas

Artículo 59. Facultades administrativas de la Superintendencia de Industria y Comercio.

Además de la prevista en el capítulo anterior, la Superintendencia de Industria y Comercio tendrá las siguientes facultades administrativas en materia de protección al consumidor, las cuales ejercerá siempre y cuando no hayan sido asignadas de manera expresa a otra autoridad:

1. Velar por la observancia de las disposiciones contenidas en esta ley y dar trámite a las investigaciones por su incumplimiento, así como imponer las sanciones respectivas;

2. Instruir a sus destinatarios sobre la manera como deben cumplirse las disposiciones en materia de protección al consumidor, fijar los criterios que faciliten su cumplimiento y señalar los procedimientos para su aplicación;

3. Interrogar bajo juramento y con observancia de las formalidades previstas en el Código de Procedimiento Civil, a cualquier persona cuyo testimonio se requiera para el esclarecimiento de los hechos relacionados con la investigación correspondiente. Para los efectos de lo previsto en el presente numeral, se podrá exigir la comparecencia de la persona requerida, haciendo uso de las medidas coercitivas que se consagran para este efecto en el Código de Procedimiento Civil;

4. Practicar visitas de inspección así como cualquier otra prueba consagrada en la ley, con el fin de verificar hechos o circunstancias relacionadas con el cumplimiento de las disposiciones a las que se refiere la presente ley;

5. Con excepción de las competencias atribuidas a otras autoridades, establecer la información que deba indicarse en determinados productos, la forma de suministrarla así como las condiciones que esta debe reunir, cuando se encuentre en riesgo la salud, la vida humana, animal o vegetal y la seguridad, o cuando se trate de prevenir prácticas que puedan inducir a error a los consumidores;

6. Ordenar, como medida definitiva o preventiva, el cese y la difusión correctiva en las mismas o similares condiciones de la difusión original, a costa del anunciante, de la publicidad que no cumpla las condiciones señaladas en las disposiciones contenidas en esta ley o de aquella relacionada con productos que por su naturaleza o componentes sean nocivos para la salud y ordenar las medidas necesarias para evitar que se induzca nuevamente a error o que se cause o agrave el daño o perjuicio a los consumidores.

7. Solicitar la intervención de la fuerza pública con el fin de hacer cumplir una orden previamente impartida;

8. Emitir las órdenes necesarias para que se suspenda en forma inmediata y de manera preventiva la producción, o la comercialización de productos hasta por un término de sesenta (60) días, prorrogables hasta por un término igual, mientras se surte la investigación correspondiente, cuando se tengan indicios graves de que el producto atenta contra la vida o la seguridad de los consumidores, o de que no cumple el reglamento técnico.

9. Ordenar las medidas necesarias para evitar que se cause daño o perjuicio a los consumidores por la violación de normas sobre protección al consumidor.

10. Difundir el conocimiento de las normas sobre protección al consumidor y publicar periódicamente la información relativa a las personas que han sido sancionadas por violación a dichas disposiciones y las causas de la sanción. La publicación mediante la cual se cumpla lo anterior, se hará por el medio que determine la Superintendencia de Industria y Comercio, la Superintendencia Financiera y será de acceso público;

11. Ordenar la devolución de los intereses cobrados en exceso de los límites legales y la sanción establecida en el artículo 72 de la Ley 45 de 1990, en los contratos de adquisición de bienes y de prestación de servicios mediante sistemas de financiación o en los contratos de crédito realizados con personas naturales o jurídicas cuyo control y vigilancia en la actividad crediticia no haya sido asignada a alguna autoridad administrativa en particular.

12. Ordenar al proveedor reintegrar las sumas pagadas en exceso y el pago de intereses moratorios sobre dichas sumas a la tasa vigente a partir de la fecha de ejecutoria del correspondiente acto administrativo, en los casos en que se compruebe que el consumidor pagó un precio superior al anunciado.

13. Definir de manera general el contenido, características y sitios para la indicación pública de precios.

14. Ordenar modificaciones a los clausulados generales de los contratos de adhesión cuando sus estipulaciones sean contrarias a lo previsto en esta ley o afecten los derechos de los consumidores.

15. La Superintendencia de Industria y Comercio podrá instruir según la naturaleza de los bienes y servicios, medidas sobre plazos y otras condiciones, en los contratos de adquisición de bienes y prestación de servicios.

16. Fijar el término de la garantía legal de que trata el artículo 8 de la presente ley para determinados bienes o servicios, cuando lo considere necesario.

17. Fijar el término por el cual los productores y/o proveedores deben disponer de repuestos, partes, insumos y mano de obra capacitada para garantizar el buen funcionamiento de los bienes que ponen en circulación, conforme a lo dispuesto en el numeral 7 del artículo 11 de la presente ley.

18. Fijar requisitos mínimos de calidad e idoneidad para determinados bienes y servicios, mientras se expiden los reglamentos técnicos correspondientes cuando encuentre que un producto puede poner en peligro la vida, la salud o la seguridad de los consumidores.

En desarrollo de las funciones que le han sido asignadas a la Superintendencia de Industria y Comercio esta propenderá por difundir, informar y capacitar en materia de protección al consumidor.

ARTÍCULO 60. Procedimiento. Las sanciones administrativas serán impuestas previa investigación, de acuerdo con el procedimiento establecido en el Código Contencioso Administrativo.

Parágrafo. Las actuaciones administrativas relacionadas con el ejercicio de las facultades a las que se refiere este capítulo, podrán surtirse aplicando medios electrónicos o tecnologías de la información y la comunicación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

ARTÍCULO 61. Sanciones. La Superintendencia de Industria y Comercio podrá imponer, previa investigación administrativa, las sanciones previstas en este artículo por inobservancia de las normas contenidas en esta ley, de reglamentos técnicos, de normas de metrología legal, de

instrucciones y órdenes que imparta en ejercicio de las facultades que le son atribuidas por esta ley, o por no atender la obligación de remitir información con ocasión de alguno de los regímenes de control de precios:

1. Multas hasta por dos mil (2.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes al momento de la imposición de la sanción.

2. Cierre temporal del establecimiento de comercio hasta por 180 días;

3. En caso de reincidencia y atendiendo a la gravedad de las faltas, cierre definitivo del establecimiento de comercio o la orden de retiro definitivo de una página web, portal en Internet o del medio de comercio electrónico utilizado;

4. Prohibición temporal o definitiva de producir, distribuir u ofrecer al público determinados productos. El productor podrá solicitar a la autoridad competente, el levantamiento de esta sanción previa la demostración de que ha introducido al proceso de producción las modificaciones que aseguren el cumplimiento de las condiciones de calidad e idoneidad;

5. Ordenar la destrucción de un determinado producto, que sea perjudicial para la salud y seguridad de los consumidores.

6. Multas sucesivas hasta de mil (1.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes, por inobservancia de órdenes o instrucciones mientras permanezca en rebeldía.

Cuando se compruebe que los administradores, directores, representantes legales, revisores fiscales, socios, propietarios u otras personas naturales han autorizado o ejecutado conductas contrarias a las normas contenidas en la presente ley, se les podrán imponer multas hasta por trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes al momento de la imposición de la sanción y la prohibición de ejercer el comercio hasta por cinco (5) años, contados a partir de la ejecutoria de la sanción.

Parágrafo 1º. Para efectos de graduar la multa, la Superintendencia de Industria y Comercio tendrá en cuenta los siguientes criterios:

1. El daño causado a los consumidores;

2. La persistencia en la conducta infractora;

3. La reincidencia en la comisión de las infracciones en materia de protección al consumidor.

4. La disposición o no de buscar una solución adecuada a los consumidores.

5. La disposición o no de colaborar con las autoridades competentes.

6. El beneficio económico que se hubiere obtenido para el infractor o para terceros por la comisión de la infracción.

7. La utilización de medios fraudulentos en la comisión de la infracción o cuando se utiliza a una persona interpuesta para ocultarla o encubrir sus efectos.

8. El grado de prudencia o diligencia con que se hayan atendido los deberes o se hayan aplicado las normas pertinentes.

Parágrafo 2º. Dentro de las actuaciones administrativas solo serán admisibles las mismas causales de exoneración de responsabilidad previstas en el Título I de esta ley.

Parágrafo 3º. El cincuenta por ciento (50%) de las sanciones que impongan la Superintendencia de Industria y Comercio y la Superintendencia Financiera en ejercicio de sus funciones administrativas y jurisdiccionales de protección al consumidor, incluidas las impuestas por incumplimiento de reglamentos técnicos, servicios de telecomunicaciones, servicios postales, falta de registro o no renovación del registro en las Cámaras de Comercio y de protección de datos personales o hábeas data, tendrán como destino el presupuesto de cada Superintendencia y el otro cincuenta por ciento (50%) se destinará para fortalecer la red nacional de protección al consumidor a que hace referencia el artículo 75 de la presente ley, y los recursos serán recaudados y administrados por quien ejerza la secretaría técnica de la red.

ARTÍCULO 62. Facultades de los Alcaldes. Los alcaldes ejercerán en sus respectivas jurisdicciones las mismas facultades administrativas de control y vigilancia que la Superintendencia de Industria y Comercio.

En el ámbito de su territorio los alcaldes ejercerán también facultades en materia de metrología legal.

Para ello podrán imponer multas hasta de cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes, a favor del Tesoro Nacional, previo procedimiento establecido en el Código Contencioso Administrativo. Cuando el alcalde considere procedente imponer una medida distinta, o una multa superior a cien (100) salarios mínimos mensuales legales vigentes, remitirá lo actuado a la Superintendencia de Industria y Comercio para que decida.

Contra la decisión de los alcaldes procede el recurso de apelación que será resuelto por la Superintendencia de Industria y Comercio.

Es obligación de los alcaldes informar al Ministerio Público la iniciación de la respectiva actuación.

Parágrafo. En todo caso la Superintendencia de Industria y Comercio, podrá de oficio iniciar o asumir la investigación iniciada por un alcalde, caso en el cual este la suspenderá y la pondrá a su disposición, dejando constancia de ello en el expediente. Una vez avocado el conocimiento por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio, esta agotará el trámite de la actuación hasta la decisión final.

ARTÍCULO 63. Caducidad Respecto de las Sanciones. Se aplicará lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo o las normas que lo modifiquen o adicionen.

ARTÍCULO 64. Desconcentración y apoyo. Para el adecuado cumplimiento de los deberes del Estado, en cuanto a las funciones asignadas a la Superintendencia de Industria y Comercio se observará además, lo siguiente:

Las Alcaldías, las Intendencias Delegadas Departamentales y Regionales de las Superintendencias de Servicios Públicos Domiciliarios y de Sociedades, las Organizaciones de Consumidores y Usuarios, y los Consultorios Jurídicos, conformarán el sistema de información en trámites propios de las funciones asignadas a la Superintendencia de Industria y Comercio. En tal virtud, los integrantes del sistema de información deberán, como mínimo:

1. Brindar atención e información al público sobre las funciones asignadas a la Superintendencia de Industria y Comercio;
2. Entregar el material informativo que la Superintendencia de Industria y Comercio prepare y los formatos necesarios para adelantar las gestiones ante esa entidad.

Las Alcaldías y las Intendencias Delegadas Departamentales y Regionales de las Superintendencias de Servicios Públicos Domiciliarios y de Sociedades, conformarán el sistema de regionalización de las funciones asignadas a la Superintendencia de Industria y Comercio;

El Superintendente de Industria y Comercio podrá delegar las facultades y los trámites que a continuación se señalan, en todos o algunos de los integrantes del sistema en las zonas de su respectiva jurisdicción, según aparezca conveniente, quienes deberán seguir los procedimientos señalados para el efecto en la presente ley:

1. Recibir las solicitudes, denuncias, respuestas a requerimientos y presentaciones personales;
2. Publicar estados y edictos;
3. Suministrar información sobre el estado de las solicitudes y los trámites;
4. Notificar las actuaciones de la Superintendencia de Industria y Comercio;
5. Entregar formatos para trámites;

6. Recibir solicitudes y pago de copias, así como entregarlas.

Parágrafo: La Superintendencia de Industria y Comercio podrá apoyarse, a través de convenios, en los judicantes de que trata la Ley 1086 de 2006, para cumplir con los fines propuestos en la presente ley.

ARTÍCULO 65. Archivo de Expedientes. En los trámites de cobro coactivo que adelanta la Superintendencia de Industria y Comercio archívense los expedientes correspondientes a cobros originados en las sanciones impuestas por violación a las disposiciones contenidas en el estatuto de protección al consumidor, cuya cuantía no exceda de 50 salarios mínimos mensuales legales vigentes, siempre que tengan al menos 5 años de vencidas. De la diligencia respectiva deberá ponerse en conocimiento a la Contraloría General de la Nación. El Contador General de la Nación dará instrucciones para contabilizar la operación.

ARTÍCULO 66. Apoderados especiales. De Conformidad con el artículo 112 de la Ley 6ª de 1992, facúltese a la autoridad competente para contratar apoderados que realicen el cobro coactivo, caso en el cual los honorarios serán del 10% del monto recaudado por el apoderado, honorarios que estarán a cargo y serán pagados por el Tesoro Nacional.

ARTÍCULO 67. Curadores Ad Litem. Facúltese a la autoridad competente para contratar egresados de las facultades de derecho en las condiciones y durante el término señalado en la ley, para que actúen como curadores *ad litem* en los procesos de cobro coactivo, ejerciendo funciones jurisdiccionales. La actuación servirá para cumplir con el requisito de la judicatura, necesario para optar al título profesional de abogado.

TÍTULO IX

ASPECTOS RELACIONADOS CON EL SUBSISTEMA NACIONAL DE CALIDAD

Capítulo 1

Metrología

ARTÍCULO 68. Unidades Legales de Medida. De conformidad con la normativa andina sobre la materia, las unidades legales de medida comprenden:

1. Las unidades del Sistema Internacional de Unidades (SI), adoptadas por la Conferencia General de Pesas y Medidas de la BIPM y recomendadas por la Organización Internacional de Metrología Legal OIML;
2. Los múltiplos y submúltiplos del Sistema Internacional de Unidades (SI) y su notación, los cuales deben cumplir con las recomendaciones de la Convención del Metro y los Organismos Internacionales de Normalización;
3. Las unidades usadas para cantidades que no están cubiertas por el SI, establecidas por la Superintendencia de Industria y Comercio, basadas preferentemente en normas técnicas internacionales, y
4. Las unidades acostumbradas establecidas por la Superintendencia de Industria y Comercio.

Parágrafo: Mientras la Superintendencia de Industria y Comercio establece las unidades legales de medida a que hace referencia este artículo, se aplicarán las vigentes a la fecha de entrada en vigencia de esta ley.

ARTÍCULO 69. Unidades Acostumbradas de Medida. Las unidades acostumbradas de medida podrán incluir unidades específicas para aplicaciones particulares, que sean requeridas:

1. Por las necesidades del comercio internacional;
2. Para usos específicos tales como la navegación aérea o marítima, salud, o aplicaciones militares;
3. Por razones de investigación científica, o

4. Por razones de seguridad.

La posibilidad de mantener o usar las unidades acostumbradas de medida deberá ser revisada periódicamente por la Superintendencia de Industria y Comercio.

ARTÍCULO 70. Tasas en Materia Metroológica. La Superintendencia de Industria y Comercio o la entidad del orden nacional que haga sus veces, fijará las tasas para los servicios de metrología que preste, incluidas las calibraciones, las verificaciones iniciales y subsiguientes, los programas de capacitación y los servicios de asistencia técnica.

Las tasas se aplicarán en favor de la Superintendencia de Industria y Comercio o la entidad del orden nacional que haga sus veces; el valor de la tasa deberá ser sufragado de manera anticipada por quien solicite los servicios, con excepción de las entidades a las que aplica el Estatuto General de la Contratación Pública, caso en el cual, se sujetará a lo establecido en dicha normativa.

Las tasas establecidas buscarán la recuperación parcial o total de costos involucrados en la prestación de los servicios de metrología.

Para definir el costo básico (CB), se tendrán en cuenta todos los gastos de funcionamiento así como la amortización, depreciación u obsolescencia de los equipos de metrología implicados en el servicio respectivo, siguiendo las reglas técnicas que se enuncian a continuación:

Las tasas establecidas buscarán la recuperación parcial o total de costos involucrados en la prestación de los servicios de metrología.

a) Elaboración y normalización de flujogramas para los diferentes procesos con el fin de establecer y determinar las rutinas para cada servicio.

b) El costo está representado por los materiales, insumos, suministros, personal misional y los gastos que inciden directamente en el desarrollo de cada uno de los procesos establecidos en el literal a) del presente artículo. Este costo debe guardar relación directa con la cantidad de servicios prestados y las circunstancias de tiempo, modo, y lugar de la prestación del servicio para fijar costos para la prestación de servicios en la sede y fuera de ella (*in situ*). Se considerarán como mínimo en esta clase de gastos los siguientes:

i. Materiales usados en pruebas de laboratorio.

ii. Un porcentaje de los gastos de administración general, del costo del recurso humano de administración y el total de los gastos de mantenimiento de los equipos necesarios, para cada uno de los procesos y procedimientos definidos en el literal anterior.

iii. Se cuantificarán todos los insumos, materiales, suministros y gastos administrativos descritos en el literal anterior a precios de mercado para cada uno de los procesos y procedimientos que se definen en el literal a).

iv. Se valorará el recurso humano utilizado directamente en la prestación del servicio, tomando como base los salarios definidos en la escala salarial de la SIC o quien haga sus veces como autoridad nacional en el desempeño de las funciones de metrología y así mismo se considerarán los contratos que se celebren para tal efecto.

v. Se cuantificará el valor de la depreciación de los equipos implicados en la prestación del servicio con base al tiempo dedicado específicamente al proceso definido por el literal a) del presente artículo.

El Valor de Comparación Internacional (VCI) será el valor del servicio en el exterior calculado para los servicios definidos en el inciso primero del presente artículo. Se considerarán los costos de fletes, embalajes y demás asociados al transporte para acceder en el exterior a un servicio que ofrezca igual o mejores condiciones técnicas, de conformidad con el estudio de mercado que elaborará cada (2) años para el efecto la Superintendencia de Industria y Comercio o quien



haga sus veces. El costo básico (CB) será corregido según el valor de comparación internacional definido en el presente literal, de tal forma que no supere ni sea inferior en 10% al Valor de Comparación Internacional valorado en pesos colombianos.

Para definir los costos de desplazamiento (CD) para servicios *in situ*, se considerarán los gastos de viáticos y transporte de funcionarios específicos para la prestación del servicio, y los gastos de honorarios y servicios técnicos de peritos externos, fletes, embalajes y seguros de equipos utilizados, específicos para la prestación del servicio.

El valor de la tasa de metrología se expresará en términos de SMMLV o SMDLV, y será el resultado de la suma de los costos básicos (CB) y los costos de desplazamiento (CD).

Parágrafo 1°: Para las autoridades de control metrológico nacional o territorial se aplicará el cero por ciento (0%) del CB, por el número de calibraciones comprendidas anualmente, el cual será definido y programado por cronograma por la Superintendencia de Industria y Comercio o quien haga sus veces, como autoridad nacional de metrología científica e industrial.

Parágrafo 2°. En el caso en que se requiera el desplazamiento del personal, equipos y suministros para ofrecer el servicio *in situ* a las entidades señaladas en el parágrafo anterior, la autoridad de control metrológico nacional o territorial asumirá los costos de desplazamiento asociados (CD).

Parágrafo 3°. En el evento en que las funciones de metrología a que hace referencia el inciso primero del presente artículo, se trasladen a otra entidad del gobierno nacional, dicha entidad aplicará las reglas anteriores.

ARTÍCULO 71. Responsables en Materia de Metrología Legal: Toda persona que use o mantenga un equipo patrón de medición sujeto a reglamento técnico o norma metrológica de carácter imperativo es responsable de realizar o permitir que se realicen los respectivos controles periódicos o aleatorios sobre los equipos que usa o mantiene, tal como lo disponga la norma. Los productores, expendedores o quienes arrienden o reparen equipos y patrones de medición deben cumplir con las normas de control inicial y realizar o permitir que se realicen los controles metrológicos antes indicados sobre sus equipos e instalaciones.

Se presume que los instrumentos o patrones de medición que están en los establecimientos de comercio se utilizan en las actividades comerciales que se desarrollan en dicho lugar. Igualmente se presume que los productos preempacados están listos para su comercialización y venta.

CAPÍTULO 2

Reglamentos Técnicos y Evaluación de la Conformidad

ARTÍCULO 72. De Los Reglamentos Técnicos. Cuando alguna norma legal o reglamentaria haga referencia a las -normas técnicas oficializadas- o las -normas técnicas oficiales obligatorias-, estas expresiones se entenderán reemplazadas por la expresión -reglamentos técnicos-.

De acuerdo con las disposiciones establecidas en el Acuerdo de Obstáculos Técnicos al Comercio de la Organización Mundial del Comercio (OMC) y demás compromisos adquiridos con los socios comerciales de Colombia, no se podrá publicar en la Gaceta Oficial un reglamento técnico que no cuente con la certificación expedida por el Punto de Contacto de Colombia frente a la OMC.

ARTÍCULO 73. Responsabilidad de los Organismos de evaluación de la Conformidad. Los organismos de evaluación de la conformidad serán responsables por los servicios de evaluación que presten dentro del marco del certificado o del documento de evaluación de la conformidad

que hayan expedido. El evaluador de la conformidad no será responsable cuando el evaluado haya modificado los elementos, procesos, sistemas o demás condiciones evaluadas y exista nexo causal entre dichas variaciones y el daño ocasionado. Sin perjuicio de las multas a que haya lugar, el evaluador de la conformidad será responsable frente al consumidor por el servicio de evaluación de la conformidad efectuado respecto de un producto sujeto a reglamento técnico o medida sanitaria cuando haya obrado con dolo o culpa grave.

Parágrafo. En todo producto, publicidad o información en los que se avise que un producto o proceso ha sido certificado o evaluado, se deberá indicar, en los términos de la presente ley, el alcance de la evaluación, el organismo de evaluación de la conformidad y la entidad que acreditó al organismo de evaluación.

ARTÍCULO 74. *Facultades de supervisión y control de la Superintendencia de Industria y Comercio.* En desarrollo de las facultades de supervisión y control respecto de un determinado reglamento técnico cuya vigilancia tenga a su cargo, la Superintendencia de Industria y Comercio, podrá imponer las medidas y sanciones previstas en esta ley a quienes evalúen la conformidad de estos, por violación del reglamento técnico.

DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO 75. *Red Nacional de Protección al Consumidor.* La Red Nacional de Protección al Consumidor estará conformada por los consejos de protección al consumidor de carácter Nacional o local donde existan, las alcaldías y las autoridades administrativas del orden nacional que tengan asignadas funciones de protección al consumidor, las ligas y asociaciones de consumidores y la Superintendencia de Industria y Comercio. Esta última institución actuará como Secretaría Técnica de la Red y, en tal condición, velará por su adecuada conformación y funcionamiento.

En concordancia con el artículo 355 de la Constitución Política, las entidades estatales del orden nacional, departamental, distrital y municipal podrán celebrar convenios con las asociaciones y ligas de consumidores, para todo lo que tenga relación con la protección de los consumidores y, en particular, con el desarrollo de esta ley.

La Red estará encargada de difundir y apoyar el cumplimiento de los derechos de los consumidores en todas las regiones del país, recibir y dar traslado a la autoridad competente de todas las reclamaciones administrativas que en materia de protección al consumidor se presenten y brindar apoyo y asesoría a las alcaldías municipales para el cumplimiento adecuado de las funciones a ellos otorgadas por la presente ley.

Autorícese al Gobierno Nacional para que en el término de un (1) año a partir de la expedición de la presente ley, asigne las partidas presupuestales necesarias para garantizar el adecuado funcionamiento de la Red Nacional de Protección al Consumidor, para la celebración de contratos o convenios con entes públicos o privados que permitan la presencia regional de la Superintendencia de Industria y Comercio. Las autoridades administrativas del orden nacional y territorial deberán colaborar con la implementación de la Red Nacional de Protección al Consumidor permitiendo el uso de sus instalaciones y prestando apoyo logístico en la medida de sus posibilidades.

Parágrafo: El Consejo Nacional de Protección al Consumidor creado por el Gobierno Nacional dictará las políticas de carácter general de la Red Nacional de Protección al Consumidor.

ARTÍCULO 76. *Políticas sectoriales para la protección de los derechos de los consumidores.* El Ministerio responsable de cada sector administrativo garantizará y facilitará espacios para la discusión abierta de las políticas sectoriales que se relacionen con la protección y difusión de los derechos de los consumidores.

Para ello podrá designar comités sectoriales conformados por representantes de las entidades adscritas y vinculadas donde se convoque y escuche la opinión de representantes de los gremios organizados que agrupen a los integrantes de la cadena de producción y/o comercialización respectiva, así como la de representantes de las ligas y asociaciones de consumidores legalmente constituidas. Los comités estarán presididos por el Ministro o un delegado del nivel directivo.

Parágrafo. Los Alcaldes y Gobernadores del país garantizarán el funcionamiento de los Consejos de Protección al Consumidor, que correspondan a sus respectivas jurisdicciones, conforme a lo dispuesto en las normas pertinentes, en especial el Decreto 3168 de 1983, 1009 de 1988 y la directiva presidencial 04 de 2006.

ARTÍCULO 77. Control Disciplinario. En desarrollo de lo previsto en el artículo 277 de la Constitución Política, los Agentes del Ministerio Público deberán iniciar de oficio o a petición de parte investigaciones disciplinarias por incumplimiento de las funciones que en materia de protección al consumidor les han sido legalmente asignadas a los Alcaldes y Gobernadores. Dentro de cada distrito o municipio corresponderá al Personero velar por el adecuado cumplimiento de dichas funciones y adelantar, de acuerdo con sus competencias, las investigaciones correspondientes.

Parágrafo. Los alcaldes y gobernadores atenderán por escrito y de manera motivada, las peticiones que les sean presentadas en relación con las decisiones a su cargo.

ARTÍCULO 78. Tasas en Servicios de Información de la Superintendencia de Industria y Comercio. La Superintendencia de Industria y Comercio podrá cobrar a su favor, en los casos en los que considere conveniente, tasas por los servicios de instrucción, formación, enseñanza o divulgación que preste en los temas relacionados con consumidor, propiedad industrial y protección a la competencia. Para estos efectos, la Entidad podrá fijar la tarifa correspondiente a la recuperación de los costos de los servicios que preste a los usuarios interesados.

De acuerdo con el inciso segundo del artículo 338 de la Constitución Política, el Gobierno Nacional fijará la tasa de acuerdo con los siguientes sistemas y métodos:

a) La tasa incluirá el valor de los servicios prestados teniendo en cuenta los costos de los servicios de instrucción, formación, enseñanza y divulgación.

b) El cálculo de la tasa incluirá el análisis de los costos y beneficios asociados a las labores de difusión de las áreas misionales de la Superintendencia.

c) El cálculo de la tasa incluirá, la evaluación de factores sociales, económicos y geográficos relacionados con las personas a las que van dirigidos los servicios.

Con fundamento en las anteriores reglas, el Gobierno Nacional aplicará el siguiente método en la definición de los costos, sobre cuya base se fijará el monto tarifario de las tasas que se crean por la presente norma:

a) Identificación de cada uno de los costos fijos y variables y la determinación de una proporción razonable de costos por imprevistos y costos de oportunidad.

b) Incorporación de ventajas asociadas a las economías de escala de los proyectos de instrucción, formación, enseñanza y divulgación.

c) El sistema de costos permitirá recuperar el costo del uso de los mecanismos de divulgación empleados en los proyectos emprendidos así como los medios de promoción de los eventos.

d) Los factores variables y coeficientes serán sintetizados en una fórmula matemática que permita el cálculo y determinación de la tasa que corresponda, por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio.

ARTÍCULO 79. Modifíquese el artículo 32 de la Ley 1369, el cual quedará del siguiente tenor:

"Artículo 32. Procedimiento para el trámite de peticiones, quejas y recursos (PQR), y solicitudes de indemnizaciones. Los operadores postales deberán recibir y tramitar las peticiones, quejas y recursos (PQR) relacionadas con la prestación del servicio así como las solicitudes de indemnización y resolverlas de fondo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su recibo por parte del operador postal. Contra estas decisiones proceden los recursos de reposición y en subsidio de apelación. El recurso de apelación será atendido por la autoridad encargada de la protección de los usuarios y consumidores. El recurso de reposición deberá resolverse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su interposición. Este término podrá ampliarse por uno igual para la práctica de pruebas, de ser necesarias, previa motivación. Una vez resuelto el recurso de reposición, el operador tendrá un máximo de cinco (5) días hábiles para remitir el expediente a la autoridad competente para que resuelva el recurso de apelación, de ser procedente.

"Transcurrido el término para resolver la petición, queja, recurso de reposición (PQR) o solicitud de indemnización sin que se hubiere resuelto de fondo y notificado dicha decisión, operará de pleno derecho el silencio administrativo positivo y se entenderá que la PQR o solicitud de indemnización ha sido resuelta en forma favorable al usuario, sin perjuicio de las sanciones a que haya lugar.

"Siempre que el usuario presente ante el operador postal un recurso de reposición, este último deberá informarle en forma expresa y verificable el derecho que tiene a interponer el recurso de apelación en subsidio del de reposición, para que, en caso de que la respuesta al recurso de reposición sea desfavorable a sus pretensiones, la autoridad competente decida de fondo."

ARTÍCULO 80. Con el fin de contribuir al acceso eficaz a la justicia y a la descongestión judicial, el Ministerio del Interior y de Justicia, o quien haga sus veces, a través de la dependencia que para tales efectos determine la estructura interna, podrá operar servicios de justicia en asuntos de protección al consumidor, saneamiento de la propiedad, insolvencia de personas naturales no comerciantes y controversias entre copropietarios relacionadas con violaciones al régimen de propiedad horizontal en normas de convivencia, así como en todos los asuntos en que la ley haya permitido o permita a otras autoridades administrativas el ejercicio de funciones jurisdiccionales, siempre y cuando las controversias sean susceptibles de transacción o conciliación y se apliquen las normas procesales vigentes.

Los servicios de justicia aquí regulados generan competencia a prevención y por ende no excluyen la competencia otorgada por la ley a las autoridades judiciales y a autoridades administrativas en determinados asuntos.

La operación de los referidos servicios de justicia debe garantizar la independencia, la especialidad y el control jurisdiccional a las decisiones que pongan fin a la actuación, tal y como está regulada la materia en cuanto al ejercicio de funciones jurisdiccionales por parte de autoridades administrativas.

El Gobierno Nacional reglamentará la forma en que se haga efectiva la operación de estos servicios de justicia.

ARTÍCULO 81. En concordancia con el artículo 78 de la Constitución Política, el Gobierno Nacional garantizará la participación de las ligas y asociaciones de consumidores en la reglamentación de la presente ley.

Para promover el desarrollo económico y social se apoyará, con recursos técnicos y financieros, la creación de las asociaciones y ligas de consumidores, el fortalecimiento del consejo nacional de protección al consumidor y la creación de los consejos departamentales y municipales de protección al consumidor; se garantizarán los derechos a la representación, a la protección, a la educación, a informar en sus medios de comunicación y ser informados, a la indemnización, a la libre elección de bienes y servicios y a ser oídos por los poderes públicos, preservando los

e.s.d.

espacios consagrados en la Constitución y las leyes en defensa de los consumidores. De igual forma, las entidades del Estado propenderán por la aplicación de la Ley 1086 de 2006.

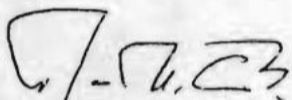
Parágrafo. Los espacios de mensajes institucionales destinados para la difusión de los derechos de los consumidores deberán tener un trato preferencial por las autoridades de regulación, otorgando espacios especiales de alta audiencia dentro de la parrilla de programación. En ningún caso podrán ser tratados con menores condiciones de favorabilidad que los demás mensajes institucionales creados por la Ley 182 de 1995.

ARTÍCULO 82. Pago Anticipado. En cualquier momento de vigencia del contrato de compraventa a plazos, el consumidor puede pagar anticipadamente, de forma total o parcial, el precio pendiente de pago, sin que en ningún caso pueda exigirse intereses no causados ni sanciones económicas.

ARTÍCULO 83. Bienes Muebles para uso Doméstico. Se considerarán bienes muebles para uso doméstico todos los electrodomésticos, gasodomésticos, artefactos que funcionan con combustible, equipos de computación, y muebles en general, destinados para el hogar. En las operaciones de compra y venta de los mencionados bienes el precio por pago de contado deberá ser igual al precio por pago a crédito. En este último caso adicionando el valor del costo de la financiación pactada.

ARTÍCULO 84. Vigencia. La presente ley entrará en vigencia seis (6) meses después de su promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

EL PRESIDENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA



JUAN MANUEL CORZO ROMAN

EL SECRETARIO GENERAL DEL HONORABLE SENADO DE LA REPUBLICA



EMILIO RAMON OTERO DAJUD

EL PRESIDENTE DE LA HONORABLE CAMARA DE REPRESENTANTES



SIMÓN GAVIRIA MUÑOZ

EL SECRETARIO GENERAL DE LA HONORABLE CAMARA DE REPRESENTANTES



JESUS ALFONSO RODRIGUEZ CAMARGO

LEY No. 1480

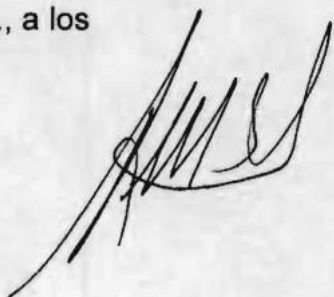
"POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE EL ESTATUTO DEL CONSUMIDOR Y SE
DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

REPÚBLICA DE COLOMBIA – GOBIERNO NACIONAL

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá, D.C., a los

12 OCT 2011

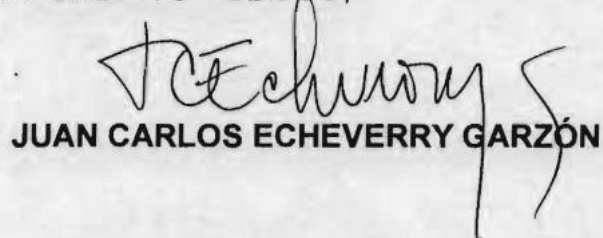


EL MINISTRO DE INTERIOR,



GERMÁN VARGAS LLERAS

EL MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO,



JUAN CARLOS ECHEVERRY GARZÓN

EL VICEMINISTRO DE TURISMO, DEL MINISTERIO
DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO,
ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DEL DESPACHO
DEL MINISTRO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO,



OSCAR RUEDA GARCÍA

Anexo 5 código sustantivo del trabajador

CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO- 2011

Autorizado por el Ministerio de Protección Social –

Colombia

TITULO PRELIMINAR.

PRINCIPIOS GENERALES

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

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

ARTICULO 3o. RELACIONES QUE REGULA. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.

ARTICULO 4o. SERVIDORES PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten.

ARTICULO 5o. DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

ARTICULO 6o. TRABAJO OCASIONAL. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador.

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

ARTICULO 8o. LIBERTAD DE TRABAJO. Nadie puede impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de autoridad competente encaminada a tutelar los derechos de los trabajadores o de la sociedad, en los casos que se prevean en la ley.

ARTICULO 9o. PROTECCION AL TRABAJO. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

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

ARTICULO 11. DERECHO AL TRABAJO. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley.

ARTICULO 12. DERECHOS DE ASOCIACION Y HUELGA. El Estado colombiano garantiza los derechos de asociación y huelga, en los términos prescritos por la Constitución Nacional y las leyes.

ARTICULO 13. MINIMO DE DERECHOS Y GARANTIAS. Las disposiciones de este Código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo.

ARTICULO 14. CARÁCTER DE ORDEN PÚBLICO. IRRENUNCIABILIDAD. Las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente exceptuados por la ley.

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

ARTICULO 16. EFECTO. <Artículo modificado por el artículo 2o. del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el

momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 16. EFECTO.

1. Las normas sobre trabajo, por ser de orden público, producen efecto general inmediato, por lo cual se aplican también a los contratos de trabajo que estén vigentes o en curso en el momento en que dichas normas empiecen a regir, pero no tienen efecto retroactivo, esto es, no afectan situaciones definidas o consumadas conforme a leyes anteriores.

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

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

ARTICULO 19. NORMAS DE APLICACION SUPLETORIA. Cuando no haya norma exactamente aplicable al caso controvertido, se aplican las que regulen casos o materias semejantes, los principios que se deriven de este Código, la jurisprudencia, la costumbre o el uso, la doctrina, los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización y las Conferencias Internacionales del Trabajo, en cuanto no se opongan a las leyes sociales del país, los principios del derecho común que no sean contrarios a los del Derecho del Trabajo, todo dentro de un espíritu de equidad.

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

ARTICULO 21. NORMAS MÁS FAVORABLES. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

PRIMERA PARTE

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

TITULO I.CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CAPITULO I.

DEFINICION Y NORMAS GENERALES

ARTICULO 22. DEFINICION.

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

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

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

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

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

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

c. Un salario como retribución del servicio.

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

Texto original del Código Sustantivo de Trabajo:

ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

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

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

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al

modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y

c. Un salario como retribución del servicio.

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

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

<Inciso INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional:

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

Texto inciso 2o. modificado por la Ley 50 de 1990:

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 24. PRESUNCION. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

ARTICULO 25. CONCURRENCIA DE CONTRATOS. Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro, u otros, no pierde su naturaleza, y le son aplicables, por tanto, las normas de este Código.

ARTICULO 26. COEXISTENCIA DE CONTRATOS. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

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

ARTICULO 28. UTILIDADES Y PÉRDIDAS. El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.

CAPITULO II.

CAPACIDAD PARA CONTRATAR

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

ARTICULO 30. AUTORIZACION PARA CONTRATAR. <Artículo subrogado por el artículo 238 del Decreto 2737 de 1989. El nuevo texto es el siguiente:> Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia.

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

Texto original de la Ley 20 de 1982:

ARTICULO 4o. AUTORIZACION PARA CONTRATAR. Los menores de dieciocho (18) años, necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales.

La autorización debe concederse para los trabajos no prohibidos por la ley o cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio físico ni moral para el menor en ejercicio de la actividad de que se trate y la jornada diaria no exceda de seis (6) horas diurnas.

Concebida la autorización, el menor de dieciocho (18) años puede recibir directamente el salario, y, llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 30.INCAPACIDAD. 1. Los menores de dieciocho (18) años necesitan autorización escrita de sus representantes legales, y, en defecto de éstos, del Inspector del Trabajo, o del Alcalde, o del Corregidor de Policía del lugar en donde deba cumplirse el contrato. La autorización debe concederse cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio aparente físico ni moral para el menor, en ejercicio de la actividad de que se trate.

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

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

CAPITULO III.

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR Y SOLIDARIDAD

ARTICULO 32. REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR. <Artículo subrogado por el artículo 1o. del Decreto Ley 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> 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, las siguientes personas:

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 32. REPRESENTANTES DEL PATRONO. Son representantes del patrono, y como tales lo obligan frente a sus trabajadores, además de quienes tienen ese carácter según la ley o los reglamentos de trabajo, las siguientes personas:

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

ARTICULO 33. SUCURSALES - REPRESENTACION ANTE LAS AUTORIDADES.

<Artículo subrogado por el artículo 2o. del Decreto Ley 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Los empleadores que tengan sucursales o agencias dependientes de su establecimiento en otros municipios, distintos del domicilio principal, deben constituir públicamente en cada uno de ellos un apoderado, con la facultad de representarlos en juicios o controversias relacionados con los contratos de trabajo que se hayan ejecutado o deban ejecutarse en el respectivo municipio.

2. A falta de tal apoderado, se tendrán como hechas al patrono las notificaciones administrativas o judiciales que se hagan a quien dirija la correspondiente agencia o sucursal; y éste será solidariamente responsable cuando omita darle al patrono aviso oportuno de tales notificaciones.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 33. SUCURSALES.

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

ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES. <Artículo subrogado por el artículo 3o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos de que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

2. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aun en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES.

Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos de sus trabajadores y no representantes ni simples intermediarios, las personas que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo, dueño de la obra o base industrial a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

ARTICULO 35. SIMPLE INTERMEDIARIO.

1. Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador.
2. Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.
3. El que celebre contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador. Si no lo hiciera así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.

ARTICULO 36. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. Son solidariamente responsables de todas de las obligaciones que emanen del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión.

CAPITULO IV.

MODALIDADES DEL CONTRATO

(forma, contenido, duración, revisión, suspensión y prueba del contrato)

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

ARTICULO 38. CONTRATO VERBAL. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;
2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;
3. La duración del contrato.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 38. CONTRATO VERBAL. Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

- 1o. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;
- 2o. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;
3. La duración del contrato, ya sea a prueba, a término indefinido, a término fijo o mientras dure la realización de una labor determinada.

ARTICULO 39. CONTRATO ESCRITO. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel

sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

ARTICULO 40. CARNÉ. <Artículo modificado por el artículo 51 de la Ley 962 de 2005. El nuevo texto es el siguiente:> Las empresas podrán, a su juicio y como control de identificación del personal que le preste servicios en sus distintas modalidades, expedirles a sus trabajadores, contratistas y su personal y a los trabajadores en misión un carné en donde conste, según corresponda, el nombre del trabajador directo, con el número de cédula y el

cargo. En tratándose de contratistas el de las personas autorizadas por este o del trabajador en misión, precisando en esos casos el nombre o razón social de la empresa contratista o de servicios temporal e igualmente la clase de actividad que desarrolle. El carné deberá estar firmado por persona autorizada para expedirlo.

PARÁGRAFO. La expedición del carné no requerirá aprobación por ninguna autoridad judicial o administrativa.

ARTICULO 41. REGISTRO DE INGRESO DE TRABAJADORES.

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

- a). La especificación del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;
- b). La cuantía y forma de la remuneración;
- c). La duración del contrato.

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

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

trabajadores, bien directamente o por conducto de las autoridades administrativas del Trabajo, deben expedir una certificación del contrato en donde hagan constar, por lo menos: nombre de los contratantes, fecha inicial de la prestación del servicio, naturaleza del contrato y su duración. Si el empleador lo exige, al pie de la certificación se hará constar la declaración de conformidad del trabajador o de sus observaciones.

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

ARTICULO 44. CLAUSULA DE NO CONCURRENCIA. <Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia mediante del 18 de julio de 1973. >. La estipulación por medio de la cual un trabajador se obliga a no trabajar en determinada actividad o a no prestar sus servicios a los competidores de su {empleador}, una vez concluido su contrato de trabajo no produce efecto alguno. Sin embargo, es válida esta estipulación hasta por un año cuando se trate de trabajadores técnicos, industriales o agrícolas, en cuyo caso debe pactarse por el periodo de abstención, una indemnización, que en ningún caso puede ser inferior a la mitad del salario.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 44. CLAUSULA DE NO CONCURRENCIA. La estipulación por medio de la cual un trabajador se obliga a no trabajar en determinada actividad o a no prestar sus servicios a los competidores de su patrono, una vez

ARTICULO 45. DURACION. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

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

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

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

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

Texto original del Decreto 2351 de 1965

ARTICULO 4o. CONTRATO A TERMINO FIJO.

1. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un (1) año, ni superior a tres (3), pero es renovable indefinidamente.
2. Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente el personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender al incremento de la producción, al transporte o las ventas, o de otras actividades análogas, circunstancia, que se hará constar siempre en el contrato, el término fijo podrá ser inferior a un (1) año.
3. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, se entenderá renovado por un (1) año y así sucesivamente.
4. En el contrato que se celebre con empleados altamente técnicos o especialmente calificados, las partes podrán acordar prórrogas inferiores a un (1) año.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 46. CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO. El contrato celebrado por tiempo determinado debe constar siempre por escrito y su plazo no puede exceder de dos (2) años, pero es renovable indefinidamente.

ARTICULO 47. DURACION INDEFINIDA. <Artículo subrogado por el artículo 5o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

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

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 47. PLAZO PRESUNTIVO. Los contratos cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse, se presumen celebrados por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

ARTICULO 48. CLAUSULA DE RESERVA. <Artículo subrogado por los artículos 4o., 5o. y 6o. del Decreto 2351 de 1965. Los nuevos textos son los siguientes:>

ARTICULO 4. CONTRATO A TERMINO FIJO.

1. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un (1) año, ni superior a tres (3), pero es renovable indefinidamente.

2. Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente el personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender al incremento de la producción, al transporte o las ventas, o de otras actividades análogas, circunstancia, que se hará constar siempre en el contrato, el término fijo podrá ser inferior a un (1) año.

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

4. En el contrato que se celebre con empleados altamente técnicos o especialmente calificados, las partes podrán acordar prórrogas inferiores a un (1) año.

ARTICULO 5.

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

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

ARTICULO 6. TERMINACION DEL CONTRATO.

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos, de los artículos 7o. y 8o., de este Decreto;
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer la causa de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el patrono debe notificar al trabajador la fecha precisa de la suspensión de actividades o de la liquidación definitiva de la empresa.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

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

ARTICULO 49. PRORROGA. <Artículo derogado por el Decreto 2351 de 1965>

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

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

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.
6. 6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del contrato.
7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 51. SUSPENSION. El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.
2. Por la muerte o la inhabilitación del patrono, cuando éste sea una persona natural y cuando ella traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días y por razones técnicas o económicas, independientes de la voluntad del patrono, siempre que se notifique a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura temporal, con anticipación no inferior a un (1) mes, o pagándoles los salarios correspondientes a este período.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el patrono al trabajador o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el patrono está obligado a conservar el puesto al trabajador hasta por treinta (30) días después de terminado el servicio. Dentro de esos treinta (30) días el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el patrono está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.
6. Por detención preventiva del trabajador o por arrestos correccionales que no excedan de ocho (8) días y cuya causa no justifique la extinción del contrato.
7. Por huelga declarada en la forma prevenida por la Ley.

ARTICULO 52. REANUDACION DEL TRABAJO. <Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Desaparecidas las causas de

la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.

Texto modificado por el Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 52. REANUDACION DEL TRABAJO. Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, y si esta suspensión excede de ocho (8) días, el patrono debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos (2) veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.

Texto original Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 52. REANUDACION DEL TRABAJO. Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, y si esta suspensión excede de ocho (8) días, el patrono debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos (2) veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.

ARTICULO 53. EFECTOS DE LA SUSPENSION. Durante el período de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el {empleador} la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del {empleador}, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos períodos de suspensión pueden descontarse por el {empleador} al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.

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

CAPITULO V.

EJECUCION Y EFECTO DEL CONTRATO

ARTICULO 55. EJECUCION DE BUENA FE. El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

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

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleado}r o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias

puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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

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

10. <Numeral adicionado por el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> Conceder al trabajador en Caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (05) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad

doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

Parágrafo: Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

11. <Numeral adicionado por el artículo 3o. de la Ley 1468 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

Texto original de la Ley 20 de 1982:

ARTICULO 10. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Adiciónase el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo así: Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte, afiliarse al Instituto de Seguros Sociales a todos los trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad que laboren a su servicio.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PATRONO.

Son obligaciones especiales del patrono:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleado}r o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el

número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

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

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

10. <Numeral adicionado por el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles,

cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral.

Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.

PARÁGRAFO. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

11. <Numeral adicionado por el artículo 3o. de la Ley 1468 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.

ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

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

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

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

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

6a. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.

7a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

8a. <Numeral adicionado por el artículo 4o. de la Ley 1468 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto.

ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES. Se prohíbe a los empleadores:

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

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400.

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

c) <Literal INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional

- Literal c) declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-247-01 del 27 de febrero de 2001, Magistrado Ponente Dr. Carlos Gaviria Díaz.

Texto original del C. S.T:

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

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

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

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

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

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

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 57 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Texto original de la Ley 20 de 1982:

ARTICULO 12. PROHIBICIONES ESPECIALES AL EMPLEADOR. Adiciónase el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo así: Se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años, de edad, además de las contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo, las siguientes:

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

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 4o. El artículo 60 quedará así:

ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS PATRONOS. Se prohíbe a los patronos:

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

a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 114, 151, 152, 153 y 417.

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

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

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

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

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

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

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

7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 58 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Texto original del Decreto 2663 de 1950:

ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS PATRONOS. Se prohíbe a los patronos:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
 - a). Respeto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 114, 151, 152, 153 y 417.
 - b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.
 - c). En cuanto a (auxilios de cesantía y) pensiones de jubilación, los patronos pueden retener el valor respectivo en los casos de los artículos 255 y 283.

