

CAPITULO III.

REPRESENTANTES DEL {EMPLEADOR} Y SOLIDARIDAD.

ARTICULO 32. REPRESENTANTES DEL {EMPLEADOR}. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 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 ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del {empleador};
- b) Los intermediarios.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 2351 de 1965, publicado en el Diario Oficial No 31.754 de 1965.
- Este artículo corresponde al artículo 33 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [33](#); Art. [34](#); Art. [35](#); Art. [58](#); Art. [62](#); Art. [63](#); Art. [98](#); Art. [108](#); Art. [149](#); Art. [190](#); Art. [389](#); Art. [409](#)

Ley 50 de 1990; Art. [107](#)

Legislación Anterior

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTÍCULO 32. 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.



ARTÍCULO 33. SUCURSALES. <Artículo modificado por el artículo 2o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1o) 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 el respectivo municipio.

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

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 2o. del Decreto 2351 de 1965, publicado en el Diario Oficial No 31.754 de 1965.
- Este artículo corresponde al artículo 34 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [32](#); Art. [36](#)

Código de Comercio; Art. [114](#); Art. [117](#); Art. [260](#); Art. [261](#); Art. [263](#); Art. [264](#); Art. [294](#); Art. [477](#)

Código de Procedimiento Civil; Art. [44](#); Art. [49](#)

Legislación Anterior

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTÍCULO 33. SUCURSALES. 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 modificado por el artículo 3o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1o) 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 beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593-14 de 20 de agosto de 2014, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

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

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 3o. del Decreto 2351 de 1965, publicado en el Diario Oficial No 31.754 de 1965.
- Este artículo corresponde al artículo 35 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [2](#); Art. [3](#); Art. [23](#); Art. [32](#); Art. [35](#); Art. [36](#); Art. [260](#)

Ley 50 de 1990; Art. [71](#); Art. [72](#); Art. [73](#); Art. [74](#); Art. [75](#); Art. [76](#); Art. [77](#); Art. [78](#); Art. [79](#); Art. [80](#); Art. [81](#); Art. [82](#); Art. [83](#); Art. [84](#); Art. [85](#); Art. [86](#); Art. [87](#); Art. [88](#); Art. [89](#); Art. [90](#); Art. [91](#); Art. [92](#); Art. [93](#); Art. [94](#)

Decreto [583](#) de 2016

Legislación Anterior

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTÍCULO 34. 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 celebrare contrato de trabajo obrando como simple intermediario debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del {empleador}. Si no lo hiciere así, responde solidariamente

con el empleador de las obligaciones respectivas.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 36 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [32](#); Art. [34](#)

Decreto [583](#) de 2016

Decreto 2852 de 2013, Art. [27](#) Lit. d); Art. [41](#) Lits. c) y d)



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.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 37 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Mediante Sentencia C-520-02 de 9 de julio de 2002, Magistrado Ponente Dr. Alvaro Tafur Galvis, la Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre los apartes subrayados de este artículo por ineptitud de la demanda.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [33](#); Art. [34](#); Art. [69](#); Art. [100](#); Art. [191](#) ; Art. [193](#); Art. [194](#)

Código de Comercio; Art. [252](#)

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.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 38 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [5](#); Art. [22](#); Art. [23](#); Art. [24](#); Art. [38](#); Art. [39](#); Art. [42](#); Art. [45](#); Art. [72](#); Art. [73](#); Art. [77](#); Art. [84](#)



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.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 617 de 1954, publicado en el Diario Oficial No 28.424, del 5 de marzo de 1954.

- Este artículo corresponde al artículo 39 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [37](#); Art. [41](#); Art. [42](#); Art. [46](#); Art. [49](#); Art. [77](#)

Legislación anterior

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.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 40 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [37](#); Art. [41](#); Art. [42](#); Art. [45](#); Art. [46](#); Art. [47](#); Art. [48](#); Art. [49](#); Art. [72](#); Art. [73](#); Art. [76](#); Art. [77](#); Art. [81](#); Art. [84](#); Art. [128](#); Art. [132](#); Art. [405](#)

Decreto 884 de 2012; Art. [3o](#).