2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el patrono.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.
6. Hacer, autorizar, o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 58 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

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

2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D.2478/48).
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o nó a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.

CAPITULO VI.

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

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

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley, e
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

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

Texto original Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 6. TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

d). Por terminación de la obra o labor contratada;

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada;

h). Por decisión unilateral en los casos, de los artículos 7o.y 8o., de este Decreto;

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

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el patrono debe notificar al trabajador la fecha precisa de la suspensión de actividades o de la liquidación definitiva de la empresa.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 61. CUANDO TERMINA.

1. El contrato de trabajo termina:
 - a). Por expiración del plazo pactado o presuntivo;
 - b). Por la terminación de la obra o labor contratada;
 - c). Por mutuo consentimiento;
 - d). Por muerte del trabajador;
 - e). Por suspensión de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días;
 - f). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
 - g). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 49, 63 y 64; y
 - h). Por sentencia de autoridad competente.
2. En los casos contenidos en los ordinales e) y f) de este artículo, el patrono debe proceder en la misma forma prevista en el ordinal 3o. del artículo 52.

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

A). Por parte del 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. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

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

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

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

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

14. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa. > El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 62. TERMINACION SIN PREVIO AVISO. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente, el contrato de trabajo sin previo aviso:

A - Por parte del patrono:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión;
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina, en que incurra el trabajador durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo;
3. Todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, o jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo cuando sea debidamente comprobado ante autoridad competente;

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

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

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

B- Por parte del trabajador:

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 63. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Subrogado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del patrono:

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 patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

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

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

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del patrono.
10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

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

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

15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

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

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

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

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono 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 patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

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

Texto original del Decreto 3743 de 1950

ARTICULO 5o. TERMINACION CON PREVIO AVISO. Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al periodo que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal periodo:

A). Por parte del patrono:

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

2. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
3. Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
4. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes;
5. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, y cuya curación, según dictamen médico, no sea probable antes de seis (6) meses, así como cualquier otra enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo por más de dicho lapso; pero el despido por esta causa no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad, y
6. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.

B). Por parte del trabajador:

1. La inejecución por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales de importancia;
2. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató;
3. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 63o. TERMINACION CON PREVIO AVISO. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente, el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al periodo que regule los pagos del salario o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal periodo:

A). Por parte del patrono:

1. La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido.
2. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
- 3 Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
4. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes;
5. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, y cuya curación, según dictamen médico, no sea probable antes de seis (6) meses, así como cualquier otra enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo por más de dicho lapso, y
6. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.

B). Por parte del trabajador:

1. La inejecución por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales de importancia;
2. La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató; y
3. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.

ARTÍCULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA. Modificado por el Artículo 28 de la Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45046 del 27/12/02. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

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

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

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Parágrafo transitorio. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6° de la Ley 50 de 1990, exceptuando el parágrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991.

Texto original del código sustantivo del trabajo.

ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA.

<Modificado por el artículo 6o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan.

3. 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.

4. 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 servicios no mayor de un año;

b). Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

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

d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PARAGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, seguirán amparados por el ordinal 5o. del artículo 8o. del Decreto - ley 2351 de 1965, salvo que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen.

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

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

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 8o. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA.

1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.
2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del patrono o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo por concepto de indemnización.
3. 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.
4. 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 servicios no mayor de un año, cualquiera que sea el capital de la empresa;
 - b). Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes, y proporcionalmente por fracción;
 - c). Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos

del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán treinta (30) 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.

5. Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4. literal d) de este artículo. Para decidir entre el reintegro y la indemnización, el juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio, y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón a las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización.

6. En las empresas de capital inferior a un millón ochocientos mil pesos (\$ 1.800.000), las indemnizaciones adicionales establecidas en los literales b), c) y d) serán de un cincuenta por ciento (50%), y en las de capital de un millón ochocientos mil pesos (\$ 1.800.000) hasta tres millones quinientos mil pesos (\$3.500.000), dichas indemnizaciones serán de un setenta y cinco por ciento (75%).

7. Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El patrono depositará ante el juez el monto de esta indemnización descontándolo de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decida.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 64. CONDICION RESOLUTORIA.

1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante.

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

ARTÍCULO 65. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO:

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

1. <Aparte subrayado y en itálica declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C079-99 del 17 de febrero de 1999. Magistrada Ponente Dra. Martha Victoria Sáchica Méndez. - Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996. Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango> Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la

ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

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

1. <- Inciso declarado EXEQUIBLE, salvo el aparte tachado que se declara INEXEQUIBLE, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-781-03 de 10 de septiembre de 2003, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández. >. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente:>

Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

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

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

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.

Parágrafo 2°. Lo dispuesto en el inciso 1° de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente.

Texto original del código sustantivo del trabajo.

ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.

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

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

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

ARTICULO 66. MANIFESTACION DEL MOTIVO DE LA TERMINACION.

<Modificado por el párrafo del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no puede alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 66. MANIFESTACION DEL MOTIVO DE LA TERMINACION.

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

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

CAPITULO VII.

SUSTITUCION DE EMPLEADORES

ARTICULO 67. DEFINICION. Se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

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

ARTICULO 69. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADORES.

1. El antiguo y el nuevo empleador responden solidariamente las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo empleador las satisficiera, puede repetir contra el antiguo.
2. El nuevo empleador responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.
3. En los casos de jubilación, cuyo derecho haya nacido con anterioridad a la sustitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad a esa sustitución deben ser cubiertas por el nuevo empleador, pero éste puede repetir contra el antiguo.
4. El antiguo empleador puede acordar con todos o con cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución, como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo.
5. Si no se celebrare el acuerdo antedicho, el antiguo empleador debe entregar al nuevo el valor total de las cesantías en la cuantía en que esta obligación fuere exigible suponiendo que

los respectivos contratos hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de sustitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo empleador el pago de las cesantías que se vayan causando, aun cuando el antiguo empleador no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.

6. El nuevo empleador puede acordar con todos o cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías, por todo tiempo servido hasta el momento de la sustitución, en la misma forma y con los mismos efectos de que trata el inciso 4o. del presente artículo.

PARAGRAFO. <Parágrafo derogado por el artículo 47 del Decreto 3743 de 1950>

Texto original del Decreto 2663 de 1950:

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

ARTICULO 70. ESTIPULACIONES ENTRE LOS EMPLEADORES. El antiguo y el nuevo empleador pueden acordar modificaciones de sus propias relaciones, pero los acuerdos no afectan los derechos consagrados en favor de los trabajadores en el artículo anterior.

CAPITULO VIII.

ENGANCHES COLECTIVOS

ARTICULO 71. DEFINICION. Por enganche colectivo se entiende la contratación conjunta de diez (10) o más trabajadores para que se trasladen de una región a otra a prestar servicios a un empleador.

ARTICULO 72. ENGANCHE PARA EL EXTERIOR. Cuando el servicio haya de prestarse fuera del país, los contratos deben extenderse por escrito, someterse a la aprobación del Ministerio del Trabajo y visarse por el cónsul de la nación en donde deba ejecutarse el trabajo. Son requisitos para la aprobación de estos contratos los siguientes:

a). Deben ser de cargo exclusivo del empleador o contratista los gastos de transporte de trabajador, los de su familia y todos los que se originen en el cumplimiento de las disposiciones sobre migración, y

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

2. La cancelación o devolución de la caución sólo puede hacerse una vez que el empleador o contratista compruebe haber cubierto dichos gastos o acredite la negativa de los trabajadores para volver al país, a la vez que el pago a éstos de todo lo que les hubiere adeudado por concepto de salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tuvieren derecho.

ARTICULO 73. GASTOS DE MOVILIZACION. Cuando los enganches se hagan para prestar servicios dentro del país, que impliquen movilización de los trabajadores a distancias mayores de doscientos (200) kilómetros de su domicilio, los contratos deben contar por escrito, estipular que los gastos de ida y regreso de los trabajadores serán exclusivamente a

cargo del empleador, y llevar la aprobación del correspondiente funcionario del Trabajo o de la primera autoridad política del lugar en donde se realice el enganche.

CAPITULO IX.

TRABAJADORES COLOMBIANOS Y EXTRANJEROS

ARTICULO 74. PROPORCION E IGUALDAD DE CONDICIONES. 1. Todo empleador que tenga a su servicio más de diez (10) trabajadores debe ocupar colombianos en proporción no inferior al noventa por ciento (90%) del personal de trabajadores ordinarios y no menos del ochenta por ciento (80%) del personal calificado o de especialistas o de dirección o confianza.

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

ARTICULO 75. AUTORIZACIONES PARA VARIAR LA PROPORCION.

1. El Ministerio del Trabajo puede disminuir la proporción anterior:

- a) Cuando se trate de personal estrictamente técnico e indispensable, y sólo por el tiempo necesario para preparar personal colombiano; y
- b) Cuando se trate de inmigraciones promovidas o fomentadas por el gobierno.

2. Los empleadores que necesiten ocupar trabajadores extranjeros en una proporción mayor a la autorizada por el artículo anterior, acompañarán a su solicitud los documentos en que la

funden. El Ministerio la dará a conocer con el fin de que el público, y en especial el personal colombiano del empleador peticionario, pueda ofrecer sus servicios.

3. La autorización solo se concederá por el tiempo necesario, a juicio del Ministerio, para preparar personal colombiano y mediante la obligación del peticionario de dar la enseñanza completa que se requiera con tal fin.

TITULO II.

PERIODO DE PRUEBA Y APRENDIZAJE

CAPITULO I.

PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 76. DEFINICION. Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

ARTICULO 77. ESTIPULACION. 1. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

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

ARTICULO 78. DURACION MAXIMA. <Modificado por el artículo 7o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

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

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 78. DURACION MAXIMA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

ARTICULO 79. PRORROGA. <Modificado por el artículo 8o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 79. PRORROGA. Cuando el período de prueba se pacte por un lapso menor al del límite máximo expresado, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período primitivamente estipulado, y sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder de dos (2) meses.

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

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

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 80. EFECTO JURIDICO.

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

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

CAPITULO II.

CONTRATO DE APRENDIZAJE

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 81. DEFINICION. Contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar servicio a otra persona, natural o jurídica, a cambio de que ésta le enseñe directamente o por medio de otra persona, una profesión, arte u oficio, por un tiempo

determinado y le pague el salario convenido. Este salario puede consistir en dinero o en especie (alimentación, alojamiento, vestido), o en ambas cosas a la vez.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 82. CAPACIDAD. La capacidad para celebrar el contrato de aprendizaje se rige por el artículo 30.

ARTICULO 83. ESTIPULACIONES ESENCIALES. <Modificado por el artículo 3o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de aprendizaje debe contener, cuando menos, los siguientes puntos:

1. Nombre de la empresa o empleador.
2. Nombres, apellidos, edad y datos personales del aprendiz.
3. Oficio que es materia del aprendizaje, programa respectivo y duración del contrato.
4. Obligaciones del empleador y del aprendiz, y derechos de éste y aquél.
5. Salario del aprendiz y escala de aumentos durante el cumplimiento del contrato.
6. Condiciones de trabajo, duración, vacaciones y períodos de estudios.

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

8. Firmas de los contratantes o de sus representantes.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 83. ESTIPULACIONES ESENCIALES. En el contrato de aprendizaje las partes deben ponerse de acuerdo, por lo menos, acerca de los siguientes puntos:

1. La profesión, arte u oficio materia del aprendizaje y los servicios que ha de prestar el aprendiz.
2. El tiempo y lugar de enseñanza.
3. Las condiciones de manutención y alojamiento, cuando sean a cargo del patrono, y su valoración en dinero.

ARTICULO 84. FORMA. <Modificado por el artículo 4o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

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

ARTICULO 85. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ. <Artículo modificado por el artículo 6o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:> Además de las obligaciones que se establecen en el Código de Trabajo, para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 85. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ. Además de las obligaciones que en el artículo 59 se establecen para todo trabajador, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Prestar personalmente con todo cuidado y aplicación el trabajo convenido sujetándose a las órdenes, instrucciones y enseñanzas del maestro o del patrono, y
2. Ser leal y guardar respeto al patrono, al maestro, sus familiares, trabajadores y clientes del establecimiento.
3. Guardar reserva absoluta sobre la vida privada del patrono, sus trabajadores y familiares.
4. Procurar la mayor economía para el patrono o maestro en el desempeño del trabajo.

ARTICULO 86. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. <Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:> Además de las obligaciones establecidas en el Código del Trabajo, el empleador tiene las siguientes para con el aprendiz:

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

2. Pagar al aprendiz el salario pactado según la escala establecida en el respectivo contrato, tanto en los períodos de trabajo como en los de enseñanza, y
3. Cumplido satisfactoriamente el término del aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión u oficio que hubiere aprendido.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 86. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PATRONO. Además de las obligaciones establecidas en el artículo 58, el patrono tiene las siguientes para con el aprendiz:

1. Enseñarle la profesión, arte u oficio a que se hubiere comprometido.
2. Concluido el aprendizaje, preferirlo en igualdad de condiciones para llenar las vacantes que ocurran relativas a la profesión, arte u oficio que hubiere aprendido.
3. Otorgarle a la terminación del aprendizaje una certificación en la que se haga constar la duración de la enseñanza y los conocimientos y práctica adquiridos.

ARTICULO 87. DURACION. <Modificado por el artículo 9o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:>

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

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

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 87. DURACION. 1. El contrato de aprendizaje no puede exceder de seis (6) meses, a menos que el respectivo Inspector del trabajo autorice por escrito la ampliación de dicho término, pero en ningún caso la duración del aprendizaje puede pasar de un año.

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

ARTICULO 88. EFECTO JURIDICO. <Modificado por el artículo 10 de la Ley 188 de 1959.

El nuevo texto es el siguiente:>

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

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

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

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

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 88. EFECTO JURIDICO. 1o. Los aprendices gozan de todas las prestaciones y están sometidos a todas las normas del contrato de trabajo, con la única salvedad de que no están amparados por las del salario mínimo.

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

TITULO III.

CONTRATO DE TRABAJO CON DETERMINADOS TRABAJADORES

CAPITULO I.

TRABAJO A DOMICILIO

ARTICULO 89. CONTRATO DE TRABAJO. Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.

ARTICULO 90. AUTORIZACION PREVIA. <Artículo derogado por el párrafo 3o. del artículo 65 de la Ley 1429 de 2010. >

ARTICULO 91. LIBRO DE TRABAJADORES. <Artículo derogado por el párrafo 3o. del artículo 65 de la Ley 1429 de 2010. >

ARTICULO 92. LIBRETA DE SALARIO. <Artículo derogado por el párrafo 3o. del artículo 65 de la Ley 1429 de 2010.>

ARTICULO 93. INFORMES. <Artículo derogado por el párrafo 3o. del artículo 65 de la Ley 1429 de 2010. >

CAPITULO II.

AGENTES COLOCADORES DE POLIZAS DE SEGUROS

ARTICULO 94. AGENTES COLOCADORES DE POLIZAS DE SEGUROS Y TITULOS DE CAPITALIZACION. <Artículo modificado por el artículo 9o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Son agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización las personas naturales que promuevan la celebración de contratos de seguro y capitalización y la renovación de los mismos en relación con una o varias compañías de seguros o sociedades de capitalización.

Texto original del Decreto 3129 de 1956:

ARTICULO 1o. CONTRATO DE TRABAJO. 1. Hay contrato de trabajo con los agentes colocadores de pólizas de seguros, que tengan carácter general o local, cuando dichos trabajadores se dedican personal y exclusivamente a esta labor en compañías de seguros, bajo

su continuada dependencia, mediante remuneración y no constituyen por sí mismos una empresa comercial.

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

3. Hay contrato de trabajo con los agentes colocadores de títulos de ahorros o cédulas de capitalización cuando dichos trabajadores se dedican personal y exclusivamente a esta labor en empresas o compañías de tal índole, bajo su continuada dependencia, mediante remuneración y no constituyan por sí mismos una empresa comercial.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 94. CONTRATO DE TRABAJO. 1. Hay contrato de trabajo con los agentes colocadores de pólizas de seguros, que tengan carácter general o local, cuando dichos trabajadores se dedican personal y exclusivamente a esta labor en compañías de seguros, bajo su continuada dependencia, mediante remuneración y no constituyen por sí mismos una empresa comercial.

2. No hay contrato de trabajo con los apoderados, representante, gerentes distritales, directores, agentes y subagentes generales o locales, cualquiera que sea el nombre con que se les designe, y que bajo su responsabilidad y en consideración a una comisión o subvención

organizan, manejan o dirigen los negocios de seguros de determinada compañía en todo el país o determinada región, con libertad para dedicarse a otra u otras actividades y negocios, aun en el caso de que la compañía de la cual son apoderados, agentes, etc., les permita o les prohíba trabajar al servicio de otras compañías aseguradoras.

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

Texto modificado de la Ley 11 de 1984:

ARTICULO 95.

"Presunción 1o. Se presume que el agente se ha dedicado exclusivamente y bajo continuada dependencia a la labor de colocación de pólizas de seguros, cuando devengue en el año un promedio mensual equivalente al salario mínimo más alto repartido en por lo menos dieciocho (18) pólizas en el respectivo año, o proporcionalmente por fracciones de años.

2o. Se presume que el agente se ha dedicado exclusivamente y bajo continuada dependencia a la labor de colocación de títulos de ahorro o cédulas de capitalización cuando devengue en el año un promedio mensual equivalente al salario mínimo más alto y colocado por lo menos doscientas (200) cédulas o títulos en el año, aceptados y emitidos por la empresa".

Texto modificado por el Decreto 3129 de 1956:

ARTICULO 95. PRESUNCION. 1. Se presume que el agente colocador se ha dedicado exclusivamente y bajo continuada dependencia a la labor de colocación de pólizas, cuando produzca:

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

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

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

Se presume que los agentes colocadores de títulos de ahorro o cédulas de capacitación se han dedicado exclusivamente y bajo continuada a su colocación, cuando hayan ganado un mínimo de tres mil pesos (\$ 3000) de comisiones y colocado un mínimo de doscientas (200) cédulas o títulos en el año, aceptados y emitidos por la empresa.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 95. PRESUNCION. 1. Se presume que el agente colocador se ha dedicado exclusivamente y bajo continuada dependencia a la labor de colocación de pólizas, cuando produzca:

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

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

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

ARTICULO 96. AGENTES DEPENDIENTES. <Modificado por el artículo 11 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Son agentes dependientes las personas que han celebrado contrato de trabajo para desarrollar esta labor, con una compañía de seguros o una sociedad de capitalización.

PARAGRAFO TRANSITORIO. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las relaciones laborales que se hubieren configurado entre los agentes colocadores de pólizas de seguros y de títulos de capitalización y una o varias compañías de seguros o sociedades de capitalización, con anterioridad a la vigencia de la presente ley, continuarán rigiéndose por las normas bajo las cuales se establecieron.

Texto modificado por la Ley 11 de 1984:

ARTICULO 96.

"Colocadores que trabajan con varias empresas. Cuando un colocador de pólizas trabaje con dos (2) o más ramos del seguro, o sea para dos (2) o más compañías, con conocimiento de éstas, el número de pólizas y comisiones en cada uno de los ramos, o en cada una de las

compañías, se acumulan para el efecto de establecer si se ha cumplido con los requisitos señalados en el artículo anterior".

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 96 COLOCADORES QUE TRABAJAN CON VARIAS COMPAÑIAS.

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

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

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 97. COMPUTO DE LA PRODUCCION. 1. Para computar la producción anual se toma en cuenta el año contado a partir de la fecha del contrato o del aniversario del mismo, salvo que se haya estipulado otra cosa.

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

ARTICULO 97-A. COLOCADORES DE APUESTAS PERMANENTES. <Artículo adicionado por el artículo 13 de la Ley 50 de 1990.> Los colocadores de apuestas permanentes, al igual que los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización, podrán tener el carácter de dependientes o independientes. Son colocadores de apuestas dependientes los que han celebrado contratos de trabajo para desarrollar esa labor, con una empresa concesionaria. Son colocadores de apuestas independientes las personas que por sus propios medios se dediquen a la promoción o colocación de apuestas permanentes, sin dependencia de una empresa concesionaria, en virtud de un contrato mercantil. En este evento no se podrán pactar cláusulas de exclusividad.

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

CAPITULO III.

REPRESENTANTES, AGENTES VIAJEROS Y AGENTES VENDEDORES

ARTICULO 98. CONTRATO DE TRABAJO. <Artículo subrogado por el artículo 3o. del Decreto 3129 de 1956. El nuevo texto es el siguiente:> Hay contrato de trabajo con los representantes, agentes vendedores y agentes viajeros, cuando al servicio de personas determinadas, bajo su continuada dependencia y mediante remuneración se dediquen personalmente al ejercicio de su profesión y no constituyan por si mismos una empresa comercial. Esos trabajadores deben proveerse de una licencia para ejercer su profesión, que expedirá el Ministerio de Fomento <hoy Ministerio de Desarrollo Económico>.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 98. CONTRATO DE TRABAJO. Hay contrato de trabajo con los representantes, agentes vendedores y agentes viajeros, cuando al servicio de personas determinadas, bajo su continuada dependencia y mediante remuneración, se dediquen personalmente al ejercicio de su profesión, no constituyan por si mismos una empresa comercial, y tengan la licencia requerida por la ley.

CAPITULO IV.

TRABAJADORES DE NOTARIAS PÚBLICAS Y OFICINAS DE REGISTRO DE INSTRUMENTOS

PÚBLICOS Y PRIVADOS

ARTICULO 99. <Derogado por el Decreto Ley 59 de 1957>.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 99. Hay contrato de trabajo entre los trabajadores de las Notarías Públicas y Oficinas de Registro de Instrumentos Públicos y Privados y los Notarios y registradores. Estos trabajadores se consideran como particulares.

ARTICULO 100. RESPONSABILIDAD DE LOS NOTARIOS Y REGISTRADORES.

<Derogado por el Decreto Ley 59 de 1957>.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 100. RESPONSABILIDAD DE LOS NOTARIOS Y REGISTRADORES. 1.

Los Notarios y Registradores responden de las prestaciones sociales que se causen dentro de sus periodos respectivos y deben pagarlas completamente al dejar sus cargos.

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

CAPITULO V.

PROFESORES DE ESTABLECIMIENTOS PARTICULARES DE ENSEÑANZA

ARTICULO 101. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. <Artículo declarado EXEQUIBLE salvo el aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-483-95 del 30 de octubre de 1995. Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo. > El contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación por tiempo menor.

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

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

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 102. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

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

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

CAPITULO VI.

CHOFERES DE SERVICIO FAMILIAR

ARTICULO 103. TERMINACION DEL CONTRATO. <Derogado en su ordinal 2o. por el artículo 6o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

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

2. <Numeral derogado por el artículo 6o. del Decreto 2351 de 1965.>

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 6. TERMINACION DEL CONTRATO.

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

d). Por terminación de la obra o labor contratada;

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada;

h). Por decisión unilateral en los casos, de los artículos 7o.y 8o., de este Decreto;

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

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el patrono debe notificar al trabajador la fecha precisa de la suspensión de actividades o de la liquidación definitiva de la empresa.

Texto original del Decreto 617 de 1954.

ARTICULO 4o. CHOFERES DE SERVICIO FAMILIAR. 1. Al contrato de trabajo con los choferes de servicio familiar se le aplican las disposiciones establecidas para trabajadores domésticos, pero la cesantía, las vacaciones remuneradas y el auxilio en caso de enfermedad no profesional se les liquidaran en la forma ordinaria.

2. En los casos de terminación unilateral del contrato de trabajo con el servicio doméstico y con los choferes de servicio familiar, conforme al artículo 48 del Código Sustantivo del Trabajo, el preaviso será de siete (7) días.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 103. Al contrato de trabajo con los choferes de servicio familiar se le aplican las disposiciones establecidas para trabajadores domésticos, pero la cesantía, las vacaciones remuneradas y el auxilio en caso de enfermedad no profesional se les liquidaran en la forma ordinaria.

TITULO IV.

REGLAMENTO DE TRABAJO Y MANTENIMIENTO DEL ORDEN EN EL ESTABLECIMIENTO

CAPITULO I.

REGLAMENTO

ARTICULO 104. DEFINICION. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

ARTICULO 105. OBLIGACION DE ADOPTARLO.

1. Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de diez (10) en empresas industriales, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales.
2. En empresas mixtas, la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de diez (10) trabajadores.

ARTICULO 106. ELABORACION. El empleador puede elaborar el reglamento sin intervención ajena, salvo lo dispuesto en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o acuerdo con sus trabajadores.

ARTICULO 107. EFECTO JURIDICO. El reglamento hace parte del contrato individual de trabajo de cada uno de los trabajadores del respectivo establecimiento, salvo estipulación en contrario, que, sin embargo, sólo puede ser favorable al trabajador.

ARTICULO 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.

3. Trabajadores accidentales o transitorios.
4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
7. Salario mínimo legal o convencional.
8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.
9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.
10. Prescripciones de orden y seguridad.
11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.
13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.

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

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

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

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

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

19. Publicación y vigencia del reglamento.

ARTICULO 109. CLAÚSULAS INEFICACES. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

ARTICULO 110. NORMAS EXCLUIDAS. El reglamento no debe contener las reglas de orden meramente técnico o administrativo que formule el empleador para la ejecución de los trabajos, ni normas distintas de las mencionadas en el artículo 108.

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

ARTICULO 112. SUSPENSION DEL TRABAJO. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.

ARTICULO 113. MULTAS.

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

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

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

ARTICULO 114. SANCIONES NO PREVISTAS. El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en contrato individual.

ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. <Modificado por el artículo 10 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador, debe dar oportunidad de ser oídos tanto el trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca.

No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Texto original Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 115. PROCEDIMIENTO PARA IMPONER SANCIONES. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el patrono debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculcado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca.

ARTICULO 116. APROBACION Y PROCEDIMIENTO. Todo reglamento de trabajo debe ser aprobado por el Departamento Nacional del Trabajo, según las siguientes reglas:

a). Los patronos que realicen sus actividades en la Capital de la República o que tengan dependencias en varios Departamentos, deben presentar los proyectos de reglamento directamente al Departamento Nacional del Trabajo <Hoy Dirección Regional del Trabajo>, y

b). Los demás empleadores deben presentar los proyectos de reglamento a la respectiva inspección del trabajo para su remisión al Departamento Nacional del Trabajo <hoy división o sección de trabajo e inspección y vigilancia de la correspondiente dirección regional del trabajo>.

ARTICULO 117. FORMA DE PRESENTACION.

1.El empleador debe presentar el proyecto de reglamento de trabajo en tres (3) ejemplares, en papel común, firmado por él o su representante. Al pie de la firma debe indicarse la dirección del establecimiento o lugares de trabajo.

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

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

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

ARTICULO 118. INVESTIGACION. El Departamento Nacional del Trabajo, ya directamente o por medio de sus inspectores, puede ordenar investigaciones y solicitar informes a los trabajadores o a su sindicato sobre cualquiera de las normas consignadas en el proyecto de reglamento.

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

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

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

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

Texto original numeral 3. del artículo 5o. del Decreto 617 de 1954:

3. El patrono debe devolver al Departamento Nacional Del Trabajo el proyecto de reglamento, corregido de acuerdo con las objeciones, dentro de los quince (15) días a aquél

en que la providencia quede en firme, y si no lo hace, incurrirá en multas de cincuenta pesos (\$ 50.00) hasta don mil pesos (\$ 2.000.00).

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 119. OBJECCIONES.

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

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

3. El patrono debe devolver al Departamento Nacional Del Trabajo el proyecto de reglamento, corregido de acuerdo con las objeciones, dentro de los quince (15) días a aquél en que la providencia quede en firme, y si no lo hace, el reglamento se estima aprobado con las observaciones contenidas en la resolución de objeciones, sirviendo de base para este efecto la copia que se deja en el archivo del mismo Departamento.

Corte Constitucional.

Declarar exequible, por los cargos analizados, el artículo 119 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que dicha aprobación se sujeta a lo previstos en la Constitución Política y los tratados internacionales sobre derechos de los trabajadores y previa participación de los mismos.

ARTICULO 120. PUBLICACION. <Modificado por el artículo 6o. del Decreto 617 de 1954.

El nuevo texto es el siguiente:>

1. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.
2. Con el reglamento debe publicarse la resolución aprobatoria.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 120o. PUBLICACION. 1. Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del reglamento, o quince días después de haber quedado en firme la resolución de objeciones el patrono debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos.

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

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

ARTICULO 122. PRUEBA DE LA PUBLICACION.

1. El empleador puede solicitar que el funcionario del Trabajo, o el Alcalde, donde no existe el primero, verifique y certifique la publicación del reglamento para que sirva de prueba de

ese hecho, sin perjuicio de que pueda acreditarse la publicación por los medios probatorios ordinarios.

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

ARTICULO 123. PLAZO PARA LA PRESENTACION.

1. Los empleadores que al entrar en vigencia este Código tengan reglamento de trabajo aprobado deben presentar ante las autoridades administrativas del Trabajo las modificaciones que el presente estatuto haga necesarias, dentro de los tres (3) primeros meses de su vigencia.

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

3. Todo empleador obligado a tener reglamento de trabajo que inicie actividades después de la vigencia de este estatuto, debe presentarlo ante las autoridades administrativas del Trabajo, a más tardar dentro de los (3) meses subsiguientes a esa iniciación.

4. Los empleadores que no cumplan la obligación que se les impone en éste artículo serán sancionados con multas por el Departamento Nacional Del Trabajo.

ARTICULO 124. REVISION.

1. Cuando nuevas disposiciones legales lo hagan necesario, el Departamento Nacional del Trabajo puede ordenar en cualquier momento, por medio de resolución motivada, que los empleadores presenten para su aprobación y estudio determinadas reformas, modificaciones,

supresiones o adiciones al reglamento ya aprobado. Si los empleadores no cumplieren con esta resolución, dentro del término prudencial que ella fije, el Departamento Nacional del Trabajo les impondrá multas sucesivas hasta que cumplan lo ordenado.

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

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

CAPITULO II.

MANTENIMIENTO DEL ORDEN

ARTICULO 126. PROHIBICIONES. Los directores o trabajadores no pueden ser agentes de la autoridad pública en los establecimientos o lugares de trabajo, ni intervenir en la selección del personal de la policía, ni darle órdenes, ni suministrarle alojamiento o alimentación gratuitos, ni hacerle dádivas.

TITULO V.SALARIOS

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. <Modificado por el artículo 14 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como

contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas comisiones o participación de utilidades.

ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. <Modificado por el artículo 15 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto

expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 128o. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las primas, bonificaciones y gratificaciones ocasionales, y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX.

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

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 <128> de esta ley.
2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.
3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 129o. SALARIO EN ESPECIE.

1. El salario en especie la alimentación, habitación o vestuario que el patrono suministra al trabajador o a su familia, como parte de la retribución ordinaria del servicio.
2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo y a falta de esa valoración se estimará pericialmente.

ARTICULO 130. VIATICOS. <Modificado por el artículo 17 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.
2. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.
3. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 130o. VIATICOS.

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

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

ARTICULO 131. PROPINAS.

1. Las propinas que recibe el trabajador no constituye salario.
2. No puede pactarse como retribución del servicio prestado por el trabajador lo que éste reciba por propinas.

ARTICULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION. <Modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser

inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 132o. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION.

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

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

ARTICULO 134. PERIODOS DE PAGO.

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

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

ARTICULO 135. ESTIPULACION EN MONEDA EXTRANJERA. Cuando el salario se estipula en moneda o divisas extranjeras, el trabajador puede exigir el pago en su equivalente en moneda nacional colombiana, al tipo de cambio oficial del día en que debe efectuarse el pago.

ARTICULO 136. PROHIBICIÓN DE TRUEQUE. Se prohíbe el pago del salario en mercancías, fichas u otros medios semejantes, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada en alojamiento, vestido y alimentación para el trabajador y su familia.

ARTICULO 137. VENTA DE MERCANCIAS Y VIVERES POR PARTE DEL EMPLEADOR. Se prohíbe al empleador vender a sus trabajadores mercancías o víveres a menos que se cumpla con estas condiciones:

- a). Libertad absoluta del trabajador para hacer sus compras donde quiera, y
- b). Publicidad de las condiciones de venta.

ARTICULO 138. LUGAR Y TIEMPO DE PAGO.

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

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

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

ARTICULO 140. SALARIO SIN PRESTACION DEL SERVICIO. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.

ARTICULO 141. SALARIOS BASICOS PARA PRESTACIONES. Solamente en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales pueden estipularse salarios básicos fijos que sirvan para liquidar la remuneración correspondiente al descanso dominical, y las prestaciones proporcionales al salario, en los casos en que éste no sea fijo, como en el trabajo a destajo o por unidad de obra o por tarea.

ARTICULO 142. IRRENUNCIABILIDAD Y PROHIBICIÓN DE CEDERLO. El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley.

ARTICULO 143. A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL.

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

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

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

CAPITULO II.

SALARIO MINIMO

ARTICULO 145. DEFINICION. Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

ARTICULO 146. FACTORES PARA FIJARLO.

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

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

3. Las circunstancias de que algunos de los empleadores puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

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

1. El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral.
2. El Consejo Nacional Laboral, por consenso fijará salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada. En caso de que no haya consenso en el Consejo Nacional Laboral, el Gobierno, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar dichos salarios.
3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta seis horas previstas en el artículo siguiente.

Texto original Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 147. PROCEDIMIENTO DE FIJACION.

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

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

CAPITULO III.

RETENCION, DEDUCCION Y COMPENSACION DE SALARIOS

ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.<Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

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

3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

ARTICULO 150. DESCUENTOS PERMITIDOS. Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro,

autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.

ARTICULO 151. AUTORIZACION ESPECIAL. <Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.

Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

ARTICULO 152. PRÉSTAMOS PARA VIVIENDAS. En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que el empleador prestamista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevean en los planos respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.

ARTICULO 153. INTERESES DE LOS PRÉSTAMOS. Fuera de los casos a que se refiere el artículo anterior, los préstamos o anticipos de salarios que haga el empleador al trabajador no pueden devengar intereses.

CAPITULO IV.

EMBARGOS DE SALARIO

ARTICULO 154. REGLA GENERAL. <Modificado por el artículo 3o. de la Ley 11 de 1984.

El nuevo texto es el siguiente:> No es embargable el salario mínimo legal o convencional.

Texto original Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 154. REGLA GENERAL. No es embargable el salario mínimo legal o convencional, ni los primeros cien pesos (\$ 100) del cómputo mensual de cualquier salario.

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

Texto original Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 154. EMBARGO PARCIAL DEL EXCEDENTE. El excedente de cien pesos (\$ 100) del cómputo mensual de cualquier salario sólo es embargable en una quinta parte.

ARTICULO 156. EXCEPCION A FAVOR DE COOPERATIVAS Y PENSIONES ALIMENTICIAS. Todo salario puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con los artículos 411 y concordantes del Código Civil.

CAPITULO V.

PRELACION DE LOS CREDITOS POR SALARIOS

ARTICULO 157. PRELACION DE CREDITOS POR SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES LABORALES. <Modificado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Los créditos causados o exigibles de los

trabajadores por concepto de salarios, las cesantías y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil y tienen privilegio excluyente sobre todo los demás.

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

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

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

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

Texto original del Decreto 2351 de 1951:

"ARTICULO 11. CLASIFICACION.

1. Los salarios pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase de que trata el título 40 del Código Civil.
2. Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores los salarios pendientes se tendrán como gastos que deberán ser pagados de preferencia.

3. Los créditos y los gastos a los que se refiere el presente artículo podrán demostrarse por los medios de prueba autorizados por la ley."

"ARTICULO 21. PRELACION DE CREDITO.

1. Las prestaciones sociales pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase.
2. Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores las prestaciones sociales se tendrán como gastos que debe ser pagados de preferencia.
3. Los créditos y los gastos a que se refiere el presente artículo podrán demostrarse por los medios probatorios ordinarios.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 157. CLASIFICACION. Los salarios pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase.

TITULO VI. JORNADA DE TRABAJO

CAPITULO I.

DEFINICIONES

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

ARTICULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

ARTÍCULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO: ARTICULO MODIFICADO POR EL ARTÍCULO 25 DE LA LEY 789 DE 2002. DIARIO OFICIAL 45046 DEL 27/12/02.

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

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

Texto original del código sustantivo del trabajo.

ARTICULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 a.m.) y las dieciocho (6 p.m.).

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

CAPITULO II.

JORNADA MAXIMA

ARTICULO 161. DURACION. <Modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

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

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

1. El menor entre doce y catorce años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro de horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.
2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años solo podrá trabajar una jornada máximas de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.
3. La jornada del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.

c) Modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45046 del 27/12/02. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

Texto original del código sustantivo del trabajo.

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

En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de

trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

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

d) literal adicionado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45046 del 27/12/02. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

Texto original de la Ley 60 de 1981:

ARTICULO 1o. DURACION. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

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

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 161. DURACION. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones que a continuación se enumeran:

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

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

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

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

ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

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

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

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

d). <Derogado por el artículo 56 del Decreto 1393 de 1970.>

2. <Modificado por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:>

Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder lo límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobreremuneración correspondiente.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

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

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

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

d). Los choferes mecánicos que presten sus servicios en empresas de transporte de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración.

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

ARTICULO 163. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES. <Modificado por el artículo 2o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161

puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 163. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 162 puede ser elevado por orden del patrono y sin permiso

de la autoridad, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave.

ARTICULO 164. DESCANSO EN LA TARDE DEL SABADO. <Modificado por el artículo 23 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 164. DESCANSO EN LA TARDE DEL SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por una hora, bien por acuerdo entre las partes o por disposición del reglamento del trabajo, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso en la tarde del sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 165. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 166. TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD. <Modificado por el artículo 3o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 166. TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 162, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) en los días hábiles de la semana.

ARTICULO 167. DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

ARTICULO 167-A. DEDICACION EXCLUSIVA EN DETERMINADAS AVTIVIDADES. <Artículo adicionado por el artículo 21 de la Ley 50 de 1990.> En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

ARTICULO 167-B. LÍMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. <Artículo adicionado por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990.> En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

CAPITULO III.

REMUNERACION DEL TRABAJO NOCTURNO Y DEL SUPLEMENTARIO

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

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 <161> literal c) de esta ley.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con ninguno otro.

ARTICULO 169. BASE DEL RECARGO NOCTURNO. Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

ARTICULO 170. SALARIO EN CASO DE TURNOS. Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen los recargos legales.

CAPITULO VI.**TRABAJO DE MENORES DE EDAD**

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

1. Los menores de catorce (14) años no pueden trabajar en las empresas industriales, ni en las empresas agrícolas cuando su labor en éstas les impida su asistencia a la escuela.
2. Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar durante la noche, excepto en empresas no industriales y en el servicio doméstico y siempre que el trabajo no sea peligroso para su salud o moralidad.
3. Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar como pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
4. Todo patrono debe llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de dieciocho (18) años empleadas por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

Texto original del Decreto 13 de 1967:

ARTICULO 4. EDAD MINIMA. 1. Los menores de catorce (14) años no pueden trabajar en las empresas industriales, ni en las empresas agrícolas cuando su labor en éstas les impida su asistencia a la escuela.

2. Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar durante la noche, excepto en empresas no industriales y en el servicio doméstico y siempre que el trabajo no sea peligroso para su salud o moralidad.

3. Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar como pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 171. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO NOCTURNO. Prohíbese el trabajo nocturno de menores de diez y seis (16) años, con excepción del servicio doméstico.

TITULO VII.

DESCANSOS OBLIGATORIOS

CAPITULO I.

DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO

ARTICULO 172. NORMA GENERAL. <Modificado por el artículo 25 de la Ley 50 de 1990.

El nuevo texto es el siguiente:> Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 <161> de esta ley el empleador esta obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 172. NORMA GENERAL. El patrono esta obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.

ARTICULO 173. REMUNERACION. <Modificado por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990.

El nuevo texto es el siguiente:>

1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.
2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.
3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por eso mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.
4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.
5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 173. REMUNERACION. 1. El patrono debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.

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

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

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

ARTICULO 174. VALOR DE LA REMUNERACION.

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

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

ARTICULO 175. EXCEPCIONES. <Modificado por el artículo 27 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

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

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

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

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

d). En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales del artículo 20 <161> literal c) de esta Ley en el cual el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 175. EXCEPCIONES. 1. El trabajo solamente se permite durante los días de descanso obligatorio, retribuyéndolo o dando un descanso compensatorio remunerado:

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

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

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

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

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

ARTICULO 176. SALARIOS VARIABLES. Cuando no se trate de salario fijo como en los casos de remuneración por tarea, a destajo, o por unidad de obra, el salario computable, para

los efectos de la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior, tomando en cuenta solamente los días trabajados.

CAPITULO II.

DESCANSO REMUNERADO EN OTROS días DE FIESTA

ARTICULO 177. REMUNERACION.

1. <Numeral modificado por el artículo 1o. de la Ley 51 de 1983. El nuevo texto es el siguiente:> Todos los trabajadores, tanto del sector público como del sector privado, tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

2. <Numeral modificado por el artículo 1o. de la Ley 51 de 1983. El nuevo texto es el siguiente:> Pero el descanso remunerado del seis de enero, diecinueve de marzo, veintinueve de junio, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús cuando no caigan en día lunes se trasladarán al lunes siguiente a dicho día.

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

3. <Numeral modificado por el artículo 1o. de la Ley 51 de 1983. El nuevo texto es el siguiente:> Las prestaciones y derechos que para el trabajador origina el trabajo de los días festivos, se reconocerán en relación al día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior.

<Modificado por el artículo 2o. de la Ley 51 de 1983.> La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

Texto original Ley 51 de 1983:

ARTICULO 3o. La presente Ley modifica el artículo 177 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 37 de 1905, la Ley 57 de 1926, la Ley 35 de 1939, y la Ley 6o. de 1945.

Texto original Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 7o. El artículo 179 quedará así:

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

"Primero de enero, seis de enero, diez y nueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre , once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre; además, los días Jueves y Viernes Santos, Ascensión del Señor y Corpus Cristi.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 177. días DE FIESTA. Su remuneración.

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

Primero de enero, Primero de mayo, Veinte de julio, Siete de agosto, Doce de octubre, Once de noviembre, y Veinticinco de diciembre.

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

ARTICULO 178. SUSPENSION DEL TRABAJO EN OTROS días DE FIESTA. Cuando por motivos de cualquier fiesta no determinada en el artículo anterior el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día, como si se hubiere realizado. No está obligado a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión del trabajo o su compensación en otro día hábil, o cuando la suspensión o compensación estuviere prevista en reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunera sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO III.

TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

ARTICULO 179. REMUNERACION: Modificado por el Artículo 26 de la Ley 789 de 2002.

Diario Oficial 45046 del 27/12/02.

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 1°. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1° de abril del año 2003.

Parágrafo 2°. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

Texto original del código sustantivo del trabajo.

ARTICULO 179. REMUNERACION. <Modificado por el artículo 29 del Ley 50 de 1990.

El nuevo texto es el siguiente:>

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 <161> literal c) de esta ley.

Texto del Decreto 2351 de 1965:

- ARTICULO 12. 1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 179. REMUNERACION. La retribución del Trabajo en domingo o días de fiesta de que trata este Título se fija de acuerdo con las siguientes reglas:

- 1a. Si el trabajador labora la jornada completa, se le paga salario doble.
- 2a. Si labora parte de la jornada, se le paga doblada la parte proporcional del salario.

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

ARTICULO 180. TRABAJO EXCEPCIONAL. <Modificado por el artículo 30 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley, <161 c.s.t.) el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 180o. TRABAJO EXCEPCIONAL. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

ARTICULO 181. DESCANSO COMPENSATORIO. <Modificado por el artículo 31 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley <161 c.s.t>, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 13. DESCANSO COMPENSATORIO. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 181. DESCANSO COMPENSATORIO. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado.

ARTICULO 182. TECNICOS. <- Artículo declarado EXEQUIBLE, salvo el aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996 Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía. > Las personas que por sus conocimientos técnicos o por razón del trabajo que ejecutan no puede reemplazarse sin grave perjuicio para la empresa, deben trabajar los domingos y días de fiesta sin derecho al descanso compensatorio, pero su trabajo se remunera conforme al artículo 179.

ARTICULO 183. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas:

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

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

ARTICULO 184. LABORES NO SUSCEPTIBLES DE SUSPENSION. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, como los viajes fluviales o marítimos, cuando el personal no pueda tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

ARTICULO 185. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar un lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio.

ARTICULO 186-A. LABORES AGROPECUARIAS. <Artículo adicionado por el artículo 28 de la Ley 50 de 1990.> Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben de trabajar los domingos y días de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 y con derecho al descanso compensatorio.

CAPITULO IV.

VACACIONES ANUALES REMUNERADAS

ARTICULO 186. DURACION.

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

ARTICULO 187. EPOCA DE VACACIONES.

1. La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.
2. El empleador tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.
3. <Numeral adicionado por el artículo 5o del Decreto 13 de 1967.> Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 187. EPOCA DE VACACIONES.

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

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

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

ARTICULO 189. COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES.

1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones.

2 <Numeral derogado por el artículo 2 de la Ley 995 de 2005.>

(Tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 995 de 2005, publicada en el Diario Oficial No. 46.089 de 11 de noviembre de 2005, cuyo texto original establece:

'ARTÍCULO 1. DEL RECONOCIMIENTO DE VACACIONES EN CASO DE RETIRO DEL SERVICIO O TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.')

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 189. COMPENSACION EN DINERO.

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

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

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

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

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

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente artículo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 190. ACUMULACION.

1. Las partes pueden convenir en acumular las vacaciones hasta por dos (2) años.
2. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

ARTICULO 191. EMPLEADOS DE MANEJO. El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del empleador. Si este último no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

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

1. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras.
2. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 189. REMUNERACION.

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

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

TITULO VIII.

PRESTACIONES PATRONALES COMUNES

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 193. REGLA GENERAL.

1. Todos los empleadores están obligados a pagar las prestaciones establecidas en este Título, salvo las excepciones que en este mismo se consagran.

2. Estas prestaciones dejaran de estar a cargo de los empleadores cuando el riesgo de ellas sea asumido por el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

ARTICULO 194. DEFINICION DE EMPRESAS. <Artículo modificado por el artículo 32 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.

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

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

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el

presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

Texto modificado por el Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 194. DEFINICION DE EMPRESA.

1. Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.

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

3. El Ministerio de Trabajo, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa, de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 194. DEFINICION DE EMPRESA. Para los efectos de este Código se entiende por empresa toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades económicas similares, conexas o complementarias y tengan trabajadores a su servicio.

ARTICULO 195. DEFINICION Y PRUEBA DEL CAPITAL DE LA EMPRESA.

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

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

ARTICULO 196. COEXISTENCIA DE PRESTACIONES. <Artículo modificado por el artículo 10 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. La coexistencia de contratos de que trata el artículo 26 implica la coexistencia de prestaciones.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 196. COEXISTENCIA DE PRESTACIONES.

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

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

ARTICULO 197. TRABAJADORES DE JORNADA INCOMPLETA. Los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada.

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

CAPITULO II.**ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES**

ARTICULO 199. DEFINICION DE ACCIDENTES. <Derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.>

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 11. DEFINICION DE ACCIDENTE. Se entiende por accidente de trabajo todo suceso imprevisto y repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o perturbación funcional permanente o pasajera, y que no haya sido provocado deliberadamente o por culpa grave de la víctima.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

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

ARTICULO 200. DEFINICION DE ENFERMEDAD PROFESIONAL.

1. Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos. 2. Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio.

ARTICULO 201. TABLA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES. <Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto 2566 de 2009. El nuevo texto es el siguiente:> Adóptase la siguiente tabla de enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales:

1. Silicosis (Polvo de Sílice): Trabajos en minas, túneles, canteras, galerías, tallado y pulido de rocas silíceas. Fabricación de carburo, vidrio, porcelana, loza y otros productos cerámicos, fabricación y conservación de ladrillos a base de sílice. Trabajos de desmolde y desbarbado en las fundiciones. Fabricación y conservación de abrasivos y de polvos detergentes. Trabajos con chorro de arena y esmeril.
2. Silicoantracosis (Polvos de carbón y Sílice): Trabajadores de minas de carbón, carboneros, fogoneros, manipuladores de negro de humo.
3. Asbestosis (Polvo de asbesto): Extracción, preparación, manipulación de amianto o asbesto, o sustancias que lo contengan. Fabricación o reparación de tejidos de amianto (trituration, cardado, hilado, tejido). Fabricación o manipulación de guarniciones para frenos, material aislante de amianto y de productos de fibrocemento.
4. Talcosis (Manipulación de polvos de talco): Trabajadores de minas de talco y yeso, industria papelera, textil, de la goma, cerámica, objetos refractarios, aisladores para bujías, industria farmacéutica.
5. Siderosis (Polvo de óxido de hierro): Pulidores, torneros de hierro y trabajadores de minas.
6. Baritosis (Polvo de Oxido de bario): Trabajadores en minas de bario, manipulación, empaque y transformación de compuestos del bario.
7. Estañosis (Polvo de Oxido de estaño): Trabajadores de minas de estaño y manipulación de óxido de estaño y sus compuestos.
8. Calicosis (Polvo de calcio o polvo de caliza): Trabajadores en cemento o mármol.
9. Bisinosis (Polvo de algodón): Trabajadores de la industria de algodón.

10. Bagazosis (Bagazo de caña de azúcar): Trabajadores de la industria de la caña de azúcar, papelera.
11. Enfermedad pulmonar por polvo de cáñamo: Trabajadores del cáñamo.
12. Tabacosis (Polvo de tabaco): Trabajadores de la industria del tabaco.
13. Saturnismo (Polvo y sus compuestos): extracción, tratamiento preparación y empleo del plomo, sus minerales, aleaciones, combinaciones y todos los productos que lo contengan.
14. Hidragirismo (Mercurio y sus amalgamas): Extracción, tratamiento, preparación, empleo y manipulación
del mercurio, de sus amalgamas, sus combinaciones y de todo producto que lo contenga.
15. Enfermedades causadas por el cadmio y sus compuestos: Tratamiento, manipulación y empleo de cadmio y sus compuestos.
16. Manganismo (Manganeso y sus compuestos): Extracción, preparación, transporte y empleo del manganeso y sus compuestos.
17. Cromismo (Cromo y sus compuestos): Preparación, empleo y manipulación del ácido crómico, cromatos y bicromatos.
18. Beriliosis (Berilio y sus compuestos): Manipulación y empleo del berilio o sus compuestos.
19. Enfermedades producidas por el Vanadio y sus compuestos: Obtención y empleo del vanadio y sus compuestos o productos que lo contengan.

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

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

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

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

24. Enfermedades producidas por Radiaciones Ionizantes: en operaciones como: Extracción y tratamiento de minerales radioactivos; fabricación de aparatos médicos para radioterapia; empleo de sustancias radioactivas y Rayos X en laboratorios; fabricación de productos químicos y farmacéuticos radioactivos; fabricación y aplicación de productos luminiscentes con sustancias radioactivas; trabajos en las industrias y los comercios que utilicen Rayos X sustancias radioactivas; y trabajos en las consultas de radiodiagnóstico, de radioterapia en clínicas, hospitales y demás instituciones prestadoras de servicios de salud y en otros trabajos con exposición a radiaciones ionizantes con alta, mediana, baja y ultrabaja densidad.

25. Enfermedades producidas por Radiaciones infrarrojas (catarata): en operaciones tales como: Sopladores de vidrio y en trabajadores de hornos y demás ocupaciones con exposición a este tipo de radiación.

26. Enfermedades producidas por Radiaciones ultravioleta (conjuntivitis y lesiones de córnea): En trabajos que impliquen: Exposición solar excesiva, arcos de soldar, sopletes de

plasma, Rayos Láser o Máser, trabajos de impresión, procesos de secado y tratamiento de alimentos y demás trabajos con exposición a este tipo de radiación.

27. Enfermedades producidas por iluminación insuficiente: Fatiga ocular, nistagmus.

28. Enfermedades producidas por otros tipos de radiaciones no ionizantes.

29. Sordera profesional: Trabajadores industriales expuestos a ruido igual o superior a 85 decibeles.

30. Enfermedades por vibración: Trabajos con herramientas portátiles y máquinas fijas para machacar, perforar, remachar, aplanar, martillar, apuntar, prensar, o por exposición a cuerpo entero.

31. Calambre ocupacional de mano o de antebrazo: Trabajos con movimientos repetitivos de los dedos, las manos o los antebrazos.

32. Enfermedades por bajas temperaturas: Trabajadores en neveras, frigoríficos, cuartos fríos y otros con temperaturas inferiores a las mínimas tolerables.

33. Enfermedades por temperaturas altas, superiores a las máximas toleradas, tales como Calambres por calor, Choque por calor, Hiperpirexia, Insolación o Síncope por calor.

34. Catarata profesional: Fabricación, preparación y acabamiento de vidrio fundición de metales.

35. Síndromes por alteraciones barométricas: Trabajadores sometidos a presiones barométricas extremas superior o inferior a la normal o cambios bruscos de la misma.

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

37. Otras lesiones osteo-musculares y ligamentosas: Trabajos que requieran sobreesfuerzo físico, movimientos repetitivos y/o posiciones viciosas.

38. Enfermedades infecciosas y parasitarias en trabajos con exposición a riesgos biológicos: Tales como: Trabajos en el campo de la salud; laboratorios; veterinarios; manipuladores de alimentos, de animales, cadáveres o residuos infecciosos; trabajos agrícolas y otros trabajos que impliquen un riesgo de contaminación biológica.

39. Enfermedades causadas por sustancias químicas y sus derivados: Efectos locales y sistémicos, agudos, subagudos y crónicos que afecten el funcionamiento normal del organismo humano.

40. Asma ocupacional y neumonitis inmunológica.

41. Cáncer de origen ocupacional.

42. Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acidopéptica severa o Colon irritable.

PARAGRAFO. Salvo los casos definidos del Artículo 2 de este Decreto, las demás enfermedades son de origen común.

Texto original del Decreto 1295 de 1994:

ARTICULO 3o. CAMPO DE APLICACION. El Sistema General de Riesgos Profesionales, con las excepciones previstas en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional, y a los trabajadores, contratistas, subcontratistas, de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, y del sector privado en general.

Texto original del Decreto 778 de 1987:

ARTICULO 1o. La tabla de enfermedades profesionales a que se refiere el artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo es la siguiente:

1. Silicosis (Polvo de Sílice): Trabajos en minas, túneles, canteras, galerías, tallado y pulido de rocas síliceas. Fabricación de carborundo, vidrio, porcelana, loza y otros productos cerámicos, fabricación y conservación de ladrillos refractarios a base de sílice. Trabajos de desmolde y desbarbado en las fundiciones. Fabricación y conservación de abrasivos y de polvos y detergentes. Trabajos con horro de arena y esmeril.
2. Silicoantracosis (Polvos de Carbón y Sílice): Trabajos en minas, carboneros, fogoneros, manipuladores de negro de humo.
3. Asbestosis (Polvo de asbesto): Extracción, preparación, manipulación del amianto o sustancias que lo contengan. Fabricación o preparación de tejidos de amianto (trituration, cardado, hilado, tejido). Fabricación de guarniciones para frenos, material aislante de amianto y de productos de fibrocemento.
4. Talcosis (Manipulación de polvos de talco): Industria papelera, textil, de la goma, cerámica, objetos refractarios, aisladores para bujía, industria farmacéutica.

5. Siderosis (Polvo de óxido de hierro): Pulidores, torneros de hierro y trabajadores de minas.
6. Baritosis (Polvo de óxido de bario): Trabajadores en minas, manipulación, empaque y transformación.
7. Estaósis (Polvo de óxido de estaño): Trabajadores expuestos a manipulación del óxido de estaño.
8. Calicosis (Polvo de calcio o polvo de caliza): Trabajadores en cemento o mármol.
9. Bisinosis (Polvo de algodón): Trabajadores de la industria del algodón.
10. Bagazosis (Bagazo de caña de azúcar): Trabajadores de la industria de la caña de azúcar.
11. Canabinosis (Polvo de cáñamo): Trabajadores del cáñamo.
12. Tabacosis (Polvo de tabaco): Trabajadores de la industria del tabaco.
13. Saturnismo (Plomo y sus compuestos): Extracción, tratamiento, preparación y empleo del plomo, sus minerales, aleaciones, combinaciones y todos los productos que lo contengan.
4. Hidragirismo (Mercurio y sus amalgamas): Extracción, tratamiento, preparación, empleo y manipulación del mercurio, de sus amalgamas, sus combinaciones y de todo producto que lo contenga.
15. Enfermedades causadas por el Cadmio y sus compuestos: Tratamiento, manipulación y empleo del Cadmio y sus compuestos.
16. Manganismo (Manganeso y sus compuestos): Extracción, preparación, transporte y empleo del manganeso y sus compuestos.

17. Cromismo (Cromo y sus compuestos); Preparación, empleo y manipulación del ácido crómico, cromatos y bicromatos.

18. Beriliosis (Berilio y sus compuestos): Manipulación y empleo del berilio o sus compuestos.

19. Enfermedades producidas por el Vanadio y sus compuestos: Obtención y empleo del Vanadio y sus compuestos o productos que los contengan.

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

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

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

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

24. Radiaciones Ionizantes: Trabajos con radiaciones ionizantes, tales como:

Extracción y tratamiento de minerales radioactivos; fabricación de aparatos médicos para radioterapia y roengenterapia; empleo de sustancias radioactivas y Rayos X en laboratorios; fabricación de productos químicos y farmacéuticos radioactivos; fabricación y aplicación de productos luminiscentes con sustancias radioactivas; trabajos en las industrias y los comercios que utilicen Rayos X sustancias radioactivas; y trabajos en las consultas de radiodiagnóstico, de radio y radioterapia en clínicas, sanatorios, residencias y hospitales.

25. Sordera profesional: Trabajadores industriales expuestos a sonido superior a 80 decibeles.
26. Enfermedades por vibración: Trabajos con herramientas portátiles y máquinas fijas para machacar, perforar, remachar, aplanar, martillar, apuntar y prensar, etc.
27. Calambre ocupacional de la mano o del antebrazo: Trabajos con movimientos repetidos de los dedos, las manos o los antebrazos.
28. Enfermedades por congelamiento de los tejidos: Trabajos en temperaturas bajas, inferiores a las mínimas tolerables.
29. Enfermedades producidas por temperaturas elevadas, superiores a las máximas tolerables:
- a). Calambres calóricos;
 - b). Postración calórica;
 - c). Pirexia calórica (choque calórico o insolación).
30. Catarata profesional: Fabricación, preparación y acabamiento del vidrio, Fundiciones de metales.
31. Síndromes por compresión o descompresión: Trabajadores sometidos a presión atmosférica superior o inferior a la normal o cambios bruscos de la misma.
32. Nistagmus de los mineros. Trabajos en minas y túneles.
33. Otras lesiones osteo - musculares y ligamentosas: Trabajos que requieran sobre esfuerzo físico, movimientos repetitivos y/o posiciones viciosas.

34. Enfermedades infecciosas y/o Parasitarias:

Trabajos en el campo de la sanidad, laboratorios; veterinarios; manipulación de animales, cadáveres o despojos de animales o de mercancías que pueden haber sido contaminadas por animales o por cadáveres o despojos de animales; y, otros trabajos que impliquen un riesgo especial de contaminación:

- a). Tuberculosis.
- b). Difteria.
- c). Tifo exantemático.
- d). Hepatitis infecciosa.
- e). Enfermedades infecto contagiosas no especificadas anteriormente.

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

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

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

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

39. Enfermedades causadas por compuestos químicos:

- a). Faringitis, laringitis, rinitis, bronquitis, edema pulmonar, conjuntivitis, dermatitis, estomatitis y lesiones dentales: Trabajos con ácidos inorgánicos (clorhídrico, sulfúrico, fluorhídrico, telúrico, selenhídrico, flucrosílico, etc.);
- b). Dermatitis, conjuntivitis, rinitis, faringitis, bronquitis, edema pulmonar: Trabajos con ácidos orgánicos (cloroacético, bromoacético, yodoacético, mono y trifluoroacético, tartárico, etc.).
- c). Neuritis óptica, dermatitis, intoxicación sistema nervioso, irritación membranas mucosas: Trabajos con alcoholes (metílicos, butílico, isobutílico, alílico, amílico, etc.).
- d). Dermatitis, rinitis, faringitis, bronquitis, edema pulmonar: Trabajos con alcalis (amoníaco, hidróxido de amonio, hidróxido de calcio, hidróxido de potasio, óxido de calcio, carbonato de sodio, hidróxido de sodio, peróxido de sodio, fosfato trisódico, etc.).
- e). Dermatitis, irritación de membranas mucosas hasta edema pulmonar: Trabajos con hidrocarburos alicíclicos (ciclohexano, etilciclohexano, metilciclohexano, decalin, diclopentadieno, etc.).
- f). Benzolismo, anemia aplástica, dermatitis: Trabajos con hidrocarburos, aromáticos (benceno, tolueno, xileno, vinilbenceno y otros homólogos derivados del benceno, butiltolueno, naftaleno, tetralín, etc.).
- g). Cirrosis, narcosis, dermatitis: Trabajos con hidrocarburos halojenados
lifáticos (tetracloruro de carbono, bromuro de metilo, yoduro de metilo, cloruro de metileno, tetracloruro de carbono, tetrabromuro, tetrabromoetano, dicloropropano, dicloroetileno, tetracloroetileno, cloruro de alilo, cloropreno, etc.).

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

i). Dermatitis, epitelomas: Trabajos con mezclas de hidrocarburos (alifáticos, olefínicos, nafténicos y aromáticos, kerosene, gasolina, fuel-oil). Combustibles utilizados en motores de turbo propulsión, aceites lubricantes, refrigerantes, hidrocarburos parafinados líquidos, etc. (alquitranes, breas grasas derivadas del petróleo y del carbón, etc.).

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

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

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

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

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

n). Dermatitis, inflamación y vesicación de mucosas hasta el edema pulmonar, efectos neurotóxicos: Trabajos con esterres (metilformiato, etilformiato, butilformiato, trifenil y tricesilfosfatos, dimetilsulfato, etilclorosulfato, etc.).

ñ). Efectos sistémicos por inhibición de la colinesterasa: Trabajos con compuestos fosforados orgánicos (chlorthion, DDVP, diazinón, dipterex, EPN, isopestox, malathion, metil - parathion, phosdrin, ronnel, schradan, aystox, TEPP, trithion, carbonatos, etc.).

o). Dermatitis, irritación de mucosas respiratorias y oculares: Trabajos con aldehidos (formaldehido, paraformaldehido, acetaldehido, etc.).

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

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

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

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

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

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

40. CANCER OCUPACIONAL:

a). Pulmón y/o piel: producido por el arsénico en trabajadores de viñedos, minería del arsénico y fundición de cobre.

b). Pulmón: producido por el radón en trabajadores de minería de uranio y materiales aislantes (tubos, textiles, manufacturas de asbesto, cemento, vestidos).

c). Pulmón, mesotelioma pleural y peritoneal: producido por el asbesto en trabajadores de minería de asbesto, materiales de fricción, de astilleros y talleres de autopartes.

d). Escroto: producido por hidrocarburos policíclicos en prensistas.

e). Pulmón: producido por el cromo en trabajadores de cromados y producción de ferrocromados.

f). Pulmón: producido por el benzoal fapireno en trabajadores de producción de acero.

g). Pulmón y senos nasales: producido por el níquel en trabajadores de refinamiento de níquel.

h). Pulmón (carcinoma de células en avena): producido por el bisclorometileter (BCME) y el clometilmetileter (CMME) en usuarios y trabajadores de la producción de BCME y CMME.

i). Angiosarcoma del hígado: producida por monómeros del cloruro de polivinilo (PVC) en trabajadores de la producción de cloruro de vinilo.

j). Senos paranasales: producido en los trabajadores expuestos al alcohol isopropílico, en el procesamiento de ácidos fuertes.

k). Vejiga: producido por la benzidina, 2 naftilamina (aminas aromáticas) en la fabricación de tinturas.

l). Carcinomas y lesiones precancerosas de la piel: producidos por la manipulación y empleo de alquitrán, brea, aceites minerales y bituminosos y sus productos y residuos y por otros factores carcinógenos, especialmente: trabajos en fábricas de gas y hornos de coque, fabricación de briquetas, trabajos de impregnación de la madera, de construcción y reparación de carreteras. Trabajadores expuestos a radiaciones ultravioletas.

ARTICULO 2o. En los anteriores términos, queda modificado el artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo.

Texto original del Decreto 2355 de 1972:

ARTICULO 1o. El numeral 1o. del artículo 201 del Código Sustantivo del Trabajo quedará adicionado así:

ARTICULO 201.

1. Se adopta la siguiente tabla de enfermedades profesionales:

1o). Carbón: veterinarios, matarifes carniceros, cuidadores de ganado, curtidores, trabajadores que estén en contacto con animales carbuncosos o que manipulen despojos de animales o se ocupen de la carga, descarga o transporte de mercancías afectados.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 201. TABLA DE ENFEMEDADES PROFESIONALES.

1. Carbón: Veterinarios, matarifes, carniceros, cuidadores de ganado y curtidores.
2. Actinomicosis: panaderos, molineros de trigo, cebada, avena y centeno y agricultores.
3. Tétanos: cuidadores de ganado y carniceros.
4. Tuberculosis: médicos, enfermeras, mozos de anfiteatro, mineros, sopleteros, caldereros y fogoneros. Tuberculosis de origen traumático (pulmonares, articulares, etc.), debidamente comprobada.
5. Antracosis: carboneros, fogoneros y mineros.
6. Silicosis: mineros, marmoleros, vidrieros, canteros, caleros, afiladores, areneros y trabajadores en fábricas de cementos y cerámica.
7. Siderosis: pulidores y torneros de hierro, herreros.
8. Tabacosis: trabajadores en la industria del tabaco.

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

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

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

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

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

14. Intoxicaciones ocasionadas por:

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

b) Acido fluorhídrico: grabadores;

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

- d) Anhídrido sulfuroso: fabricantes de ácido sulfúrico, tintoreros, papeleros de colores y estampadores;
- e) Oxido de carbono: caldereros, fundidores de minerales y mineros;
- f) Arsénico (arsenicismo): obreros de las plantas de arsénico, de las fundiciones de minerales, tintoreros y demás manipuladores de arsénico;
- g) Plomo (saturnismo): pintores que usan el albayalde, impresores, manipuladores del plomo y sus derivados y linotipistas;
- h) Mercurio (hidrargirismo): manipulación del mismo;
- i) Vapores nitrosos: estampadores;
- j) Sulfuro de carbono /sulfocarbonismo): vulcanizadores de caucho, extractores de grasas y aceites;
- k) Ácido cianhídrico: mineros, fundidores de minerales, fotógrafos, tintoreros en azul;
- l) Carburos de hidrógeno: destilación de petróleo, preparación de barnices y todos los usos del petróleo y sus derivados;
- m) Cromatos y bicromatos alcalinos; en las fábricas de tinta y en las tintorerías, en la fabricación de explosivos, pólvoras, fósforos suecos, en la industria textil para la impermeabilidad de los tejidos;
- n) fósforo (fosforismo): enfermedades causadas por el fósforo blanco y amarillo; caquexia fosforada y necrosis;

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

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

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

17. Higroma de la rodilla: trabajadores habitualmente hincados.

18. Calambres profesionales: escribientes, telegrafistas, pianistas.

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

ARTICULO 202. PRESUNCION DE ENFERMEDAD PROFESIONAL. <Derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 202. PRESUNCION DE ENFERMEDAD PROFESIONAL. Solamente las enfermedades contempladas en la Tabla adoptada en el artículo anterior se presumen profesionales.

ARTICULO 203. CONSECUENCIAS. <Derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 203. CONSECUENCIAS. Las consecuencias de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para los efectos de las prestaciones que se consagran en este Capítulo, son las siguientes:

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

ARTICULO 204. PRESTACIONES.<Derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.>

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 12. PRESTACIONES. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales dan lugar a las siguientes prestaciones:

- 1a. Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria hasta, por el tiempo que se requiera sin exceder de dos (2) años, comprendidos los exámenes complementarios, como

radiografías, consulta de especialistas, las prescripciones terapéuticas completas, como transfusiones y fisioterapia, y el suministro de aparatos de ortopedia y prótesis que sean necesarios.

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

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

b) En caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador tiene derecho a una suma de dinero en proporción al daño sufrido, no inferior a un mes ni superior a veintitrés meses de salario. Esta suma se fija en caso de accidente, de acuerdo con la Tabla de Valuación de Incapacidades que aparece adoptada en el artículo 211, y en caso de enfermedad profesional, de acuerdo con el grado de incapacidad. Las incapacidades de que trata este ordinal serán fijadas por el médico del patrono y, en caso de controversia, por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y, en su defecto, por los médicos legistas.

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

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

e) En caso de muerte se paga una suma equivalente a veinticuatro meses de salario del trabajador, a las personas que a continuación se indican y de acuerdo con la siguiente forma de distribución:

Si hubiere cónyuge e hijos legítimos y naturales, la mitad para el cónyuge y la otra mitad para los hijos, por partes iguales, teniendo en cuenta que cada uno de los hijos naturales lleva la mitad de lo que corresponde a cada uno de los hijos legítimos.

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

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

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

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

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

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

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 204. PRESTACIONES. Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales dan lugar a las siguientes prestaciones:

1a. Asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria hasta por seis (6) meses, comprendidos los exámenes complementarios, como radiografías, consulta de especialistas, las prescripciones terapéuticas completas, como transfusiones y fisioterapia, y el suministro de aparatos de ortopedia y prótesis que sean necesarios.

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

a) En caso de incapacidad temporal el trabajador tiene derecho a que se le pague el setenta y cinco por ciento (75%) del salario ordinario, mientras dure esa incapacidad y hasta el límite de seis (6) meses.

b) En caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador tiene derecho a una suma de dinero en proporción al daño sufrido, no inferior a un (1) mes ni superior a veintitrés (23) meses de salario. Esta suma se fija en caso de accidente, de acuerdo con la Tabla de Valuación de Incapacidades que aparece adoptada en el artículo 211, y en caso de enfermedad profesional, de acuerdo con el grado de incapacidad. Las incapacidades de que trata este ordinal serán fijadas por el médico del patrono y, en caso de controversia,

por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y, en su defecto, por los médicos legistas.

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

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

e) En caso de muerte se paga una suma equivalente a veinticuatro (24) meses de salario del trabajador a las personas que a continuación se indican y de acuerdo con la siguiente forma de distribución:

Si hubiere cónyuge e hijos legítimos y naturales, la mitad para el cónyuge y la otra mitad para los hijos, por partes iguales, teniendo en cuenta que cada uno de los hijos naturales lleva la mitad de lo que corresponde a cada uno de los hijos legítimos.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 205. PRIMEROS AUXILIOS.

1. El empleador debe prestar al accidentado los primeros auxilios, aun cuando el accidente sea debido a provocación deliberada o culpa grave de la víctima.
2. Todo empleador debe tener en su establecimiento los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencias en casos de accidentes o ataque súbito de enfermedad, de acuerdo con la reglamentación que dicte la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial (Hoy División de Salud Ocupacional).

ARTICULO 206. ASISTENCIA INMEDIATA. El empleador debe proporcionar sin demora al trabajador accidentado o que padezca enfermedad profesional, la asistencia médica y farmacéutica necesaria.

ARTICULO 207. CONTRATACION DE LA ASISTENCIA.

1. El empleador puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar según lo dispuesto en este Capítulo, pero, en todo caso, con un médico graduado o facultado legalmente para ejercer su profesión.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 207. CONTRATACION DE LA ASISTENCIA.

1. El patrono puede contratar libremente la asistencia médica que debe suministrar según lo dispuesto en este Capítulo, pero, en todo caso, con un médico graduado o facultado legalmente para ejercer su profesión.

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

ARTICULO 208. OPOSICION DEL TRABAJADOR A LA ASISTENCIA. El trabajador que sin justa causa se niegue a recibir la atención médica que le otorga el empleador, pierde el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 209. VALUACION DE INCAPACIDADES PERMANENTES DE ACCIDENTES DE TRABAJO.

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

TABLA DE VALUACION DE INCAPACIDADES PRODUCIDAS POR ACCIDENTES DE TRABAJO.

GRUPO I. Cabeza y cráneo.

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

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

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

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

5. Pérdida de más de cuatro 84) piezas dentarias, una vez terminado el trabajo de prótesis que el patrono debe suministrar obligatoriamente: 8%.
6. Perturbaciones de la masticación, consecutivas a lesiones traumáticas de los maxilares: 25%.
7. Pérdida del maxilar inferior: 70%.
8. Amputación, mas o menos extensa, de la lengua, con entorpecimiento de la palabra y de la deglución: 55%.
9. Trastornos de la fonación, por lesiones traumáticas de la laringe: de 35% a 55%.
10. Sordera parcial unilateral de origen traumático, debidamente comprobada por médicos especialistas: de 4% a 10%.
11. Sordera unilateral completa de origen traumático, debidamente comprobada por médicos especialistas: 80%.
12. Sordera total bilateral de origen traumático, debidamente comprobada por médicos especialistas: 80%.
13. Deformación del pabellón auricular: de 3% a 8%.
14. Deformación bilateral notoria de los pabellones auriculares o pérdida de uno o de los pabellones auriculares: 20%.
15. Dificultad respiratoria ocasionada por lesiones traumáticas de los huesos nasales: 10%.
16. Ptosis palpebral parcial, derecha o izquierda, de origen traumático: 15%.

17. Ptosis palpebral total, derecha o izquierda, de origen traumático: 45%.
18. Imposibilidad de oclusión completa de los párpados por cicatrices retráctiles: de 25% a 55%.
19. Disminución de la agudeza visual, de origen traumático hasta de cuatro décimas (4/10), por un ojo: 10%.
20. Disminución de la agudeza visual de origen traumático, de cuatro o ocho décimas (4/10 a 8/10), por un ojo: 25%.
21. Pérdida de la agudeza visual, de origen traumático, de más de ocho décimas (8/10), por un ojo o enucleación del órgano: 55%.
22. Pérdida anatómica o funcional de un ojo y disminución de la agudeza visual por el otro, hasta ocho décimas (8/10): de 60% a 85%.
23. Ceguera total, de origen traumático, por anulación de la función, o por enucleación: 100%.
24. Pérdida parcial de la bóveda craneana, de origen traumático, según la extensión de las lesiones. 25% a 55%. 25. Epilepsia consecutiva a grave traumatismo craneano, siempre que se compruebe la ausencia de antecedentes epilépticos: 80%.
26. Traumatismos cerebrales con sus consecuencias definitivas sobre el sistema nervioso o sobre los aparatos digestivo, de locomoción, etc.: de 80% a 100%.
27. Hemiplejía derecha, de origen traumático y de causa nerviosa central: 85%.
28. Hemiplejía derecha de origen traumático y de causa nerviosa central: 93%.

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

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

GRUPO II. Tórax y tronco.

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

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

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

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

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

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

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

8. Cicatrices graves retráctiles de la axila derecha cuando dejan en aducción completa el brazo: 30%.
9. Pérdida de una glándula mamaria , por lesiones de origen traumático, en mujeres menores de cuarenta y cinco años: 10%.
10. Traumatismo de la columna vertebral con lesiones medulares que ocasionen lesiones viscerales y paraplejía: 100%.
11. Fractura mal consolidada de los huesos de la pelvis sin repercusión grave sobre el juego de la articulación de la cadera y sin graves complicaciones sobre las vísceras pelvianas: 19% a 23%.
12. Anquilosis por osteoartritis traumática de la cadera derecha o izquierda, en buena posición: 24% a 28%.
13. Luxación irreductible de la cadera derecha o izquierda (tipo posterior no complicado), de origen traumático: 24% a 28%.
14. Anquilosis de la articulación coxo-femoral derecha o izquierda, en mala posición, por osteoartritis traumática. 34% a 38%.
15. Hernia epigástrica, operada (cuando se trate de accidente de trabajo, debidamente comprobado): 3%.
16. Hernia inguinal derecha o izquierda, operada (cuando se trate de accidente de trabajo, debidamente comprobado): 10%.

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

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

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

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

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

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

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

GRUPO III. Miembro superior izquierdo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Fractura mal consolidada de cualquier metacarpiano de la mano izquierda, con repercusión sobre la fisiología del dedo correspondiente: 2%.
14. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos izquierdos con leve repercusión sobre la fisiología de la mano. 10%.
15. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos izquierdos con grave repercusión sobre la fisiología de la mano: 20%.
16. Luxación irreductible metacarpo-flangiana del pulgar de la mano izquierda: 5%.
17. Anquilosis por artritis post-traumática de la articulación interfalangeana o de la metacarpo-falangeana del pulgar de la mano izquierda: 5%.
18. Fractura defectuosamente consolidada de los huesos del puño izquierdo, sin anquilosis pero con alteración leve de la fisiología del puño o de la mano: 5%.
19. Fractura, defectuosamente consolidada, de los huesos del antebrazo izquierdo, pero sin complicaciones graves sobre la fisiología del antebrazo del puño o de la mano. 5%.
20. Enfermedad de Dupuytren, benigna, de la mano izquierda. (Contracción de la aponeurosis palmar de origen traumático). 5%.
21. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos de la mano izquierda con leve alteración de la fisiología de la mano. 10%.
22. Fractura de Colles, mal consolidada, del antebrazo izquierdo: 10%.
23. Fractura mal consolidada de los huesos del codo izquierdo sin anquilosis y con leve limitación del juego de la articulación. 10%.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

34. Luxación irreductible del hombro izquierdo: 35%.

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

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

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

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

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

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

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

GRUPO IV - Miembro superior derecho.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13. Fractura mal consolidada de cualquier metacarpiano de la mano derecha, con repercusión sobre la fisiología del dedo correspondiente; 5%.
14. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos derechos, con leve repercusión sobre la fisiología de la mano: 15%.
15. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos derechos, con grave repercusión sobre la fisiología de la mano: 30%.
16. Luxación irreductible metacarpo-falangiana del pulgar de la mano derecha: 10%.
17. Anquilosis por artritis post-traumática de la articulación interfalangiana o de la metacarpo-falangiana del pulgar de la mano derecha: 10%.
18. Fractura defectuosamente consolidada de los huesos del puño derecho, sin anquilosis pero con leve alteración de la fisiología del puño o de la mano: 10%.
19. Fractura defectuosamente consolidada de los huesos del antebrazo derecho, pero sin complicaciones graves sobre la fisiología del antebrazo, del puño o de la mano: 15%.
20. Enfermedad de Dupuytren, benigna de la mano derecha. (Contracción de la aponeurosis palmar, de origen traumático). 10%.
21. Fractura mal consolidada de varios metacarpianos de la mano derecha con leve alteración de la fisiología de la mano. 15%.
22. Fractura de Colles, mal consolidada, del antebrazo derecho: 18%.
23. Fractura mal consolidada de los huesos del codo derecho sin anquilosis y con leve limitación del juego de la articulación. 20%.

24. Fractura mal consolidada de la clavícula o de los huesos del hombro derecho, con repercusión leve sobre la fisiología de la articulación: 20%.
25. Luxación recidivante del hombro derecho, de origen traumático: 18%.
26. Fractura mal consolidada de los huesos del antebrazo derecho, con abolición de los movimientos de supinación y pronación: 24%.
27. Anquilosis por osteoartritis de la articulación del puño derecho: 25%.
28. Limitación de los movimientos del codo derecho por luxación o fractura: 30%.
29. Parálisis de los nervios mediano o cubital derechos, producida por fracturas complicadas o por neuritis traumáticas, que ocasionan la parálisis de la región correspondiente de la mano: 35%.
30. Anquilosis del codo derecho, en buena posición: 35%.
31. Pseudo artrosis por fracturas de los huesos del antebrazo derecho: 38%.
32. Parálisis de los nervios mediano y cubital derechos, producida por fracturas complicadas o por neuritis traumáticas, que ocasionan la parálisis de la mano: 45%.
33. Anquilosis de la articulación del codo izquierdo, en mala posición por osteoartritis traumática: 45%.
34. Anquilosis de la articulación del hombro derecho, por osteoartritis traumática: 30%.
35. Luxación irreductible del hombro derecho: 45%.
36. Pseudo artrosis por fractura del húmero derecho, 50%.

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

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

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

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

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

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

GRUPO V- Miembros inferiores:

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

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

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

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

4. Pérdida anatómica de cuatro (4) artejos del pie derecho o izquierdo, con excepción del grueso artejo: 18%.
5. Pérdida anatómica del grueso artejo del pie derecho o izquierdo: 5%.
6. Pérdida anatómica o funcional del grueso artejo y de cualquier otro artejo del pie derecho o izquierdo: 10%.
7. Pérdida anatómica o funcional del grueso artejo y de dos (2) artejos más del pie derecho o izquierdo: 14%.
8. Pérdida anatómica o funcional del grueso artejo y tres (3) artejos más del pie derecho o izquierdo: 19%.
9. Pérdida de cinco (5) artejos del pie derecho o izquierdo. 25%.
10. Pérdida parcial del pie derecho o izquierdo, por amputación quirúrgica o traumática, a nivel de la articulación tarso-metatarsiana: 35%.
11. Pérdida parcial del pie derecho o izquierdo, por amputación quirúrgica o traumática, a nivel de la articulación mediotarsiana: 40%.
12. Pérdida anatómica completa del pie derecho o izquierdo. 50%.
13. Disminución leve de los movimientos de la articulación del cuello del pie derecho o izquierdo, por fractura o artritis post-traumática: 5%.
14. Fractura de Dupuytren, defectuosamente consolidada, con repercusión leve sobre los movimientos del pie derecho o izquierdo: 5%.

15. Retracción incompleta del tendón de Aquiles, izquierdo o derecho: 5%.
16. Anquilosis por osteoartritis post-traumática de la articulación del cuello del pie derecho o izquierdo: 15%.
17. Sección completa del tendón de Aquiles derecho o izquierdo: 25%.
18. Sección de los tendones de la pierna derecha o izquierda, con defectuosa posición del pie: 30%.
19. Callo exuberante y doloroso de una fractura de los huesos de la pierna derecha o izquierda, sin lesiones articulares funcionales del pie: 5%.
20. Acortamiento de la pierna derecha o izquierda, de uno a cuatro centímetros , por fractura mal consolidada, sin lesiones articulares ni atrofia muscular marcada: 15%.
21. Fractura mal consolidada de la pierna derecha o izquierda, con defectuosa posición del pie. 30%.
22. Amputación quirúrgica o traumática de la pierna derecha o izquierda, sin interesar la rodilla: 55%.
23. Limitación de los movimientos de la rodilla derecha o izquierda, por luxación o fractura: 20%.
24. Anquilosis por osteoartritis traumática de la rodilla derecha o izquierda, en buena posición: 30%.
25. Anquilosis de la rodilla derecha o izquierda, por osteoartritis traumática en mala posición: 45%.

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

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

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

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

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

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

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

33. Pérdida anatómica de uno de los miembros inferiores y del miembro superior izquierdo: 95%.

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

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

De 1% a 3% 1 mes De 4% a 8% 2 meses De 9% a 13% 3 meses. DE 14% a 18% 4 meses De 19% a 23% 5 meses De 24% a 28% 6 meses De 29% a 33% 7 meses De 34% a 39% 8 meses

De 39% a 43% 9 meses De 44% a 48% 10 meses De 49% a 53% 11 meses De 54% a 58%
12 meses De 59% a 63% 13 meses De 64% a 68% 14 meses De 69% a 72% 15 meses De
73% a 75% 16 meses De 76% a 78% 17 meses De 79% a 81% 18 meses De 82% a 84% 19
meses De 85% a 87% 20 meses De 88% a 90% 21 meses De 91% a 93% 22 meses De 94%
a 96% 23 meses De 97% a 100% 24 meses.

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

ARTICULO 210. APLICACION DE LA TABLA. En la aplicación de la Tabla adoptada en el artículo anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

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

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

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

ARTICULO 211. CASOS NO COMPRENDIDOS EN LA TABLA. Los casos no comprendidos en la Tabla adoptada en el artículo 211 serán calificados por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, y en su defectos por los médicos legistas,

teniendo en cuenta la analogía que puedan presentar con las lesiones clasificadas en la Tabla y la incapacidad real del lesionado.

ARTICULO 212. PAGO DE LA PRESTACION POR MUERTE.

1. La calidad de beneficiario de la prestación establecida en el ordinal e) del artículo 204 se demuestra mediante la prestación de las copias de las partidas eclesiásticas o registros civiles o de las pruebas supletorias que admite la ley, más una información sumaria de testigos que acrediten quienes son los únicos beneficiarios, declarándolos por su número y nombres precisos y la razón de serlo. Comprobada así dicha calidad y hecho el pago a quienes resulten beneficiarios, el empleador respectivo se considera exonerado de su obligación, y en caso de que posteriormente aparecieran otros beneficiarios, aquellos que hubieren recibido el valor de la prestación están solidariamente obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan.

2. Antes de hacerse el pago de la prestación el empleador que la hubiera reconocido debe dar aviso público, con treinta (30) días de anticipación, indicando el nombre del fallecido y de las personas que se hubieren acreditado como beneficiarios. Tal aviso debe darse en la prensa del lugar por dos (2) veces a lo menos, y en donde no existieren publicaciones periódicas, por medio de una nota al Alcalde del Municipio, quien la dará a conocer por bando en dos días de concurso. Este aviso tiene por objeto permitir que todo posible beneficiario se presente a reclamar.

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

ARTICULO 213. MUERTE POSTERIOR AL ACCIDENTE O ENFERMEDAD.

<Subrogado por el artículo 13 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Cuando la muerte del trabajador ocurriere como consecuencia y efecto natural del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, dentro de los dos (2) años siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad, el empleador a cuyo servicio se realizó el riesgo debe pagar la prestación por muerte, pero las sumas que se hubieren pagado por razón de la incapacidad permanente, total o parcial, se descontarán de la prestación por muerte.
2. Cuando el trabajador hubiere recibido indemnización por gran invalidez, no habrá lugar al pago de la prestación por muerte.
3. No se aplica el inciso 1o., cuando el trabajador falleciere estando asegurado por cuenta de otra empresa.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 211. MUERTE POSTERIOR AL ACCIDENTE O ENFERMEDAD.

1. El patrono a cuyo servicio se realizó el riesgo debe pagar la prestación por muerte, cuando ésta ocurriere como consecuencia y efecto natural del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, dentro de los tres (3) años siguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional, pero las sumas que se hubieren pagado por razón de incapacidad permanente parcial o total se descuentan de la prestación por muerte.
2. No se aplica el inciso anterior cuando el trabajador falleciere estando asegurado por cuenta de otra empresa.

ARTICULO 214. SEGURO DE VIDA COMO PRESTACIÓN POR MUERTE. <Derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.>

Texto original de la Ley 11 de 1984:

ARTICULO 6o. El artículo 214 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

"Seguro de vida como prestación por muerte.- En lugar de la prestación a que se refiere el ordinal e) del artículo 204, el patrono obligado al pago del seguro de vida colectivo solo deberá a los beneficiario de ese seguro, como prestación por la muerte del trabajador, el valor doblado del seguro de vida, sin exceder de 200 veces el salario mínimo mensual más alto. El patrono quedará así exento de toda otra protección por incapacidad o muerte por razón de accidente, enfermedad y seguro de vida".

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 214. SEGURO DE VIDA COMO PRESTACIÓN POR MUERTE. En lugar de la prestación a que se refiere el ordinal e) del artículo 206, el patrono obligado al pago del seguro de vida colectivo, sólo debe a los beneficiarios de ese seguro, como prestación por la muerte del trabajador, el valor doblado del seguro de vida, hasta un máximo de treinta y seis (36) meses de salario, sin exceder de veinticuatro mil pesos (\$ 24.000), quedando así exento de toda otra prestación por incapacidad o muerte por razón de accidente, enfermedad y seguro de vida.

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

ARTICULO 216. CULPA DEL EMPLEADOR. Cuando exista culpa suficiente comprobada del empleador en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo.

ARTICULO 217. CALIFICACION DE INCAPACIDADES. <Subrogado por el artículo 14 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Los facultativos contratados por los empleadores están obligados:

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

b). Al terminar la atención médica, a calificar la incapacidad que pueda resultar.

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

2. Si el empleador, el trabajador, o las personas beneficiarias de la prestación no aceptaren la certificación médica de que se trata en el presente artículo, puede solicitar, sobre los puntos que rechazan, el dictamen de los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, o, en su defecto, de los médicos legistas. Tal dictamen es de obligatoria aceptación.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 217. CALIFICACION DE INCAPACIDADES.

1. Los facultativos contratados por los patronos están obligados:

- a). Al realizarse el accidente, o al diagnosticarse la enfermedad profesional, a certificar si el trabajador queda o no incapacitado para continuar desempeñando sus labores, y
 - b). Al terminar la atención médica, o cuando la incapacidad temporal se prolongue por más de seis meses , a calificar la incapacidad que pueda resultar.
 - c). En caso de la muerte, a expedir el certificado de defunción dictaminado en él sobre la relación de casualidad entre la enfermedad profesional o accidente y la muerte.
2. Si el patrono, el trabajador, o las personas beneficiarias de la prestación no aceptaren la certificación médica de que se trata en el presente artículo, pueden solicitar, sobre los puntos que rechazan, el dictamen de los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, el cual es de obligatoria aceptación.

ARTICULO 218. SALARIO BASE PARA LAS PRESTACIONES.

1. Para el pago de las prestaciones en dinero establecida en este Capítulo, debe tomarse en cuenta el salario que tenga asignado el trabajador en el momento de realizarse el accidente o de diagnosticarse la enfermedad.
2. Si el salario no fuere fijo, se toma en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en el año de servicios anterior al accidente o la enfermedad, o todo el tiempo de trabajo si fuere menor.

ARTICULO 219. SEGURO POR RIESGOS PROFESIONALES. El empleador puede asegurar, íntegramente a su cargo, en una compañía de seguros, los riesgos por accidentes de trabajo y enfermedad profesional de sus trabajadores; pero en todo caso, el empleador es

quien debe al trabajador o a sus beneficiarios las prestaciones que en este Capítulo se establecen.

ARTICULO 220. AVISO AL JUEZ SOBRE LA OCURRENCIA DEL ACCIDENTE.

1. Para los efectos de información en la controversia a que pueda dar lugar el accidente, cualquiera que sean sus consecuencias, el empleador debe dar un aviso suscrito por él o quien lo represente, al juez del trabajo del lugar, o en su defecto al juez municipal, donde conste el día, hora y lugar del accidente, como se produjo, quienes lo presenciaron, el nombre de la víctima, el salario que devengaba el día del accidente y la descripción de la lesión o perturbación, firmada por el facultativo que asista al trabajador.

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

ARTICULO 221. AVISO QUE DEBE DAR EL ACCIDENTADO.

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

ARTICULO 222. REVISION DE LA CALIFICACION. Dentro de los tres (3) años subsiguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional, y en caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador puede solicitar la revisión de la calificación de la incapacidad si ésta se ha agravado, a efecto de obtener el aumento de la prestación que corresponda al grado de agravación de la incapacidad primitivamente fijada.

ARTICULO 223. EXONERACION DE PAGO.

1. Las normas de este capítulo no se aplican:

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

b). A los trabajadores accidentales o transitorios.

c). A los talleres de artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de cinco (5) trabajadores extraños a su familia. Si son seis (6) o más los trabajadores extraños a la familia del artesano, el taller entra en la clasificación de los artículos 224 a 226, según su capital.

d). Al servicio doméstico.

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

ARTICULO 224. EMPRESAS DE CAPITAL INFERIOR A DIEZ MIL PESOS (\$10,000).

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

ARTICULO 225. EMPRESAS DE CAPITAL MAYOR DE DIEZ MIL PESOS (\$10,000) Y MENOS DE CINCUENTA MIL PESOS (\$50,000). Las empresas de capital igual o superior a diez mil pesos (\$ 10.000) y menor de cincuenta mil pesos (\$ 50.000) no están obligadas por las normas de este Capítulo, pero en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional tienen las obligaciones establecidas en el artículo anterior y la de suministrar la asistencia de que trata el ordinal 1o. del artículo 206, hasta por seis (6) meses.

ARTICULO 226. EMPRESAS DE CAPITAL MAYOR DE CINCUENTA MIL PESOS (\$50,000) Y MENOR DE CIENTO VEITICINCO MIL PESOS (\$125,000). Las empresas cuyo capital sea o exceda de cincuenta mil pesos (\$ 50.000), sin pasar de ciento veinticinco mil pesos (\$ 125.000), están obligadas a las prestaciones completas de que tratan los ordinales 1o. y 2o., letra a) del artículo 206 y a las establecidas en el ordinal 2o., letras b) a e) del mismo artículo, pero disminuidas en un cincuenta por ciento (50%). Esta disminución se aplica también en el caso del artículo 216.

CAPITULO III.

AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL

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

ARTICULO 228. SALARIO VARIABLE. En caso del que el trabajador no devengue salario fijo, para pagar el auxilio por enfermedad a que se refiere este Capítulo se tiene como base

el promedio de lo devengado en el año de servicio anterior a la fecha en cual empezó la incapacidad, o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un (1) año.

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

- a). A la industria puramente familiar.
- b). A los trabajadores accidentales o transitorios;
- c). A los artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de cinco (5) trabajadores permanentes extraños a su familia,
- d). A los criados domésticos, los cuales tienen derecho a la asistencia médica y farmacéutica corriente en caso de cualquier enfermedad y al pago íntegro de su salario en caso de incapacidad para desempeñar sus labores a consecuencia de enfermedad, todo hasta por un (1) mes.

CAPITULO IV.

CALZADO Y OBEROLES PARA TRABAJADORES

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. 1o. Todo patrono que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes, debe suministrar cada seis (6) meses, en los días 30 de junio y

20 de diciembre, en forma gratuita, un par de zapatos de cuero o caucho, a todo trabajador cuya remuneración sea a ciento veintiún pesos (121) mensuales.

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

ARTICULO 231. CONSIDERACION DE HIJOS Y OTRAS PERSONAS. <Derogado por el artículo 9o. de la Ley 11 de 1984>.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 231. CONSIDERACION DE HIJOS Y OTRAS PERSONAS. Al trabajador de remuneración superior a ciento veintiún pesos (\$ 121) y que tenga hijos o personas a cuya subsistencia deba atender, según la ley, y atienda efectivamente, se le toma en cuenta la cantidad de siete pesos (\$ 7) por cada uno de sus hijos o de tales personas, y esa suma se resta de su salario. Si la cantidad restante resultare inferior a ciento veintiún pesos (\$ 121) mensuales, el trabajador disfruta de las prestaciones establecidas en el artículo anterior.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 232. SUMINISTRO DE OVEROLES. Todo patrono que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes debe suministrar cada seis meses, los días 30 de junio y 20 de diciembre, en forma gratuita, un overol o vestido adecuado para el trabajo que desempeñe, a todo trabajador que se halle en las condiciones de salario a que se refieren los dos artículos anteriores.

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

Texto original Ley 3o. de 1969:

ARTICULO 2o. El trabajador queda obligado a destinar a su uso personal el calzado y los overoles que le suministre el patrono, y en el caso de que así no lo hiciere, este quedará eximido de hacer el suministro por el período siguiente.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 233. USO DE LOS ZAPATOS Y OVEROLES. El trabajador queda obligado a destinar a su uso personal el calzado y los overoles que le suministre el patrono, y en el caso de que así no lo hiciere, éste quedará eximido de hacerle el suministro por el período semestral siguiente.

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

ARTICULO 235. REGLAMENTACION. El Ministerio del Trabajo reglamentara la forma como los empleadores deben cumplir con las prestaciones establecidas en este capítulo y la manera como deben acreditar ese cumplimiento.

CAPITULO V.

PROTECCION A LA MATERNIDAD Y PROTECCION DE MENORES

ARTICULO 236. DESCANSO REMUNERADO EN LA EPOCA DEL PARTO. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1468 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor. 3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

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

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

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

6. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

7. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.

Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1o. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

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

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

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

PARÁGRAFO 2o. De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

PARÁGRAFO 3o. Para efecto de la aplicación del numeral 5 del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

ARTICULO 237. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

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

- a). La afirmación de que la trabajadora a sufrido un aborto o paro prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

ARTICULO 238. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.

1. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

1. El patrono esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de veinte (20) minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

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

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

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

ARTICULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. <Modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

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

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

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

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

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

ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.
2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.
3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

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

1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.
2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 241. CONSERVACION DEL PUESTO. El patrono está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este Capítulo, o que se encuentre incapacitada por enfermedad relacionada con el embarazo.

ARTICULO 242. TRABAJOS PROHIBIDOS. <Artículo INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-622-97 del 11 de noviembre de 1997 Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara.

Texto modificado por el Decreto 13 de 1967:

ARTICULO 242.

1. Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, salvo que se trate de una empresa en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

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

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 242. TRABAJOS PROHIBIDOS. Queda prohibido emplear mujeres embarazadas y menores de diez y seis años en trabajos peligrosos, insalubres, o que requieran grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en los trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas.

ARTICULO 243. INCUMPLIMIENTO. En caso de que el empleador no cumpla con la obligación de otorgar los descansos remunerados de que tratan los artículos 236 y 237, la trabajadora tiene derecho, como indemnización, al doble de la remuneración de los descansos no concedidos.

ARTICULO 244. CERTIFICADOS MEDICOS. A solicitud de la trabajadora interesada, los certificados médicos necesarios según este capítulo deben ser expedidos gratuitamente por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y por los de todas las entidades de Higiene, de carácter oficial.

ARTICULO 245. SALA CUNAS. <Derogado por el artículo 11 de la Ley 27 de 1974.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 245. SALAS-CUNAS. 1. En las empresas en donde presten servicios más de cincuenta (50) trabajadoras, el patrono está en la obligación de fundar y sostener una sala-cuna destinada a los hijos menores de dos (2) años de dichas trabajadoras.

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

3. Las salas-cunas de que trata este artículo deben tener servicio médico y enfermera permanente para el cuidado y alimentación de los niños y están bajo la vigilancia de los

Ministerios de Trabajo e Higiene, a los cuales deben rendir todos los informes que les sean solicitados.

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

ARTICULO 246. COMPUTO DE NUMERO DE TRABAJADORAS. <Derogado por el artículo 11 de la Ley 27 de 1974.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 246. COMPUTO DEL NUMERO DE TRABAJADORAS. Para el cómputo del número de trabajadoras de que trata el artículo anterior se tomará en cuenta el total de las que presten sus servicios en una misma empresa, aún cuando el trabajo se desarrolle en distintos establecimientos o locales de un mismo lugar.

ARTICULO 246-A. PROTECCION A LA MATERNIDAD. <Artículo adicionado por el artículo 33 de la Ley 50 de 1990> La Maternidad gozará de la protección especial del Estado.

CAPITULO VI.

GASTOS DE ENTIERRO DEL TRABAJADOR

ARTICULO 247. REGLA GENERAL. <Modificado según lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-823-06> Todo empleador esta obligado a pagar los gastos de entierro de cualquiera de sus trabajadores hasta una suma equivalente al salario del último mes.

ARTICULO 248. SALARIO VARIABLE. En caso de que el trabajador no tuviere salario fijo se aplica la norma del artículo 228.

CAPITULO VII.

AUXILIO DE CESANTIA

ARTICULO 249. REGLA GENERAL. Todo empleador esta obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

ARTICULO 250. PERDIDA DEL DERECHO. <Modificado por el artículo 16 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El trabajador perderá el derecho de auxilio de cesantías cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas:

a). Todo acto delictuoso cometido contra el empleador o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero en afinidad, o el personal directivo de la empresa;

b). Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo,

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

2. En estos casos el empleador podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 250. PERDIDA DEL DERECHO. Cuando el contrato de trabajo termina por decisión unilateral del patrono con fundamento en alguna de las causales que se enumeran en el artículo 63 y en las causales 2a, 3a y 4a del artículo 64, el trabajador pierde el derecho al auxilio de cesantía correspondiente al último lapso inferior a tres (3) años.

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

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

ARTICULO 252. CESANTIA RESTRINGIDA. < Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-051-95 del 16 de febrero de 1995,>

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

2.<Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE y CONDICIONALMENTE exequible el resto del numeral por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-310-07 de 3 de mayo de 2007, Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla, 'en el en el entendido que el auxilio de cesantía

siempre se pagará en dinero y en ningún caso será inferior a un salario mínimo legal mensual vigente, por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año.'.> Para la liquidación de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico solo se computará el salario que reciban en dinero.

3. El tiempo servido antes del primero (1o.) de enero de 1951 por todos aquellos trabajadores que tuvieron restringido el derecho de cesantía en virtud de la legislación vigente hasta esa fecha, se liquidará de acuerdo con dicha legislación.

Texto original del Decreto 905 de 1951:

ARTICULO 1o. El artículo 254 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: Artículo 254. Los trabajadores del servicio doméstico, los de empresas industriales de capital inferior a veinte mil pesos (\$20.000) y los de empresas agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a sesenta mil pesos (\$60.000) tienen derecho a

un auxilio de cesantía equivalente a quince (15) días de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año; pero en lo demás quedan sujetos a las normas sobre este auxilio.

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 17. CESANTIA RESTRINGIDA. Para la liquidación del auxilio de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico sólo se computará el salario que reciban en dinero.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 252. CESANTIA RESTRINGIDA. < Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-051-95 del 16 de febrero de 1995 >

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

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

3. El tiempo servido antes del primero (1o.) de enero de 1951 por todos aquellos trabajadores que tuvieron restringido el derecho de cesantía en virtud de la legislación vigente hasta esa fecha, se liquidará de acuerdo con dicha legislación.

ARTICULO 253. SALARIO BASE PARA LA LIQUIDACION DE LA CESANTIA.

<Modificado por el artículo 17 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

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

Texto original del Decreto 905 de 1950:

ARTICULO 2o. El artículo 256 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: Artículo 256.

1. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador. Los aumentos de salario que se hagan a partir de la vigencia de este Código sólo afectarán el cómputo de la cesantía durante los tres (3) años anteriores a la fecha de cada aumento.

2. En los salarios variables se entenderá que ha habido aumento cuando el promedio mensual de lo devengado por el trabajador en un (1) año es superior al promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 253. SALARIO BASE DE LIQUIDACION. 1. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el promedio mensual de lo devengado por el trabajador como salario, en el último año de servicio o en todo el tiempo de trabajo si fuere menor.

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

3. El promedio mensual a que se refiere este artículo se obtiene sumando lo devengado por el trabajador en los últimos trescientos sesenta y cinco (365) días de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor, dividiendo en seguida esas sumas por trescientos sesenta y cinco(365)

en el primer caso, o por el número de días de todo el tiempo de servicio en el segundo, y, finalmente, se multiplica el resultado por treinta (30).

ARTICULO 254. PROHIBICIÓN DE PAGOS PARCIALES. Se prohíbe a los empleadores efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados, y si los efectuaren perderán las sumas pagadas, sin que puedan repetir lo pagado.

ARTICULO 255. TRABAJADORES LLAMADOS A FILAS. Los trabajadores que entren a prestar servicio militar, por llamamiento ordinario o en virtud de convocatoria de reservas, tienen derecho a que se les liquide y pague parcial y definitivamente el auxilio de cesantía, cualquiera que sea el tiempo de trabajo y sin que se extinga su contrato conforme a lo dispuesto en el ordinal 5o. del artículo 51.

ARTICULO 256. FINANCIACION DE VIVIENDAS. <Modificado por el artículo 18 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Los trabajadores individualmente, podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, construcción, mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda, siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos.

2. Los empleadores pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantías para los mismos fines.

3. <Numeral modificado por el artículo 21 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> Los préstamos, anticipos y pagos a que se refieren los numerales anteriores se

aprobarán y pagarán directamente por el empleador cuando el trabajador pertenezca al régimen tradicional de cesantías, y por los fondos cuando el trabajador pertenezca al régimen de cesantía previsto en la Ley 50 de 1990 y la Ley 91 de 1989, que hace referencia al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, previa solicitud por escrito del trabajador, demostrando además, que estas van a ser invertidas para los fines indicados en dichos numerales.

Formulada la solicitud de pago parcial de cesantías por el trabajador con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo privado de cesantías, según el caso, deberá aprobar y pagar el valor solicitado dentro del término máximo de cinco (5) días hábiles. Vencido este plazo sin que se haya realizado el pago, el trabajador solicitará la intervención del Ministerio de la Protección Social, para que ordene al empleador o al fondo privado realizar el pago correspondiente, so pena de incurrir en la imposición de multas.

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

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

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

Texto original Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 19. El artículo 260 quedará así:

Artículo 260. 1. Los trabajadores podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda, siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos.

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

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 256. FINANCIACION DE VIVIENDAS. 1. Los patronos pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantía, o anticipos de ese mismo auxilio con destino a la adquisición de

vivienda con su terreno, o a la de terreno solamente, o a la construcción de vivienda o a su refacción, o a la liberación de gravámenes hipotecarios sobre su casa o lote.

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

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

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

ARTICULO 257. PATRIMONIO DE FAMILIA. <Modificado por el artículo 20 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Las casas de habitación adquiridas por el trabajador antes o dentro de la vigencia de este código, con el auxilio de cesantía, en todo o en parte, no constituyen por ese solo hecho patrimonio familiar inembargable.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 257. PATRIMONIO DE FAMILIA. Las casas de habitación adquiridas por el trabajador con el auxilio de cesantía, en todo o en parte, no constituyen por ese solo hecho patrimonio familiar inembargable.

ARTICULO 258. MUERTE DEL TRABAJADOR. <Modificado por el artículo 11 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> El auxilio de cesantía en caso de muerte del trabajador no excluye el seguro de vida obligatorio y cuando aquél no exceda del equivalente a cincuenta (50) veces el salario mínimo mensual más alto, se pagara directamente por el empleador de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 19. MUERTE DEL TRABAJADOR. El auxilio de cesantía en caso de muerte del trabajador no excluye pago del seguro de vida obligatorio y cuando aquél no exceda de \$

20.000. se pagara directamente por el patrono de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo.

Texto original Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 21. MUERTE DEL TRABAJADOR. El auxilio de cesantía es transmisible por causa de muerte, conforme a la reglas del Código Civil, no excluye el pago del seguro de vida colectivo obligatorio, y cuando valga cinco mil pesos (\$ 5.000) o menos, se pagará directamente por el patrono, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 214.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 258. MUERTE DEL TRABAJADOR. Cuando el trabajador muera sin que se le haya pagado el valor del auxilio trienal de cesantía, ya consolidado, de que trata el artículo 251, dicho auxilio se pagará a las personas enumeradas en el ordinal e) del artículo 206, en el orden de exclusión y preferencia que allí se indica y previa la presentación de pruebas y publicación de avisos establecidos en el artículo 214.

TITULO IX.

PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES

CAPITULO I.

INTRODUCCION

ARTICULO 259. REGLA GENERAL.

1. Los empleadores o empresas que se determinan en el presente Título deben pagar a los trabajadores, además de las prestaciones comunes, las especiales que aquí se establecen y conforme a la reglamentación de cada una de ellas en su respectivo capítulo.
2. Las pensiones de jubilación, el auxilio de invalidez y el seguro de vida colectivo obligatorio dejaran de estar a cargo de los empleadores cuando el riesgo correspondiente sea asumido por el Instituto de los Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

CAPITULO II.

PENSION DE JUBILACION

ARTICULO 260. DERECHO A LA PENSION. <Derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993. El texto derogado continua vigente para los trabajadores sometidos al régimen de transición creado por el artículo 36 de la Ley 100. Su texto es el siguiente:> 1. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$ 800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o pensión de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

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

3.<Modificado por los artículos 6 y 7 de la Ley 171 de 1961.>

Texto original Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 7o. Ordinal 14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

Texto original de la Ley 171 de 1961:

ARTICULO 6o. Elévase a tres mil pesos (\$3.000.00) mensuales el límite máximo fijado en los artículo 260 y 279 del Código Sustantivo del trabajo para las correspondientes pensiones que se causen con posterioridad a la sanción de la presente ley.

ARTICULO 7o. Ninguna pensión de jubilación o invalidez podrá ser inferior al 75% del respectivo salario mínimo regional. Tan pronto como su monto quede por debajo de este límite, la pensión deberá ser reajustada, de oficio o a solicitud del interesado por la persona o la entidad obligada al pago <Ley 7a. de 1967, 2o.>

ARTICULO 14. Deróganse los artículos 261, 262, 267, del Código Sustantivo del Trabajo y 2o, 3o, y 4o de la Ley 77 de 1959. Quedan modificados en los términos de esta Ley los artículos 260, 266, 275, 279 del mismo Código, 1o, 6o, 8o de la Ley 77 de 1959, y 3o de la Ley 65 de 1946.

Texto original Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 22. DERECHO A PENSION. 1. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$ 800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o

posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o pensión de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 260. DERECHO A LA PENSION. 1. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$ 800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, y que carezca de medios suficientes para su congrua subsistencia, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o pensión de vejez.

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

Texto original de la Ley 90 de 1946:

ARTICULO 76. El seguro de vejez a que se refiere la Sección Tercera de esta ley, reemplaza la pensión de jubilación que ha venido figurando en la legislación anterior. Para que el Instituto pueda asumir el riesgo de vejez en relación con servicios prestados con anterioridad

a la presente ley, el patrono deberá aportar las cuotas proporcionales correspondientes. Las personas, entidades o empresas que de conformidad con la legislación anterior están obligadas a reconocer pensiones de jubilación a sus trabajadores, seguirán afectadas por esa obligación en los términos de tales normas, respecto de los empleados y obreros que hayan venido sirviéndoles, hasta que el Instituto convenga en subrogarlas en el pago de esas pensiones eventuales.

En ningún caso las condiciones del seguro de vejez para aquellos empleados y obreros que en el momento de la subrogación lleven a lo menos diez (10) años de trabajo al servicio de las personas, entidades o empresas que se trate de subrogar en dicho riesgo, serán menos favorables que las establecidas para ellos por la legislación sobre jubilación, anterior a la presente ley.

ARTICULO 77. Mientras el seguro social obligatorio no esté en condiciones de tomar a su cargo el riesgo de cesantía, continuarán rigiendo las disposiciones vigentes sobre la materia.

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

Texto original de la Ley 171 de 1961:

ARTICULO 14. Deróganse los artículos 261, 262, 267, del Código Sustantivo del Trabajo y 2o, 3o, y 4o de la Ley 77 de 1959. Quedan modificados en los términos de esta Ley los artículos 260, 266, 275, 279 del mismo Código, 1o, 6o, 8o de la Ley 77 de 1959, y 3o de la Ley 65 de 1946.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 261. CONGRUA SUBSISTENCIA. 1. Se entiende que el trabajador dispone de medios suficientes para su congrua subsistencia cuando deriva o llega a derivar renta de su propio peculio o por su propia actividad en cuantía igual o mayor a la de la pensión de jubilación que le corresponda o llegara a corresponderle. En estos casos el trabajador no tiene derecho a la pensión o puede suspenderse su pago hasta cuando se demuestre que los motivos de la suspensión han desaparecido.

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

ARTICULO 262. DESDE CUANDO SE DEBE. <Derogado por el artículo 14 de la Ley 171 de 1961.>

Texto original de la Ley 171 de 1961:

ARTICULO 14. Deróganse los artículos 261, 262, 267, del Código Sustantivo del Trabajo y 2o, 3o, y 4o de la Ley 77 de 1959. Quedan modificados en los términos de esta Ley los artículos 260, 266, 275, 279 del mismo Código, 1o, 6o, 8o de la Ley 77 de 1959, y 3o de la Ley 65 de 1946.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 262. CONGELACION DEL SALARIO BASE. Si después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, se mantiene prórroga o renueva el respectivo contrato de trabajo, las modificaciones que tenga el salario durante el período posterior no se toman en cuenta para el cómputo de la pensión de jubilación, sino solamente para efectos de la liquidación de la cesantía correspondiente.

ARTICULO 263. PROCEDIMIENTO. <Modificado por el artículo 23 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Las empresas obligadas a pagar jubilación deben señalar en reglamento especial el procedimiento para obtener el reconocimiento de la pensión y las condiciones exigidas por este Código para tener derecho a ella.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 263. Las empresas obligadas a pagar jubilación deben señalar en reglamento especial el procedimiento para obtener el reconocimiento de la pensión, las condiciones exigidas por este Código para tener derecho a ella y la tabla que en este mismo estatuto se fija para determinar su monto.

ARTICULO 264. ARCHIVOS DE LAS EMPRESAS.

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

2. Cuando los archivos hayan desaparecido o cuando no sea posible probar con ellos el tiempo de servicio o el salario, es admisible para aprobarlos cualquiera otra prueba reconocida por la ley, la que debe producirse ante el juez del Trabajo competente, a solicitud escrita del interesado y con intervención de la empresa respectiva.

ARTICULO 265. PRUEBA DE LA SUPERVIVENCIA. La empresa puede exigir, para hacer el pago de la pensión, la presentación personal del jubilado, a menos que se halle imposibilitado por enfermedad debidamente comprobada, o que se encuentre en lugar distinto del domicilio de la empresa, en cuyo caso puede exigir previamente que se

compruebe la supervivencia del jubilado, acreditada por un certificado del Alcalde del Municipio donde resida.

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

Texto original de la Ley 171 de 1961:

ARTICULO 14. Deróganse los artículos 261, 262, 267, del Código Sustantivo del Trabajo y 2o, 3o, y 4o de la Ley 77 de 1959. Quedan modificados en los términos de esta Ley los artículos 260, 266, 275, 279 del mismo Código, 1o, 6o, 8o de la Ley 77 de 1959, y 3o de la Ley 65 de 1946.

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 24. CONCURRENCIA CON CESANTIA. La pensión de jubilación excluye el auxilio de cesantía, menos en cuanto a los anticipos, liquidaciones parciales o préstamos que se le hayan hecho lícitamente al trabajador, cuya cuantía se irá deduciendo de la pensión de jubilación en cuotas que no excedan del veinte por ciento (20%) de cada mensualidad. con todo, cuando la jubilación ocurriere después de un tiempo de servicios mayor de veinte (20) años, el trabajador recibirá, además de la jubilación, la cesantía correspondiente al mayor tiempo de servicio.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 266. CONCURRENCIA CON CESANTIA. 1. La pensión de jubilación y la cesantía de períodos consolidados no son incompatibles.

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

ARTICULO 267. PENSION-SANCION. <Después de diez y de quince años de servicio>
<Modificado por el artículo 133 de la Ley 100 de 1993. El nuevo texto es el siguiente:>

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

Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de quince (15) años de servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador despedido cumpla cincuenta y cinco (55) años de edad si es hombre, o cincuenta (50) años de edad si es mujer, o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido.

La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos para acceder a la pensión de vejez en el régimen de prima media con presentación definida y se liquidará con base en el promedio devengado en los últimos diez (10) años de servicios, actualizado con base en la variación del índice de precios al consumidor certificada por el DANE.

PARAGRAFO 1o. Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los servidores públicos que tengan la calidad de trabajadores oficiales y a los trabajadores del sector privado.

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

PARAGRAFO 3o. A partir del 1. de enero del año 2014 las edades a que se refiere el presente artículo, se reajustarán a sesenta y dos (62) años si es hombre y cincuenta y siete (57) años si es mujer, cuando el despido se produce después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, y a sesenta (60) años si es hombre y cincuenta y cinco (55) años si es mujer, cuando el despido se produce después de quince (15) años de dichos servicios.

Texto original de la Ley 100 de 1990:

ARTICULO 37. PENSION después DE DIEZ Y DE QUINCE AÑOS DE SERVICIO.

En aquellos casos en los cuales el trabajador no esté afiliado al Instituto de Seguros Sociales, ya sea porque dicha entidad no haya asumido el riesgo de vejez, o por omisión del empleador, el trabajador que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo

empleador o para sus sucursales o subsidiarias durante más de diez (10) años y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de quince (15) años de dichos servicios, la pensión principiará a pagarse cuando el trabajador despedido cumpla cincuenta (50) años de edad o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido. Si después del mismo tiempo el trabajador se retira voluntariamente, tendrá derecho a la pensión pero sólo cuando cumpla sesenta (60) años de edad.

La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos necesarios para gozar de la pensión plena establecida en el artículo 260 del Código sustantivo del trabajo, y se liquidará con base en el promedio de los salarios devengados en el último año de servicios.

En todos los demás aspectos la pensión aquí prevista se regirá por las normas legales de la pensión vitalicia de jubilación. Estas pensiones dejarán de estar a cargo de los empleadores cuando la pensión de vejez sea asumida por el Instituto de Seguros sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que se dicte el mismo instituto.

PARAGRAFO 1o. En aquellos casos en que el trabajador esté afiliado al Instituto de Seguros Sociales pero no alcance a completar el número mínimo de semanas que le da derecho a la pensión mínima de vejez, bien porque dicho Instituto no hubiera ampliado su cobertura en la

zona respectiva o por omisión del empleador, desde el inicio o durante la relación laboral, el empleador pagará el valor de las cotizaciones que faltaren al Instituto de Seguros Sociales para que el trabajador adquiriera el derecho proporcional a la pensión de vejez.

PARAGRAFO 2o. En cualquiera de los eventos previstos en el presente artículo el empleador podrá conmutar la pensión con el Instinto de Seguros Sociales.

Texto original de la Ley 171 de 1961:

ARTICULO 14. Deróganse los artículos 261, 262, 267, del Código Sustantivo del Trabajo y 2o, 3o, y 4o de la Ley 77 de 1959. Quedan modificados en los términos de esta Ley los artículos 260, 266, 275, 279 del mismo Código, 1o, 6o, 8o de la Ley 77 de 1959, y 3o de la Ley 65 de 1946.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 267. PENSION después DE QUINCE (15) AÑOS DE SERVICIO. 1. Todo trabajador comprendido por este Capítulo que sea despedido sin justa causa después de quince (15) años de servicios continuos o

discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a que su patrono le pague una pensión mensual vitalicia equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de la pensión de jubilación que le hubiere correspondido en caso de reunir todos los requisitos para gozar de esta última.

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

ARTICULO 268. FERROVIARIOS. <Derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 268. Lo dispuesto en este Capítulo no se aplica a los trabajadores ferroviarios que en cuanto a jubilación se regirán por el estatuto especial que posteriormente se dicte. Mientras tanto, continúan rigiendo las disposiciones vigentes en la actualidad.

ARTICULO 269. RADIOOPERADORES. <Derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993.>

Texto original del Decreto 617 de 1954:

ARTICULO 10. El artículo 269 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

"ARTICULO 269. Operadores de radio, cable y similares. 1. Los Operadores de radio, de cable y similares que presten servicios a los patronos de que trata este Capítulo, tienen derecho a la pensión de jubilación, aquí regulada, después de veinte (20) años continuos o discontinuos de trabajo, cualquiera que sea su edad.

2. La calidad de similares de que trata el numeral 1 de este artículo, será declarada, en cada caso, por la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 269. Las radiooperadores que presten servicios a los patronos de que trata este Capítulo tienen derecho a la pensión de jubilación aquí regulada, después de veinte (20) años continuos o discontinuos de trabajo, cualquiera que sea su edad, pero los servicios en dicho lapso deben haber sido prestados en la actividad de operador de radio exclusivamente.

ARTICULO 270. OTRAS EXCEPCIONES. <Derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993.>

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 25. OTRAS EXCEPCIONES. Lo dispuesto en el artículo anterior se aplica a los aviadores de empresas comerciales, a los trabajadores de empresas mineras que presten sus servicios en socavones, y a los dedicados a labores que realicen a temperaturas anormales.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 270. OTRAS EXCEPCIONES. Lo dispuesto en el artículo anterior se aplica a los aviadores de empresas comerciales, a los trabajadores de empresas mineras de socavón, y a los dedicados a labores que requieran altas temperaturas, como trabajadores de calderas, fundidores y trabajadores de soldadura tanto eléctrica como autógena.

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

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 26.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 271. PENSION CON QUINCE (15) AÑOS DE SERVICIO Y CINCUENTA (50) AÑOS DE EDAD. Los trabajadores que hayan servido no menos de quince (15) años continuos en las actividades indicadas en los dos artículos anteriores tienen derecho a la jubilación al llegar a los cincuenta (50) años de edad.

ARTICULO 272. EXCEPCION ESPECIAL. <Derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 272. EXCEPCION ESPECIAL. 1. Los profesionales y ayudantes de establecimientos particulares dedicados al tratamiento de la tuberculosis tienen derecho a la pensión de jubilación cumplir quince (15) años de servicios continuos, cualquiera que sea su edad.

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

ARTICULO 273. NOCION DE CONTINUIDAD. La continuidad o discontinuidad a que aluden los artículos 269, 270, 271 y 272, no se refiere al contrato de trabajo si no a la actividad o profesión de que se trate.

ARTICULO 274. SUSPENCION Y RETENCION. <Artículo INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-247-01 del 27 de febrero de 2001, Magistrado Ponente Dr. Carlos Gaviria Díaz.

Texto original del C. S.T:

ARTICULO 274. El pago de la pensión puede suspenderse, y retenerse las sumas que correspondan, en los casos de delitos contra el empleador o contra los directores o trabajadores del establecimiento, por causa o con ocasión del trabajo, así como en los casos

de graves daños causados al empleador, establecimiento o empresa, hasta que la justicia decida sobre la indemnización que el trabajador debe pagar, a la cual se le aplicará en primer término el valor de las pensiones causadas y que se causen, hasta su cancelación total.

ARTICULO 275. PENSION EN CASO DE MUERTE. <Subrogado por los artículos 46, 47, 48 y 49 Ley 100 de 1993.

Texto original de la Ley 71 de 1988:

ARTICULO 3o. Extendiese las previsiones sobre sustitución pensional de la Ley 33 de 1973, de la Ley 12 de 1975, de la Ley 44 de 1980 y de la Ley 113 de 1985 en forma vitalicia, al cónyuge supérstite o compañero o compañera permanente, a los hijos menores o inválidos, a los padres o hermanos inválidos que dependan económicamente del pensionado, en las condiciones que a continuación se establecen:

1o. El cónyuge sobreviviente o compañero o compañera permanente, tendrán derecho a recibir en concurrencia con los hijos menores o inválidos por mitades la sustitución de la respectiva pensión con derecho a acrecer cuando uno de los dos órdenes tenga extinguido su derecho. De igual manera respecto de los hijos entre sí.

2o. Si no hubiere cónyuge o compañero o compañera permanente, la sustitución de la pensión corresponderá íntegramente a los hijos menores o inválidos por partes iguales.

3o. Si no hubiere cónyuge supérstite o compañero o compañera permanente, ni hijos menores o inválidos, la sustitución de la pensión corresponderá a los padres.

4o. Si no hubiere cónyuge supérstite, compañero o compañera permanente, ni hijos menores o inválidos, ni padres, la sustitución de la pensión corresponderá a los hermanos inválidos que dependen económicamente del causante.

ARTICULO 4o. A falta de los beneficiarios consagrados en el artículo 1o. de la Ley 126 de 1985, tendrán derecho a tal prestación los padres o los hermanos inválidos del empleador fallecido que dependieren económicamente de él, desde la aplicación de la ley a que se refiere este artículo.

ARTICULO 10. Al cónyuge sobreviviente, al compañero o compañera permanente, a los hijos menores o inválidos a los padres y a los hermanos inválidos con derecho a la sustitución pensional, se les harán los reajustes pensionales y demás beneficios y obligaciones contenidas en las leyes, convenciones colectivas, o demás disposiciones consagradas a favor de los pensionados.

ARTICULO 11. Esta ley y las Leyes 33 de 1973, 12 de 1975, 4a. de 1976, 44 de 1980, 33 de 1985, 113 de 1985 y sus decretos reglamentarios, contienen los derechos mínimos en materia de pensiones y sustituciones pensionales y se aplicarán en favor de los afiliados de cualquier naturaleza de las entidades de previsión social, del sector público en todos sus niveles y de las normas aplicables a las entidades de previsión social del sector privado, lo mismo que a las personas naturales y jurídicas, que reconozcan y paguen pensiones de jubilación, vejez e invalidez.

Texto original de la Ley 33 de 1973:

ARTICULO 1o. Fallecido un trabajador particular pensionado o con derecho a pensión de jubilación, invalidez o vejez, o un empleado o trabajador del sector público, sea este oficial

o semioficial con el mismo derecho, su viuda podrá reclamar la respectiva pensión en forma vitalicia <Ley 12 de 1975>.

PARAGRAFO 1o. Los hijos menores del causante incapacitados para trabajar por razón de sus estudios o invalidez, que dependieren económicamente de el tendrán derecho a recibir en concurrencia con el cónyuge supérstite, la respectiva pensión hasta cumplir la mayoría de edad, o al terminar sus estudios o al cesar la invalidez. En este último caso se aplicarán las reglas contempladas en el artículo 275 del Código Sustantivo del Trabajo y en las disposiciones que lo modificaron y aclararon.

Si concurrieren cónyuges e hijos, la mesada pensional se pagará, el 50 por ciento al cónyuge y el resto para los hijos por partes iguales.

La cuota parte de la pensión que devenguen los beneficiarios acrecerá a la que perciben las demás cuando falte alguno de ellos o cuando el cónyuge contraiga nuevas nupcias o haga vida marital.

PARAGRAFO 2o. A las viudas que se encuentren en la actualidad disfrutando, o tengan derecho causado a disfrutar, de los cinco (5) años de sustitución de la pensión, les queda prorrogado su derecho dentro de los términos de esta ley <decr. 690 de 1974>.

ARTICULO 2o. El derecho consagrado en favor de las viudas en el artículo anterior, se pierde cuando por culpa de la viuda, los cónyuges no viven en la época del fallecimiento del marido, o cuando la viuda contraiga nuevas nupcias o haga vida marital.

ARTICULO 3o. Las viudas y los hijos de que trata la presente disposición, tienen derecho a los reajustes y demás beneficios y obligaciones consagradas por las leyes en favor de los pensionados.

Texto original de la Ley 5a de 1969:

ARTICULO 1o. Fallecido un empleado jubilado o con derecho a jubilación, su cónyuge y sus hijos menores o incapacitados para trabajar por razón de sus estudios o por invalidez, que dependieren económicamente de él, tendrán derecho a recibir entre todos, según las reglas del artículo 275 del Código Sustantivo del Trabajo, la respectiva pensión durante dos (2) años subsiguientes.

A falta de cónyuge e hijos tienen derecho a esta pensión los padres o hermanos inválidos y las hermanas solteras del fallecido, siempre que no disfruten de medios suficientes para su congrua subsistencia y hayan dependido exclusivamente del jubilado.

Texto original de la Ley 171 de 1961:

ARTICULO 12. Modificado. Ley 5a. de 1969, art. 1o. Fallecido un empleado jubilado o con derecho a jubilación, su cónyuge y sus hijos menores o incapacitados para trabajar por razón de sus estudios o por invalidez, que dependieren económicamente de él, tendrán derecho a recibir entre todos, según las reglas del artículo 275 del Código Sustantivo del Trabajo, la respectiva pensión durante los dos (2) años subsiguientes.

A falta de cónyuge e hijos tienen derecho a esta pensión los padres o hermanos inválidos y las hermanas solteras del fallecido, siempre que no disfruten de medios suficientes para su congrua subsistencia y hayan dependido exclusivamente del jubilado

ARTICULO 14. Deróganse los artículos 261, 262, 267, del Código Sustantivo del Trabajo y 2o, 3o, y 4o de la Ley 77 de 1959. Quedan modificados en los términos de esta Ley los artículos 260, 266, 275, 279 del mismo Código, 1o, 6o, 8o de la Ley 77 de 1959, y 3o de la Ley 65 de 1946.

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 27. PENSION EN CASO DE MUERTE. 1. Fallecido un trabajador jubilado, su cónyuge y sus hijos menores de diez y ocho (18) años tendrán derecho a recibir la mitad de la respectiva pensión durante dos (2) años contados desde la fecha del fallecimiento, cuando el trabajador haya adquirido el derecho dentro de las normas de este Código, lo esté disfrutando en el momento de la muerte, y siempre que aquellas personas no dispongan de medios suficientes para su congrua subsistencia.

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

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

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

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 275. PENSION EN CASO DE MUERTE. 1. La viuda y los hijos menores de diez y ocho (18) años de los jubilados que fallezcan tienen derecho a recibir la mitad de la respectiva pensión durante dos (23) años contados desde la fecha del fallecimiento, cuando el trabajador haya adquirido el derecho dentro de las normas de este Código, lo esté disfrutando en el momento de la muerte, y siempre que aquellas personas no dispongan de medios suficientes para su congrua subsistencia.

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

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

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

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

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 276. SEGUROS. Autorízase a las empresas obligadas al pago de la jubilación de que trata este Capítulo para que contraten el pago de las pensiones de jubilación con compañías aseguradoras de reconocida solvencia, establecidas en el país y aceptadas por la Superintendencia Bancaria, pero la responsabilidad de esta obligación queda, en todo caso a cargo del respectivo patrono.

CAPITULO III.

AUXILIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL E INVALIDEZ

ARTICULO 277. DERECHO AL AUXILIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL.
<Artículo modificado por el artículo 28 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el

siguiente:> Todo trabajador que preste servicios a una empresa de capital de (800.000) o superior, que sufra una incapacidad para desempeñar sus labores

por causa de enfermedad no profesional, tendrá derecho, además del auxilio monetario establecido en el artículo 227, a la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria necesaria, hasta por seis (6) meses.

Texto original Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 28. El artículo 286 quedará así:

ARTÍCULO 286. Todo trabajador que preste servicios a una empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$800.000.00) o superior, que sufra una incapacidad para desempeñar sus labores por causa de enfermedad no profesional, tendrá derecho, además del auxilio monetario establecido en el artículo 292, a la asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria necesaria, hasta por seis (6) meses".

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 277. DERECHO AL AUXILIO. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$ 800.000) o superior, durante quince (15) años o más, continuos o discontinuos anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, que sea declarado inválido, tiene derecho a un auxilio de invalidez según las disposiciones siguientes, siempre que los tres (3) últimos años de servicio sean continuos.

ARTICULO 278. AUXILIO DE INVALIDEZ. <Modificado por el artículo 29 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Si como consecuencia de la enfermedad no profesional o por lesión distinta de accidente de trabajo o por debilitamiento de las condiciones físicas o intelectuales, no provocados intencionalmente le sobrevine al trabajador una invalidez que lo incapacite para procurarse una remuneración mayor de un tercio de la que estuviere devengado, tendrá derecho, además, a las siguientes presentaciones en dinero:

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

b). En caso de invalidez permanente total, tendrá derecho a una pensión mensual de invalidez equivalente a la mitad del salario promedio mensual del último año, hasta por treinta meses (30) meses y mientras la invalidez subsista.

c). En caso de gran invalidez, el trabajador tendrá derecho, a una pensión mensual de invalidez equivalente a la de jubilación o vejez, durante treinta (30) meses.

2. Si el trabajador tuviere más de cincuenta y cinco (55) años de edad o los cumpliera durante la invalidez y tuviere más de quince (15) años de servicios continuos o discontinuos en la misma empresa, la pensión de invalidez se convertirá en pensión de jubilación o vejez.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 278. DEFINICION. Se entiende por inválido, para los efectos del auxilio consagrado en el artículo anterior, el trabajador que por enfermedad no profesional o por lesión distinta de accidente de trabajo o por debilitamiento de las condiciones físicas o intelectuales, no provocados intencionalmente, se encuentre incapacitado para procurarse

una remuneración mayor de un tercio (1/3) de la estuviere devengando al sobrevenirle la invalidez.

ARTICULO 279. VALOR DE LA PENSION. <Subrogado por los artículos 40 y 69 de la Ley 100 de 1993. El texto vigente de la ley se transcribe a continuación:>

Ley 100 de 1990:

"ARTICULO 40. MONTO DE LA PENSION DE INVALIDEZ. El monto mensual de la pensión de invalidez será equivalente a:

a. El 45% del ingreso base de liquidación, más el 1.5% de dicho ingreso por cada cincuenta (50) semanas de cotización que el afiliado tuviese acreditadas con posterioridad a las primeras quinientas (500) semanas de cotización, cuando la disminución en su capacidad laboral sea igual o superior al 50% e inferior al 66%.

b. El 54% del ingreso base de liquidación, más el 2% de dicho ingreso por cada cincuenta (50) semanas de cotización que el afiliado tuviese acreditadas con posterioridad a las primeras ochocientas (800) semanas de cotización, cuando la disminución en su capacidad laboral es igual o superior al 66%.

La pensión por invalidez no podrá ser superior al 75% del ingreso base de liquidación.

En ningún caso la pensión de invalidez podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual.

La pensión de invalidez se reconocerá a solicitud de parte interesada y comenzará a pagarse, en forma retroactiva, desde la fecha en que se produzca tal estado."

"ARTICULO 69. PENSION DE INVALIDEZ. El estado de invalidez, los requisitos para obtener la pensión de invalidez, el monto y el sistema de su calificación en el régimen de ahorro individual con solidaridad, se regirá por las disposiciones contenidas en los artículos 38, 39, 40 y 41 de la presente Ley."

Texto original de la Ley 71 de 1988:

ARTICULO 2o. Ninguna pensión podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual, ni exceder de quince (15) veces dicho salario; salvo lo previsto en convenciones colectivas, pactos colectivos y laudos arbitrales.

PARAGRAFO. El límite máximo de las pensiones, solo será aplicable a las que se causen a partir de la vigencia de la presente ley.

Texto original de la Ley 4a de 1976:

ARTICULO 2o. Las pensiones a que se refiere el artículo anterior no podrán ser inferiores al salario mínimo mensual más alto, ni superiores a 22 veces este mismo salario.

Texto original de la Ley 171 de 1961:

ARTICULO 6o. Elévase a tres mil pesos (\$3.000.00) mensuales el límite máximo fijado en los artículo 260 y 279 del Código Sustantivo del trabajo para las correspondientes pensiones que se causen con posterioridad a la sanción de la presente ley.

ARTICULO 14. Deróganse los artículos 261, 262, 267, del Código Sustantivo del Trabajo y 2o, 3o, y 4o de la Ley 77 de 1959. Quedan modificados en los términos de esta Ley los artículos 260, 266, 275, 279 del mismo Código, 1o, 6o, 8o de la Ley 77 de 1959, y 3o de la Ley 65 de 1946.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 279. La pensión mensual de invalidez no podrá en ningún caso ser inferior a sesenta pesos (\$60) ni exceder de seiscientos pesos (\$600).

ARTICULO 280. DECLARATORIA Y CALIFICACION. Para la declaratoria de invalidez y su calificación se procede en la misma forma que para los casos de enfermedades profesionales en lo pertinente.

ARTICULO 281. PAGO DE LA PENSION.

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

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

ARTICULO 282. TRATAMIENTO OBLIGATORIO. <Modificado por el artículo 30 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

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

2. La renuncia injustificada a cumplir con las prescripciones médicas priva del auxilio correspondiente.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 282. TRATAMIENTO OBLIGATORIO.

1. Es obligatorio para el trabajador el tratamiento médico prescrito, especialmente el quirúrgico, cuando de acuerdo con la apreciación médica conduzca a la curación.
2. La renuncia injustificada a cumplir con las prescripciones médicas priva del auxilio de invalidez.

ARTICULO 283. RECUPERACION O REEDUCACION.

1. La empresa puede procurar la recuperación o reeducación de sus trabajadores inválidos, a su costo, a fin de habilitarlos para desempeñar oficios compatibles con su categoría anterior en la misma empresa, con su estado de salud y con sus fuerzas y aptitudes y para obtener una remuneración igual a la de ocupaciones semejantes en la misma empresa o en la región.
2. El suministro de aparato de ortopedia y prótesis sólo es obligatorio cuando conduzca, según dictamen médico, a la recuperación o reeducación total o parcial del trabajador.
3. Si lograda la recuperación o reeducación, según dictamen médico, el interesado se niega a trabajar en la empresa, en las condiciones establecidas en el inciso 1o., o si se opone a la recuperación o reeducación, se extingue el derecho al auxilio de invalidez.

ARTICULO 284. IMCOMPATIBILIDAD CON EL AUXILIO POR ENFERMEDAD. Al declararse por el médico el estado de invalidez, cesan las prestaciones por enfermedad y empezarán a pagarse las correspondientes al auxilio de invalidez.

CAPITULO IV.

ESCUELAS Y ESPECIALIZACION

ARTICULO 285. ESCUELAS PRIMARIAS. Las empresas de capital de ochocientos mil pesos (800.000) o superior, están obligadas a establecer y sostener escuelas primarias para los hijos de sus trabajadores cuando los lugares de los trabajos estén situados a más de dos (2) kilómetros de las poblaciones en donde funcionen las escuelas oficiales y siempre que en dichos sitios hayan al menos veinte (20) de esos niños en edad escolar.

ARTICULO 286. ESTUDIOS DE ESPECIALIZACION TECNICA. Las empresas de que trata el artículo anterior están obligadas a costear permanentemente estudios de especialización técnica relacionados con su actividad característica, en establecimientos nacionales o extranjeros, a sus trabajadores o a los hijos de éstos a razón de uno por cada quinientos (500) trabajadores o fracción superior a doscientos cincuenta (250).

ARTICULO 287. ESCUELAS DE ALFABETIZACION. Toda empresa está obligada a establecer y sostener una escuela de alfabetización por cada cuarenta (40) niños, hijos de sus trabajadores.

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

CAPITULO V.

SEGURO DE VIDA COLECTIVO OBLIGATORIO

ARTICULO 289. EMPRESAS OBLIGADAS. <Modificado por el artículo 12 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Toda empresa de carácter permanente debe efectuar

a su cargo el seguro de vida colectivo de todos sus trabajadores, excepto de los ocasionales o transitorios, y cubrir el riesgo de la muerte sea cualquiera la causa que la produzca.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 289. EMPRESAS OBLIGADAS. Toda empresa de carácter permanente que tenga una nómina de salario de mil pesos (\$ 1.000) mensuales o mayor, debe efectuar a su cargo el seguro de vida colectivo de todos sus trabajadores, excepto de los ocasionales o transitorios, y cubrir el riesgo de la muerte sea cualquiera la causa que la produzca.

ARTICULO 290. NOMINA. Para los efectos del artículo anterior, se toma en cuenta el promedio mensual de la nómina de salarios en el año anterior al fallecimiento del trabajador, y en caso de lapso menor de actividades de la empresa, el promedio mensual de salarios en ese tiempo.

ARTICULO 291. CARÁCTER PERMANENTE. Se entiende que una empresa tiene carácter permanente cuando su finalidad es la de desarrollar actividades estables o de larga duración, cuando menos por un tiempo no inferior a un (1) año.

ARTICULO 292. VALOR. <Modificado por el artículo 13 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Los patronos obligados al pago del seguro de vida de sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, mientras el instituto de Seguros Sociales asume este riesgo, pagarán por este concepto a los beneficiarios del asegurado:

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

b). Si la muerte del trabajador ocurre por causa de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el valor del seguro será el doble de lo previsto en el literal anterior, pero sin exceder de doscientas (200) veces el salario mínimo mensual más alto.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 22. SEGURO DE VIDA. Los patronos obligados al pago del seguro de vida de sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, mientras el instituto de Seguros Sociales asume este riesgo, pagarán por este concepto a los beneficiarios del asegurado:

a). Un (1) mes de salario por cada año de servicios, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Decreto y liquidado en la misma forma que el auxilio de cesantía, sin que el valor del seguro sea inferior a doce (12) meses del salario, ni exceda de treinta mil pesos (30.000).

b). Si la muerte del trabajador ocurre por causa de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el valor del seguro será el doble de lo previsto en el literal anterior, pero sin exceder de sesenta mil pesos (60.000).

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 292. VALOR. El valor del seguro de cada trabajador es igual a un (1) mes de salario por cada año de servicios, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, liquidado en la misma forma como se liquida el valor del auxilio de cesantía, sin que sea inferior en ningún caso a doce (12) meses de salario ni superior a

veinticuatro (24) meses, ni exceda de doce mil pesos (\$ 12.000), salvo en el caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional de que trata el artículo 216.

ARTICULO 293. BENEFICIARIOS. <Modificado por el artículo 11 del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Son beneficiarios forzosos del seguro de vida el cónyuge, los hijos legítimos y naturales, y los padres legítimos o naturales del trabajador fallecido, en el orden y proporción establecidos en el ordinal e) del artículo 204.

2. Si no concurriere ninguno de los beneficiarios forzosos, el seguro se pagará al beneficiario o beneficiarios que el trabajador haya designado, y, en su defecto, a quien probare que dependía económicamente del trabajador fallecido, si además fuere menor de dieciocho (18) años o estuviere incapacitado en forma permanente para trabajar. Si hubiere varias personas en estas circunstancias, la indemnización se dividirá entre ellas, por partes iguales. A falta de cualquiera de las personas antes indicadas, el seguro se pagará a quien corresponda conforme a las reglas de la sucesión intestada establecidas en el Código Civil. (Libro III, Título II del Código Civil).

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 37. El artículo 359 quedará así:

ARTÍCULO 359. 1. Los trabajadores comprendidos en el ordinal a) del inciso 2 del artículo anterior, puede renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional establecidos en los artículos 229 y 286, a los cuales tendrían derecho al producirse su incapacidad para el trabajo como consecuencia de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia.

2. Los trabajadores comprendidos en el ordinal b) del inciso 2 del mismo artículo anterior, pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional y por accidente de trabajo que se produzcan como consecuencia directa de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia, y al seguro de vida colectivo obligatorio, en caso de muerte ocurrida por la misma causa.

3. Todos los trabajadores de que trata el artículo anterior pueden renunciar al auxilio de invalidez establecido en el artículo 287.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 293. BENEFICIARIOS. Son beneficiarios forzosos del seguro de vida, la viuda y los hijos menores de diez y ocho (18) años del trabajador fallecido, y a falta de viuda y huérfanos, los padres y los hermanos menores de diez y ocho (18) años, siempre que hubieren dependido exclusivamente del asegurado, todo de acuerdo con las siguientes reglas:

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

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

3a. Si no concurriere ninguno de los beneficiarios forzosos, el seguro se pagará al beneficiario o beneficiarios que el trabajador haya designado, y, en su defecto, a quien probare que dependía económicamente del trabajador fallecido, si además fuere menor de diez y ocho (18) años o estuviere incapacitado en forma permanente para trabajar. Si hubiere varias personas en estas circunstancias, la indemnización se dividirá entre ellas por parte iguales.

ARTICULO 294. DEMOSTRACION DEL CARÁCTER DEL BENEFICIARIO Y PAGO DEL SEGURO. La demostración del carácter de beneficiario y el pago del seguro se harán en la siguiente forma:

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

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

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

4. Establecida la calidad de beneficiario, por cualquiera de los medios indicados en este artículo, la empresa dará un aviso público en el que conste el nombre del trabajador fallecido

y el de las personas que se hayan presentado a reclamar el valor del seguro y la calidad en que lo hacen, con el fin de permitir que todo posible beneficiario se presente a reclamar.

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

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

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

ARTICULO 295. CONTROVERSIAS ENTRE BENEFICIARIOS. Cuando durante el término del aviso o emplazamiento que la empresa debe efectuar para hacer el pago, según el artículo anterior, se suscitaren controversias acerca del derecho de los reclamantes, promovidas por personas que acrediten ser beneficiarios del seguro, la empresa sólo estará obligada a hacer el pago cuando se le presente en copia debidamente autenticada la sentencia judicial definitiva que haya decidido a quién corresponde el valor del seguro.

ARTICULO 296. CAUSAS DE EXCLUSION. No tiene derecho al seguro los descendientes del trabajador, desheredados conforme a la ley civil, ni la viuda que haya dado lugar al divorcio o que antes del pago del seguro haya pasado a otras nupcias.

ARTICULO 297. COEXISTENCIA DE SEGUROS. Si el trabajador fallecido figurare como asegurado por dos (2) o más empresas, sin que existan varios contratos de trabajo, sólo aquella en donde prestaba sus servicios al tiempo de la muerte o la última en donde los prestó, está obligada al pago del seguro.

ARTICULO 298. CESACION DEL SEGURO. A la terminación del contrato de trabajo cesa la obligación del seguro, salvo en los casos siguientes:

- a). Si el contrato termina por el despido injusto o estando afectado el trabajador de enfermedad no profesional, la obligación de reconocer y pagar el seguro se extiende hasta tres (3) meses después de la extinción del contrato, y
- b). Si termina por accidente de trabajo o estando el trabajador afectado de enfermedad profesional, el seguro se extiende hasta seis (6) meses después de la terminación.