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.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [51](#) de la Ley 962 de 2005, publicada en el Diario Oficial No. 45.963 de 08 de julio de 2005

- Este artículo corresponde al artículo 41 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [54](#); Art. [92](#);

Legislación Anterior

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTÍCULO 40. CARNET.

1. El Ministerio de Trabajo puede prescribir como obligatorio en las empresas que juzgue conveniente, el empleo de un carnet o libreta que deba expedir el el {empleador} a sus trabajadores al formalizar el contrato, según modelo que promulgará el mismo Ministerio y en el cual deben hacerse constar, únicamente, los nombres de las partes, la fecha de ingreso al trabajo, las sucesivas actividades u oficios que desempeñe el trabajador y las correspondientes remuneraciones.

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



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.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 42 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [38](#); Art. [39](#); Art. [45](#); Art. [54](#) ; Art. [92](#)



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.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 43 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [38](#); Art. [39](#); Art. [45](#); Art. [54](#); Art. [59](#)



ARTICULO 43. CLAUSULAS 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.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 44 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [13](#); Art. [14](#); Art. [15](#); Art. [109](#); Art. [193](#); Art. [343](#)



ARTICULO 44. CLAUSULA DE NO CONCURRENCIA. <Aparte tachado INEXEQUIBLE>. 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.~~

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 45 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Suprema de Justicia:

- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia mediante del 18 de julio de 1973.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [13](#); Art. [26](#)



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.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 46 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-667-16 de 30 de noviembre de 2016, Magistrado Ponente Dr. Alejandro Linares Cantillo.
- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-016-98 del 4 de febrero de 1998, Magistrado Ponente Dr. Fabio Morón Díaz.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [6](#); Art. [37](#); Art. [39](#); Art. [41](#); Art. [42](#); Art. [46](#); Art. [47](#); Art. [48](#); Art. [49](#); Art. [61](#); Art. [78](#); Art. [81](#); Art. [83](#); Art. [87](#); Art. [101](#)

Jurisprudencia Concordante

Corte Suprema de Justicia:

- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia No. [SL2600-2018](#) de 27 de junio de 2018, M.P. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Doctrina Concordante

Concepto MINTRABAJO [43889](#) de 2016



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.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Mediante Sentencia C-016-98 de 4 de febrero de 1998, Magistrado Ponente Dr. Fabio Morón Díaz, la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en la Sentencia C-588-95 .
- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-588-95 de 7 de diciembre de 1995 de Magistrado Ponente Dr. Antonio Barrera Carbonell.

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.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Mediante Sentencias C-588-95 del 7 de diciembre de 1995, Magistrado Ponente Antonio Barrera Carbonell, la Corte Constitucional declaró estése a lo resuelto en la Sentencia No. 109 de 1991

Corte Suprema de Justicia

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Saprema de Justicia, mediante la Sentencia No. 109 del 19 de septiembre de 1991.

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.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Mediante Sentencias C-588-95 del 7 de diciembre de 1995, Magistrado Ponente Antonio Barrera Carbonell, la Corte Constitucional declaró estése a lo resuelto en la Sentencia No. 109 de 1991

Corte Suprema de Justicia

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia No. 109 del 19 de septiembre de 1991 Magistrado Ponente Dr. Simón Rodríguez Rodríguez.

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.

Notas de Vigencia

- Artículo subrogado por el artículo [3o.](#) de la Ley 50 de 1990, publicado en el Diario Oficial No 39.618 del 1o. de enero de 1991.

- Artículo modificado por el artículo 4o. del Decreto 2351 de 1965, publicado en el Diario Oficial No 31.754 de 1965. Según lo expresa el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990

- Artículo modificado por el artículo 2o. del Decreto 617 de 1954, publicado en el Diario Oficial No 28.424, del 5 de marzo de 1954.