ARTICULO 299. DESIGNACION DE BENEFICIARIOS.

1. Cuando su trabajador entre al servicio de una empresa de las obligadas al seguro de vida y tenga derecho a esta prestación, debe indicar por escrito y ante testigos el nombre o los nombres de los beneficiarios forzosos del seguro, según el artículo 293, y en defecto de éstos, el de la persona o personas a quienes designe voluntariamente y la proporción en que los instituye.

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

ARTICULO 300. LA EMPRESA COMO ASEGURADORA.

1. Las empresas que estén obligadas al seguro de vida sus trabajadores pueden asumir el carácter de aseguradoras de todos ellos cuando su capital no sea inferior a cien mil pesos (\$100.000) y siempre que obtengan permiso previo del Ministerio del Trabajo.
2. Este permiso sólo se concederá después de una información completa acerca de la capacidad financiera y la seriedad de la empresa y una vez que ésta otorgue caución ante la autoridad administrativa del trabajo y por el monto que el Ministerio del ramo señale, para responder por el pago de los seguros que deban cubrirse. La resolución que concede el permiso se publicará en el Diario Oficial, dentro de los noventa (90) días siguientes, y sólo surte efecto a partir de esa publicación.
3. Las empresas que estén autorizadas para asumir el carácter de aseguradoras de sus trabajadores, tienen la obligación de permitir a las autoridades del trabajo la revisión de las cuentas relativas al pago de seguros debidos, y, si omiten el pago oportuno de uno de éstos, se les suspenderá la autorización correspondiente, además de la imposición de las sanciones pecuniarias a que haya lugar de acuerdo con este Código, y, en caso necesario, el Ministerio del Trabajo les hará efectiva la caución constituida.

ARTICULO 301. SUSTITUCION DE PERMISOS ANTERIORES.

Las empresas que al entrar en vigencia este Código tengan autorización para asumir el carácter de asegurados de sus trabajadores, deben presentar solicitud de nuevo permiso dentro de los seis (6) primeros

meses de esa vigencia, para poder continuar con tal carácter. Si no formularen esta solicitud, el Ministerio del Trabajo puede declarar cancelado el permiso.

ARTICULO 302. SEGUROS EN COMPAÑIAS. Salvo en los casos en que la empresa obligada al seguro esté autorizada para asumirlo directamente, su pago se contratará en una compañía de seguros y a favor de la empresa que esté obligada a esta prestación, pero ocurrida la muerte de uno de los asegurados el valor del seguro se pagará directamente por la empresa al beneficiario o a los beneficiarios, la cual cobrará de la compañía de seguro el valor correspondiente.

ARTICULO 303. CERTIFICADO.

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

1o). Fecha de su expedición.

2o). La obligación de pagar el seguro.

3o). Si la empresa está debidamente autorizada para constituirse en aseguradora, el número y fecha de la resolución administrativa correspondiente, o, en caso contrario, el nombre de la compañía aseguradora y el número y fecha de la póliza colectiva.

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

5o). Bases para liquidación del seguro de acuerdo con el artículo 292.

6o). Nombre del beneficiario o de los beneficiarios forzosos o, a falta de éstos, de quienes designe el trabajador, indicando las cuotas o proporción que señale a cada uno cuando los beneficiarios designados libremente sean varios, y además, el nombre o los nombres de quienes dependan económicamente del asegurado y que se encuentren en las condiciones de

que trata el artículo 293 en su último inciso. Si no se expresare por el trabajador el nombre el nombre de los beneficiarios o de alguno de alguno de ellos, así se hará constar en el certificado.

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

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

2. Este certificado se extiende al papel común, se firma por empleador o su representante, el asegurado y los testigos, en dos (2) ejemplares, uno para la empresa y el otro para el asegurado, y no está sujeto a impuesto de timbre nacional.

ARTICULO 304. PIGNORACION PARA VIVIENDA. El trabajador puede dar su seguro de vida en garantía de préstamos que le otorgue la empresa para financiación de su vivienda, y en este caso se aplicarán también las disposiciones del artículo 256.

ARTICULO 305. MUERTE POR ACCIDENTE O ENFERMEDAD PROFESIONAL. En caso de que un trabajador con derecho al seguro de vida fallezca por enfermedad profesional o accidente de trabajo, se pagará exclusivamente la suma determinada en el artículo 214.

CAPITULO VI.

PRIMA DE SERVICIOS

ARTICULO 306. PRINCIPIO GENERAL.

1. Toda empresa está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, como prestación especial, una prima de servicios, así:

a). <Apartes tachados INEXEQUIBLES> Las de capital de doscientos mil pesos (\$200.000) o superior, un mes de salario pagadero por semestres del calendario, en la siguiente forma: una quincena el último día de

junio y otra quincena en los primeros veinte días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo y no hubieren sido despedidos por justa causa, y

(El Aparte tachado y en letra itálica declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-042-03 de 28 de enero de 2003, Magistrado Ponente Dr. Eduardo Montealegre Lynett. - Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-034-03 de 28 de enero de 2003, Magistrado Ponente Dr. Jaime Córdoba Triviño)

b). <Apartes tachados INEXEQUIBLES> Las de capital menor de doscientos mil pesos (\$200.000), quince (15) días de salario, pagadero en la siguiente forma: una semana el último día de junio y otra semana en los primeros veinte (20) días de diciembre, pagadero por semestres del calendario, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre; o proporcionalmente al tiempo trabajado. Siempre que hubieren servido por lo menos la mitad del semestre respectivo y no hubieren sido despedidos por justa causa.

(- Aparte tachado y en letra itálica declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-042-03 de 28 de enero de 2003, Magistrado Ponente Dr. Eduardo

Montealegre Lynett - Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-034-03 de 28 de enero de 2003, Magistrado Ponente Dr. Jaime Córdoba Triviño.)

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

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

ARTICULO 308. PRIMAS CONVENCIONALES Y REGLAMENTARIAS. Las empresas que por pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o reglamentos de trabajos estén obligadas a conocer a sus trabajadores primas anuales o primas de navidad, tendrán derecho a que el valor de estas primas, se impute a la obligación de que trata el presente capítulo, pero si la prima de servicios fuere mayor deberán pagar el complemento.

CAPITULO VII.

TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCION

ARTICULO 309. DEFINICIONES. Para los efectos del presente capítulo se entiende por obras o actividades de construcción las que tiene por objeto construir cualquier clase de casas o edificios y las inherentes a esa construcción, excepto su conservación o reparación; y por valor de la obra o actividad, el valor de su presupuesto o de su costo total estimado pericialmente.

ARTICULO 310. CESANTIA Y VACACIONES. A los trabajadores de obras o actividades de construcción cuyo valor exceda de diez (\$10.000) se les reconocerá el auxilio de cesantía y las vacaciones, así:

- a). El auxilio de cesantía por todo el tiempo servido, a razón de tres (3) días de salario por cada mes completo de trabajo, siempre que se haya servido siquiera un mes, y debe pagarse a la terminación del contrato por cualquier causa, y
- b). Las vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles y consecutivos por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año, cuando se haya trabajado por lo menos un (1) mes.

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

ARTICULO 312. EMPRESAS CONSTRUCTORAS. Los trabajadores de empresas constructoras gozan de los derechos consagrados en el presente capítulo, sea cuál fuere el valor de la obra o actividad.

ARTICULO 313. SUSPENSION DEL TRABAJO POR LLUVIA.

1o). Debe suspenderse el trabajo a la intemperie en las obras o labores de construcción en casos de lluvia que impliquen peligro para la salud del trabajador, salvo en las que no sean susceptibles de interrupción a juicio del empleador, empresario o contratista.

2o). La suspensión del trabajo de que trata este artículo no da lugar a reducción de salario, pero puede exigirse trabajo bajo cubierta durante este tiempo o compensación posterior del tiempo perdido, sin exceder el límite máximo de horas semanales fijado en este Código y sin que esta compensación constituya trabajo suplementario o de horas extras.

CAPITULO VIII.

TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PETROLEOS

ARTICULO 314. CAMPO DE APLICACION. <Modificado por el artículo 32 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Las disposiciones del presente capítulo obligan a las empresas de petróleos solamente en los trabajos que se realicen en lugares alejados de centros urbanos.

Texto original Código sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 314. DEFINICION. DEFINICION TRABAJADORES DE EMPRESAS DE PETROLEOS. Se entiende por empresa de petróleos la que tiene por objeto la exploración y explotación de yacimientos o depósitos de hidrocarburos y sus derivados comprendiéndose en esta última actividad la distribución, transporte y expendio de dichos productos.

ARTICULO 315. HABITACIONES Y SANEAMIENTO. <Artículo modificado por el artículo 33 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. En los lugares de exploración y explotación de petróleo el empleador está en la obligación construir habitaciones para sus trabajadores, con carácter transitorio o permanente según la actividad que se desarrollo, y de acuerdo con los preceptos higiénicos que dicte la Oficina Nacional de Medicinas e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo, tomando en cuenta

las condiciones especiales que exijan el clima y el suelo de cada región y la profilaxis de las enfermedades endémicas y epidémicas.

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

Texto original Código sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 315. HABITACIONES Y SANEAMIENTO.

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

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

ARTICULO 316. ALIMENTACION. COSTO DE VIDA. <Artículo modificado por el artículo 34 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Las empresas de petróleo deben suministrar a sus trabajadores, en los lugares de exploración y explotación, alimentación sana y suficiente, o el salario que sea necesario para obtenerla, de acuerdo con su precio en cada región. La alimentación que se suministre en especie se computará como parte del salario y su valor se estimará en los contratos de trabajo, en las libretas o certificados que expida el empleador.

Texto original Código sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 316. ALIMENTACION. Costo de la vida. Las empresas de petróleos deben suministrar a sus trabajadores residentes en los lugares de exploración y explotación, excepto a los urbanos, alimentación sana y suficiente que se computará como parte del salario. En los contratos de trabajo, en las libretas y en los certificados que expida el patrono se estimará su valor para los efectos correspondientes.

Los trabajadores urbanos de esas empresas tienen derecho a que el salario se fije o reajuste tomando en cuenta el costo de la vida en la región y la índole del trabajo, de modo que puedan proporcionarse una alimentación sana y suficiente, para lo cual pueden pedir la intervención del Inspector del Trabajo respectivo.

ARTICULO 317. ASISTENCIA MÉDICA. <Modificado por el artículo 35 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Las mismas empresas están obligadas a sostener un médico en ejercicio legal de la profesión, si el número de sus trabajadores, durante un período mayor de un mes, no pasa de cuatrocientos (400) y uno más por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200).

Texto original Código sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 317. ASISTENCIA MÉDICA.

1. Las empresas de petróleos están obligadas a sostener un médico en ejercicio legal de la profesión, si el número de sus trabajadores no pasa de cuatrocientos (400) y uno (1) más por cada cuatrocientos (400) trabajadores o fracción mayor de doscientos (200).

2. Las empresas que estuvieren obligadas a prestar atención médica a los familiares o personas que dependen económicamente de los trabajadores, deben sostener un médico en ejercicio legal de la profesión por cada ochocientas (800) personas inscritas como tales.

3. Se entiende que una persona depende económicamente del trabajador cuando deriva exclusivamente de éste su subsistencia y vive con él bajo un mismo techo.

ARTICULO 318. HOSPITALES E HIGIENE.

1. Las empresas constituirán en los centros permanentes de labores uno (1) o varios hospitales, de acuerdo con el número de trabajadores y de familiares inscritos, con dotación de elementos modernos de cirugía, laboratorios, rayos X y farmacia, con provisión suficiente de drogas para atender las necesidades de los enfermos que se presenten, y con servicio aislado para enfermos infectocontagiosos.

2. Los médicos organizarán los servicios del consultorio externo, puestos profilácticos y de socorro, de laboratorio y farmacia, y estudiarán la naturaleza de las afecciones dominantes.

3. Estos hospitales quedan sujetos a la inspección periódica del Ministerio del Trabajo, por conducto de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial <Hoy División de Medicina del Trabajo>.

4. En dichos establecimientos se llevarán libros de estadística, en los que se anotará el movimiento completo de los enfermos, diagnósticos, tratamientos, operaciones que se practiquen, etc. Copias de tales estadísticas se enviarán mensualmente al Ministerio expresado y por el mismo conducto, según los modelos que se prescriban.

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

ARTICULO 320. ENFERMOS NO HOSPITALIZADOS. Los médicos de las empresas atenderán a los trabajadores enfermos que no requieren hospitalización, en los consultorios externos, en los puestos de socorro o en el domicilio de los enfermos, de acuerdo con la reglamentación que establezca la dirección científica de la empresa, basada en las necesidades del servicio.

ARTICULO 321. MEDIDAS PROFILACTICAS.

1. Las empresas, por conducto de los médicos y demás personal sanitario, pondrán en práctica las medidas profilácticas ordenadas por el Ministerio del Trabajo, Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, <hoy división de Medicina del trabajo> para combatir el paludismo, anemia tropical, disentería, pian y demás endemias tropicales, y las enfermedades llamadas sociales, y para evitar por los medios científicos modernos la viruela, la fiebre amarilla, la difteria, la fiebre tifoidea, y demás enfermedades evitables por la vacunación.

2o. Con el fin de evitar que ingresen a trabajar individuos que padezcan enfermedades infecto-contagiosas, se practicará por cuenta de la compañía un examen médico, clínico y de laboratorio, a todo el personal que haya de ser contratado. El estado de salud del trabajador, al tiempo del examen de admisión, se hará constar en formulario especial, y una copia de tal constancia se dará al trabajador y otra se enviará al Ministerio mencionado.

ARTICULO 322. NEGATIVA AL TRATAMIENTO. En caso de que el incapacitado se niegue, sin motivo justificado, a someterse a las prescripciones médicas, o cuando insistiere en la violación de los reglamentos de higiene de la empresa, puede darse por terminado su

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

ARTICULO 323. ENFERMEDADES VENEREAS. <Modificado por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> En los casos de enfermedades venéreas en estado agudo, de trabajadores de empresas de petróleos, no hay derecho al auxilio monetario de que trata el artículo 227.

Texto original Código sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 323. ENFERMEDADES VENEREAS. En los casos de enfermedades venéreas en estado agudo, de trabajadores de empresas de empresas de petróleos, no hay derecho al auxilio monetario de que trata el ordinal b) del inciso 1o. del artículo 336.

En ningún caso de enfermedades venéreas hay lugar a la indemnización de que trata el numeral 2o. del inciso segundo del artículo 336.

ARTICULO 324. COMISIONES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. En las empresas en donde existan comisiones de conciliación y arbitraje, la determinación y clasificación de una incapacidad se hará con base en el dictamen del médico industrial asesor de la comisión.

ARTICULO 325. CENTROS MIXTOS DE SALUD. Las empresas de petróleos pueden celebrar contratos con el Ministerio de Higiene para el establecimiento de centros mixtos de salud, en las regiones en donde tengan establecidos trabajos, y bajo la responsabilidad de tales centros quedarán prestándose los servicios de sanidad y de asistencia de que trata el presente capítulo.

CAPITULO IX.

TRABAJADORES DE LA ZONA BANANERA

ARTICULO 326. ASISTENCIA MÉDICA.

1. Toda empresa agrícola de la zona bananera del departamento del Magdalena que tenga a su servicio más de cinco (5) trabajadores de carácter permanente tiene como obligación especial la de suministrar asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica, en caso de enfermedad no profesional, y hasta por seis (6) meses, cuando su capital exceda de doscientos mil pesos (\$200.000), y hasta por tres (3) meses, cuando su capital sea igual o inferior a esa suma.

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

CAPITULO X.

TRABAJADORES DE EMPRESAS MINERAS E INDUSTRIALES DEL CHOCÓ

ARTICULO 327. ASISTENCIA MÉDICA. Las empresas mineras e industriales del departamento del Chocó tienen como obligación especial la de suministrar a sus trabajadores asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria en caso de enfermedad no profesional, hasta por seis (6) meses, cuando su capital exceda de doscientos mil pesos (\$200.000), y hasta por tres (3) meses, cuando su capital sea igual o inferior a esa suma, debiendo tener un médico en ejercicio legal de la profesión por cada doscientos (200) trabajadores, o fracción no inferior a cincuenta (50).

ARTICULO 328. INCAPACIDAD. Transcurrido el término de la asistencia médica que si dispone en el artículo anterior, y pagado e auxilio monetario por enfermedad no profesional,

las empresas de que trata este capítulo y cuyo capital exceda de doscientos mil pesos (\$200.000) no pueden despedir al trabajador que siga incapacitado si no reconociéndole una indemnización equivalente a dos (2) mensualidades de su salario, más los gastos de transporte al próximo centro poblado en donde haya médico y hospital oficial.

CAPITULO XI.

TRABAJADORES DE MINAS DE ORO, PLATA Y PLATINO

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

ARTICULO 330. PERIODOS DE PAGO. Las empresas mineras tienen libertad para señalar los períodos de pago de acuerdo con las circunstancias de lugar, tiempo y recursos con que cuenta para la explotación.

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

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

ARTICULO 333. ACTIVIDADES DISCONTINUAS, INTERMITENTES Y DE SIMPLE VIGILANCIA. Para los efectos del ordinal b) del artículo 161, y del ordinal c) del artículo 162, se entiende que ejercitan actividades discontinuas o intermitentes o de simple vigilancia en las minas, según el caso, los siguientes trabajadores:

1. En todas las minas:

- a). Los encargados de las plantas eléctricas;
- b). Los vigilantes y capataces de cuadrillas;
- c). Los gariteros, sirvientes, pajes, cuidanderos, caseros, arrieros, conductores de vehículos y ayudantes, y
- d). Los acequeros y los que se ocupan en el sostenimiento de los acueductos que sirven para abastecer de agua a las maquinarias;

2. En las minas de aluvión:

- a). Los ocupados en el manejo de elevadores hidráulicos y bombas centrífugas;
- b). Los que se ocupen en el manejo de motores hidráulicos y bombas centrífugas;
- c). Los encargados de las bombas en los apagues;
- d). Los encargados del canalón.
- e). En las dragas, todos aquellos cuya labor requiere conocimientos técnicos especiales.

3. En las minas de veta:

- a). Los encargados de las plantas de cianuración, flotación, amalgamación, tostión y fundición;
- b). Los molineros, y
- c). Los encargados de los motores, de las bombas, de los malacates y de las grúas.

CAPITULO XII.

TRABAJADORES DE EMPRESAS AGRICOLA, GANADERAS Y FORESTALES

ARTICULO 334. ALOJAMIENTO Y MEDICAMENTOS. Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales que ocupen quince (15) o más trabajadores que residan en ellas, están obligados a suministrarles alojamiento adecuado, a destinar un local para la asistencia de enfermos y a proveerlos de los medicamentos o medios terapéuticos de urgencia.

ARTICULO 335. ENFERMEDADES TROPICALES. Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales, de climas templados y calientes, están especialmente obligadas a combatir las enfermedades tropicales, por todos los medios curativos y profilácticos.

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

ARTICULO 337. LOCAL PARA ESCUELA. Las empresas agrícolas, ganaderas o forestales en donde hubiere veinte (20) o más niños en edad escolar, hijos de sus trabajadores, tienen la obligación de suministrar local apropiado para establecer una escuela.

CAPITULO XIII.

EMPLEADORES SIN CARÁCTER DE EMPRESA

ARTICULO 338. PRESTACIONES SOCIALES. <Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 905 de 1951. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Apartes tachados declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-051-95 del 28 de febrero de 1995, Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango

Mejía>Los {empleadores} que ejecutan actividades sin ánimo de lucro quedan sujetos a las normas del presente Código; pero para los efectos de las prestaciones sociales a que están obligados, el Gobierno puede efectuar la clasificación de estos {empleadores} y señalar la proporción o cuantía de dichas prestaciones.

2. <Apartes tachados declarados INEXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-051-95 del 28 de febrero de 1995, Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía>
 . Lo dispuesto en este artículo no será aplicable a aquellas personas que, de acuerdo con el Concordato, están sometidas a la legislación canónica.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 338. PRESTACIONES SOCIALES.

1. Los patronos que ejerciten actividades sin ánimo de lucro, es decir, que no tengan el carácter de empresas, están sujetos a las normas del presente Código; pero en cuanto a las prestaciones de que tratan los Títulos VIII y IX sólo están obligados al pago de las siguientes: accidente de trabajo, enfermedad profesional, auxilio monetario por enfermedad no profesional, auxilio de cesantía y gastos de entierro.

2. Estas prestaciones se deben en su totalidad sin limitaciones de ninguna clase. No obstante, el Gobierno puede efectuar la clasificación de estos patronos y señalar la proporción o porcentaje de las prestaciones a su cargo.

ARTICULO 339. COOPERATIVAS. Las sociedades cooperativas deben a sus trabajadores las mismas prestaciones que las empresas; y se tendrá como capital para graduarlas el valor de su patrimonio, según certificación de la Superintendencia del ramo.

TITULO X.

NORMAS PROTECTORAS DE LAS PRESTACIONES

CAPITULO I.

IRRENUNCIABILIDAD

ARTICULO 340. PRINCIPIO GENERAL Y EXCEPCIONES. Las prestaciones sociales establecidas en este código, ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables. Se exceptúan de esta regla:

- a). El seguro de vida obligatorio de los trabajadores mayores de cincuenta (50) años de edad, los cuales quedan con la facultad de renunciarlo cuando vayan a ingresar al servicio del empleador. Si hubieren cumplido o cumplieren esa edad estando al servicio del establecimiento o empleador, no procede esta renuncia,
- b). Las de aquellos riesgos que sean precisamente consecuencia de invalidez o enfermedad existente en el momento en que el trabajador entra al servicio del empleador.

ARTICULO 341. DEFINICION Y CLASIFICACION DE INVALIDEZ Y ENFERMEDAD.

1. Para los efectos del ordinal b) del artículo anterior se entiende por inválidos o enfermos los trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas, pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo.

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

a). Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas, corregibles o curables por tratamientos adecuados y que afectan transitoriamente su capacidad de trabajo; y

b). Trabajadores con perturbaciones o deficiencias orgánicas, fisiológicas o psicológicas definitivas, pero que están todavía en condiciones de desarrollar alguna capacidad de trabajo.

3. Los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo harán, en cada caso particular, la clasificación respectiva de la invalidez o enfermedad del trabajador, y autorizarán las renunciaciones a que hubiere lugar.

4. Sin estos requisitos, las renunciaciones no producen ningún efecto.

ARTICULO 342. PRESTACIONES RENUNCIABLES. <Modificado por el artículo 37 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Los trabajadores comprendidos en el ordinal a) del inciso 2. del artículo anterior, pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional establecidos en los artículos 227 y 277, a los cuales tendrían derecho al producirse su incapacidad para el trabajo como consecuencia de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia.

2. Los trabajadores comprendidos en el ordinal b) del inciso 2. del mismo artículo anterior, pueden renunciar a los auxilios por enfermedad no profesional y por accidente de trabajo que se produzcan como consecuencia directa de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia, y al seguro de vida colectivo obligatorio, en caso de muerte ocurrida por la misma causa.

3. Todos los trabajadores de que trata el artículo anterior pueden renunciar al auxilio de invalidez establecido en el artículo 278.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 342. PRESTACIONES RENUNCIABLES.

1. Los trabajadores comprendidos en el ordinal a) del inciso 2 del artículo anterior pueden renunciar al auxilio por enfermedad no profesional establecido en el artículo 229, al que tendrían derecho al producirse su incapacidad para el trabajo como consecuencia de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia.

2. Los trabajadores comprendidos en el ordinal b) del inciso 2 del mismo artículo anterior pueden renunciar a los auxilios pecuniarios por enfermedad no profesional y por accidente de trabajo que se produzcan como consecuencia directa de la perturbación o deficiencia que originó la renuncia, y al seguro de vida colectivo obligatorio en caso de muerte ocurrida por la misma causa.

3. Todos los trabajadores de que trata el artículo anterior pueden renunciar al auxilio de invalidez establecido en el artículo 286.

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

CAPITULO II.

INEMBARGABILIDAD

ARTICULO 344. PRINCIPIO Y EXCEPCIONES.

1. Son inembargables las prestaciones sociales, cualquiera que sea su cuantía.
2. Exceptúense de lo dispuesto en el inciso anterior los créditos a favor de las cooperativas legalmente autorizadas y los provenientes de las pensiones alimenticias a que se refieren los artículos 411 y Concordantes del Código Civil, pero el monto del embargo o retención no puede exceder del cincuenta por ciento (50%) del valor de la prestación respectiva.

CAPITULO III.

PRELACION DE CREDITOS

ARTICULO 345. PRELACION DE CREDITOS POR SALARIOS, PRESTACIONES SOCIALES E INDEMNIZACIONES LABORALES. <Artículo modificado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, la cesantía y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

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

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

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

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

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

"ARTICULO 11. CLASIFICACION.

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

"ARTICULO 21. PRELACION DE CREDITO.

1. Las prestaciones sociales pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase.
2. Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores las prestaciones sociales se tendrán como gastos que debe ser pagados de preferencia.
3. Los créditos y los gastos a que se refiere el presente artículo podrán demostrarse por los medios probatorios ordinarios."

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 345. CLASIFICACION. Las prestaciones sociales pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase.

CAPITULO IV.

EXENCION DE IMPUESTOS

ARTICULO 346. NORMA GENERAL. <Derogado por el artículo 35 de la Ley 75 de 1986.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 346. NORMA GENERAL. Las sumas que reciban los trabajadores por concepto de prestaciones sociales están exentas de todo impuesto.

ARTICULO 347. CAUSAHABIENTES O BENEFICIARIOS. <Derogado por el parágrafo del artículo 35 de la Ley 75 de 1986>.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 347. CAUSAHABIENTES O BENEFICIARIOS. Las sumas que reciban los causahabientes o beneficiarios de trabajadores por concepto de prestaciones sociales están

exentas de todo impuesto cuando no excedan de cinco mil pesos (\$ 5.000). Cuando excedieren de este límite, el gravamen recaerá sobre el exceso.

TITULO XI.

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

CAPITULO I.

UNICO

ARTICULO 348. MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. <Modificado por el artículo 10 de Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 348. LOCALES Y EQUIPOS. Todo patrono o empresa está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores, de conformidad con las normas que sobre el particular establezca la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo.

ARTICULO 349. REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD. Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad y someterlo a la revisión y aprobación de la Oficina Nacional

de Medicina e Higiene Industrial del Ministerio del Trabajo, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la vigencia de este Código, o dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de las labores, si se trata de un nuevo establecimiento.

ARTICULO 350. CONTENIDO DEL REGLAMENTO. El reglamento especial que se prescribe en el artículo anterior debe contener, por lo menos, disposiciones normativas sobre los siguientes puntos:

1. Protección e higiene personal de los trabajadores.
2. Prevención de accidentes y enfermedades.
3. Servicio médico, sanidad del establecimiento, y salascunas en su caso.
4. Prohibición de facilitar alojamiento en edificios de industrias peligrosas o insalubres.
5. Provisión de sillas para trabajadores de tiendas, boticas, fábricas, talleres y establecimientos similares.
6. Cuando se trate de trabajos con soldadura eléctrica, las condiciones que deben reunir los locales y los elementos de protección para los trabajadores.
7. Normas especiales, cuando se trate de empresas mineras y petroleras.
8. Medidas de seguridad en las empresas de energía eléctrica, en los depósitos de explosivos de materias inflamantes y demás elementos peligrosos.
9. Higiene en las empresas agrícolas, ganaderas y forestales.

ARTICULO 351. PUBLICACION. Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el artículo 349, el empleador debe mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo.

ARTICULO 352. VIGILANCIA Y SANCIONES. Corresponde al Ministerio del Trabajo, por conducto de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, velar por el cumplimiento de las disposiciones de este capítulo, atender las reclamaciones de empleadores y obreros sobre trasgresión de sus reglas, prevenir a los remisos, y, en caso de reincidencia o negligencia, imponer sanciones, teniendo en cuenta la capacidad económica del trasgresor y la naturaleza de la falta cometida.

SEGUNDA PARTE. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

TITULO I. SINDICATOS

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

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

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Texto modificado por la Ley 50 de 1990:

ARTICULO 353. DERECHOS DE ASOCIACION.

1. De acuerdo con el artículo 12, el Estado garantiza a los empleadores, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título, y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno en cuanto concierne al orden público y en particular en los casos que aquí se establecen.

3. Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 353. DERECHO DE ASOCIACION.

1. De acuerdo con el artículo 12, el Estado garantiza a los patronos, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa

de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o de federarse entre sí.

2. Los sindicatos deben ajustarse, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este Título, y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno en cuanto concierne al orden público y en particular en los casos que aquí se establecen.

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

1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

- c). Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;
- d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y
- e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

Texto original de la Ley 11 de 1984:

ARTICULO 15. El numeral 2o. del artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

Toda persona que por medio de violencias o amenazas atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de una (1) a cuarenta (40) veces el salario mínimo mensual más alto, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, previa comprobación completa de los hechos. En caso de sobrevenir condenación penal con sanción pecuniaria, se devolverá la multa que se prevé en este inciso.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 354. PROTECCION DEL DERECHO DE ASOCIACION.

1. En los términos del artículo 309 del Código Penal, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

2. Toda persona que por medio de violencias o amenazas atente en cualquier forma contra el derecho de libre asociación sindical, será castigada con una multa de doscientos a dos mil pesos (\$ 200 a \$ 2.000), que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del Trabajo, previa comprobación completa de los hechos. En caso de sobrevenir condenación penal con sanción pecuniaria, se devolverá la multa que se prevé en este inciso.

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

ARTICULO 356. SINDICATOS DE TRABAJADORES. <Modificado por el artículo 40 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

- a). De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;
- b). De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;
- c). Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad,
- d). De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de

una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 356. SINDICATOS DE TRABAJADORES, CLASIFICACION. Los sindicatos de trabajadores se clasifican así.

a) De base, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.

b) De industrias, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de una misma rama industrial.

c) Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.

d) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en el número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsiste esta circunstancia.

ARTICULO 357. REPRESENTACION SINDICAL. <Modificado por el artículo 26 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. En una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de base. Si por cualquier motivo llegaren a coexistir subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir al personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

2. Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa.

3. Si ninguno de los sindicatos agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, la representación corresponderá conjuntamente a todos ellos. El Gobierno reglamentará la forma y modalidades de esta representación.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 357. SINDICATOS DE BASE. A los sindicatos de base corresponde, de preferencia, la representación de sus afiliados en todas las relaciones de trabajo; la presentación de pliegos de peticiones; la designación de comisiones disciplinarias o de reclamos y la de negociadores y de árbitros en su caso; y la celebración de contratos sindicales y de convenciones colectivas de trabajo, para cuyo concierto deben ser consultados los intereses de las respectivas actividades de los asociados. Por lo mismo, dentro de una misma empresa, institución o establecimiento no pueden coexistir dos (2) o más sindicatos de trabajadores; y si por cualquier motivo llegaren a coexistir, subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir el personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

ARTICULO 358. LIBERTAD DE AFILIACION. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentará la coparticipación

en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 358. LIBERTAD DE AFILIACION, ALTOS EMPLEADOS.

1. Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores. En los estatutos se reglamentarán las condiciones y restricciones de admisión, la devolución de cuotas o aportes a los afiliados

en caso de retiro voluntario o de expulsión, así como la coparticipación en instituciones de beneficio mutuo que hubiere establecido el sindicato con aportes de sus miembros.

2. Los estatutos pueden restringir la admisión de altos empleados en los sindicatos de base.

CAPITULO II.

ORGANIZACION

ARTICULO 359. NUMERO MINIMO DE AFILIADOS. Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) empleadores independientes entre sí.

ARTICULO 360. AFILIACION A VARIOS SINDICATOS. <Artículo INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional:

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.

Texto original del C.S.T:

ARTICULO 360. Se prohíbe ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad.

ARTICULO 361. FUNDACION. <Modificado por el artículo 41 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben suscribir un "acta de fundación" donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.
2. En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo, todo lo cual se hará constar en el acta o actas que se suscriban.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 361. FUNDACION.

1. De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben levantar una "acta de fundación" donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, su residencia, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación.
2. En la misma o en sucesivas reuniones y se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación, y se designará el personal directivo provisional, que debe estar formado por lo menos, por un Presidente, un Vicepresidente y un Secretario. También se designarán provisionalmente un Tesorero y un Fiscal. Dichos Presidente y Secretario quedarán

encargados de hacer todas las gestiones conducentes al reconocimiento de la personería jurídica de la asociación.

ARTICULO 362. ESTATUTOS. <Artículo modificado por el artículo 42 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Toda organización sindical tiene el derecho de realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:

1. La denominación del sindicato y su domicilio.
2. Su objeto.
3. <Numeral modificado por el artículo 3 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Condiciones de admisión.

Texto del numeral 3o. modificado por la Ley 50 de 1990:

3. Condiciones y restricciones de admisión.
4. Obligaciones y derechos de los asociados.
5. Número, denominación, período y funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales en su caso; modo de integrarlas o elegir las, reglamento de sus reuniones y causales y procedimientos de remoción.
6. Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.
7. Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.
8. Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.

9. Sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculpados.

10. Épocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

11. Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos.

12. Normas para la liquidación del sindicato.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 362. LOS ESTATUTOS DEBEN EXPRESAR:

1o. La denominación del sindicato y su domicilio.

2o. Su objeto.

3o. Condiciones y restricciones de admisión.

4o. Obligaciones y derechos de los asociados.

5o. Número, denominación, período y funciones de los miembros de la Directiva Central y de las Seccionales en su caso; modo de integrarlas o elegirlas, reglamento de sus reuniones y causales y procedimiento de remoción.

6o. Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.

7o. cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.

8o. Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.

9o. Sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculpados.

10. Épocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones; quórum; debates y votaciones.

11. Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales; para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos.

12. Normas para la liquidación del sindicato.

13. Las demás prescripciones que se estimen necesarias para su funcionamiento.

ARTICULO 363. NOTIFICACION. <Modificado por el artículo 43 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 363. NOTIFICACION. El Presidente y el Secretario provisionales de todo sindicato de trabajadores en formación deben notificar al respectivo patrono y al Inspector del Trabajo, y en su defecto, al Alcalde del lugar, por comunicación escrita, la voluntad del grupo de constituirse en sindicato, con la declaración de los nombres y datos de identificación de cada uno de los fundadores y de los miembros de la Junta Directiva provisional, clase y objeto de la asociación, y, en su caso, la empresa, establecimiento o institución donde

trabajen. El Inspector o Alcalde, a su vez, pasará igual comunicación al patrono inmediatamente.

CAPITULO III.

PERSONERIA JURIDICA

ARTICULO 364. PERSONERIA JURIDICA. <Modificado por el artículo 44 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Toda organización sindical de trabajadores por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 364. SOLICITUD. Para el reconocimiento de la personería jurídica, veinte (20) de los fundadores, cuando menos, por sí o mediante apoderado especial, deben elevar al Ministerio del Trabajo, por conducto del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, la solicitud correspondiente, acompañándola de los siguientes documentos, todo en papel común:

- a) Copia del acta de fundación, con las firmas autógrafas de los asistentes y la anotación de sus respectivas cédulas, o de quienes firmen por ellos.
- b) Copia del acta de la elección de la Junta Directiva provisional, con los mismos requisitos del ordinal anterior.
- c) Copia del acta de la reunión en que fueron aprobados los estatutos.

d) Poder de quien solicite el reconocimiento de la personería jurídica, cuando la solicitud no sea suscrita por veinte (20) asociados directamente. El poder debe ser presentado personalmente por no menos de veinte (20) poderdantes, para su autenticación, ante autoridad competente.

e) Dos copias del acta de fundación, autenticadas por el Secretario provisional.

f) Tres (3) ejemplares de los estatutos del sindicato, autenticados por el Secretario provisional.

g) Nómina de la Junta Directiva provisional, por triplicado, con indicación de la nacionalidad, la profesión u oficio, el documento de identidad y el domicilio de cada director.

h) Nómina completa del personal de afiliados, por triplicado, con especificación de la nacionalidad, sexo y profesión u oficio de cada uno de ellos.

i) Certificación del correspondiente Inspector del Trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se trata de un sindicato de base que pueda considerarse paralelo; sobre la calidad de patronos o de trabajadores de los fundadores, en relación con la industria o actividad de que se trate o de su calidad de profesionales del ramo del sindicato; sobre la antigüedad, si fue del caso, de los directores provisionales en el ejercicio de la correspondiente actividad, y sobre las demás circunstancias que estime conducente. En los lugares en donde no haya Inspección del Trabajo, la certificación debe ser expedida por la primera autoridad política y refrendada por el Inspector del Trabajo más cercano.

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

ARTICULO 365. REGISTRO SINDICAL. <Modificado por el artículo 45 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Todo sindicato de trabajadores deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundación, el sindicato presentará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitud escrita de inscripción en el registro sindical, acompañándola de los siguientes documentos:

- a) Copia del acta de fundación, suscrita por los asistentes con indicación de su documento de identidad;
- b) Copia del acta de elección de la junta directiva, con los mismos requisitos del ordinal anterior;
- c) Copia del acta de la asamblea en que fueron aprobados los estatutos;
- d) Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la junta directiva;
- e) <Literal modificado por el artículo 4 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Nómina de la junta directiva y documento de identidad.

Texto del literal e. modificado por la Ley 50 de 1990:

- e) Nómina de la junta directiva, con especificación de la nacionalidad, la profesión u oficio y documento de identidad;
- f) <Literal modificado por el artículo 4 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Nómina completa del personal de afiliados con su correspondiente documento de identidad.

Texto del literal f. modificado por la Ley 50 de 1990:

f) Nómina completa del personal de afiliados, con especificación de la nacionalidad, sexo, y profesión u oficio de cada uno de ellos,

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

Corte Constitucional:

- Literal declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-567-00 del 17 de mayo de 2000, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra.

Texto del literal g. modificado por la Ley 50 de 1990:

g) Certificación del correspondiente inspector del trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se trata de un sindicato de empresa que puede considerarse paralelo. En los lugares donde no haya inspección de trabajo, la certificación debe ser expedida por la primera autoridad política.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 365. TRAMITACION. Recibida la solicitud por el Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, éste dispone de un término máximo de quince (15) días para revisar la documentación acompañada, examinar los estatutos y formular a los interesados las observaciones pertinentes.

ARTICULO 366. TRAMITACION. <Subrogado por artículo 46 la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1) Recibida la solicitud de inscripción, el ministerio del trabajo y seguridad social, dispone de un término máximo e improrrogable de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de su presentación, para admitir, formular objeciones o negar la inscripción en el registro sindical.

2) En caso de que la solicitud no reúna los requisitos de que trata el artículo anterior, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social formulara por escrito a los interesados las objeciones a que haya lugar, para que se efectúen las correcciones necesarias.

En éste evento el Ministerio de Trabajo dispone de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud corregida, para resolver sobre la misma.

3) Vencidos los términos de que tratan los numerales anteriores, sin que el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social se pronuncie sobre la solicitud formulada, la organización sindical quedará automáticamente inscrita en el registro correspondiente.

4) Son causales para negar la inscripción en el registro sindical únicamente las siguientes:

a) <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Cuando los estatutos de la organización sindical sean contrarios a la Constitución Nacional, la Ley o las buenas costumbres;

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

c) <Literal INEXEQUIBLE> Corte Constitucional: - Literal declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-567-00 del 17 de mayo de 2000, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra.

Texto original literal c, numeral 4 art. 46 del Decreto 2351 de 1995:

c. Cuando se trate de la inscripción de un nuevo sindicato de empresa, en una donde ya existiera organización de esta misma clase.

PARAGRAFO. El incumplimiento injustificado de los términos previstos en el presente artículo hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 366. RECONOCIMIENTO.

1. el Ministerio del Trabajo reconocerá la personería jurídica, salvo el caso de que los estatutos del sindicato sean contrarios a la constitución, a las leyes o a las buenas costumbres o contravenga disposiciones especiales de este Código.

2. El Ministerio, dentro de los quince (15) días siguientes al recibo del expediente, dictará la resolución sobre reconocimiento o denegación de la personería jurídica, indicando en el segundo caso las razones de orden legal o las disposiciones de este código que determinen la negativa.

ARTICULO 367. PUBLICACION. <Subrogados por el artículo 47 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El acto administrativo por el cual se inscriba en el registro una organización sindical, deberá ser publicado por cuenta de ésta una sola vez en un diario de

amplia circulación nacional, dentro de los diez (10) días siguientes a su ejecutoria. Un ejemplar del diario deberá ser depositado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes en el registro sindical del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 367. PUBLICACION DE LA RESOLUCION. La resolución sobre reconocimiento de la personería jurídica del sindicato debe ser publicada por cuenta de éste, una sola vez, en el Diario Oficial, y surte sus efectos quince (15) días después de la publicación.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 368. PRESENTACION DEL "DIARIO OFICIAL". Es obligación de todo sindicato, tan pronto como sea publicada la resolución que le reconoce su personería jurídica, remitir al Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical un ejemplar del Diario Oficial en que aparezca la publicación correspondiente.

ARTICULO 369. MODIFICACION DE LOS ESTATUTOS. <Subrogado por el artículo 48 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Toda modificación a los estatutos debe

ser aprobada por la asamblea general del sindicato y remitida, para efectos del registro correspondiente, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de su aprobación, con copia del acta de la reunión donde se haga constar las reformas introducidas y firmadas por todos los asistentes.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 369. MODIFICACION DE LOS ESTATUTOS. Toda modificación a los estatutos debe ser aprobada por la asamblea general del sindicato y remitida al Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de supervigilancia Sindical, con tres (3) copias del acta de la reunión donde se hagan constar las reformas introducidas firmadas por todos los asistentes. El Departamento Nacional de Supervigilancia sindical emitirá concepto en los quince (15) días siguiente, y dentro de un término igual, el Ministerio aprobará u objetará la reforma, indicando en el segundo caso las razones de orden legal.

ARTICULO 370. VALIDEZ DE LA MODIFICACION. <Artículo modificado por el artículo 5 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez ni comenzará a regir, mientras no se efectúe su depósito por parte de la organización sindical, ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Texto modificado por la Ley 50 de 1990:

ARTICULO 370. Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez ni comenzará a regir, mientras no se efectúe su inscripción en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 370. VALIDEZ DE LA MODIFICACION. Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez sin la aprobación del Ministerio del Trabajo; una vez aprobada se harán las anotaciones del caso en los respectivos expedientes.

ARTICULO 371. CAMBIOS EN LA JUNTA DIRECTIVA. Cualquier cambio, total o parcial, en la Junta Directiva de un sindicato debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el artículo 363. Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto.

ARTICULO 372. EFECTO JURIDICO DE LA INSCRIPCION. <Artículo modificado por el artículo 6 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no se haya inscrito el acta de constitución ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sólo durante la vigencia de esta inscripción.

En los municipios donde no exista Oficina del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la inscripción se hará ante el alcalde, quien tendrá la responsabilidad de enviar la documentación a la oficina del ministerio del municipio más cercano, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes. A partir de la inscripción se surten los efectos legales.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 372. EFECTO JURIDICO DE LA PERSONERIA. Ningún sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le corresponda, mientras no tenga el reconocimiento de su personería jurídica y sólo durante la vigencia de este reconocimiento.

CAPITULO IV.

FACULTADES Y FUNCIONES SINDICALES

ARTICULO 373. FUNCIONES EN GENERAL. Son funciones principales de todos los sindicatos:

- 1). Estudiar las características de la respectiva profesión y los salarios, prestaciones, honorarios, sistemas de protección o de prevención de accidentes y demás condiciones de trabajo referentes a sus asociados para procurar su mejoramiento y su defensa.
- 2). Propulsar el acercamiento de empleadores y trabajadores sobre las bases de justicia, de mutuo respeto y de subordinación a la ley, y colaborar en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general.
- 3). Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.
- 4). Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los empleadores y ante terceros.

- 5). Representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses económicos comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los empleadores y terceros en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación.
- 6). Promover la educación técnica y general de sus miembros;
- 7). Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad;
- 8). Promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorros, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos;
- 9). Servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo; y
- 10). Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades.

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

- 1). <Numeral INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional:

- Numeral 1. declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.

Texto original numeral 1 artículo 374 del C.S.T:

- 1). Designar de entre sus propios afiliados las comisiones de reclamos permanentes o transitorias, y los delegados del sindicato en las comisiones disciplinarias que se acuerden
- 2). Presentar pliegos de peticiones relativos a las condiciones de trabajo o a las diferencias con los empleadores, cualquiera que sea su origen y que no estén sometidas por la ley o la convención a un procedimiento distinto, o que no hayan podido ser resueltas por otros medios.
- 3). <Numeral INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional:

- Numeral 3. declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.

Texto original numeral 3, artículo 374 del C.S.T:

- 3). Adelantar la tramitación legal de los pliegos de peticiones, designar y autorizar a los afiliados que deban negociarlos y nombrar los conciliadores y árbitros a que haya lugar, y
- 4). Declarar la huelga de acuerdo con los preceptos de la Ley.

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

Las funciones señaladas en los artículos anteriores y que deban ejercerse ante las autoridades

y los empleadores implican para éstos la obligación correlativa de entender oportunamente a los representantes del sindicato, sus apoderados y voceros.

ARTICULO 376. ATRIBUCIONES EXCLUSIVAS DE LA ASAMBLEA. <Artículo modificado por el artículo 16 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Son de atribución exclusiva de la asamblea general los siguientes actos: La modificación de estatutos, la fusión con otros sindicatos; la afiliación a federaciones o confederaciones y el retiro de ellas; la sustitución en propiedad de los directores que llegaren a faltar y la destitución de cualquier director; la expulsión de cualquier afiliado; la fijación de cuotas extraordinarias; la aprobación del presupuesto general; la determinación de la cuantía de la caución del tesorero; la asignación de los sueldos; la aprobación de todo gasto mayor de un equivalente a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto; la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los empleadores a más tardar dos (2) meses después; la designación de negociadores; la elección de conciliadores y de árbitros; la votación de la huelga en los casos de la ley y la disolución o liquidación del sindicato.

PARAGRAFO. <Parágrafo INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional:

- Parágrafo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 376. ATRIBUCIONES EXCLUSIVAS DE LA ASAMBLEA. Son de atribución exclusiva de la asamblea general los siguientes actos: la modificación de los

estatutos; la fusión con otros sindicatos; la afiliación a federaciones o confederaciones y el retiro de ellas; la sustitución en propiedad de los directores que llegaren a falta, y la destitución de cualquier director, la expulsión de cualquier afiliado; la fijación de cuotas extraordinarias; la aprobación del presupuesto general; la determinación de la cuantía de la caución del Tesorero; la asignación de los sueldos; la aprobación de todo gasto mayor de mil pesos (\$ 1.000); la adopción de pliegos de peticiones que deberán presentarse a los patronos a más tardar dos meses después, la designación de negociadores; la elección de conciliadores y de árbitros; la votación de la huelga en los casos de la ley, y la disolución o liquidación del sindicato.

ARTICULO 377. PRUEBA DEL CUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES LEGALES O ESTATUTARIAS. El cumplimiento de la norma consignada en el artículo que antecede, así como el de las demás disposiciones legales o estatutarias que requieren un procedimiento especial o una mayoría determinada, se acredita con la copia de la parte pertinente del acta de la respectiva reunión.

CAPITULO V.

PROHIBICIONES Y SANCIONES

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

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

a) <Ordinal derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

a)Intervenir en la política partidista o en asuntos religiosos, haciéndose representar en convenciones o directorios políticos o en congresos o congregaciones confesionales, subvencionando partidos políticos o cultos religiosos o lanzando oficialmente candidaturas a cargos de elección popular, todo expulsión por

causales previstas en los estatutos y plena ello sin menoscabo de los derechos políticos ni de la libertad de conciencia, de cultos, de reunión o de expresión que corresponden a cada uno de los asociados en particular.

b) Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o a retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas;

c) Aplicar cualesquiera fondos o bienes sociales a fines diversos de los que constituyen el objeto de la asociación o que, aún para éstos fines, impliquen gastos o inversiones que no hayan sido debidamente autorizados en la forma prevista en la ley o en los estatutos;

d) <Literal derogado por el artículo 7 de la Ley 584 de 2000>.