- Este artículo corresponde al artículo 47 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Artículo, tal y como fue modificado por la Ley 50 de 1990, declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-016-98 4 de febrero de 1998, Magistrado Ponente Dr. Fabio Morón Díaz, salvo sobre lo ya fallado por la Sentencia C-588-95 y 109 de 1991, sobre lo cual declaró estése a lo resuelto.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [22](#); Art. [23](#); Art. [29](#); Art. [38](#); Art. [39](#); Art. [45](#); Art. [49](#); Art. [189](#)

Legislación anterior

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 modificado por el Decreto 617 de 1954:

Artículo 46. Contrato a término fijo. El contrato celebrado a término fijo debe constar siempre por escrito, y su plazo no puede ser inferior a cuatro (4) meses ni exceder de dos (2) años, pero es renovable indefinidamente.

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. DURACIÓN INDEFINIDA. <Artículo modificado por el artículo 5o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

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

2o) <Ver Notas del Editor y Notas de Vigencia> El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o. <del Decreto 2351 de 1965, [64](#) de este Código>, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

Notas del Editor

- Para la interpretación de este artículo en lo referente a la aplicación de lo dispuesto en el Artículo 8, Numeral 7o. del Decreto 2351 de 1965 ([64](#) de este Código), el editor destaca que en la modificación al Artículo [6o.](#) de la Ley 50 de 1990 por el artículo [28](#) de la Ley 789 de 2002 no se incluyó el tema relacionado con la indemnización por parte del trabajador al empleador en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

Si bien el aviso continua vigente su falta de cumplimiento no genera indemnización. No obstante el nuevo texto del artículo [64](#) con la modificación introducida por el artículo [28](#) de la Ley 789 de 2002, dispone '...[E]n 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.'

Notas de Vigencia

- El artículo 8 numeral 7o. fue subrogado por el artículo [6o.](#) de la Ley 50 de 1990, publicado en el Diario Oficial No 39.618 del 1o. de enero de 1991. lo dispuesto en el numeral 7o. fue incorporado por la Ley 50 de 1990 como numeral 5o.

A su vez el artículo [6](#) de la Ley 50 de 1990 fue modificado por el artículo [28](#) de la Ley 789 de 2002, publicada en el Diario Oficial No 45.046 de 27 de diciembre de 2002.

- Artículo modificado por el artículo 5o. del Decreto 2351 de 1965, publicado en el Diario Oficial No 31.754 de 1965.

- Este artículo corresponde al artículo 48 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [6](#); Art. [23](#); Art. [37](#); Art. [38](#); Art. [45](#); Art. [62](#); Art. [64](#); Art. [66](#); Art. [101](#)

Legislación Anterior

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTÍCULO 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 derogado por el Decreto 2351 de 1965>

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el Decreto 2351 de 1965, publicado en el Diario Oficial No 31.754 de 1965. Ver artículos 5 y 6.
- Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto 616 de 1954, publicado en el Diario Oficial No 28.424, del 5 de marzo de 1954.
- Este artículo corresponde al artículo 49 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [6](#); Art. [39](#); Art. [45](#); Art. [46](#); Art. [47](#); Art. [103](#)

Legislación anterior

Texto modificado por el Decreto 616 de 1954:

ARTÍCULO 48. En los contratos de duración indeterminada o sin fijación de término, las partes pueden reservarse la facultad de darlos por terminados en cualquier tiempo, mediante preaviso o desahucio notificado por escrito a la otra parte con un término no inferior a cuarenta y cinco (45) días, previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar. El patrono puede prescindir del preaviso pagando los salarios correspondientes a cuarenta y cinco (45) días. La reserva de que se trata sólo es válida cuando se consigne por escrito en el contrato de trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 48. CLAUSULA DE RESERVA. En los contratos de duración indeterminada o sin fijación de término las partes pueden reservarse la facultad de darlos por terminados en cualquier tiempo, mediante preaviso o desahucio notificado por escrito a la otra parte con anterioridad no inferior a uno de los periodos que regulen los pagos del salario, previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar. El patrono puede prescindir del preaviso pagando igual periodo. La reserva de que se trata sólo es válida cuando se consigne por escrito en el contrato o reglamento de trabajo, y se presume en el servicio doméstico.