Corte Constitucional:

- Literal declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

d) Efectuar operaciones comerciales de cualquier naturaleza, sea que se realicen con los trabajadores o con terceros;

e) <Literal modificado por el artículo 7 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:>
 Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley y de huelga imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones salariales con sus trabajadores.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

e) Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley;

f) promover o apoyar campañas o movimientos tendientes a desconocer de hecho en forma colectiva, o particularmente por los afiliados, los preceptos legales o los actos de autoridad legítima;

g) Promover o patrocinar el desconocimiento de hecho, sin alegar a razones o fundamentos de ninguna naturaleza, de normas convencionales o contractuales que obliguen a los afiliados, y

h) Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los empleadores o de terceras personas.

ARTICULO 380. SANCIONES. <Subrogado por el artículo 52 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1). Cualquier violación de las normas del presente título, será sancionada así:

a) Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio de

Trabajo y Seguridad Social prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije;

b) Si la infracción ya se hubiere cumplido, o sí hecha la prevención anterior no se atendiere, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a imponer multas equivalentes al monto de una (1) a cincuenta (50) veces el salario mínimo mensual más alto vigente,

c) Si a pesar de la multa, el sindicato persistiere en la violación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá solicitar de la Justicia de Trabajo la disolución y liquidación del sindicato, y la cancelación de la inscripción en el registro sindical respectivo.

2). Las solicitudes de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical, se formularán ante el juez del trabajo del domicilio del sindicato o, en su defecto, del circuito civil y se tramitarán conforme al procedimiento sumario que se señala a continuación:

a) La solicitud que eleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá expresar los motivos invocados, una relación de los hechos y las pruebas que se pretendan hacer valer;

b) Recibida la solicitud el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a la organización sindical, mediante providencia que se notificará personalmente;

c) Si no se pudiere hacer la notificación personal, dentro de los cinco (5) días siguientes, el juez enviará comunicación escrita al domicilio de la organización sindical, anexando constancia del envío al expediente;

d) Si al cabo de cinco (5) días del envío de la anterior comunicación no se pudiere hacer la notificación personal, se fijará edicto en lugar público del respectivo despacho, por término de cinco(5) días cumplidos los cuales se entenderá surtida la notificación;

e) El sindicato, a partir de la notificación, dispone de un término de cinco (5) días para contestar la demanda y presentar las pruebas que se consideren pertinentes;

f) Vencido el término anterior el juez decidirá teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga dentro de los cinco (5) días siguientes, y

g) La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, para ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes al en que sea recibido el expediente. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 380. SANCIONES.

1. Cualquier violación de las normas del presente título será sancionada así:

1a. Si la violación es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuación de sus directivas, y la infracción o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio del Trabajo prevendrá al sindicato para que revoque su determinación dentro del término prudencial que fije:

2a. Si la infracción ya se hubiere cumplido, o si hecha la operación anterior no se atendiere, el Ministerio del Trabajo procederá, previa la suficiente comprobación, a imponer la.

a) multa hasta de quinientos pesos (\$ 500), en primer sanción, o las sanciones siguientes en su orden, así:

b) Si a pesar de la multa el sindicato persistiere en la violación, podrá suspender en sus cargos sindicales a los miembros responsables de la directiva, mientras se mantenga la trasgresión.

c) En caso de que la violación continúe, sin que haya sido operante la sanción, podrá disponer la suspensión de la personería del sindicato por el tiempo que la trasgresión subsista; y

d) En último término, podrá solicitar de la justicia del Trabajo la cancelación de la personería, la disolución y liquidación del sindicato.

2. Las solicitudes de cancelación de personerías, disolución y liquidación de sindicatos, se formularán ante el Juez del Trabajo del domicilio del sindicato o del Circuito Civil, en su defecto, de acuerdo con el artículo 13 del código Procesal del Trabajo y se tramitarán conforme al procedimiento ordinario señalado en el Capítulo XIV de ese Código, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 144 del mismo.

3. Las suspensiones de que tratan los ordinales b) y c) del presente artículo se levantarán tan pronto como cese la infracción que les dio origen.

4. Todo miembro de la directiva de un sindicato que haya originado como sanción la disolución de éste, podrá ser privado del derecho de asociación sindical en cualquier carácter, hasta por el término de tres (3) años, según la apreciación del Juez en la respectiva

providencia o fallo que imponga la disolución y en la cual serán declarados nominalmente tales responsables.

ARTICULO 381. SANCIONES A LOS DIRECTORES. Si el acto u omisión constitutivo de la trasgresión es imputable a alguno de los directores o afiliados de un sindicato, y lo hayan ejecutado invocando su carácter de tales, el funcionario administrativo del Trabajo, previa comprobación que por si mismo haga del hecho, requerirá al sindicato para que aplique al responsable o a los responsables las sanciones disciplinarias previstas en los estatutos. Vencido el término señalado en el requerimiento, que no será mayor de un (1) mes, sin que haya impuesto las sanciones, se entenderá que hay violación directa del sindicato para los efectos del artículo anterior.

CAPITULO VI.

REGIMEN INTERNO

ARTICULO 382. NOMBRE SOCIAL. Ningún sindicato puede usar como nombre social uno que induzca a error o confusión con otro sindicato existente, ni un calificativo peculiar de cualquier partido político o religión, ni llamarse "federación o confederación". Todo sindicato patronal debe indicar, en su nombre social, la calidad de tal.

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

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

Corte Constitucional:

- Mediante la Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell, la Corte Constitucional declaró "Estése a lo resuelto en la Sentencia C-385-00".

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-385-00 del 5 de abril de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.

Texto modificado por la Ley 50 de 1990:

ARTICULO 384. No puede funcionar sindicato alguno cuyo personal no esté compuesto, por lo menos en sus dos terceras (2/3) partes, por ciudadanos colombianos. Cualquiera que sea la forma de dirección del sindicato, ningún extranjero es elegible para los cargos directivos.

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

ARTICULO 386. QUORUM DE LA ASAMBLEA. Ninguna asamblea general puede actuar válidamente sin el quórum estatutario, que no será inferior a la mitad más uno (1) de los afiliados; además, solamente se computarán los votos de los socios presentes.

ARTICULO 387. REPRESENTACION DE LOS SOCIOS EN LA ASAMBLEA. Cuando por la naturaleza misma de las actividades o profesión de los afiliados, o por la distribución geográfica o el excesivo número de ellos, resulte impracticable lo dispuesto en el artículo anterior, pueden admitirse en los estatutos otros sistemas que garanticen la representación de los afiliados en la asamblea.

ARTICULO 388. CONDICIONES PARA LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA.

<Artículo modificado por el artículo 10 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el

siguiente:> Además de las condiciones que se exijan en los estatutos, para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, se debe ser miembro de la organización sindical; la falta de esta condición invalida la elección.

En ningún caso la junta directiva podrá estar conformada en su mayoría por personas extranjeras.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 388. REQUISITOS PARA LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA.

1. Para ser miembro de la junta directiva de un sindicato, tanto de la provisional como de las reglamentarias, deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que exijan los estatutos respectivos:

- a) Ser colombiano;
- b) Ser miembro del sindicato;
- c) Estar ejerciendo normalmente, es decir, no en forma ocasional, o a prueba, o como aprendiz, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característico del sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de seis (6) meses en el año anterior;
- d) Saber leer y escribir;
- e) Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso, y
- f) No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamando a juicio por delitos comunes en el momento de la elección.]

2. La falta de cualquiera de estos requisitos invalida la elección; pero las interrupciones en el ejercicio normal de la actividad, profesión u oficio de que trata en la parte c), no invalidarán la elección cuando haya sido ocasionadas por la necesidad de atender a funciones sindicales.

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

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 389. EMPLEADOS DIRECTIVOS. No pueden formar parte de la Junta Directiva de un sindicato de base, ni ser designados funcionarios del sindicato, los afiliados que, por razón de sus cargos en la empresa, representen al patrono o tengan funciones de dirección o de confianza personal o puedan fácilmente ejercer una indebida coacción sobre sus compañeros. Dentro de este número se cuentan los gerentes, subgerentes, administradores, jefes de personal, secretarios privados de la Junta Directiva, la gerencia o la administración, directores de departamentos (ingeniero jefe, médico jefe, asesor jurídico, directores técnicos, etc.) y otros empleados semejantes. Es nula la elección que recaiga en uno de tales afiliados, y el que, debidamente electo, entre después a desempeñar alguno de los empleos referidos, dejará ipso facto vacante su cargo sindical.

ARTICULO 390. PERIODO DE DIRECTIVAS. <Artículo INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional:

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.

Texto original del Código sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 390.

1. El período de las directivas sindicales no puede ser menor de seis meses, con excepción de la directiva provisional, cuyo mandato no puede prolongarse por más de treinta (30) días, contados desde la publicación oficial del reconocimiento de la personería jurídica, pero el mismo personal puede ser elegido para el período reglamentario. Esto no limita la libertad del sindicato para remover, en los casos previstos en los estatutos, a cualesquiera miembros de la Junta Directiva, ni la de estos para renunciar sus cargos; los suplentes entran a reemplazarlos por el resto del período.

2. Si dentro de los treinta (30) días de que habla este artículo, la junta provisional no convocare a asamblea general para la elección de la primera junta reglamentaria, un número no menor de quince (15) afiliados puede hacer la convocatoria.

ARTICULO 391. ELECCION DE DIRECTIVAS. <Artículo modificado por el artículo 38 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:>

1. La elección de directivas sindicales se hará por votación secreta, en papeleta escrita y aplicando el sistema de cuociente electoral para asegurar la representación de las minorías, so pena de nulidad.

2. <Numeral modificado por el artículo 54 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> La junta directiva, una vez instalada, procederá a elegir sus dignatarios. En todo caso, el cargo de fiscal del sindicato corresponderá a la fracción mayoritaria de las minoritarias.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

2. La Junta Directiva, una vez instalada, procederá a elegir sus Dignatarios. En todo caso, el cargo de Fiscal del sindicato corresponderá a la fracción minoritaria.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 391. ELECCION DE DIRECTIVAS.

Cuando la elección de una directiva sindical no pueda acogerse por unanimidad, es forzoso elegir por votación secreta en papeleta escrita y aplicando el sistema de cuociente electoral para asegurar la representación de las minorías, so pena de nulidad.

ARTICULO 392. CONSTANCIA EN EL ACTA, VOTACION SECRETA.

Tanto en las reuniones de la asamblea general como de la Junta Directiva, cualquiera de los miembros tiene derecho a pedir que se hagan constar en el acta los nombres de los que estén presentes en el momento de tomarse una determinación, y a pedir que la votación sea secreta. La no aceptación de una u otra solicitud vicia de nulidad el acto o votación.

ARTICULO 393. LIBROS.

1. Todo sindicato debe abrir, tan pronto como se haya suscrito el acta de fundación y se haya suscrito el acta de fundación y se haya posesionado la Junta Directiva provisional, por lo

menos los siguientes libros: de afiliación; de actas de la asamblea general; de actas de la junta directiva; de inventarios y balances; y de ingresos y de egresos. Estos libros serán previamente registrados por el Inspector del Trabajo respectivo y foliados y rubricados por el mismo en cada una de sus páginas.

2. <Numeral modificado por el artículo 18 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> En todos los libros que deben llevar los sindicatos se prohíbe arrancar, sustituir o adicionar hojas, hacer enmendaduras, entrerrenglonaduras, raspaduras o tachaduras; cualquier omisión o error debe enmendarse mediante anotación posterior. Toda infracción a estas normas acarreará al responsable una multa por un monto equivalente al de un (1) día hasta un (1) mes de salario mínimo mensual más alto, que impondrá el Inspector de Trabajo en favor del sindicato y además, la mitad de la misma sanción, también en favor del sindicato, a cada uno de los directores y funcionarios sindicales que habiendo conocido la infracción no la hayan castigado sindicalmente o no la hayan denunciado al Inspector del Trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

2. En todos los libros que deben llevar los sindicatos se prohíbe arrancar, sustituir o adicionar hojas, hacer enmendaduras, entrerrenglonaduras, raspaduras o tachaduras; cualquiera omisión o error debe enmendarse mediante anotación posterior. Toda infracción a estas normas acarreará al responsable una multa de dos pesos (\$ 2) a cincuenta pesos (\$ 50), que impondrá el Inspector del Trabajo en favor del sindicato, y además, la mitad de la misma sanción, también en favor del sindicato, a cada uno de los directores y funcionarios sindicales

que habiendo conocido la infracción no la hayan castigado sindicalmente o no la hayan denunciado al Inspector del Trabajo.

ARTICULO 394. PRESUPUESTO. <Aparte tachado INEXEQUIBLE. Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> El sindicato, en asamblea general, votará el presupuesto de gastos para períodos no mayores de un (1) año y sin autorización expresa de la misma asamblea no podrá hacerse ninguna erogación que no esté contemplada en dicho presupuesto. Sin perjuicio de las prohibiciones o de los requisitos adicionales que los estatutos prevean, todo gasto que exceda del equivalente al salario mínimo mensual más alto, con excepción de los sueldos asignados en el presupuesto, requiere la aprobación previa de la Junta Directiva, los que excedan del equivalente a cuatro (4) veces el salario mínimo más alto, sin pasar del equivalente a diez (10) veces el salario mínimo más alto y no estén previstos en el presupuesto, necesitan, además la refrendación expresa de la Asamblea General, con el voto de la mayoría absoluta de los afiliados; y los que excedan del equivalente a diez (10) veces el salario mínimo

mensual más alto aunque estén previstos en el presupuesto, la refrendación de la asamblea general, por las dos terceras partes (2/3) de los votos de los afiliados. Estas normas no se aplican para gastos que ocasionen las huelgas declaradas por el sindicato, cualquiera que sea su cuantía.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 394. CAUCION DEL TESORERO. El Tesorero de todo sindicato debe prestar en favor de éste una caución para garantizar el manejo de los fondos. La cuantía y forma de

la misma serán señaladas por la asamblea general, y una copia del documento en que ella conste será depositada en el Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical.

ARTICULO 395. CAUCION DEL TESORERO. El Tesorero de todo sindicato debe prestar en favor de éste una caución para garantizar el manejo de los fondos. La cuantía y forma de la misma serán señaladas por la asamblea general, y una copia del documento en que ella conste será depositada en el Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical.

ARTICULO 396. DEPOSITO DE LOS FONDOS. <Modificado por el artículo 20 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Los fondos de todo sindicato deben mantenerse en algún banco o caja de ahorros, salvo la cantidad para gastos cotidianos menores que autoricen los estatutos y que no puede exceder en ningún caso del equivalente al salario mínimo mensual más alto. Todo giro y toda orden de pago deben estar necesariamente autorizados por las firmas conjuntas del Presidente, Tesorero y el Fiscal.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 396. DEPOSITO DE LOS FONDOS. Los fondos de todo sindicato deben mantenerse en algún banco o caja de ahorros, salvo la cantidad para gastos cotidianos menores que autoricen los estatutos y que no puede exceder en ningún caso de cincuenta pesos (\$ 50). Todo giro y toda orden de pago deben estar necesariamente autorizados por las firmas conjuntas del Presidente, el Tesorero y el Fiscal.

ARTICULO 397. CONTABILIDAD. <Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 397. CONTABILIDAD. La contabilidad de los sindicatos se rige por las normas que al efecto dicte el Departamento nacional de Supervigilancia Sindical, además de las reglas peculiares que los estatutos prescriban o que sus directivas acuerden.

ARTICULO 398. EXPULSION DE MIEMBROS. El sindicato puede expulsar de la asociación a uno o más de sus miembros, pero la expulsión debe ser decretada por la mayoría absoluta de los asociados.

ARTICULO 399. SEPARACION DE MIEMBROS. Todo sindicato decretará la separación del socio que voluntariamente deje de ejercer durante un año la profesión u oficio cuya defensa y mejoramiento persigue la asociación.

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

1. <Aparte tachado del texto modificado por el Decreto 2351 de 1965 declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000> Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar con el voto de las dos terceras partes de sus miembros, que los (empleadores) respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al (empleador) su valor y la nómina de sus afiliados.

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

3. <Numeral modificado por el artículo 11 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o

central sindical, el empleador deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 400. RETENCION DE CUOTAS SINDICALES.

1. Toda asociación sindical de trabajadores tienen derecho a solicitar, con el voto de las dos terceras (2/3) partes de sus miembros, que los patronos respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquéllos deben contribuir, pero la retención de las cuotas extraordinarias debe ser autorizada por los trabajadores mismos, por escrito. Si los trabajadores, en cualquier momento y por razón de retiro del sindicato o de expulsión de él, cesaren en su obligación de pagar las cuotas, deben dar aviso de ello por escrito al patrono, y desde ese aviso en adelante el patrono dejará de deducirlas aunque no haya recibido información del sindicato, quedando a salvo el derecho de éste, en caso de información falsa del trabajador.

2. Para que haya lugar a la deducción de cuotas ordinarias, el sindicato debe entregar a la empresa los siguientes documentos:

a) Copia de lo pertinente del acta de la asamblea general del sindicato en que haya sido autorizada la retención por el voto de las dos terceras (2/3) partes del número total de afiliados; la copia del acta debe estar acompañada de la lista de todos los concurrentes;

b) Nómina, por duplicado, certificada por el Presidente, el Secretario y el Fiscal del sindicato, de todos los afiliados cuyas inscripciones aparezcan vigentes en la época de la autorización, a los cuales se les hará la retención, aunque hayan votado contra dicha autorización o expresen su voluntad de que no se les siga reteniendo;

c) Para quienes ingresen al sindicato posteriormente, boletines de altas, certificados en la forma indicada en el aparte anterior.

ARTICULO 400-A. DIRECTIVAS SECCIONALES. <Artículo adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990.> Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de Subdirectivas seccionales, en aquellos municipios distintos a los de su domicilio principal y en los que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de Comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio.

CAPITULO VII.

DISOLUCION Y LIQUIDACION

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

- a) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto;
- b) Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes;
- c) Por sentencia judicial, y
- d) Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.
- e) <Ordinal adicionado por el artículo 56 de la Ley 50 de 1990.> En el evento de que el sindicato, federación o confederación se encontrare incurso en una de las causales de disolución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante el juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical. Al efecto se seguirá en lo pertinente el procedimiento previsto en el artículo 52 <380 c.s.t> de esta ley.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

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

- a) Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto;
- b) Por acuerdo, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización, adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes;

c) Por sentencia judicial, y

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

ARTICULO 402. LIQUIDACION.

1. Al disolverse un sindicato, federación o confederación, el liquidador designado por los afiliados o por el juez aplicará los fondos existentes, el producto de los bienes que fuere indispensable enajenar, y el valor de los créditos que recaude, en primer término el pago de las deudas del sindicato, federación o confederación, incluyendo los gastos de la liquidación. Del remanente se reembolsará a los miembros activos las sumas que hubieren aportado como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas para con el sindicato, federación o confederación, o, si no alcanzare, se les distribuirá a prorrata de sus respectivos aportes por dicho concepto. En ningún caso ni por ningún motivo puede un afiliado recibir más del monto de sus cuotas ordinarias aportadas.

2. Cuando se trate de disolución de un sindicato y este hubiere estado afiliado a una federación o confederación, el liquidador debe admitir la intervención simplemente consultiva de un delegado de ella en sus actuaciones.

ARTICULO 403. ADJUDICACION DEL REMANENTE. Lo que quedare del haber común, una vez pagadas las deudas y hechos los reembolsos, se adjudicará por el liquidador a la organización sindical designada para ello en los estatutos o por la asamblea general; si ninguna hubiere sido designada así, se le adjudicará al instituto de beneficencia o de utilidad social que señale el Gobierno.

ARTICULO 404. APROBACION OFICIAL. <aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.> La liquidación debe ser sometida a la aprobación del Juez que la haya ordenado, y en los demás casos, a la del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, debiendo expedir el finiquito al liquidador, cuando sea el caso.

CAPITULO VIII.

FUERO SINDICAL

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

Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

Texto original del Decreto Ley 616 de 1954:

ARTICULO 2o. DEFINICION.

Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un Municipio distinto sin justa causa, previamente calificada por el Ministerio del Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 405. DEFINICION.

Se denomina "fuero sindical" la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo.

ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.

<Artículo modificado por el artículo 12 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;
- d) <Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE y aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-201-02 de 19 de marzo de 2002, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentería. > Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda

existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

PARAGRAFO 1o. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARAGRAFO 2o. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

Texto modificado por la Ley 50 de 1990:

ARTICULO 406. Están amparados por el fuero sindical:

- a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
- b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
- c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más,
- d) Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una misma empresa más de una (1) comisión

estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 24. TRABAJADORES AMPARADOS. Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de la notificación prevista en el artículo 363, del Código Sustantivo del Trabajo hasta sesenta (60) días después de la publicación, por el artículo 367 del mismo código, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de la personería jurídica ingresen al sindicato en formación, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la Junta Directiva de todo sindicato, federación y confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de las subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos previstos en los respectivos estatutos, y que actúen en Municipio distinto de la sede la Directiva Central sin pasar del mismo número, sin que pueda existir más de una subdirectiva o comité seccional en cada Municipio. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

d) Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva subdirectiva o comité seccional de la respectiva organización sindical y por seis (6) meses más.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS. Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de la notificación prevista en el artículo 380, hasta quince (15) días después de la publicación, en el Diario Oficial, del reconocimiento de la personería jurídica, sin pasar de tres (3) meses;

b) Los trabajadores distintos de los fundadores que con anterioridad a la concesión de la personería jurídica ingresen al sindicato en formación, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la Junta Directiva Central de todo sindicato, federación y confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de las subdirectivas o comités seccionales de los sindicatos previstos en los respectivos estatutos, y que actúen en Municipio distinto de la sede la Directiva Central sin pasar del mismo número, sin que pueda existir más de una subdirectiva o comité seccional en cada Municipio. Este amparo se hará efectivo desde cuando sea notificada la elección en la forma prevista en los artículos 380 y 388, por el tiempo que dure el mandato y tres (3) meses más.

ARTICULO 407. MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA AMPARADOS.

1. Cuando la directiva se componga de más de cinco (5) principales y más de cinco (5) suplentes, el amparo solo se extiende a los cinco (5) primeros principales y a los cinco (5) primeros suplentes que figuren en la lista que el sindicato pase al empleador.

2. La designación de toda junta directiva o cualquier cambio que ocurra en su composición debe notificarse al empleador en la forma prevista en los artículos 363 y 371. En caso de

cambio, el antiguo miembro continúa gozando del fuero durante los tres (3) meses subsiguientes, a menos que la sustitución se produzca por renuncia voluntaria del cargo sindical antes de vencerse la mitad del periodo estatutario o por sanción disciplinaria impuesta por el sindicato, en cuyos casos el fuero cesa ipso facto para el sustituido.

3. En los casos de fusión de dos o más organizaciones sindicales, siguen gozando de fuero los anteriores directores que no queden incorporados en la Junta Directiva renovada con motivo de la fusión, hasta tres (3) meses después de que ésta se realice.

ARTICULO 408. CONTENIDO DE LA SENTENCIA. <Modificado por el artículo 7o. del Decreto 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:>

El Juez negará el permiso que hubiere solicitado el empleador para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo, o para trasladarlo, si no comprobare la existencia de una justa causa.

Si en el caso de que trata el inciso primero del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo se comprobare que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al empleador a pagarle, a título de indemnización, los salarios dejados de percibir por causa del despido.

Igualmente, en los casos a que se refiere el inciso tercero del mismo artículo, se ordenará la restitución del trabajador al lugar donde antes prestaba sus servicios o a sus anteriores condiciones de trabajo, y se condenará al empleador a pagarle las correspondientes indemnizaciones.

Texto original del Decreto 616 de 1954:

ARTICULO 3o. SOLICITUD DEL PATRONO. La solicitud de permiso hecha por el patrono para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para trasladarlo o desmejorarlo, en sus condiciones de trabajo,

deberá expresar la justa causa invocada y contener una relación pormenorizada de las pruebas que la demuestren.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 408. SUSPENSION Y DESPIDO DE TRABAJADORES AMPARADOS.

1. El patrono puede suspender provisionalmente a cualquier trabajador amparado por el fuero, por justa causa, siempre que llene estos requisitos: que en el término de la distancia y dos (2) días hábiles más, a partir del día de la suspensión, presente solicitud de autorización para el despido definitivo, ante el respectivo Juez del Trabajo; y que, con dicha solicitud, deposite el valor de quince (15) días de salario del trabajador suspendido, como caución inicial que puede ser aumentada por estimación del Juez, para garantizar que pagará al trabajador los salarios correspondientes al período de la suspensión, si no prospera la autorización de despido definitivo.

2. El Juez, previo el trámite previsto en el Código Procesal del Trabajo, autorizará el despido definitivo si se comprobare la justa causa invocada por el patrono. Si lo negare, declarará en la sentencia la obligación alternativa del patrono prevista en el artículo 116 del Código Procesal del Trabajo, pero con la modificación de que la indemnización especial equivalente a seis meses de salario allí ordenada se pagará al sindicato respectivo, sin perjuicio de los derechos que correspondan al trabajador por los salarios y prestaciones sociales considerando el caso como de despido injusto.

3. Las disposiciones anteriores rigen en lo pertinente cuando se pide permiso para despedir al trabajador sin que se le haya suspendido provisionalmente.

ARTICULO 409. EXCEPCIONES. <Artículo INEXEQUIBLE.>

Corte Constitucional:

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593-93 del 14 de diciembre de 1993

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 409. EXCEPCIONES. No gozan del fuero sindical:

1. Los trabajadores que sean empleados públicos de acuerdo con el artículo 5o. del Código de Régimen Político y Municipal.
2. Los trabajadores oficiales y particulares que desempeñen puestos de dirección, de confianza o de manejo.

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

- a) La liquidación o clausura definitiva de las empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días, y
- b) Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo para dar por terminado el contrato.

Texto original del Decreto 616 de 1954:

ARTICULO 10o. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. Son justas causas para que el Ministerio de Trabajo autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

- a) La expiración del plazo determinado o presuntivo del contrato de trabajo;
- b) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y
- c) Todas aquellas que permitan al patrono dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo con la ley.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 410. JUSTAS CAUSAS DEL DESPIDO. Son justas causas para que el Juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero:

- a) La expiración del plazo determinado o presuntivo del contrato de trabajo;
- b) La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días, y
- c) Todas aquellas que permitan al patrono dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo de acuerdo con la ley.

ARTICULO 411. TERMINACION DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACION JUDICIAL. <Artículo modificado por el artículo 9o. del Decreto 204 de 1957. El nuevo texto es el siguiente:> La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo

consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso.

Texto original del Decreto 616 de 1954:

ARTICULO 11. TERMINACION DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACION JUDICIAL. La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación de la causa en ningún caso.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 411. TERMINACION DEL CONTRATO SIN PREVIA CALIFICACION JUDICIAL. La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso.

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

Texto original del Decreto 616 de 1954:

ARTICULO 12. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO. Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención del Ministerio de Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 412. SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO. Las simples suspensiones del contrato de trabajo no requieren intervención judicial.

ARTICULO 413. SANCIONES DISCIPLINARIAS. El fuero sindical no impide aplicar al trabajador que de él goce, las sanciones disciplinarias distintas del despido en los términos del respectivo reglamento de trabajo.

CAPITULO IX.

TRABAJADORES OFICIALES

ARTICULO 414. DERECHO DE ASOCIACION. El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden, pero los sindicatos de empleados públicos tienen sólo las siguientes funciones:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados.
2. Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa.
3. Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva.
4. Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo.

5. Promover la educación técnica y general de sus miembros.
6. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad.
7. Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro, de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos.
8. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades. y
9. <Ordinal adicionado por el artículo 58 de la Ley 50 de 1990.> Está permitido a los empleados oficiales constituir organizaciones sindicales mixtas, integradas por trabajadores oficiales y empleados públicos, las cuales, para el ejercicio de sus funciones, actuarán teniendo en cuenta las limitaciones consagradas por la ley respecto al nexo jurídico de sus afiliados para con la administración.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 414. DERECHO DE ASOCIACION. El derecho de asociación en sindicatos se extiende a los trabajadores de todo servicio oficial, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden, pero los sindicatos de empleados públicos tienen sólo las siguientes funciones:

1. Estudiar las características de la respectiva profesión y las condiciones de trabajo de sus asociados.
2. Asesorar a sus miembros en la defensa de sus derechos como empleados públicos, especialmente los relacionados con la carrera administrativa.
3. Representar en juicio o ante las autoridades los intereses económicos comunes o generales de los agremiados, o de la profesión respectiva.
4. Presentar a los respectivos jefes de la administración memoriales respetuosos que contengan solicitudes que interesen a todos sus afiliados en general, o reclamaciones relativas al tratamiento de que haya sido objeto cualquiera de éstos en particular, o sugerencias encaminadas a mejorar la organización administrativa o los métodos de trabajo.
5. Promover la educación técnica y general de sus miembros.
6. Prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, de enfermedad, invalidez o calamidad.
7. Promover la creación, el fomento o subvención de cooperativas, cajas de ahorro, de préstamos y de auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deporte y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y de previsión, contemplados en los estatutos.
8. Adquirir a cualquier título y poseer los bienes inmuebles y muebles que requieran para el ejercicio de sus actividades. y

ARTICULO 415. ATENCION POR PARTE DE LAS AUTORIDADES. Las funciones señaladas en los apartes 3o y 4o del artículo anterior implican para las autoridades, y especialmente para los superiores jerárquicos de los asociados, la obligación correlativa de recibir oportunamente a los representantes del sindicato y de procurar la adecuada solución a sus solicitudes.

ARTICULO 416. LIMITACION DE LAS FUNCIONES. Los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aún cuando no puedan declarar o hacer huelga.

ARTICULO 416-A. <Artículo adicionado por el artículo 13 de la Ley 584 de 2000. El texto es el siguiente:> Las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, quienes sean designados por ellas, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical. El Gobierno Nacional reglamentará la materia, en concertación con los representantes de las centrales sindicales.

CAPITULO X.

FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

ARTICULO 417. DERECHO DE FEDERACION.

1. <- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra

Carbonell. El aparte subrayado fue declarado EXEQUIBLE.> Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho al reconocimiento de personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos, salvo la declaración de huelga, que compete privativamente, cuando la ley la autoriza, a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados.

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

ARTICULO 418. FUNCIONES ADICIONALES.

En los estatutos respectivos de las federaciones y confederaciones pueden atribuirse a éstas las funciones de tribunal de apelación contra cualquier medida disciplinaria adoptada por una de las organizaciones afiliadas; la de dirimir las controversias que se susciten entre los miembros de un sindicato afiliado por razón de las decisiones que se adopten, y la de resolver las diferencias que ocurran entre dos o más de las organizaciones federadas.

ARTICULO 419. AUTORIZACION A LOS FUNDADORES.

Para la constitución de cualquier federación o confederación de sindicatos, los representantes de éstos que suscriban el acta de fundación deben estar expresamente facultados por las respectivas asambleas generales.

ARTICULO 420. ACTA DE FUNDACION. El acta de fundación debe indicar el nombre y domicilio de cada organización afiliada, el número y la fecha de la resolución de reconocimiento de su personería jurídica, el número y la fecha del Diario Oficial en que tal

resolución fue publicada, los nombres y cédulas de los miembros de la Directiva provisional, y, si fuere el caso, la empresa o empresas en donde estos últimos trabajan.

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

ARTICULO 422. JUNTA DIRECTIVA. <Artículo modificado por el artículo 14 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Para ser miembro del comité ejecutivo y/o la junta directiva de una organización de segundo o tercer grado, además de las condiciones que se exijan en los estatutos, se debe ser miembro activo de una de las organizaciones afiliadas; la falta de esta condición invalida la elección.

En ningún caso el comité ejecutivo y/o la junta directiva podrá estar conformada en su mayoría por personas extranjeras.

La condición de ser miembro activo de una de las organizaciones referidas en el primer inciso del presente artículo, no se toma en cuenta cuando se compruebe debidamente que el trabajador está amenazado, despedido o perseguido debido a su actividad sindical, lo cual deberá ser declarado por la mayoría absoluta de la asamblea general o el congreso que haga la elección.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 422. 1. Para ser miembro de la junta directiva de una federación o confederación de sindicatos, [tanto de la provisional como de las reglamentarias], deben reunirse los siguientes requisitos, además de los que se exijan en los estatutos respectivos:

{a) Ser colombiano;}

b) Ser miembro activo de una cualquiera de las organizaciones asociadas;

c) Estar ejerciendo normalmente, en el momento de la elección, la actividad, profesión u oficio característicos de su sindicato, y haberlo ejercido normalmente por más de un año, con anterioridad;

[d) Saber leer y escribir];

e) Tener cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según el caso, y

[f) No haber sido condenado a sufrir pena aflictiva, a menos que haya sido rehabilitado, ni estar llamado a juicio por delitos comunes en el momento de la elección].

2. La falta de cualesquiera de estos requisitos produce el efecto previsto en el inciso 2 del artículo 388.

3. Las condiciones exigidas en los apartes b) y c) del inciso 1 no se toman en cuenta cuando el retiro del sindicato, o la interrupción en el ejercicio de la profesión, o de la extinción del contrato de trabajo en una empresa determinada, o el cambio de oficio hallan sido ocasionados por razón de funciones, comisiones o actividades sindicales, lo cual debe ser declarado por la asamblea que haga la elección. Tampoco se toman en cuenta las suspensiones legales del contrato de trabajo.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 423. PERSONERIA JURIDICA. Para el reconocimiento de la personería jurídica de una federación o confederación se procederá en la misma forma que para la de sindicatos, en lo pertinente.

ARTICULO 424. DIRECTIVA PROVISIONAL. <Artículo INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional:

- Artículo declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 424. La directiva provisional de una federación o confederación sindical ejercerá el mandato hasta la primera reunión posterior al reconocimiento de su personería, que celebre la asamblea general.

ARTICULO 425. ESTATUTOS. <Artículo modificado por el artículo 15 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Las organizaciones de trabajadores de segundo y tercer grado tienen el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos.

Dichos estatutos contendrán, por lo menos:

El período de las directivas o comités ejecutivos reglamentarios y las modalidades de su elección, la integración de los mismos, el quórum y la periodicidad de las reuniones, de las asambleas y/o congresos, la vigencia de los presupuestos y los requisitos para la validez de los gastos.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 425. El período de las directivas o comités ejecutivos reglamentarios y las modalidades de su elección, la integración de los mismos, el quórum y la periodicidad de las reuniones ordinarias de las asambleas, la vigencia de los presupuestos y los requisitos para la validez de los gastos, se rigen por las disposiciones de los estatutos federales o confederales aprobados por el Ministerio de Trabajo.

ARTICULO 426. ASESORIA POR ASOCIACIONES SUPERIORES. Toda Organización sindical de segundo o tercer grado puede asesorar a sus organizaciones afiliadas ante los respectivos empleadores en la tramitación de sus conflictos, y también ante las autoridades o ante terceros respecto de cualesquiera reclamaciones.

CAPITULO XI.

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 427. INFORMES PARA EL MINISTERIO. <Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 427. INFORMES PARA EL MINISTERIO. toda organización sindical debe presentar semestralmente al Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical, una relación detallada de sus ingresos y egresos, y someterse a la inspección y control de esa autoridad en cuanto al cumplimiento de las normas estatutarias sobre el particular, pero desde la presentación de un pliego de peticiones y siempre que se dé aviso al Ministerio, remitiéndole copia del pliego por conducto del respectivo Inspector del Trabajo, se suspenderá este control financiero, hasta la terminación del conflicto, cuando

deberá rendirse al funcionario dicho una cuenta detallada del movimiento de fondos durante el conflicto.

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

TITULO II. CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 429. DEFINICION DE HUELGA. Se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos en el presente título.

ARTICULO 430. PROHIBICIÓN DE HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

<Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto Extraordinario 753 de 1956. El nuevo texto es el siguiente:> De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos.

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

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

- a) Las que se prestan en cualquiera de las ramas del poder público;
- b) Las de empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;
- c) Las de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas;
- d) Las de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia;
- e) <Literal INEXEQUIBLE>

Corte Constitucional.

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

Texto subrogado por el Decreto 753 de 1956:

- e) Las de plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados;
- f) Las de todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones;
- g) Las de explotación, elaboración y distribución de sal;

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

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

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 39. El artículo 447 quedará así:

ARTÍCULO 447. De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos. Para tal efecto se consideran como tales:

- a). Los que se presten en cualquiera de las Ramas del Poder Público.
- b). Los de empresas de transportes por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;
- c). Los de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas;
- d). Los de establecimientos de asistencia social, de caridad y de beneficencia;
- e). Los de plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados;
- f). Todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones;
- g). Los de actividades de transporte y distribución de combustibles derivados del petróleo, cuando están destinados al abastecimiento del país. Sin embargo, cuando la suspensión colectiva del trabajo en actividades de explotación y refinación de petróleos pueda afectar el

abastecimiento normal de combustible del país, el Gobierno podrá, en cada caso, declarar la calidad de servicio público de la respectiva actividad.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 430. PROHIBICIÓN DE HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS. De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos.

Para este efecto se consideran como tales:

- a) Los que se presten en cualquiera de las Ramas del Poder Público;
- b) Los de las empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de las de acueducto, de energía eléctrica y de telecomunicaciones;
- c) Los de establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas;
- d) Los de establecimientos de asistencia social, los de caridad y los de beneficencia;
- e) Los de plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados;
- f) Todos los servicios de la higiene y aseo de las poblaciones;
- g) Los de empresas de oleoductos;
- h) Los de explotación de minas o yacimientos de la Nación, los de empresas de petróleos y los de todos los organismos de distribución de estas empresas.

ARTICULO 431. REQUISITOS. <Modificado por el artículo 40 del Decreto 3743 de 1950.

El nuevo texto es el siguiente:>

1. No puede efectuarse una suspensión colectiva de trabajo, cualquiera que sea su origen, sin que antes se hayan cumplido los procedimientos que regulan los artículos siguientes.

2. La reanudación de los trabajos implica la terminación de la huelga, y no podrá efectuarse nueva suspensión de labores, mientras no se cumplan los expresados requisitos.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 431. REQUISITOS: No puede efectuarse una suspensión colectiva del trabajo, cualquiera que sea su origen, sin que antes se hayan cumplido los procedimientos que regulan los artículos siguientes.

CAPITULO II.

ARREGLO DIRECTO

ARTICULO 432. DELEGADOS.

1. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación de tres (3) de entre ellos para que presente al (empleador), o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulan.

(Corte Constitucional - Aparte subrayado declarada INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell. El resto del artículo fue declarado EXEQUIBLE.)

2. <Numeral modificado por el artículo 16 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Tales delegados deben ser mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis (6) meses, tratándose de negociaciones colectivas de sindicatos de empresa. En los demás casos el delegado deberá ser trabajador del gremio o de la industria o rama de actividad económica respectivamente según sea el caso.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

2. Tales delegados deben ser {colombianos}, mayores de edad, trabajadores actuales de la empresa o establecimiento, y que hayan estado al servicio de éste por más de seis (6) meses, o por todo el tiempo que hubiere funcionado el establecimiento cuando fuere menor de seis (6) meses.

ARTICULO 433. INICIACION DE CONVERSACIONES. <Modificado en su numeral 2o. por el artículo 21 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El empleador o su representante están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considera que no está autorizada para resolver

sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al empleador dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

2. El empleador que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 27. INICIACION DE CONVERSACIONES. 1. El patrono o la representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quién se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

2. El patrono que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado, será sancionado por las autoridades del trabajo con multas sucesivas de dos mil a cinco mil pesos (\$2.000 a \$5.000) por cada día de mora, a favor del Instituto Colombiano de Seguros Sociales. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho Instituto.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 396. INICIACION DE CONVERSACIONES. El dueño del establecimiento o empresa o su representante, están en la obligación de recibir la delegación de los trabajadores dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones, para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores.

En todo caso la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

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

PARAGRAFO 1o. Si al término de la etapa de arreglo directo persistieren diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes suscribirán un acta final que registre los acuerdos y dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan.

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

Texto original de la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 1o. DURACION DE LAS CONVERSACIONES. Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en esta etapa de arreglo directo durarán quince (15) días hábiles, prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por diez (10) días más.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 28o. DURACION DE LAS CONVERSACIONES. Las conversaciones de arreglo directo durarán quince (15) días hábiles prorrogables a solicitud de una de las partes por diez (10) días más.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 434. DURACION DE LAS CONVERSACIONES. Las conversaciones de arreglo directo pueden desarrollarse por el término que deseen las partes; pero si los trabajadores lo exigieren, debe dárseles respuesta concreta sobre todas y cada una de sus peticiones a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes a la iniciación de las conversaciones.

ARTICULO 435. ACUERDO. <Modificado por el artículo 2o. de la Ley 39 de 1985. El nuevo texto es el siguiente:> Los negociadores de los pliegos de peticiones deberán estar investidos de plenos poderes, que se presumen, para celebrar y suscribir en nombre de las partes que representan los Acuerdos a que lleguen en la etapa de arreglo directo, los cuales no son susceptibles de replanteamiento o modificaciones en las etapas posteriores del conflicto colectivo.

Si se llegare a un Acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el empleador, y se

enviará una copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por conducto del inspector respectivo.

Los Acuerdos que se produzcan en la primera etapa del Trámite de negociación se harán constar en Actas que deberán ser suscritas a medida que avancen las conversaciones y que tendrán carácter definitivo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 435. ACUERDO. si se llegare a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores no sindicalizados y el patrono, y se enviará una copia al Ministerio del Trabajo por conducto del Inspector del Trabajo respectivo.

ARTICULO 436. DESACUERDO. <Modificado por el artículo 3o. de la Ley 39 de 1985. El nuevo texto es el siguiente:> Si no se llegare a un arreglo directo en todo o en parte, se hará constar así en acta final que suscribirán las partes, en la cual se expresará el estado en que quedaron las conversaciones sobre el pliego de peticiones y se indicará con toda precisión cuáles fueron los acuerdos parciales sobre los puntos del pliego y cuáles en los que no se produjo arreglo alguno.

Copia de esta acta final se entregará al día siguiente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 436. DESACUERDO. Si no se llegare a un arreglo directo, en todo o en parte, se hará constar así en el acta, y las diferencias serán sometidas al proceso de conciliación de que se trata en seguida.

CAPITULO III.

MEDIACION

ARTICULO 437. MEDIACION. <Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 29. CONCILIADORES.

1. Las peticiones de los trabajadores, o la parte de estas sobre las cuales no se hubiere logrado un arreglo directo, serán sometidas a la mediación de un conciliador designado de común acuerdo por las dos partes, o de sendos conciliadores designados por ellas.
2. Dichos conciliadores deben ser personas conocedoras de las actividades de la empresa o establecimiento, colombianos y mayores de edad y su designación debe hacerse dentro de los dos (2) días siguientes a la firma del acta que ponga fin al arreglo directo, cuando la asamblea general del sindicato no los hubiere designado con anterioridad, avisándose este nombramiento por escrito, recíprocamente y al Inspector del Trabajo respectivo.
3. Los conciliadores deben manifestar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al aviso de su designación si aceptan o no el cargo. En caso de que no acepten, la parte respectiva procederá inmediatamente a nombrar el reemplazo.

4. No podrán ser designados conciliadores las personas que hubieren intervenido en representación de las partes en la etapa de arreglo directo.

5. La parte que no designe al conciliador dentro del plazo señalado en este artículo será sancionado por las autoridades del trabajo con multas sucesivas de dos mil a cinco mil pesos (\$2000 a \$5000) por cada día de demora a favor del Instituto colombiano de Seguros Sociales. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho Instituto.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 437. CONCILIADORES.

1. Las peticiones de los trabajadores, o la parte de ellas sobre las cuales no se hubiere logrado un arreglo directo, serán sometidas a la mediación de un conciliador designado de común acuerdo por las dos partes, o de sendos conciliadores designados por ellas.

2. Dichos conciliadores deben ser personas conocedoras de las actividades de la empresa o establecimiento, colombianos y mayores de edad y su designación debe hacerse dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la firma del acta que ponga fin al arreglo directo, avisándose este nombramiento por escrito, recíprocamente y al Inspector del Trabajo respectivo.

3. Los conciliadores deben manifestar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su designación si aceptan o no el cargo. En caso de que no acepten, la parte respectiva procederá inmediatamente a nombrar el reemplazo.

ARTICULOS 438.INICIACION DE LABORES. <Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original de la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 5o. INICIACION DE LABORES. El artículo 438 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

ARTICULO 438. Durante la etapa de mediación de que trata el artículo anterior, tanto los trabajadores como los voceros de los patronos, empresas o entidades, podrán reestructurar sus propias comisiones, sustituyendo total o parcialmente a sus integrantes, si ,así lo consideraran conveniente, pero, en cualquiera de estos eventos se ratificarán los plenos poderes para que puedan resolver el diferendo, si se produjeren acuerdos sobre los puntos pendientes.

Si persistieren diferencias sobre alguno de los puntos del pliego, al transcurrir los diez (10) días hábiles señalados para la mediación, las partes y los funcionarios que hayan intervenido en esta etapa deberán suscribir una acta final que registre los acuerdos a que hubieren llegado y en la cual se dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 438. INICIACION DE LABORES. Una vez aceptado su cargo, los conciliadores deben entrar a actuar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a su aceptación y convocarán inmediatamente a los delegados o representantes de los trabajadores y del establecimiento o empresa para que les suministre todos los datos e informes necesarios para el desempeño de su cometido.

ARTICULOS 439.REPRESENTANTES DE LAS PARTES. <Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 439. REPRESENTANTES DE LAS PARTES. Pueden ser representantes de los trabajadores los mismos delegados que hubieren actuado en la etapa de arreglo directo. El patrono será representado por tres (3) delegados suyos, entre los cuales puede estar el jefe o director del establecimiento. Los representantes de una y otra parte deben ser conocedores de los negocios de que se trata y estar provistos de suficientes poderes para firmar cualquier convención colectiva o pacto que se celebre, salvo que convengan en hacerlo ad-referéndum.

ARTICULOS 440. OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES. <Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original de la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 6o. OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES. El artículo 440 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

ARTICULO 440. Los Representantes tienen la obligación de presentarse ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cada vez que éste lo solicite, salvo excusa justificada, y, suministrarán todas las informaciones pertinentes al conflicto o que conduzcan a su solución.

Las informaciones que tuvieren carácter confidencial deberán ser mantenidas en forma reservada al público a menos que exista previa autorización de quien los haya suministrado.

El Ministerio de Trabajo sancionará con multa de diez mil pesos (\$ 10.000.00) a cien mil pesos (\$ 100.000.00) en favor del Instituto de los Seguros Sociales a aquella de las partes en

conflicto que se niegue a suministrar o demore el suministro de los datos o informaciones que aquél solicite en ejercicio de la función de mediación, y, mientras la parte sancionada no haga la consignación de la multa a órdenes del citado Instituto, del podrá ser oída ni se le dará trámite a los recursos legales interpuestos por ella.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 440. OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES. Los representantes tienen la obligación de presentarse ante el conciliador o conciliadores, cada vez que éstos lo soliciten, salvo excusa justificada y de suministrarles todas las informaciones pertinentes al conflicto o conducentes a su solución. Las informaciones que tuvieren carácter de confidenciales deben ser mantenidas con ese carácter sin que los conciliadores puedan hacer uso público de ellas sin previa autorización de quien se las haya suministrado.

ARTICULOS 441. DURACION DE LA MEDIACION. <Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original de la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 7o. DURACION DE LA MEDIACION. El artículo 441 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 30 del Decreto 2351 de 1965, quedará así:

ARTICULO 441. La mediación tendrá una duración máxima de diez (10) días hábiles, improrrogables, que comenzarán a contarse a partir del día siguiente al de la terminación de la Etapa de Arreglo Directo, momento a partir del cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a convocar a las partes para que procedan a reiniciar las negociaciones sobre los puntos no solucionados en la Etapa de Arreglo Directo.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 30. DURACION DE LA CONCILIACION. 1. La función de los conciliadores es la de procurar un arreglo equitativo consultando el mutuo interés de las partes. Su encargo durará quince (15) días contados desde la fecha de la aceptación, pero las partes de común acuerdo podrán prorrogar este término por diez días más.

2. Durante la etapa de conciliación el Ministerio de trabajo podrá intervenir entre las partes con el objeto de procurar un arreglo del conflicto. Las partes estarán obligadas a aceptar la mediación del ministerio y a suministrarle todas las informaciones y datos que este les solicite, bajo la sanción de multa de dos a diez mil pesos (\$2000 a \$10000) a favor del Instituto Colombiano de seguros sociales debiendo acreditar su consignación a órdenes de dicho Instituto para poder interponer contra ella los recursos legales.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 441. FUNCION DE LOS CONCILIADORES. La función de los conciliadores es la de procurar un arreglo equitativo consultando el mutuo interés de patronos y trabajadores, y su encargo terminará diez (10) días después de que entren a actuar, salvo prórroga que les concedan las partes.

ARTICULOS 442. DIFERENCIAS PERSISTENTES. <Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Texto original de la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 8o. MEDIACION. El artículo 442 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

ARTICULO 442. Si al término del período de la mediación persistieren diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes y los funcionarios que hayan intervenido en esta etapa deberán suscribir un

acta final que registre los acuerdos a que hubieren llegado y dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan.

PARAGRAFO. Los términos señalados para las Etapas de "Acuerdo Directo" y de "Mediación", se contarán conforme a lo que prescribe el artículo 62 del Código de Régimen Político y Municipal.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 442. TERMINACION DE LA CONCILIACION. 1. Las proposiciones, insinuaciones o dictámenes de los conciliadores no obligan a las partes. Si se llegare a un acuerdo, se firmará la convención colectiva o el pacto según el caso.

2. Si la conciliación no concluyere en un acuerdo, así se hará constar en un acta que firmarán los conciliadores.

ARTICULO 443. COPIAS. De todos los nombramientos, actas, convenciones y pactos se entregarán copias a las partes y al Inspector del Trabajo, y en defecto de éste al Alcalde Municipal respectivo, para su remisión al Ministerio del Trabajo.

CAPITULO IV.

DECLARATORIA Y DESARROLLO DE LA HUELGA

ARTICULO 444. DECISION DE LOS TRABAJADORES. <Modificado por el artículo 61 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores.

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

<Inciso modificado por el artículo 17 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Antes de celebrarse la asamblea o asambleas, las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores, podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, con el único fin de que puedan presenciar y comprobar la votación.

Texto del inciso 4o. modificado por la Ley 50 de 1990:

Antes de celebrarse la asamblea o asambleas se dará aviso a las autoridades del trabajo para que se puedan presenciar y comprobar su desarrollo. Este aviso deberá darse con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles.

Texto original de la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 9o. DECISION DE LOS TRABAJADORES. El artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 31 del Decreto 2351 de 1965 quedará así, precedido del siguiente encabezamiento:

CAPITULO IV

Declaratoria Y desarrollo de la huelga.

Decisión de los trabajadores.

ARTICULO 444. Concluido el término legal señalado para la etapa de Mediación sin que se hubiere logrado acuerdo total, se realizará una Asamblea General de los trabajadores directamente comprometidos en el

conflicto que deberá tornar la decisión de optar entre la Declaratoria de huelga o la convocatoria de un Tribunal caes Arbitramento.

La huelga o la solicitud de Arbitramento serán decididas, en votación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores que deban integrar la Asamblea.

Antes de celebrarse la Asamblea se dará aviso a las autoridades del trabajo para que puedan presenciar y comprobar su desarrollo. Este aviso deberá darse con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 31. DECISION DE LOS TRABAJADORES. 1o. Terminadas las tapas de arreglo directo y de conciliación de las partes. Sin que hubiere logrado un arreglo directo y de conciliación de las partes, sin que se hubiere logrado un arreglo de conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga o por solicitar al Ministerio de Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio.

2o. La huelga o la solicitud del arbitramento serán decididas en votación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por la asamblea general del sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores. Antes de celebrarse la asamblea, se dará aviso a las autoridades del trabajo para que éstas puedan, presenciar y comprobar su desarrollo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 444. DECLARATORIA Y DESARROLLO DE LA HUELGA. La declaración de la huelga requiere que sea aprobada en votación secreta por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o establecimiento o de la asamblea general del sindicato de base a que estén afiliados más de la mitad de aquellos trabajadores.

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

1. La cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después.

2. Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores, podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

3. Dentro del término señalado en este artículo las partes si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Texto original de la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 10o. El artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 32 del Decreto 2351 de 1965, quedará así, precedido del siguiente título:

Desarrollo de La Huelga.

ARTICULO 445. La cesación Colectiva del Trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos cinco (5) días de la declaración de ésta y no más de treinta días después.

Dentro del término señalado en este artículo las partes, si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo, pudiendo laborar incluso los días domingos y festivos.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 32. DESARROLLO DE LA HUELGA. La cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos cinco (5)

días de la declaración de ésta y no más de treinta (30) días después. Los trabajadores deberán abandonar el lugar de trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 445. ABANDONO DEL LUGAR DE TRABAJO. Una vez declarada la huelga los trabajadores deben abandonar el lugar del trabajo.

ARTICULO 446. FORMA DE LA HUELGA. Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo y conciliación, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declare la huelga, ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica.

ARTICULO 447. COMITES DE HUELGA. Los directores del movimiento pueden constituir "Comités de Huelga" que sirvan de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los empleadores o con sus representantes.

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

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, los empleadores, o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.

2. <Apartes subrayados declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-085-95 del 1 de marzo de 1995, Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía.

>Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades

garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.

3. <Numeral modificado por el artículo 18 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Declarada la huelga, el sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa o, en defecto de estos, de los trabajadores en asamblea general, podrán someter a votación la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles de hallarse suspendido.

Texto del numeral 3o. modificado por la Ley 50 de 1990:

3) Declarada la huelga, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de oficio o a solicitud del sindicato o sindicatos {que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa}, o en defecto de éstos, {de los trabajadores en asamblea general}, podrá someter a votación {de la totalidad} de los trabajadores {de la empresa}, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles si se hallare suspendido.

El ministro solicitará el representante legal del sindicato o sindicatos convocar la asamblea correspondiente. Si la asamblea no se celebra dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a dicha solicitud, el Ministro la convocará de oficio.

En la resolución de convocatoria de la asamblea, se indicará la forma en que se adelantará ésta, mediante votación secreta, escrita e indelegable; y el modo de realizar los escrutinios por los inspectores de trabajo, y en su defecto por los alcaldes municipales.

4) <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 1210 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.

Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9o de la Ley 278 de 1996.

<Texto subrayado fuera del texto original, en que se destaca el condicionamiento de exequibilidad de la modificación introducida por el Numeral 4o. del Artículo 63 de la Ley 50 de 1990> Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aún cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes solicitarán al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles.

Sin perjuicio de lo anterior la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, podrá ejercer la función indicada en el artículo 9o de la Ley 278 de 1996.

PARÁGRAFO 1o. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será ad honorem.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 33. <Modificado. Ley 50 de 1990, art. 63>.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción preventiva y represiva que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.

2. Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los grupos minoritarios de trabajadores aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.

3. Durante el desarrollo de una huelga y cuando esta se prolongue por más de diez (10) días, el Ministerio del Trabajo podrá promover la constitución de un tribunal de tres (3) miembros, designados, uno por el patrono, otro por los trabajadores y un tercero por el Ministerio, con el objeto de que propongan a las partes fórmulas de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se votará en la forma prevista en el artículo 31 de este decreto. Este mismo

procedimiento se repetirá con intervalos de veinte (20) días, sin perjuicio de que las autoridades del trabajo puedan intervenir directamente ante las partes con el propósito de estudiar y proponerles formular de arreglo. En cualquier caso de morosidad o renuencia de las partes para la designación del miembro que les corresponde en los tribunales a que se refiere este artículo, o para reemplazarlo cuando faltare, el Ministerio del Trabajo procederá a hacer la designación respectiva.

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 41. El artículo 465 quedará así:

1. Durante el desarrollo de una huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción preventiva y represiva que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan en cualquier sentido las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos. Así mismo, dichas autoridades darán protección a los trabajadores que libremente quieran continuar su trabajo.

2. Cuando una huelga se prolongue por más de ocho (8) días, el Ministerio del Trabajo promoverá la constitución de un Tribunal de tres (3) miembros, designados, uno por los patronos, otro por los trabajadores y el tercero por el Ministerio; este Tribunal estudiará el conflicto y propondrá a las partes una fórmula de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se votará en la forma prevista en el artículo 461, y el mismo procedimiento se repetirá con intervalos de ocho (8) días. En cualquier caso de morosidad o renuncia de las partes para la designación del miembro que les corresponde en los tribunales a que este

artículo se refiere, o para reemplazarlo cuando falte, el Ministerio procederá a hacer la designación respectiva.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES. Durante el desarrollo de una huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción preventiva y represiva que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas o cualesquiera personas en conexión con ellos, excedan en cualquier sentido las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla, para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.

ARTICULO 449. EFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA. <Modificado por el artículo 64 de la Ley 50 de 1990.. El nuevo texto es el siguiente:> La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que

dure. El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.

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

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 449. EFECTOS JURIDICOS DE LAS HUELGAS. La huelga sólo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El patrono no puede celebrar entre tanto nuevos contratos de trabajo para la reanudación de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo Inspector del Trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias.

CAPITULO V.

SUSPENSION COLECTIVA ILEGAL DEL TRABAJO

ARTICULO 450. CASOS DE ILEGALIDAD Y SANCIONES. <Subrogado por el artículo 65 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

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

- a) Cuando se trate de un servicio público;
- b) Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos;
- c) Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo;
- d) Cuando no se haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente ley;
- e) Cuando se efectúe antes de los dos (2) días o después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de huelga;

- f) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo, y
 - g) Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.
2. Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero el despido no requerirá calificación judicial.
3. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio Público o el empleador afectado, podrán solicitar a la justicia laboral la suspensión o cancelación de la personería jurídica del sindicato, conforme al procedimiento señalado en el artículo 52 de esta ley.
4. Las sanciones a que se refiere el inciso anterior no excluyen la acción del empleador contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado.

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 42. CASOS DE ILEGALIDAD. El artículo 467 quedará así:

ARTÍCULO 467. 1. La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

- a). Cuando se trate de un servicio público.
- b). Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos.
- c). Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo y de conciliación en forma legal.

- d). Cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el artículo 461.
- e). Cuando se declare después de dos (2) meses de terminada la etapa de conciliación.
- f). Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo, y
- g). Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

2. Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el patrono queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerirá calificación judicial. En la misma providencia en que se decrete la ilegalidad se hará tal declaración y se suspenderá por un término de dos (2) a seis (6) meses la personería jurídica del sindicato que haya promovido o apoyado la suspensión o paro del trabajo, y aun podrá decretarse su disolución, a juicio de la entidad o funcionarios que haga la calificación.

3. Las sanciones a que se refiere el inciso anterior no excluyen la acción del patrono contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 450. CASOS DE ILEGALIDAD. La suspensión colectiva del trabajo es ilegal en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Cuando se trata de un servicio público;
- b) Cuando su objeto sea ilícito, es decir, cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos;

c) Cuando no se hayan cumplido previamente los procedimientos de arreglo directo y de conciliación en forma legal, o

d) Cuando haya sido declarada con violación de lo dispuesto en el artículo 461.

ARTICULO 451. DECLARACION DE ILEGALIDAD. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1210 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:>

1. La legalidad o ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada judicialmente mediante trámite preferente. En primera instancia, conocerá la Sala Laboral del Tribunal Superior competente. Contra la decisión procederá el recurso de apelación que se concederá en el efecto suspensivo y se tramitará ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. La providencia respectiva deberá cumplirse una vez quede ejecutoriada.

2. La reanudación de actividades no será óbice para que el Tribunal profiera la declaratoria de la legalidad o ilegalidad correspondiente.

3. En la calificación de suspensión o paro colectivo de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

ARTICULO 451.<Modificado por el artículo 43 del Decreto 3743 de 1950>

1. La ilegalidad de una suspensión o paro colectivo del trabajo será declarada administrativamente por el Ministerio del Trabajo. La providencia respectiva deberá cumplirse inmediatamente, y contra ella sólo procederán las acciones pertinentes ante el Consejo de Estado.

2. La reanudación de actividades no será óbice para que el Ministerio haga la declaratoria de la ilegalidad correspondiente.

3. En la calificación de suspensiones colectivas de trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 451. DECLARATORIA DE ILEGALIDAD. 1. La declaratoria de ilegalidad de una suspensión colectiva del trabajo será proferida en la forma y mediante el procedimiento de que trata la Sección IV del Capítulo XVI del Código Procesal del Trabajo.

2. En la calificación de suspensiones colectivas del trabajo por las causales c) y d) del artículo anterior, no se toman en cuenta las irregularidades adjetivas de trámite en que se haya podido incurrir.

CAPITULO VI.

ARBITRAMENTO

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

1. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

a) Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo;

b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 de este Código;

c) Los conflictos colectivos del trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente.

Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

Texto modificado por el Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 452.

1. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

a) <Literal Condicionalmente exequible> Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación;

b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 31 de este Decreto.

2. Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 452. PROCEDENCIA DEL ARBITRAMENTO. 1. Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación, serán sometidos al arbitramento obligatorio.

2. Los conflictos colectivos en otras empresas o establecimientos pueden ser sometidos al arbitramento, por acuerdo de las partes.

ARTICULO 453. TRIBUNALES ESPECIALES. <Modificado por el numeral 3o del artículo 3o. de la Ley 48 de 1968. El nuevo texto es el siguiente:>

El tribunal de arbitramento obligatorio se compondrá de tres miembros, designados así: uno por parte de la empresa, otro por el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en defecto de éstos por los trabajadores, en asamblea general, y el tercero de común acuerdo por dichos dos árbitros, en caso de que los dos árbitros no se pongan de acuerdo para elegir el tercero, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio del Trabajo de lista integrada por la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia integrará dicha lista para períodos de dos años con doscientos ciudadanos colombianos, residentes en los distintos Departamentos del país, que sean abogados titulados, especialistas en derecho laboral o expertos en la situación económica y social del país y de reconocida honorabilidad.

Texto original del Decreto 2469 de 1965:

ARTICULO 1o. Lista de árbitros. El artículo 35 del Decreto No. 2351 de 4 de septiembre de 1965, quedará así:

1. Cada dos (2) años, a partir de la vigencia de este Decreto, el gobierno enviará a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia una lista de por lo menos ciento ochenta (180) personas, ciudadanos colombianos, abogados titulados, o conocedores de las cuestiones económicas y sociales, y de reconocida honorabilidad, que constituirá la lista de árbitros de entre los cuales aquella escogerá los integrantes de los tribunales de arbitramento obligatorio.

2. Para el cumplimiento del numeral anterior, las asociaciones gremiales de patronos y de trabajadores legalmente constituidas que determine el Gobierno en la reglamentación respectiva, pasarán al Ministerio del Trabajo sendas listas compuestas de ciento veinte (120) nombres que, reuniendo las calidades requeridas, residan en los distintos Departamentos del país, de entre las cuales se seleccionarán dos terceras partes del total de miembros de la lista de árbitros, de tal modo que, adicionada con los nombres que corresponde enviar al Gobierno, ésta quede formada por terceras partes, con los nombres postulados por el sector patronal, el sector de trabajadores y el Gobierno, para periodo de dos (2) años.

ARTICULO 2o. Mientras el Gobierno reglamenta el artículo anterior, la designación de árbitros para integrar los tribunales de arbitramento obligatorio se hará en la siguiente forma: uno por cada una de las partes y un tercero por el Ministerio del Trabajo.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 35. LISTA DE ÁRBITROS. 1o. Cada dos (2) años a partir de la vigencia de esta Ley, la Sala Laboral de Trabajo formará una lista de ciento ochenta (180) personas, mayores de edad, ciudadanos colombianos, abogados titulados, expertos en Decreto Laboral o conocedores de las cuestiones económicas y sociales, altamente calificados y de reconocida honorabilidad que constituirá la lista de árbitros de entre los cuales se escogerán los

integrantes de los tribunales de arbitramento obligatorio, en la forma que en el artículo siguiente se indica.

2o. La lista de árbitros se formará para periodos de dos (2) años, y para formación la Sala Laboral de la Corte deberá incluir a personas que, reuniendo las calidades requeridas, residan en los distintos Departamentos del país.

3o. Mientras la Sala Laboral de la Corte prepara la lista de árbitros a que se refiere este artículo, ella será elaborada provisionalmente por el Gobierno.

ARTICULO 36. CONSTITUCION DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAMENTO. El tribunal de arbitramento obligatorio en los conflictos colectivos que deban decidirse por este medio, se compondrá de tres (3) miembros, designados así: uno por cada una de las partes y un tercero por el Ministerio del Trabajo, escogidos de la lista a que se refiere el artículo anterior. Ninguna persona podrá actuar como árbitro más de tres (3) veces en un mismo año.

Texto original del Decreto 525 de 1956:

ARTICULO 1o. El artículo 453 del Código sustantivo del trabajo quedará así:

ARTÍCULO 453. 1. El tribunal Especial de Arbitramento en los conflictos colectivos en los cuales éste es obligatorio, se compone de tres (3) miembros, designados así: uno por cada una de las partes, y el tercero por el Ministro del Trabajo.

2. Cuando en una ciudad o región y en una misma época surjan varios conflictos colectivos en dos o más empresas o establecimientos de servicio público de la misma índole, se constituirá un solo Tribunal Especial

de Arbitramento que los dirima, bien por medio de uno de los tantos fallos cuantos sean los establecimientos de que se trate, tomando en cuenta las características de cada uno de éstos. Este Tribunal se compondrá también de tres (3) miembros designados así: uno por el Ministerio del Trabajo, uno por la organización u organizaciones sindicales y uno por las empresas y establecimientos. Cada grupo de empresas o establecimientos y de organizaciones sindicales, designará el árbitro que le corresponde, por mayoría de votos.

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

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

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

Texto original del Decreto 3743 de 1950:

ARTICULO 44. CONSTITUCION DE LOS TRIBUNALES DE ARBITRAMENTO. El Tribunal de arbitramento obligatorio en los conflictos colectivos que deban decidirse por este medio, se compondrá de tres (3) miembros, designados así: uno por cada una de las partes y el tercero por el Ministerio del Trabajo, escogidos de la lista a que se refiere el artículo anterior. Ninguna persona podrá actuar como árbitro más de tres (3) veces en el mismo año.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 453. TRIBUNALES ESPECIALES. 1. El Tribunal Especial de Arbitramento en los conflictos colectivos en los cuales el arbitramento es obligatorio, se compone de tres (3) miembros, designados así: uno por cada una de las partes y el tercero por el Ministerio del Trabajo.

El decreto de convocatoria del Tribunal de Arbitramento será dictado por el Ministerio del Trabajo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación de la etapa conciliatoria, y en él será señalado el término dentro del cual las partes deben nombrar sus árbitros. El del Ministerio será designado inmediatamente después de que las partes nombren los suyos.

ARTICULO 454. PERSONAS QUE NO PUEDEN SE ÁRBITROS.

1. No pueden ser miembros de Tribunales de Arbitramento las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en los períodos o etapas de arreglo directo o de conciliación.

2. Esta prohibición se hace extensiva a los empleados, representantes, apoderados o abogados permanentes de las partes, y en general a toda persona ligada a ellas por cualquier vínculo de dependencia.

ARTICULO 455. TRIBUNALES VOLUNTARIOS.

1. El arbitramento voluntario se regula por lo dispuesto en los Capítulos VI, VII y VIII del presente Título, pero el árbitro tercero será designado por los de las partes, y a falta de acuerdo, por el Ministerio del Trabajo.
2. Cuando una diferencia se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento voluntario, no puede haber suspensión colectiva del trabajo.

CAPITULO VII.**PROCEDIMIENTO ARBITRAL**

ARTICULO 456. QUORUM. Los Tribunales de Arbitramento de que trata este Capítulo no pueden deliberar sino con la asistencia plena de sus miembros.

ARTICULO 457. FACULTADES DEL TRIBUNAL. Los Tribunales de Arbitramento de que trata este Capítulo pueden solicitar de las partes o de sus representantes, todas las informaciones y datos que estimen necesarios para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones oculares, interrogar a las partes y recibir declaraciones.

ARTICULO 458. DECISION. <Modificado por el artículo 45 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 458. DECISION. Los árbitros deben decidir sobre los puntos del pliego de peticiones respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y conciliación, y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes.

ARTICULO 459. TERMINO PARA FALLAR. Los árbitros proferirán el fallo dentro del término de diez (10) días, contados desde la integración del tribunal. Las partes podrán ampliar este plazo.

ARTICULO 460. NOTIFICACION. El fallo arbitral se notificará a las partes personalmente o por medio de comunicación escrita.

ARTICULO 461. EFECTO JURIDICO Y VIGENCIA DE LOS FALLOS.

1. El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo.
2. La vigencia del fallo arbitral no puede exceder de dos (2) años.
3. No puede haber suspensión colectiva de trabajo durante el tiempo en que rija el fallo arbitral.

CAPITULO VIII.

DISPOSICIONES COMUNES A LOS CAPITULOS ANTERIORES

ARTICULO 462. RESPONSABILIDAD PENAL. El hecho de terminar la huelga por arreglo entre las partes o por decisión arbitral no exime de responsabilidad por los delitos cometidos durante ella.

ARTICULO 463. PERSONAS QUE NO PUEDEN INTERVENIR. No pueden ser representantes o voceros de los trabajadores ni de los empleadores, ni conciliadores, ni miembros de tribunales de arbitramento, individuos condenados a sufrir pena aflictiva que no hubieren sido rehabilitados.

CAPITULO IX.

CIERRE DE EMPRESAS

ARTICULO 464. EMPRESAS DE SERVICIOS PÚBLICOS. Las empresas de servicios públicos que no dependan directa ni indirectamente del Estado no pueden suspender ni paralizar labores sino mediante permiso del Gobierno o dándole aviso a éste, con seis meses de anticipación cuando menos, a fin de que puedan tomarse oportunamente las providencias que aseguren la continuidad del servicio.

ARTICULO 465. INTERVENCION DEL GOBIERNO. En cualquier caso en que se presentare, de hecho, la suspensión de los servicios en algunas de las empresas a que se refiere el artículo anterior, el Gobierno queda autorizado para asumir su dirección y tomar todas las providencias necesarias para restablecer los servicios suspendidos y garantizar su mantenimiento.

ARTICULO 466. EMPRESAS QUE NO SON DE SERVICIO PÚBLICO. <subrogado por el artículo 66 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Las empresas que no

sean de servicio público no pueden clausurar labores, que no sean de servicio público no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho.

La suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días, suspende los contratos de trabajo. Cuando la empresa reanudare actividades deberá admitir de preferencia al personal licenciado, en condiciones no inferiores a las que disfrutaba en el momento de la clausura. Para tal efecto, deberá avisar a los trabajadores la fecha de reanudación de labores. Los trabajadores que debidamente avisados no se presenten dentro de los tres (3) días siguientes, perderán este derecho preferencial.

PARAGRAFO. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con la solicitud en un plazo no mayor de dos meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta, sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 9o. PROHIBICIONES ESPECIALES A LOS PATRONOS. Es prohibido al patrono el cierre intempestivo de su empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales. Deberá pagarle a los trabajadores los salarios, prestaciones e

indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Asimismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de las labores.

ARTICULO 40. <Subrogado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990. PROTECCION EN CASOS DE DESPIDOS COLECTIVOS. 1. Cuando alguna empresa o patrono considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores, parcial o totalmente, ya sea en forma transitoria o definitiva, por causa distintas de las previstas en los artículos 6o. literal d), y 7o. de este Decreto, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de trabajo, explicando los motivos y acompañado las correspondientes justificaciones, si fuere el caso.

2. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, previsto en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa o patrono deben dar inmediato aviso al Inspector del Trabajo del lugar o, en su defecto, a la primera autoridad política a fin de que se compruebe esa circunstancia.

3. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo de que trata el numeral 1o.

4. El Ministerio del Trabajo, a su juicio, y en cada caso, determinará cuándo una empresa o patrono ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.

5. Las Indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este artículo en que incurran las empresas o patronos, se harán efectivas por la justicia del trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 466. EMPRESAS QUE NO SON DE SERVICIO PÚBLICO. Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar sus labores sino mediante aviso a los trabajadores con no menos de un (1) mes de antelación, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Si la empresa clausurada reanuda actividades dentro de los ciento veinte (120) días siguientes, deberá admitir de preferencia el personal licenciado, en condiciones no inferiores a las de que disfrutaba en el momento de la clausura. Los trabajadores que, debidamente avisados, no se presentaren dentro del tercer día, perderán este derecho preferencial.

TITULO III.

CONVENCIONES PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES

CAPITULO I.

CONVENCIONES COLECTIVAS

ARTICULO 467. DEFINICION. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

ARTICULO 468. CONTENIDO. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.

ARTICULO 469. FORMA. La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se extenderá en tantos ejemplares cuantas sean las partes y uno más, que se depositará necesariamente en el Departamento Nacional de Trabajo, a más tardar dentro de los quince (15) días siguientes al de su firma. Sin el cumplimiento de todos estos requisitos la convención no produce ningún efecto.

ARTICULO 470. APLICACION DE LA CONVENCION. <Modificado por el artículo 37 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Las convenciones colectivas entre empleadores y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que les haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.

Texto original del Decreto 18 de 1958:

ARTICULO 2o. La convención colectiva de trabajo que celebre un Sindicato sólo se aplica a sus afiliados. Los trabajadores no sindicalizados que quieran beneficiarse de ella deberán pagar al Sindicato durante su vigencia una suma igual a la mitad de la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados a la organización. El patrono deberá retener del valor de los salarios de tales trabajadores la cuota correspondiente.

Quedan en estos términos modificados los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 470. CAMPO DE APLICACION. Las convenciones colectivas entre patronos y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda del límite indicado en el artículo siguiente, solamente son aplicables a los miembros del organismo sindical que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.

ARTICULO 471. EXTENSION A TERCEROS. <Subrogado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.
2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.

Texto original del Decreto 18 de 1958:

ARTICULO 2o. La convención colectiva de trabajo que celebre un Sindicato sólo se aplica a sus afiliados. Los trabajadores no sindicalizados que quieran beneficiarse de ella deberán pagar al Sindicato durante su vigencia una suma igual a la mitad de la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados a la organización. El patrono deberá retener del valor de los salarios de tales trabajadores la cuota correspondiente.

Quedan en estos términos modificados los artículos 470 y 471 del Código Sustantivo del Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 471. EXTENSION A TERCEROS. 1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o agrupación de sindicatos cuyos afiliados excedan a la tercera parte del total de los trabajadores de las empresas o establecimientos respectivos, las normas de la convención se extienden a todas las personas, sean o no sindicalizadas, que trabajen o lleguen a trabajar en ellos.

2. Lo dispuesto en el inciso 1 rige también cuando el número de afiliados del sindicato o sindicatos llegue a exceder del límite indicado.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 39o.<Subrogado por el artículo 68 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

TICULO 68. El artículo 39 del Decreto 2351 de 1965 quedará así:

Cuota por Beneficio Convencional.

Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato.

ARTICULO 472. EXTENSION POR ACTO GUBERNAMENTAL.

1. Cuando hayan convenciones colectivas que comprendan más de las dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial en una determinada región económica, el Gobierno puede hacerlas extensivas, en todo o en parte, a las demás empresas de la misma industria de esa región, que sean de igual o semejante capacidad técnica y económica, pero siempre que en dichas empresas no existan convenciones que consagren mejores condiciones para los trabajadores.

2. Para los fines a que se refiere el inciso anterior, el Gobierno puede dividir el país en regiones económicas y catalogar las empresas de igual o semejante capacidad técnica y económica de cada rama industrial.

ARTICULO 473. SEPARACION DEL EMPLEADOR DEL SINDICATO PATRONAL. Si firmada una convención colectiva el empleador se separa del sindicato patronal que la celebró, continúa, sin embargo, obligado al cumplimiento de esa convención.

ARTICULO 474. DISOLUCION DEL SINDICATO CONTRATANTE. Si es disuelto el sindicato que hubiere celebrado una convención, ésta continúa rigiendo los derechos y obligaciones del empleador y los trabajadores.

ARTICULO 475. ACCIONES DE LOS SINDICATOS. Los sindicatos que sean parte de una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios.

ARTICULO 476. ACCIONES DE LOS TRABAJADORES. Los trabajadores obligados por una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios, siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual. Los trabajadores pueden delegar el ejercicio de esta acción en su sindicato.

ARTICULO 477. PLAZO PRESUNTIVO. Cuando la duración de la convención colectiva no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo, se presume celebrada por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

ARTICULO 478. PRORROGA AUTOMATICA. A menos que se hayan pactado normas diferentes en la convención colectiva, si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de su expresa voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses, que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

ARTICULO 479. DENUNCIA. <Modificado por el artículo 14 del Decreto 616 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el Inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto, ante el Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán destinadas para el Departamento Nacional de Trabajo y para el denunciante de la convención.

2. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 479. DENUNCIA. 1. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el Inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto ante el Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán destinadas para el Departamento Nacional del Trabajo y para el denunciante de la convención.

1. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta terminará a la expiración del respectivo plazo.

ARTICULO 480. REVISION. Las convenciones colectivas son revisables cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ellas; y entretanto estas convenciones siguen en todo su vigor.

CAPITULO II.

PACTOS COLECTIVOS

ARTICULO 481. CELEBRACION Y EFECTOS. <Subrogado por el artículo 69 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.

Texto original Ley 50 de 1990:

ARTICULO 70. PROHIBICIÓN. Cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 481. CELEBRACION Y EFECTOS. Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas, pero solamente son aplicables a quienes los hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos.

CAPITULO III.

CONTRATOS SINDICALES

ARTICULO 482. DEFINICION. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

ARTICULO 483. RESPONSABILIDAD. El sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical, responde tanto por las obligaciones directas que surjan del mismo como por el cumplimiento de las que se estipulen para sus afiliados, salvo en los casos de simple suspensión del contrato, previstos por la ley o la convención, y tiene personería para ejercer

tanto los derechos y acciones que le correspondan directamente, como las que correspondan a cada uno de sus afiliados. Para estos efectos, cada una de las partes contratantes debe constituir caución suficiente; si no se constituyere, se entiende que el patrimonio de cada contratante responde de las respectivas obligaciones.

ARTICULO 484. DISOLUCION DEL SINDICATO. En caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores continuarán prestando sus servicios en las condiciones estipuladas, mientras dure la vigencia del contrato. La caución que haya prestado el sindicato disuelto subsistirá para garantizar las obligaciones de los respectivos trabajadores.

TERCERA PARTE.

VIGILANCIA, CONTROL Y DISPOSICIONES FINALES

TITULO I. VIGILANCIA Y CONTROL

ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de éste Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.

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

1. <Numeral modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su

misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

Los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tendrán las mismas facultades previstas en el presente numeral respecto de trabajadores, directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, siempre y cuando medie solicitud de parte del sindicato y/o de las organizaciones de segundo y tercer grado a las cuales se encuentra afiliada la organización sindical.

Texto modificado por la Ley 50 de 1990:

1. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias y extractos de los mismos, entran sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas

preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando lo crean conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellas. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.

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

Texto modificado por el Decreto 2351 de 1965:

2. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cuarenta (40) veces el salario mínimo mensual más alto según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

3. Las resoluciones de multas que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo conforme

al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 486. SANCIONES Y PROCEDIMIENTO. Los Jefes de Departamento, Inspectores, Visitadores y Jefes de Sección del Ministerio del Trabajo, quedan investidos del carácter de Jefe de Policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el artículo anterior, y, en consecuencia, están expresamente facultados para imponer multas desde cincuenta pesos (\$ 50) hasta dos mil pesos (\$ 2.000),

según los casos, a quienes desobedezcan o traten de burlas las providencias que ellos dicten en ejercicio de dichas atribuciones y con sujeción a los procedimientos administrativos ordinarios.

ARTICULO 487. FUNCIONARIOS DE INSTRUCCION. El Jefe del Departamento de Supervigilancia Sindical y los Inspectores del Trabajo que intervengan en asuntos de competencia de este departamento, tendrán el carácter de funcionarios de instrucción para efectos de las investigaciones de actividades ilícitas de los organismos sindicales.

TITULO II.DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO I.

PRESCRIPCION DE ACCIONES

ARTICULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde que la respectiva

obligación se haya hecho exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.

ARTICULO 489. INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, acerca de un derecho debidamente determinado, interrumpe la prescripción por una sola vez, la cual principia a contarse de nuevo a partir del reclamo y por un lapso igual al señalado para la prescripción correspondiente.

CAPITULO II.

VIGENCIA DE ESTE CODIGO

ARTICULO 489-A. PROHIBICIÓN. <Artículo adicionado por el artículo 70 de la Ley 50 de 1990.> Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

ARTICULO 490. FECHA DE VIGENCIA. El presente Código principia a regir el día primero (1o) de enero del año de mil novecientos cincuenta y uno (1951).

ARTICULO 491. DISPOSICIONES SUSPENDIDAS.

1. Desde la fecha en que principie la vigencia de este Código, quedan suspendidas todas las leyes, decretos, resoluciones y demás preceptos anteriores de carácter nacional, reguladores de las materias contempladas en éste Código, en cuanto han venido rigiendo los derechos individual y colectivo de trabajo entre empleadores y trabajadores particulares y los del derecho colectivo de trabajo entre la Administración Pública y sus servidores.

2. Suspéndanse los artículos 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128 y 129 del Decreto 2158 de 1948, adoptado como Ley por el Decreto 4133 de 1948.

ARTICULO 492. DISPOSICIONES NO SUSPENDIDAS. Quedan vigentes las normas que regulan el salario mínimo, el seguro social obligatorio y el derecho individual del trabajo en cuanto se refiere a los trabajadores oficiales.

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE.

Dado en Bogotá a cinco de agosto de mil novecientos cincuenta.

Anexo 6 ley 842 del 2003

LEY 842 DE 2003

(octubre 9)

por la cual se modifica la reglamentación del ejercicio de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares, se adopta el Código de Ética Profesional y se dictan otras disposiciones.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

TÍTULO I
GENERALIDADES

CAPÍTULO I
Definición y alcances

Artículo 1°. *Concepto de ingeniería.* Se entiende por ingeniería toda aplicación de las ciencias físicas, químicas y matemáticas; de la técnica industrial y en general, del ingenio humano, a la utilización e invención sobre la materia.

Artículo 2°. *Ejercicio de la ingeniería.* Para los efectos de la presente ley, se entiende como ejercicio de la ingeniería, el desempeño de actividades tales como:

a) Los estudios; la planeación, el diseño, el cálculo, la programación, la asesoría, la consultoría, la inventoría, la construcción, el mantenimiento y la administración de construcciones de edificios y viviendas de toda índole, de puentes, presas, muelles, canales, puertos, carreteras, vías urbanas y rurales, aeropuertos, ferrocarriles, teleféricos, acueductos, alcantarillados, riesgos, drenajes y pavimentos; oleoductos, gasoductos, poliductos y en general líneas de conducción y transporte de hidrocarburos; líneas de transmisión eléctrica y en general todas aquellas obras de infraestructura para el servicio de la comunidad;

b) Los estudios, proyectos, diseños y procesos industriales, textiles, electromecánicos, termoelectrónicos, energéticos, mecánicos, eléctricos, electrónicos, de computación, de sistemas, teleinformáticos, agroindustriales, agronómicos, agrícolas, agrológicos, de alimentos, agrometeorológicos, ambientales, geofísicos, forestales, químicos, metalúrgicos, mineros, de petróleo, geológicos, geodésicos, geográficos, topográficos e hidrológicos;

c) La planeación del transporte aéreo, terrestre y náutico y en general, todo asunto relacionado con la ejecución o desarrollo de las tareas o actividades de las profesiones especificadas en los subgrupos 02 y 03 de la Clasificación Nacional de Ocupaciones o normas que la sustituyan o complementen, en cuanto a la ingeniería, sus profesiones afines y auxiliares se refiere. También se entiende por ejercicio de la profesión para los efectos de esta ley, el presentarse o anunciarse como ingeniero o acceder a un cargo de nivel profesional utilizando dicho título.

Parágrafo. La instrucción, formación, enseñanza, docencia o cátedra dirigida a los estudiantes que aspiren a uno de los títulos profesionales, afines o auxiliares de la Ingeniería, en las materias o asignaturas que impliquen el conocimiento de la profesión, como máxima actividad del ejercicio profesional, solo podrá ser impartida por profesionales de la ingeniería, sus profesiones afines o sus profesiones auxiliares, según el caso, debidamente matriculados.

Artículo 3°. *Profesiones Auxiliares de la Ingeniería.* Se entiende por Profesiones Auxiliares de la Ingeniería, aquellas actividades que se ejercen en nivel medio, como auxiliares de los ingenieros, amparadas por un título académico en las modalidades educativas de formación técnica y tecnológica profesional, conferido por instituciones de educación superior legalmente autorizadas, tales como: técnicos y tecnólogos en obras civiles, técnicos y tecnólogos laboratoristas, técnicos y tecnólogos constructores, técnicos y tecnólogos en topografía, técnicos y tecnólogos en minas, técnicos y tecnólogos delineantes en ingeniería, técnicos y tecnólogos en sistemas o en computación, analistas de sistemas y programadores, técnicos y tecnólogos en alimentos, técnicos y tecnólogos industriales, técnicos y tecnólogos hidráulicos y sanitarios, técnicos y tecnólogos teleinformáticos, técnicos y tecnólogos agroindustriales y los maestros de obras de construcción en sus diversas modalidades, que demuestren

una experiencia de más de diez (10) años en actividades de la construcción, mediante certificaciones expedidas por ingenieros y/o arquitectos debidamente matriculados y, excepcionalmente, por las autoridades de obras públicas y/o de planeación, municipales.

Artículo 4°. *Profesiones afines.* Son profesiones afines a la ingeniería, aquellas que siendo del nivel profesional, su ejercicio se desarrolla en actividades relacionadas con la ingeniería en cualquiera de sus áreas, o cuyo campo ocupacional es conexo a la ingeniería, tales como: La Administración de Obras Civiles, la Construcción en Ingeniería y Arquitectura; la Administración de Sistemas de Información; la Administración Ambiental y de los Recursos Naturales, la Bioingeniería y la Administración en Informática, entre otras.

Artículo 5°. *Ampliación de la clasificación nacional de ocupaciones.* En todo caso, el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería, Copnia, podrá ampliar el alcance de las actividades a que se refiere la Clasificación Nacional de Ocupaciones en los Subgrupos 02 y 03 o norma que la sustituya o reforme, de acuerdo con las nuevas modalidades de los programas y títulos académicos en ingeniería y sus profesiones afines y auxiliares que se presenten en el país.

TITULO II EJERCICIO DE LA INGENIERIA, DE SUS PROFESIONES AFINES Y DE SUS PROFESIONES AUXILIARES

CAPITULO I Requisitos para ejercer la ingeniería, sus profesiones afines y sus profesiones auxiliares

Artículo 6°. *Requisitos para ejercer la profesión.* Para poder ejercer legalmente la Ingeniería, sus profesiones afines o sus profesiones auxiliares en el territorio nacional, en las ramas o especialidades regidas por la presente ley, se requiere estar matriculado o inscrito en el Registro Profesional respectivo, que seguirá llevando el Copnia, lo cual se acreditará con la presentación de la tarjeta o documento adoptado por este para tal fin.

Parágrafo. En los casos en que los contratantes del sector público o privado, o cualquier usuario de los servicios de ingeniería, pretendan establecer si un profesional se encuentra legalmente habilitado o no, para ejercer la profesión, podrán sin perjuicio de los requisitos establecidos en el presente artículo, requerir al Copnia la expedición del respectivo certificado de vigencia.

Artículo 7°. *Requisitos para obtener la matrícula y la tarjeta de matrícula profesional.* Sólo podrán ser matriculados en el Registro Profesional de Ingenieros y obtener tarjeta de matrícula profesional, para poder ejercer la profesión en el territorio nacional, quienes:

a) Hayan adquirido el título académico de Ingeniero en cualquiera de sus ramas, otorgado por Instituciones de Educación Superior oficialmente reconocidas, de acuerdo con las normas legales vigentes;

b) Hayan adquirido el título académico de Ingeniero en cualquiera de sus ramas, otorgado por Instituciones de Educación Superior que funcionen en países con los cuales Colombia haya celebrado tratados o convenios sobre reciprocidad de títulos, situación que debe ser avalada por el ICFES o por el organismo que se determine para tal efecto;

c) Hayan adquirido el título académico de Ingeniero en cualquiera de sus ramas, otorgado por Instituciones de Educación Superior que funcionen en países con los cuales Colombia no haya celebrado tratados o convenios sobre reciprocidad de títulos; siempre y cuando hayan obtenido la homologación o convalidación del título académico ante las autoridades competentes, conforme con las normas vigentes sobre la materia.

Parágrafo 1°. Los títulos académicos de postgrado de los profesionales matriculados no serán susceptibles de inscripción en el registro profesional de ingeniería, por lo tanto, cuando se necesite acreditar tal calidad, bastará con la presentación del título de postgrado respectivo, debidamente otorgado por universidad o institución autorizada por el Estado para tal efecto. Si el título de postgrado fue otorgado en el exterior, solo se aceptará debidamente consularizado o apostillado de acuerdo con las normas que rigen la materia.

Parágrafo 2°. La información que los profesionales aporten como requisitos de su inscripción en el registro profesional respectivo, solamente podrá ser afiliada por el Copnia para efectos del control y vigilancia del ejercicio profesional correspondiente, excepto cuando sea requerida por las demás autoridades de fiscalización y control para lo de su competencia o cuando medie orden judicial.

Artículo 8°. *Requisitos para obtener el certificado de inscripción profesional.* Sólo podrán ser matriculados en el Registro Profesional respectivo y obtener certificado de inscripción profesional y su respectiva tarjeta, para poder ejercer alguna de las profesiones afines o de las profesiones auxiliares de la ingeniería en el territorio nacional, quienes:

a) Hayan adquirido el título académico en alguna de sus profesiones afines o de las profesiones auxiliares de la ingeniería, otorgado por instituciones de Educación Superior oficialmente reconocidas, de acuerdo con las normas legales vigentes;

b) Hayan adquirido el título académico en alguna de las profesiones afines o de las profesiones auxiliares de la ingeniería, otorgado por instituciones de Educación Superior que funcionen en países con los cuales Colombia haya celebrado tratados o convenios sobre reciprocidad de títulos;

c) Hayan adquirido el título académico en alguna de las profesiones afines o de las profesiones auxiliares de la ingeniería, otorgado por instituciones de Educación Superior que funcionen en países con los cuales Colombia no haya celebrado tratados o convenios sobre reciprocidad de títulos; siempre y cuando hayan obtenido la homologación o convalidación del título académico ante las autoridades competentes, de acuerdo con las normas vigentes.

Artículo 9°. *Procedimiento de inscripción y matrícula.* Para obtener la matrícula profesional o el certificado de que trata la presente ley, el interesado deberá presentar ante el Consejo Profesional Seccional o Regional de ingeniería del domicilio de la Universidad o Institución que otorgó el título, el original correspondiente con su respectiva acta de grado, fotocopia del documento de identidad y el recibo de consignación de los derechos que para el efecto fije el Copnia.

Verificados los requisitos, el Seccional o Regional correspondiente, otorgará la matrícula o el certificado, según el caso, el cual deberá ser confirmado por el Consejo Nacional de Ingeniería en la sesión ordinaria siguiente a su recibo, ordenando la expedición del documento respectivo.

Artículo 10. Para efectos de la inscripción o matrícula, toda Universidad o Institución de Educación Superior que otorgue títulos correspondientes a las profesiones aquí reglamentadas, deberá remitir de oficio o por requerimiento del Copnia, el listado de graduandos cada vez que este evento ocurra, tanto al Consejo Seccional o Regional de su domicilio, como al Consejo Nacional de Ingeniería, respectivamente.

Artículo 11. *Poseción en cargos, suscripción de contratos o realización de dictámenes técnicos que impliquen el ejercicio de la ingeniería.* Para poder tomar posesión de un cargo público o privado, en cuyo desempeño se requiera el conocimiento o el ejercicio de la ingeniería o de alguna de sus profesiones afines o auxiliares; para participar en licitaciones públicas o privadas cuyo objeto implique el ejercicio de la ingeniería en cualquiera de sus ramas; para suscribir contratos de ingeniería y para emitir dictámenes sobre aspectos técnicos de la ingeniería o de algunas de sus profesiones auxiliares ante organismos estatales o personas de carácter privado, jurídicas o naturales; para presentarse o utilizar el título de Ingeniero para acceder a cargos o desempeños cuyo requisito sea poseer un título profesional, se debe exigir la presentación, en original, del documento que acredita la inscripción o el registro profesional de que trata la presente ley.

Artículo 12. *Experiencia profesional.* Para los efectos del ejercicio de la ingeniería o de alguna de sus profesiones afines o auxiliares, la experiencia profesional solo se computará a partir de la fecha de expedición de la matrícula profesional o del certificado de inscripción profesional, respectivamente. Todas las matrículas profesionales, certificados de inscripción profesional y certificados de matrícula otorgados con anterioridad a la vigencia de la presente ley conservan su validez y se presumen auténticas.

CAPITULO II

Del ejercicio ilegal de la ingeniería y de sus profesiones afines y auxiliares

Artículo 13. *Ejercicio ilegal de la profesión.* Ejerce ilegalmente la profesión de la Ingeniería, de sus profesiones afines o de sus profesiones auxiliares y por lo tanto incurrirá en las sanciones que decreta la autoridad penal, administrativa o de policía correspondiente, la persona que sin cumplir los requisitos previstos en esta ley o en normas concordantes, practique cualquier acto comprendido en el ejercicio de estas profesiones. En igual infracción incurrirá la persona que, mediante avisos, propaganda, anuncios profesionales, instalación de oficinas, fijación de placas murales o en cualquier otra forma, actúe, se anuncie o se presente como Ingeniero o como Profesional Afín o como Profesional Auxiliar de la Ingeniería, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos en la presente ley.

Parágrafo. También incurre en ejercicio ilegal de la profesión, el profesional de la ingeniería, de alguna de sus profesiones afines o profesiones auxiliares, que estando debidamente inscrito en el registro profesional de ingeniería, ejerza la profesión estando suspendida su matrícula profesional, certificado de inscripción profesional o certificado de matrícula, respectivamente.

Artículo 14. *Encubrimiento del ejercicio ilegal de la profesión.* El servidor público que en el ejercicio de su cargo, autorice, facilite, patrocine, encubra o permita el ejercicio ilegal de la ingeniería o de alguna de sus profesiones afines o auxiliares, incurrirá en falta disciplinaria, sancionable de acuerdo con las normas legales vigentes.

Parágrafo. Si quien permite, o encubre el ejercicio de la profesión, por parte de quien no reúne los requisitos establecidos en la presente ley, está matriculado o inscrito como ingeniero o profesión afín o auxiliar, podrá ser suspendido del ejercicio legal de la profesión hasta por el término de cinco años.

Artículo 15. *Sanciones.* El particular que viole las disposiciones de la presente ley incurrirá, sin perjuicio de las sanciones penales y de policía, en multa de dos (2) a cincuenta (50) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Parágrafo. Las multas que se impongan como sanción por el incumplimiento de la presente ley y sus normas reglamentarias, deberán consignarse a favor del Tesoro Municipal del lugar donde se cometa la infracción y serán impuestas por el respectivo Alcalde Municipal o por quien haga sus veces, mediante la aplicación de las normas de procedimiento establecidas para la investigación y sanción de las contravenciones especiales, según el Código Nacional de Policía o norma que lo sustituya o modifique.

Artículo 16. *Aviso del ejercicio ilegal de la ingeniería.* El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería, Copnia, deberá dar aviso a todas las empresas relacionadas con la ingeniería o que utilicen los servicios de ingenieros, de la denuncia que se instaure contra cualquier persona por ejercer ilegalmente la ingeniería utilizando todos los medios a su alcance para que se impida tal infracción, con el fin de proteger a la sociedad del eventual riesgo a que este hecho la somete.

Artículo 17. *Responsabilidad de las personas jurídicas y de sus representantes.* La sociedad, firma, empresa u organización profesional, cuyas actividades comprendan, en forma exclusiva o parcial, alguna o algunas de aquellas que correspondan al ejercicio de la ingeniería, de sus profesiones afines o de sus profesiones auxiliares, está obligada a incluir en su nómina permanente, como mínimo, a un profesional matriculado en la carrera correspondiente al objeto social de la respectiva persona jurídica.

Parágrafo. Al representante legal de la persona jurídica que omita el cumplimiento de lo dispuesto en el presente artículo se le aplicarán las sanciones previstas para el ejercicio ilegal de profesión y oficio reglamentado, mediante la aplicación del procedimiento establecido para las contravenciones especiales de policía o aquel que lo sustituya.