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

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el Decreto 2351 de 1965, publicado en el Diario Oficial No 31.754 de 1965. Ver artículos 4 y 5 , Num. 2.
- Este artículo corresponde al artículo 50 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [38](#); Art. [39](#); Art. [46](#)

Ley 50 de 1990; [3](#)

Legislación Anterior

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTÍCULO 49. Salvo estipulación en contrario, el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entiende prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, es decir, de seis (6) en seis (6) meses, por el sólo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono con su consentimiento expreso o tácito después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga o plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado debe constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considera, por ese sólo hecho, prorrogado por periodos de seis (6) en seis (6) meses.



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 a la justicia del Trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 51 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [480](#)



ARTICULO 51. SUSPENSION. <Artículo 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.

Concordancias

Decreto [1508](#) de 2014

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.

Concordancias

Decreto [1508](#) de 2014

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

Concordancias

Código Sustantivo; Art. 57, Num [6](#)

Ley 1010 de 2006; Art. [7](#)o. Lit. m)

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.

Concordancias

Ley 48 de 1993; Art. [36](#); Art. [58](#)

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.

Notas de Vigencia

- Artículo subrogado por el artículo [4](#)o. de la Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 del 1o. de enero de 1991.

- Este artículo corresponde al artículo 52 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional:

- Numeral 7. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1369-00 del 11 de octubre de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Barrera Carbonell. '... bajo el entendido de que la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure y, en consecuencia, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios y demás derechos laborales durante este lapso. Pero habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando ésta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales, jurídicamente exigibles. Y que en todo caso, le sea o no imputable la huelga deberá el empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones. Bajo cualquier otro entendimiento las referidas disposiciones son INEXEQUIBLES.

- Mediante Auto-91 del 11 de octubre de 2000, se declaró la nulidad de la Sentencia C-993-00 y se dispuso que la Corte produciría una nueva Sentencia en la cual se guarde congruencia entre la parte la parte motiva y la parte resolutive de la aludida sentencia.

- Nuleral 7o. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-993-00 del 2 de agosto de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell. Establece la Corte: 'bajo el entendido de que las consecuencias de la suspensión del contrato de trabajo durante la huelga sólo se predicán cuando ésta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales, legales o convencionales jurídicamente exigibles, y que éste debe, en todo caso, esto es, le sea o no imputable la huelga, garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades, mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones. Bajo cualquier otro entendimiento la referida disposición es INEXEQUIBLE'.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [61](#); Art. [62](#); Art. [112](#); Art. [140](#); Art.[255](#); Art.[313](#); Art. [412](#); Art. [429](#); Art. [444](#); Art. [449](#); Art. [464](#); Art. [466](#);

Ley 1505 de 2012; Art. [13](#)

Ley 48 de 1993; Art. [58](#)

Decreto 806 de 1998; Art. [71](#)

Legislación anterior

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. 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.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 53 del Decreto 2663 de 1950, modificado por el artículo 3o. del Decreto 3743 de 1950. Su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.



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.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 54 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional:

- Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1369-00 del 11 de octubre de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Barrera Carbonell. '... bajo el entendido de que la huelga suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure y, en consecuencia, el empleador no tiene la obligación de pagar salarios y demás derechos laborales durante este lapso. Pero habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando ésta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales, jurídicamente exigibles. Y que en todo caso, le sea o no imputable la huelga deberá el empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones. Bajo cualquier otro entendimiento las referidas disposiciones son INEXEQUIBLES.