Artículo 18. *Dirección de labores de ingeniería.* Todo trabajo relacionado con el ejercicio de la Ingeniería, deberá ser dirigido por un ingeniero inscrito en el registro profesional de ingeniería y con tarjeta de matrícula profesional en la rama respectiva.

Parágrafo. Cuando la obra se trate de aquellas a las que se refiere la Ley 400 de 1997, además de los requisitos establecidos en la presente ley, se deberá cumplir con los establecidos en tal régimen o en la norma que lo sustituya, so pena de incurrir en las sanciones previstas por violación del Código de Ética y el correcto ejercicio de la profesión.

Artículo 19. *Dictámenes periciales.* El cargo o la función de perito, cuando el dictamen comprenda cuestiones técnicas de la ingeniería, de sus profesiones afines o de sus profesiones auxiliares, se encomendará al profesional cuya especialidad corresponda a la materia objeto del dictamen.

Artículo 20. *Propuestas y contratos.* Las propuestas que se formulen en las licitaciones y concursos abiertos por entidades públicas del orden nacional, seccional o local, para la adjudicación de contratos cuyo objeto implique el desarrollo de las actividades catalogadas como ejercicio de la ingeniería, deberán estar avalados, en todo caso, cuando menos, por un ingeniero inscrito y con tarjeta de matrícula profesional en la respectiva rama de la ingeniería.

En los contratos que se celebren como resultado de la licitación o del concurso, los contratistas tendrán la obligación de encomendar los estudios, la dirección técnica, la ejecución de los trabajos o la interventoría, a profesionales inscritos en el registro profesional de ingeniería, acreditados con la tarjeta de matrícula profesional o, excepcionalmente, con la constancia o certificado de su vigencia.

Parágrafo. Lo dispuesto en este artículo se aplicará en todas sus partes, tanto a las propuestas que se presenten, como a los contratos de igual naturaleza y que, con el mismo objetivo, se celebren con las sociedades de economía mixta y con los establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales del orden nacional, departamental, distrital o municipal y aquellas descentralizadas por servicios.

Artículo 21. *Denuncia del ejercicio ilegal de la ingeniería.* El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería, Copnia, denunciará y publicará por los medios a su alcance el ejercicio ilegal de la profesión de que tenga conocimiento, con el fin de proteger a la sociedad del eventual riesgo a que este hecho la somete.

CAPITULO III De los profesionales extranjeros

Artículo 22. En las construcciones, consultorías, estudios, proyectos, cálculos, diseños, instalaciones, montajes, interventorías, asesorías y demás trabajos relacionados con el ejercicio de las profesiones a las que se refiere la presente ley, la participación de los profesionales extranjeros no podrá ser superior a un veinte por ciento (20%) de su personal de ingenieros o profesionales auxiliares o afines colombianos, sin perjuicio de la aplicación de las normas laborales vigentes.

Parágrafo. Cuando previa autorización del Ministerio de Trabajo y tratándose de personal estrictamente técnico o científico indispensable, fuere necesaria una mayor participación de profesionales extranjeros que la establecida anteriormente, el patrono o la firma o entidad que requiera tal labor, dispondrá de un (1) año contado a partir de la fecha de la iniciación de labores, para suministrar adecuada capacitación a los profesionales nacionales, con el fin de reemplazar a los extranjeros, hasta completar el mínimo de ochenta por ciento (80%) de nacionales.

Artículo 23. *Permiso temporal para ejercer sin matrícula a personas tituladas y domiciliadas en el exterior.* Quien ostente el título académico de ingeniero o de profesión auxiliar o afín de las profesiones aquí reglamentadas, esté domiciliado en el exterior y pretenda vincularse bajo cualquier modalidad contractual para ejercer temporalmente la profesión en el territorio nacional, deberá obtener del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería, Copnia, un permiso temporal para ejercer sin matrícula profesional, certificado de inscripción profesional o certificado de matrícula, según el caso; el cual tendrá validez por un (1) año y podrá ser renovado discrecionalmente por el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería, Copnia, siempre, hasta por el plazo máximo del contrato o de la labor contratada, previa presentación de solicitud suficientemente motivada, por parte de la empresa contratante o por el profesional interesado o su representante; título o diploma debidamente consularizado o apostillado, según el caso; fotocopia del contrato que motiva su actividad en el país y el recibo de consignación de los derechos respectivos.

Parágrafo 1°. Los requisitos y el trámite establecidos en este artículo se aplicarán para todas las ramas de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares, aunque tengan reglamentación especial y será otorgado por el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería, Copnia, exclusivamente. La autoridad competente otorgará la visa respectiva, sin perjuicio del permiso temporal de que trata el presente artículo.

Parágrafo 2°. Se eximen de la obligación de tramitar el Permiso Temporal a que se refiere el presente Artículo, los profesionales extranjeros invitados a dictar conferencias, seminarios, simposios, congresos, talleres de tipo técnico o científico, siempre y cuando no tengan carácter permanente.

Parágrafo 3°. Si el profesional beneficiario del permiso temporal pretende laborar de manera indefinida en el país, deberá homologar o convalidar el título de acuerdo con las normas que rigen la materia y tramitar la matrícula profesional o el certificado de inscripción profesional, según el caso.

TITULO III DEL CONSEJO PROFESIONAL NACIONAL DE INGENIERIA Y SUS CORRESPONDIENTES REGIONALES O SECCIONALES

CAPITULO I Denominación, naturaleza jurídica, integración y funciones

Artículo 24. *Consejo Profesional Nacional de Ingeniería.* En adelante el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería y sus Profesiones Auxiliares, se denominará Consejo Profesional Nacional de Ingeniería y su sigla será "Copnia" y tendrá su sede principal en Bogotá, D. C.

Artículo 25. *Rentas y patrimonio.* Las rentas y el patrimonio del Copnia, estarán conformados por los recursos públicos que en actualidad posea, o que haya adquirido la Nación para su funcionamiento; por los recursos provenientes del cobro de certificados y constancias en ejercicio de sus funciones, cuyo valor será fijado de manera razonable de acuerdo con su determinación; por los recursos provenientes de los servicios a derechos de matrícula, tarjetas y permisos temporales. La tasa se distribuirá en forma equitativa entre los usuarios a partir de criterios relevantes que reconozcan los costos económicos requeridos, en las condiciones que fije el reglamento que adopte el Gobierno Nacional, derechos que no podrán exceder de la suma equivalente a un (1) salario mínimo mensual vigente.

Parágrafo. Para ejercer su función de policía administrativa, el Copnia contará con el apoyo, cuando así lo solicite, de las autoridades administrativas y de policía, nacionales, seccionales y locales, según el

caso.

Artículo 26. *Funciones específicas del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería, Copnia.* El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería, Copnia, tendrá como funciones específicas las siguientes:

- a) Dictar su propio reglamento interno y el de los Consejos Seccionales o Regionales;
- h) Confirmar, aclarar, derogar o revocar las resoluciones de aprobación o denegación de expedición de matrículas profesionales, de certificados de inscripción profesional y de certificados de matrícula profesional, a profesionales de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesionales auxiliares, respectivamente, expedidas por los Consejos Seccionales o Regionales;
- c) Expedir las tarjetas de matrícula, de certificados de inscripción profesional y de certificado de matrícula a los ingenieros, profesionales afines y profesionales auxiliares de la ingeniería, respectivamente;
- d) Resolver en única instancia sobre la expedición o cancelación de los permisos temporales;
- e) Denunciar ante las autoridades competentes las violaciones al ejercicio legal de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares;
- f) Denunciar ante las autoridades competentes los delitos y contravenciones de que tenga conocimiento con ocasión de sus funciones;
- g) Resolver en segunda instancia, los recursos que se interpongan contra las determinaciones que pongan fin a las actuaciones de primera instancia de los Consejos Seccionales o Regionales;
- h) Implementar y mantener, dentro de las técnicas de la informática y la tecnología moderna, el registro profesional de ingeniería correspondiente a los profesionales de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares;
- i) Emitir conceptos y responder consultas sobre aspectos relacionados con el ejercicio de la ingeniería, sus profesiones afines y sus profesiones auxiliares, cuando así se le solicite para cualquier efecto legal o profesional;
- j) Servir de cuerpo consultivo oficial del Gobierno, en todos los asuntos inherentes a la reglamentación de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares;
- k) Establecer el valor de los derechos provenientes del cobro de certificados y constancias, el cual será fijado de manera razonable de acuerdo con su determinación; y de los recursos provenientes por los servicios de derecho de matrícula, tarjetas y permisos temporales. La tasa se distribuirá en forma equitativa entre los usuarios a partir de criterios relevantes que recuperan los costos del servicio; en las condiciones que fije el reglamento que adopte el Gobierno Nacional, señalando el sistema y el método, para definir la recuperación de los costos de los servicios que se prestan a los usuarios o la participación de los servicios que se les proporcionan y la forma de hacer su reparto según el artículo 338 de la Constitución Política, derechos que no podrán exceder de la suma equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente;
- l) Aprobar y ejecutar, en forma autónoma, el presupuesto del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería, Copnia, y el de los Consejos Regionales o Seccionales;
- m) Con el apoyo de las demás autoridades administrativas y de policía, inspeccionar, vigilar y controlar el ejercicio profesional de las personas naturales o jurídicas que ejerzan la ingeniería o alguna de sus profesiones auxiliares;
- n) Crear, reestructurar o suprimir sus Consejos Regionales o Seccionales, de acuerdo con las necesidades propias de la función de inspección, control y vigilancia del ejercicio profesional y las disponibilidades presupuestales respectivas;
- o) Adoptar su propia planta de personal de acuerdo con sus necesidades y determinación;
- p) Velar por el cumplimiento de la presente ley y de las demás normas que la reglamenten y complementen;
- q) Presentar al Ministerio de Relaciones Exteriores, observaciones sobre la expedición de visas a ingenieros, profesionales afines y profesionales auxiliares de la ingeniería, solicitadas con el fin de ejercer su profesión en el territorio nacional;
- r) Presentar al Ministerio de Educación Nacional, observaciones sobre la aprobación de los programas de estudios y establecimientos educativos relacionados con la ingeniería, las profesiones afines y las profesiones auxiliares de esta;
- s) Denunciar ante las autoridades competentes las violaciones de las disposiciones que reglamentan el ejercicio de la ingeniería, sus profesiones afines y sus profesiones auxiliares y solicitar de aquellas la imposición de las sanciones correspondientes;
- t) Atender las quejas o denuncias hechas sobre la conducta de los ingenieros, profesionales afines y profesionales auxiliares de la ingeniería, que violen los mandatos de la presente ley, del correcto ejercicio y del Código de Ética Profesional absolviendo o sancionando, oportunamente, a los profesionales

investigados;

- u) Las demás que le señalen la ley y demás normas reglamentarias y complementarias.

CAPITULO II

De los Consejos Regionales o Seccionales

Artículo 27. *Creación de los Consejos Seccionales y Regionales.* Facúltase al Consejo Profesional Nacional de Ingeniería, Copnia, para que con el voto de la mayoría de los miembros de su Junta de Consejeros y mediante resolución motivada, suprima, fusione o cree sus respectivos Consejos Seccionales o regionales cuando lo estime conveniente, los cuales podrán no coincidir con la organización territorial de la República.

Parágrafo. En todo caso, con el lleno de los requisitos establecidos en el presente artículo el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería, Copnia, podrá crear Consejos Regionales, donde las necesidades de la función de control, inspección y vigilancia lo exijan. Estos tendrán jurisdicción sobre dos (2) o más departamentos.

Artículo 28. *Integración de la Junta de Consejeros Regional o Seccional.* Las Juntas de Consejeros Regionales o Seccionales estarán integradas de la siguiente manera:

1. El Gobernador del departamento en el cual funcione el Consejo Regional o Seccional, quien lo presidirá; pudiendo delegar, exclusivamente, en el Secretario de Obras Públicas del departamento o quien haga sus veces.

2. El Secretario de Educación del departamento sede o su delegado.

3. El Secretario de Planeación del departamento sede o quien haga sus veces, o su delegado.

4. El Rector o el Decano de ingeniería de una de las universidades o instituciones de Educación Superior del departamento sede, que otorguen título de ingeniero, o de alguna de sus profesiones afines o de alguna de sus profesiones auxiliares, elegido en junta convocada por el Copnia para tal fin, en el caso en que existan más de una.

5. El Presidente de una de las agremiaciones regionales de ingeniería, de sus profesiones afines o de sus profesiones auxiliares, elegido en junta convocada por el Copnia para tal fin, en el caso en que existan más de una en el departamento sede.

Parágrafo 1°. El período de los representantes elegidos en junta será de dos (2) años, pudiendo ser reelegidos solo para el período subsiguiente.

Parágrafo 2°. Los delegados deberán ser ingenieros de las ramas inspeccionadas, vigiladas y controladas por el Copnia, debidamente matriculados.

TITULO IV

CODIGO DE ETICA PARA EL EJERCICIO DE LA INGENIERIA EN GENERAL Y SUS PROFESIONES AFINES Y AUXILIARES

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 29. *Postulados éticos del ejercicio profesional.* El ejercicio profesional de la Ingeniería en todas sus ramas, de sus profesiones afines y sus respectivas profesiones auxiliares, debe ser guiado por criterios, conceptos y elevados fines, que propendan a enaltecerlo; por lo tanto deberá estar ajustado a las disposiciones de las siguientes normas que constituyen su Código de Ética Profesional.

Parágrafo. El Código de Ética Profesional adoptado mediante la presente ley será el marco del comportamiento profesional del ingeniero en general, de sus profesionales afines y de sus profesionales auxiliares y su violación será sancionada mediante el procedimiento establecido en el presente título.

Artículo 30. Los ingenieros, sus profesionales afines y sus profesionales auxiliares, para todos los efectos del Código de Ética Profesional y su Régimen Disciplinario contemplados en esta ley, se denominarán "Los profesionales".

CAPITULO II

De los deberes y obligaciones de los profesionales

Artículo 31. *Deberes generales de los profesionales.* Son deberes generales de los profesionales los siguientes:

a) Cumplir con los requerimientos, citaciones y demás diligencias que formule u ordene el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería respectivo o cualquiera de sus Consejos Seccionales o Regionales;

b) Custodiar y cuidar los bienes, valores, documentación e información que por razón del ejercicio de su profesión, se le hayan encomendado o a los cuales tenga acceso; impidiendo o evitando su sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos, de conformidad con los fines a que hayan sido destinados;

c) Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a todas las personas con quienes tenga relación con motivo del ejercicio de la profesión;

d) Registrar en el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería respectivo o en alguno de sus Consejos Seccionales o Regionales, su domicilio o dirección de la residencia y teléfono, dando aviso oportuno de cualquier cambio;

e) Permitir el acceso inmediato a los representantes del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería respectivo y autoridades de policía, a los lugares donde deban adelantar sus investigaciones y el examen de los libros, documentos y diligencias correspondientes, así como prestarles la necesaria colaboración para el cumplido desempeño de sus funciones;

f) Denunciar los delitos, contravenciones y faltas contra este Código de Ética, de que tuviere conocimiento con ocasión del ejercicio de su profesión, aportando toda la información y pruebas que tuviere en su poder;

g) Los demás deberes incluidos en la presente ley y los indicados en todas las normas legales y técnicas relacionados con el ejercicio de su profesión.

Artículo 32. *Prohibiciones generales a los profesionales.* Son prohibiciones generales a los profesionales:

a) Nombrar, elegir, dar posesión o tener a su servicio, para el desempeño de un cargo privado o público que requiera ser desempeñado por profesionales de la ingeniería o alguna de sus profesiones afines o auxiliares, en forma permanente o transitoria, a personas que ejerzan ilegalmente la profesión;

b) Permitir, tolerar o facilitar el ejercicio ilegal de las profesiones reguladas por esta ley;

c) Solicitar o aceptar comisiones en dinero o en especie por concepto de adquisición de bienes y servicios para su cliente, sociedad, institución, etc., para el que preste sus servicios profesionales, salvo autorización legal o contractual;

d) Ejecutar actos de violencia, malos tratos, injurias o calumnias contra superiores, subalternos, compañeros de trabajo, socios, clientes o funcionarios del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería respectivo o alguno de sus Consejos Regionales o Seccionales;

e) Ejecutar en el lugar donde ejerza su profesión, actos que atenten contra la moral y las buenas costumbres;

f) El reiterado e injustificado incumplimiento de las obligaciones civiles, comerciales o laborales, que haya contraído con ocasión del ejercicio de su profesión o de actividades relacionadas con este;

g) Causar, intencional o culposamente, daño o pérdida de bienes, elementos, equipos, herramientas o documentos que hayan llegado a su poder por razón del ejercicio de su profesión;

h) Proferir, en actos oficiales o privados relacionados con el ejercicio de la profesión, expresiones injuriosas o calumniosas contra el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería, los miembros de la Junta de Consejeros o sus funcionarios; contra cualquier autoridad relacionada con el ámbito de la ingeniería o contra alguna de sus agremiaciones o sus directivas;

i) Incumplir las decisiones disciplinarias que imponga el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería respectivo u obstaculizar su ejecución;

j) Solicitar o recibir directamente o por interpuesta persona, gratificaciones, dádivas o recompensas en razón del ejercicio de su profesión, salvo autorización contractual o legal;

k) Participar en licitaciones, concursar o suscribir contratos estatales cuyo objeto esté relacionado con el ejercicio de la ingeniería, estando incurso en alguna de las inhabilidades e incompatibilidades que establece la Constitución y la ley;

l) Las demás prohibiciones incluidas en la presente ley y normas que la complementen y reglamenten.

Artículo 33. *Deberes especiales de los profesionales para con la sociedad.* Son deberes especiales de los profesionales para con la sociedad:

a) Interesarse por el bien público, con el objeto de contribuir con sus conocimientos, capacidad y experiencia para servir a la humanidad;

b) Cooperar para el progreso de la sociedad, aportando su colaboración intelectual y material en obras culturales, ilustración técnica, ciencia aplicada e investigación científica;

c) Aplicar el máximo de su esfuerzo en el sentido de lograr una clara expresión hacia la comunidad de los aspectos técnicos y de los asuntos relacionados con sus respectivas, profesiones y su ejercicio;

d) Estudiar cuidadosamente el ambiente que será afectado en cada propuesta

de tarea, evaluando los impactos ambientales en los ecosistemas involucrados, urbanizados o naturales, incluido el entorno socioeconómico, seleccionando la mejor alternativa para contribuir a un desarrollo ambientalmente sano y sostenible, con el objeto de lograr la mejor calidad de vida para la población;

e) Rechazar toda clase de recomendaciones en trabajos que impliquen daños evitables para el entorno humano y la naturaleza, tanto en espacios abiertos, como en el interior de edificios, evaluando su impacto ambiental, tanto en corto como en largo plazo;

f) Ejercer la profesión sin supeditar sus conceptos o sus criterios profesionales a actividades partidistas;

g) Ofrecer desinteresadamente sus servicios profesionales en caso de calamidad pública;

h) Proteger la vida y salud de los miembros de la comunidad, evitando riesgos innecesarios en la ejecución de los trabajos;

i) Abstenerse de emitir conceptos profesionales, sin tener la convicción absoluta de estar debidamente informados al respecto;

j) Velar por la protección de la integridad del patrimonio nacional.

Artículo 34. *Prohibiciones especiales a los profesionales respecto de la sociedad.* Son prohibiciones especiales a los profesionales respecto de la sociedad:

a) Ofrecer o aceptar trabajos en contra de las disposiciones legales vigentes, o aceptar tareas que excedan la incumbencia que le otorga su título y su propia preparación;

b) Imponer su firma, a título gratuito u oneroso, en planos, especificaciones, dictámenes, memorias, informes, solicitudes de licencias urbanísticas, solicitudes de licencias de construcción y toda otra documentación relacionada con el ejercicio profesional, que no hayan sido estudiados, controlados o ejecutados personalmente;

c) Expedir, permitir o contribuir para que se expidan títulos, diplomas, matriculas, tarjetas de matrícula profesional; certificados de inscripción profesional o tarjetas de certificado de inscripción profesional y/o certificados de vigencia de matrícula profesional, a personas que no reúnan los requisitos legales o reglamentarios para ejercer estas profesiones o no se encuentren debidamente inscritos o matriculados;

d) Hacer figurar su nombre en anuncios, membretes, sellos, propagandas y demás medios análogos junto con el de personas que ejerzan ilegalmente la profesión;

e) Iniciar o permitir el inicio de obras de construcción sin haber obtenido de la autoridad competente la respectiva licencia o autorización.

Artículo 35. *Deberes de los profesionales para con la dignidad de sus profesiones.* Son deberes de los profesionales de quienes trata este Código para con la dignidad de sus profesiones:

a) Contribuir con su conducta profesional y con todos los medios a su alcance para que en el consenso público se preserve un exacto concepto de estas profesiones, de su dignidad y del alto respeto que merecen;

b) Respetar y hacer respetar todas las disposiciones legales y reglamentarias que incidan en actos de estas profesiones, así como denunciar todas sus transgresiones;

c) Velar por el buen prestigio de estas profesiones;

d) Sus medios de propaganda deberán ajustarse a las reglas de la prudencia y al decoro profesional, sin hacer uso de medios de publicidad con avisos exagerados que den lugar a equívocos sobre su especialidad o idoneidad profesional.

Artículo 36. *Prohibiciones a los profesionales respecto de la dignidad de sus profesiones.* Son prohibiciones a los profesionales respecto de la dignidad de sus profesiones:

a) Recibir o conceder comisiones, participaciones u otros beneficios ilegales o injustificados con el objeto de gestionar, obtener o acordar designaciones de índole profesional o la encomienda de trabajo profesional.

Artículo 37. *Deberes de los profesionales para con sus colegas y demás profesionales.* Son deberes de los profesionales para con sus colegas y demás profesionales de la ingeniería:

a) Abstenerse de emitir públicamente juicios adversos sobre la actuación de algún colega, señalando errores profesionales en que presuntamente haya incurrido, a no ser de que ello sea indispensable por razones ineludibles de interés general o, que se le haya dado anteriormente la posibilidad de reconocer y rectificar aquellas actuaciones y errores, haciendo dicho profesional caso omiso de ello;

b) Obrar con la mayor prudencia y diligencia cuando se emitan conceptos sobre las actuaciones de los demás profesionales;

c) Fijar para los colegas que actúen como colaboradores o empleados suyos, salarios, honorarios, retribuciones o compensaciones justas y adecuadas, acordes con la dignidad de las profesiones y la

importancia de los servicios que prestan;

d) Respetar y reconocer la propiedad intelectual de los demás profesionales sobre sus diseños y proyectos.

Artículo 38. *Prohibiciones a los profesionales respecto de sus colegas y demás profesionales.* Son prohibiciones a los profesionales, respecto de sus colegas y demás profesionales de la ingeniería:

a) Utilizar sin autorización de sus legítimos autores y para su aplicación en trabajos profesionales propios, los estudios, cálculos, planos, diseños y software y demás documentación perteneciente a aquellos, salvo que la tarea profesional lo requiera, caso en el cual se deberá dar aviso al autor de tal utilización;

b) Difamar, denigrar o criticar injustamente a sus colegas, o contribuir en forma directa o indirecta a perjudicar su reputación o la de sus proyectos o negocios con motivo de su actuación profesional;

c) Usar métodos de competencia desleal con los colegas;

d) Designar o influir para que sean designados en cargos técnicos que deban ser desempeñados por los profesionales de que trata el presente Código, a personas carentes de los títulos y calidades que se exigen legalmente;

e) Proponer servicios con reducción de precios, luego de haber conocido las propuestas de otros profesionales;

f) Revisar trabajos de otro profesional sin conocimiento y aceptación previa del mismo, a menos que este se haya separado completamente de tal trabajo.

Artículo 39. *Deberes de los profesionales para con sus clientes y el público en general.* Son deberes de los profesionales para con sus clientes y el público en general:

a) Mantener el secreto y reserva, respecto de toda circunstancia relacionada con el cliente y con los trabajos que para él se realizan, salvo obligación legal de revelarla o requerimiento del Consejo Profesional respectivo;

b) Manejar con honestidad y pulcritud los fondos que el cliente le confiere con destino a desembolsos exigidos por los trabajos a su cargo y rendir cuentas claras, precisas y frecuentes. Todo ello independientemente y sin perjuicio de lo establecido en las leyes vigentes;

c) Dedicar toda su aptitud y atender con la mayor diligencia y probidad, los asuntos encargados por su cliente;

d) Los profesionales que dirijan el cumplimiento de contratos entre sus clientes y terceras personas, son ante todo asesores y guardianes de los intereses de sus clientes y en ningún caso, les es lícito actuar en perjuicio de aquellos terceros.

Artículo 40. *Prohibiciones a los profesionales respecto de sus clientes y el público en general.* Son prohibiciones a los profesional es respecto de sus clientes y el público en general:

a) Ofrecer la prestación de servicios cuyo objeto, por cualquier razón de orden técnico, jurídico, reglamentario, económico o social, sea de dudoso o imposible cumplimiento, o los que por circunstancias de idoneidad personal, no pudiere satisfacer;

b) Aceptar para su beneficio o el de terceros, comisiones, descuentos, bonificaciones u otras análogas ofrecidas por proveedores de equipos, insumos, materiales, artefactos o estructuras, por contratistas y/o por otras personas directamente interesadas en la ejecución de los trabajos que proyecten o dirijan, salvo autorización legal o contractual..

Artículo 41. *Deberes de los profesionales que se desempeñen en calidad de servidores públicos o privados.* Son deberes de los profesionales que se desempeñen en funciones públicas o privadas, los siguientes:

a) Actuar de manera imparcial, cuando por las funciones de su cargo público o privado, sean responsables de fijar, preparar o evaluar pliegos de condiciones de licitaciones o concursos;

b) Los profesionales que se hallen ligados entre sí por razón de jerarquía, ya sea en la administración pública o privada, se deben mutuamente, independiente y sin perjuicio de aquella relación, el respeto y el trato impuesto por su condición de colegas.

Artículo 42. *Prohibiciones a los profesionales que se desempeñen en calidad de servidores públicos o privados.* Son prohibiciones a los profesionales que se desempeñen en funciones públicas o privadas, las siguientes:

a) Participar en el proceso de evaluación de tareas profesionales de colegas, con quienes se tuviese vinculación de parentesco, hasta el grado fijado por las normas de contratación pública, o vinculación societaria de hecho o de derecho. La violación de esta norma se imputará también al profesional que acepte tal evaluación;

b) Los profesionales superiores jerárquicos, deben abstenerse de proceder en forma que desprestigie o menoscabe a los profesionales que ocupen cargos subalternos al suyo;

c) Cometer, permitir o contribuir a que se cometan actos de injusticia en perjuicio de otro profesional, tales como destitución, reemplazo, disminución de categoría, aplicación de penas disciplinarias, sin causa demostrada y justa.

Artículo 43. *Deberes de los profesionales en los concursos o licitaciones.* Son deberes de los profesionales en los concursos o licitaciones:

a) Los profesionales que se dispongan a participar en un concurso o licitación por invitación pública o privada y consideren que las bases pudieren transgredir las normas de la ética profesional, deberán denunciar ante el Consejo Profesional respectivo la existencia de dicha transgresión:

b) Los profesionales que participen en un concurso o licitación están obligados a observar la más estricta disciplina y el máximo respeto hacia los miembros del jurado o junta de selección, los funcionarios y los demás participantes.

Artículo 44. *De las prohibiciones a los profesionales en los concursos o licitaciones.* Son prohibiciones de los profesionales en los concursos o licitaciones:

a) Los profesionales que hayan actuado como asesores de la parte contratante en un concurso o licitación deberán abstenerse de intervenir directa o indirectamente en las tareas profesionales requeridas para el desarrollo del trabajo que dio lugar al mismo, salvo que su intervención estuviese establecida en las bases del concurso o licitación.

CAPITULO III

De las inhabilidades e incompatibilidades de los profesionales en el ejercicio de la profesión

Artículo 45. *Régimen de inhabilidades e incompatibilidades que afectan el ejercicio.* Incurrirán en faltas al régimen de inhabilidades e incompatibilidades y por lo tanto se les podrán imponer las sanciones a que se refiere la presente ley:

a) Los profesionales que actúen simultáneamente como representantes técnicos o asesores de más de una empresa que desarrolle idénticas actividades y en un mismo tema, sin expreso consentimiento y autorización de las mismas para tal actuación;

b) Los profesionales que en ejercicio de sus actividades públicas o privadas hubiesen intervenido en determinado asunto, no podrán luego actuar o asesorar directa o indirectamente a la parte contraria en la misma cuestión;

c) Los profesionales no deben intervenir como peritos o actuar en cuestiones que comprendan las inhabilidades e incompatibilidades generales de ley.

TITULO V

REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPITULO I

Definición, principios y sanciones

Artículo 46. *Definición de falta disciplinaria.* Se entiende como falta que promueva la acción disciplinaria y en consecuencia, la aplicación del procedimiento aquí establecido, toda violación a las prohibiciones y al régimen de inhabilidades e incompatibilidades, al correcto ejercicio de la profesión o al cumplimiento de las obligaciones impuestas por el Código de Ética Profesional adoptado en virtud de la presente ley.

Artículo 47. *Sanciones aplicables.* Los Consejos Seccionales o Regionales de Ingeniería podrán sancionar a los profesionales responsables de la comisión de faltas disciplinarias, con:

a) Amonestación escrita;

b) Suspensión en el ejercicio de la profesión hasta por cinco (5) años;

c) Cancelación de la matrícula profesional, del certificado de inscripción profesional o del certificado de matrícula profesional.

Artículo 48. *Escala de sanciones.* Los profesionales de la ingeniería, de sus profesiones afines o de sus profesiones auxiliares, a quienes se les compruebe la violación de normas del Código de Ética Profesional adoptado en la presente ley, estarán sometidos a las siguientes sanciones por parte del Consejo Profesional de Ingeniería respectivo:

a) Las faltas calificadas por el Consejo Regional o Seccional como leves, siempre y cuando el

profesional disciplinado no registre antecedentes disciplinarios, darán lugar a la aplicación de la sanción de amonestación escrita;

b) Las faltas calificadas por el Consejo Regional o Seccional como leves, cuando el profesional disciplinado registre antecedentes disciplinarios, darán lugar a la aplicación de la sanción de suspensión de la matrícula profesional hasta por el término de seis (6) meses;

c) Las faltas calificadas por el Consejo Regional o Seccional como graves, siempre y cuando el profesional disciplinado no registre antecedentes disciplinarios, darán lugar a la aplicación de la sanción de suspensión de la matrícula profesional por un término de seis (6) meses a dos (2) años;

d) Las faltas calificadas por el Consejo Regional o Seccional como graves, cuando el profesional disciplinado registre antecedentes disciplinarios, darán lugar a la aplicación de la sanción de suspensión de la matrícula profesional por un término de dos (2) a cinco (5) años;

e) Las faltas calificadas por el Consejo Regional o Seccional como gravísimas, siempre darán lugar a la aplicación de la sanción de cancelación de la matrícula profesional.

Artículo 49. *Faltas susceptibles de sanción disciplinaria.* Será susceptible de sanción disciplinaria todo acto u omisión del profesional, intencional o culposo, que implique violación de las prohibiciones; incumplimiento de las obligaciones; ejecución de actividades incompatibles con el decoro que exige el ejercicio de la ingeniería, de alguna de sus profesiones afines o de alguna de sus profesiones auxiliares; el ejercicio de actividades delictuosas relacionadas con el ejercicio de la profesión o el incumplimiento de alguno de los deberes que la profesión o las normas que la rigen le imponen.

Artículo 50. *Elementos de la falta disciplinaria.* La configuración de la falta disciplinaria deberá estar enmarcada dentro de los siguientes elementos o condiciones:

a) La conducta o el hecho debe haber sido cometido por un profesional de la ingeniería, de alguna de sus profesiones afines o de alguna de sus profesiones auxiliares, debidamente matriculado;

b) La conducta o el hecho debe ser intencional o culposo;

c) El hecho debe haber sido cometido en ejercicio de la profesión o de actividades conexas o relacionadas con esta;

d) La conducta debe ser violatoria de deberes, prohibiciones, inhabilidades o incompatibilidades inherentes a la profesión de la ingeniería, de alguna de sus profesiones afines o de alguna de sus profesiones auxiliares;

e) La conducta debe ser apreciable objetivamente y procesalmente debe estar probada;

f) La sanción disciplinaria debe ser la consecuencia lógica de un debido proceso, que se enmarque dentro de los postulados del artículo 29 de la Constitución Política y específicamente, del régimen disciplinario establecido en la presente ley.

Artículo 51. *Prevalencia de los principios rectores.* En la interpretación y aplicación del régimen disciplinario establecido prevalecerán, en su orden, los principios rectores que determina la Constitución Política, este código y el Código Contencioso Administrativo.

Artículo 52. *Criterios para determinar la gravedad o levedad de la falta disciplinaria.* El Consejo Profesional Seccional o Regional correspondiente de Ingeniería determinará si la falta es leve, grave o gravísima, de conformidad con los siguientes criterios:

a) El grado de culpabilidad;

b) El grado de perturbación a terceros o a la sociedad;

c) La falta de consideración con sus clientes, patronos, subalternos y, en general, con todas las personas a las que pudiera afectar el profesional disciplinado con su conducta;

d) La reiteración en la conducta;

e) La jerarquía y mando que el profesional disciplinado tenga dentro de su entidad, sociedad, la persona jurídica a la que pertenece o representa, etc.;

f) La naturaleza de la falta y sus efectos, según la trascendencia social de la misma, el mal ejemplo dado, la complicidad con otros profesionales y el perjuicio causado;

g) Las modalidades o circunstancias de la falta, teniendo en cuenta el grado de preparación, el grado de participación en la comisión de la misma y el aprovechamiento de la confianza depositada en el profesional disciplinado;

h) Los motivos determinantes, según se haya procedido por causas innobles o fútiles, o por nobles y altruistas;

i) El haber sido inducido por un superior a cometerla;

j) El confesar la falta antes de la formulación de cargos, haciéndose responsable de los perjuicios causados;

k) Procurar, por iniciativa propia, resarcir el daño o compensar el perjuicio causado, antes de que le

sea impuesta la sanción.

Artículo 53. *Faltas calificadas como gravísimas.* Se consideran gravísimas y se constituyen en causal de cancelación de la matrícula profesional, sin requerir la calificación que de ellas haga el Consejo respectivo, las siguientes faltas:

- a) Derivar, de manera directa o por interpuesta persona, indebido o fraudulento provecho patrimonial en ejercicio de la profesión, con consecuencias graves para la parte afectada;
- b) Obstaculizar, en forma grave, las investigaciones que realice el Consejo Profesional de Ingeniería respectivo;
- c) El abandono injustificado de los encargos o compromisos profesionales, cuando con tal conducta causen grave detrimento al patrimonio económico del cliente o se afecte, de la misma forma, el patrimonio público;
- d) La utilización fraudulenta de las hojas de vida de sus colegas para participar en concursos, licitaciones públicas, lo mismo que para suscribir los respectivos contratos;
- e) Incurrir en algún delito que atente contra sus clientes, colegas o autoridades de la República, siempre y cuando la conducta punible comprenda el ejercicio de la ingeniería o de alguna de sus profesiones auxiliares;
- f) Cualquier violación gravísima, según el criterio del Consejo respectivo, del régimen de deberes, obligaciones y prohibiciones que establecen el Código Ética y la presente ley.

Artículo 54. *Concurso de faltas disciplinarias.* El profesional que con una o varias acciones u omisiones infrinja varias disposiciones del Código de Ética Profesional o varias veces la misma disposición, quedará sometido a la que establezca la sanción más grave o, en su defecto, a una de mayor entidad.

Artículo 55. *Circunstancias que justifican la falta disciplinaria.* La conducta se justifica cuando se comete:

- a) Por fuerza mayor o caso fortuito;
- b) En estricto cumplimiento de un deber legal;
- c) En cumplimiento de orden legítima de autoridad competente emitida con las formalidades legales.

Artículo 56. *Acceso al expediente.* El investigado tendrá acceso a la queja y demás partes del expediente disciplinario, solo a partir del momento en que sea escuchado en versión libre y espontánea o desde la notificación de cargos, según el caso.

Artículo 57. *Principio de imparcialidad.* El Consejo Profesional de Ingeniería respectivo, directamente o a través de sus Consejos Seccionales o Regionales, deberá investigar y evaluar, tanto los hechos y circunstancias desfavorables, como los favorables a los intereses del disciplinado.

Artículo 58. *Dirección de la función disciplinaria.* Corresponde al Presidente del Consejo Profesional de Ingeniería respectivo, la dirección de la función disciplinaria, sin perjuicio del impedimento de intervenir o tener injerencia en la investigación, en razón de tener que conocer en segunda instancia por vía de apelación o de consulta.

Artículo 59. *Principio de publicidad.* El Consejo Profesional de Ingeniería respectivo respetará y aplicará el principio de publicidad dentro de las investigaciones disciplinarias; no obstante, ni el quejoso, ni terceros interesados se constituirán en partes dentro de estas.

CAPITULO II Procedimiento disciplinario

Artículo 60. *Iniciación del proceso disciplinario.* El proceso disciplinario de que trata el presente título se iniciará por queja interpuesta por cualquier persona natural o jurídica, la cual deberá formularse por escrito ante el Consejo Seccional o Regional del Consejo Profesional de Ingeniería respectivo, correspondiente a la jurisdicción territorial del lugar en que se haya cometido el último acto constitutivo de la falta o en defecto de este, ante el Consejo Seccional o Regional geográficamente más cercano.

Parágrafo 1º. No obstante, en los casos de público conocimiento o hecho notorio y cuya gravedad lo amerite, a juicio de la Junta de Consejeros del Consejo Profesional Nacional respectivo, los Consejos Seccionales o Regionales deberán asumir la investigación disciplinaria de oficio.

Parágrafo 2º. La Asesoría Jurídica del Consejo Profesional de Ingeniería respectivo u oficina que haga sus veces, resolverá todos los casos de conflictos de competencias, decisión de única instancia y en contra de la cual no procederá recurso alguno.

Artículo 61. *Ratificación de la queja.* Recibida la queja por el Consejo Seccional o Regional, a través de la Secretaría procederá a ordenarse la ratificación bajo juramento de la queja y mediante auto, ordenará

la investigación preliminar, con el fin de establecer si hay o no mérito para abrir investigación formal disciplinaria contra el presunto o presuntos infractores.

Del auto a que se refiere el presente artículo se dará aviso escrito al Consejo Profesional Nacional correspondiente.

Parágrafo. En todo caso que el quejoso sea renuente a rendir la ratificación juramentada y esta fuera absolutamente necesaria para poder continuar la investigación preliminar, por adolecer la queja de elementos suficientes para establecer alguna clase de indicio en contra del profesional o su debida identificación o individualización, la Secretaría Seccional respectiva ordenará sumariamente el archivo de la queja; actuación de la que rendirá informe a la Junta de Consejeros Seccionales y de la que dará aviso al Consejo Profesional Nacional.

Artículo 62. *Traslado de competencia.* Cuando existan razones para que se considere que se pueda entorpecer un proceso en determinado Consejo Seccional, el Consejo Nacional, podrá comisionar a otro Consejo Seccional, diferente del competente por jurisdicción territorial, el desarrollo del proceso disciplinario, para garantizar el cumplimiento de todos los principios que lo rigen.

Artículo 63. *Investigación preliminar.* La investigación preliminar será adelantada por la respectiva Secretaría Seccional y no podrá excederse de sesenta (60) días, contados a partir de la fecha del auto que ordena la apertura de la investigación preliminar, durante los cuales se decretarán y practicarán las pruebas que el investigador considere pertinentes y que conduzcan a la comprobación de los hechos; las cuales podrán ser, entre otras, testimoniales, documentales, periciales, etc.

Artículo 64. *Fines de la indagación preliminar.* La indagación preliminar tendrá como fines verificar la ocurrencia de la conducta, determinar si es constitutiva de falta disciplinaria e identificar o individualizar al profesional que presuntamente intervino en ella.

Parágrafo. Para el cumplimiento de los fines de la indagación preliminar, el funcionario competente hará uso de los medios de prueba legalmente reconocidos y podrá oír en versión libre y espontánea al profesional que considere necesario para determinar la individualización o identificación de los intervinientes en el hecho investigado.

Artículo 65. *Informe y calificación del mérito de la investigación preliminar.* Terminada la etapa de investigación preliminar, la Secretaría Seccional o Regional procederá dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, a rendir un informe al Presidente Seccional, para que este, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su recibo, califique lo actuado mediante auto motivado, en el que se determinará si hay o no mérito para adelantar investigación formal disciplinaria contra el profesional disciplinado y en caso afirmativo, se le formulará con el mismo auto, el correspondiente pliego de cargos. Si no se encontrare mérito para seguir la actuación, el Presidente Seccional ordenará en la misma providencia el archivo del expediente, informando sucintamente la determinación a la Junta de Consejeros Seccional o Regional en la siguiente sesión ordinaria, para que quede consignado en el acta respectiva, comunicando la decisión adoptada al quejoso, a los profesionales involucrados y al Consejo Profesional Nacional respectivo.

Artículo 66. *Notificación pliego de cargos.* La Secretaría Regional o Seccional, notificará personalmente el pliego de cargos al profesional inculpado. No obstante, de no poder efectuarse la notificación personal, se hará por edicto en los términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo. Si transcurrido el término de la notificación por edicto, el inculpado no compareciere, se proveerá el nombramiento de un apoderado de oficio, de la lista de abogados inscritos ante el Consejo Seccional de la Judicatura correspondiente, con quien se continuará la actuación; designación que conllevará al abogado, las implicaciones y responsabilidades que la ley determina.

Artículo 67. *Traslado del pliego de cargos.* Surtida la notificación, se dará traslado al profesional inculpado por el término improrrogable de diez (10) días hábiles, para presentar descargos, solicitar y aportar pruebas. Para tal efecto, el expediente permanecerá a su disposición en la Secretaría de la Seccional o Regional respectiva.

Artículo 68. *Etapa probatoria.* Vencido el término de traslado, la Secretaría Seccional, decretará las pruebas solicitadas por el investigado y las demás que de oficio considere conducentes y pertinentes, mediante auto contra el cual no procede recurso alguno y el cual deberá ser comunicado al profesional disciplinado. El término probatorio será de sesenta (60) días.

Artículo 69. *Fallo de primera instancia.* Vencido el término probatorio previsto, el Presidente Regional o Seccional, elaborará un proyecto de decisión, que se someterá a la consideración de la Junta de Consejeros Regionales o Seccionales, la cual podrá aceptarlo, aclararlo, modificarlo o revocarlo. Si la mayoría de los miembros asistentes a la sesión aprueban el proyecto de decisión, se adoptará la decisión propuesta mediante resolución motivada.

Parágrafo. Los salvamentos de voto respecto del fallo final, si los hay, deberán constar en el acta de la reunión respectiva.

Artículo 70. *Notificación del fallo.* La decisión adoptada por el Consejo Profesional Seccional, se notificará personalmente al interesado, por intermedio de la Secretaría Seccional, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de la sesión en que se adoptó y si no fuere posible, se realizará por edicto, en los términos del artículo 45 del Código Contencioso Administrativo.

Artículo 71. *Recurso de apelación.* Contra dicha providencia solo procede el recurso de apelación ante el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería respectivo, dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha de la notificación personal o de la desfijación del edicto recurso que deberá presentarse ante el Consejo Regional o Seccional por escrito y con el lleno de los requisitos que exige el Código Contencioso Administrativo.

Artículo 72. *Agotamiento de la vía gubernativa.* El Consejo Profesional Nacional resolverá el recurso interpuesto, mediante resolución motivada; determinación que será definitiva y contra la cual no procederá recurso alguno por vía gubernativa.

Artículo 73. *Confirmación.* En todo caso, el acto administrativo mediante el cual se dé por terminada la actuación de un Consejo Seccional dentro de un proceso disciplinario, deberá ser confirmado, modificado o revocado, según el caso, por el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería correspondiente, por vía de apelación o de consulta.

Artículo 74. *Cómputo de la sanción.* Las sanciones impuestas por violaciones al presente régimen disciplinario, empezarán a computarse a partir de la fecha de la comunicación personal o de la entrega por correo certificado, que se haga al profesional sancionado de la decisión del Consejo Profesional Nacional correspondiente, sobre la apelación o la consulta.

Artículo 75. *Aviso de la sanción.* De toda sanción disciplinaria impuesta a un profesional, a través de la Secretaría del Consejo Seccional respectivo, se dará aviso a la Procuraduría General de la Nación, a todas las entidades que tengan que ver con el ejercicio profesional correspondiente, con el registro de proponentes y contratistas y a las agremiaciones de profesionales, con el fin de que se impida el ejercicio de la profesión por parte del sancionado, debiendo estas, ordenar las anotaciones en sus registros y tomar las medidas pertinentes, con el fin de hacer efectiva la sanción. La anotación tendrá vigencia y solo surtirá efectos por el término de la misma.

Artículo 76. *Caducidad de la acción.* La acción disciplinaria a que se refiere el presente título caduca en cinco (5) años contados a partir de la fecha en que se cometió el último acto constitutivo de la falta. El auto que ordena la apertura de la investigación preliminar, interrumpe el término de caducidad. El proceso prescribirá tres años después de la fecha de expedición de dicho auto.

Artículo 77. *Régimen transitorio.* Todas las actuaciones que se adelanten por parte de los Consejos Profesionales de Ingeniería y sus respectivos Consejos Seccionales o Regionales, de acuerdo con los procedimientos vigentes en el momento en que comience a regir la presente ley, seguirán rigiéndose por estos hasta su culminación.

TITULO VI DISPOSICIONES FINALES

Artículo 78. *Vigencia.* La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación en el *Diario Oficial* y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias, en especial la Ley 20 de 1971, la Ley 14 de 1975, la Ley 64 de 1978, la Ley 28 de 1989, la Ley 33 de 1989, la Ley 211 de 1995, Ley 392 de 1997 y sus normas reglamentarias; y la Ley 435 de 1998 en cuanto al Consejo Profesional Nacional de Ingeniería se refiera.

Parágrafo. Las funciones asignadas por leyes anteriores a Consejos Profesionales de Ingeniería y profesiones afines y auxiliares que a la fecha de la entrada en vigencia de la presente ley, no se hayan instalado o no estén funcionando, pasarán al Consejo Profesional de Ingeniería, Copnia.

El Presidente del honorable Senado de la República,

Germán Vargas Lleras,

El Secretario General del honorable Senado de la República,

Emilio Ramón Otero Dajud

El Presidente de la honorable Cámara de Representantes,

Alonso Acosta Osio,

El Secretario General de la honorable Cámara de Representantes,

Angelino Lizcano Rivera,

26.BIBLIOGRAFÍA

- <http://www.colconectada.com/normas-apa/>
- <https://es.wikipedia.org/wiki/Ferreter%C3%ADa>
- <http://www.fenalcobogota.com.co/index.php/actualidad-economica>
- rupmetodologia.blogspot.com/
- https://es.wikipedia.org/wiki/Proceso_Unificado_de_Rational
- <http://es.ccm.net/contents/223-ciclo-de-vida-del-software>
- <http://es.ccm.net/contents/227-metodos-rapidos-rad-xp>
- <http://modeloespiral.blogspot.com.co/>
- http://librosweb.es/libro/tdd/capitulo_1/hablemos_de_cifras.html
- <https://santacruzramos.wikispaces.com/1.1.2+El+modelo+de+datos+orientado+a+objetos>
- <https://curiosisimos.wordpress.com/linux/modelo-de-desarrollo-rapido-de-aplicaciones/>
- <http://ingeneriadesistemas-shirley.blogspot.com.co/2012/05/tipos-de-diagramas-uml.html>
- <https://es.wikipedia.org>
- <http://definicion.de>
- www.definicionabc.com
- <http://www.maestrosdelweb.com/que-es-responsive-web-design/>
- <https://sites.google.com/site/presentacioncartagoti10/definicion-de-algoritmos>

- <http://informaticaal.blogspot.com.co/2011/05/concepto-de-computador.html>
- <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=41102>
- www.sic.gov.co
- www.camaradorada.org.co/documentos/Codigo%20Comercio
- www.mintrabajo.gov.co/derechos-fundamentales
- www.ilo.org
-