- Mediante Auto-91 del 11 de octubre de 2000, se declaró la nulidad de la Sentencia C-993-00 y se dispuso que la Corte produciría una nueva Sentencia en la cual se guarde congruencia entre la parte la parte motiva y la parte resolutive de la aludida sentencia.

- Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-993-00 del 2 de agosto de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell. Establece la Corte: 'bajo el entendido de que las consecuencias de la suspensión del contrato de trabajo durante la huelga sólo se predicán cuando ésta sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales, legales o convencionales jurídicamente exigibles, y que éste debe, en todo caso, esto es, le sea o no imputable la huelga, garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades, mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones. Bajo cualquier otro entendimiento la referida disposición es INEXEQUIBLE'.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [51](#); Art. [57](#); Art. [186](#); Art. [249](#); Art. [260](#); Art. [466](#)

Decreto [1508](#) de 2014



ARTICULO 54. PRUEBA DEL CONTRATO. La existencia y condiciones del contrato pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 55 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [22](#); Art. [24](#); Art. [37](#); Art. [23](#); Art. [40](#); Art. [41](#); Art. [42](#);

Código de Procedimiento Civil; Art. [174](#) y siguientes

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.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 56 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Constitución Política de 1991; Art. [83](#)

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [22](#)

Código Civil; Art. [1603](#)

Ley 1010 de 2006; Art. [8o](#). Lit. h)



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}.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 57 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [31](#); Art. [57](#), numerales 2 y 5; Art. [58](#); Art. [59](#), numeral 9; Art. [62](#); Art. [348](#)

Ley 1010 de 2006; Art. [8o](#). Lit. h)



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.

Jurisprudencia Concordante

- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación No. [SL1450-2018](#) de 25 de abril de 2018, M.P. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

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.

Concordancias

Ley [1010](#) de 2006

6. <Aparte tachado INEXEQUIBLE, el resto del numeral CONDICIONALMENTE exequible>
<Ver Notas del Editor> Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio^{*1}; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación^{*2}; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada^{*3}; para desempeñar comisiones sindicales^{*4} inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al {empleador} 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}.~~

Notas del Editor

Destaca el editor que la Corte Constitucional en Sentencia C-930-09 de 10 de diciembre de 2009, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, efectuó un análisis sobre normas posteriores que modifican este numeral, las cuales a continuación resaltamos:

*1 En cuanto a la licencia para 'el ejercicio del sufragio', debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3](#) de la Ley 403 de 1997 “por la cual se establecen estímulos para los sufragantes”, disponiendo para ese evento media jornada de descanso compensatorio remunerado.

*2 En cuanto a la licencia “para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación” debe tenerse en cuenta que el inciso tercero del artículo [105](#) del Código Electoral dispone que “los jurados de votación que trabajen en el sector público o privado tendrán derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación’.

Adicionalmente señala la Corte: ‘...la Corte no detecta que existan hoy en día cargos oficiales

de forzosa aceptación, distintos de los de jurado de votación, claverero o escrutador'

*³ En cuanto a la licencia por 'grave calamidad doméstica', diferenciada ésta de la licencia por luto adicionada como numeral 10 a este artículo por el artículo [1](#) de la Ley 1280 de 2009, esta definida según la sentencia, así: 'La calamidad doméstica no es definida por el Código Sustantivo el Trabajo, pero ha sido entendida como todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral. '

Así mismo establece la citada sentencia: '(...) la extensión temporal durante la cual la licencia por calamidad doméstica debe ser remunerada, implica sopesar las circunstancias y particularidades de la situación concreta: de un lado, debe valorarse la gravedad de la calamidad doméstica en sí misma considerada, la posibilidad de conjurarla en determinado plazo estimado dependiendo del caso, la presencia o ausencia de otros familiares o amigos que contribuyan a superarla, la disponibilidad de recursos materiales en los que pueda apoyarse el trabajador, etc. Y de otro lado, debe tenerse en cuenta también el grado de la afectación del trabajo y de la empresa ocasionada por la suspensión de la relación laboral, la posibilidad fáctica en que esté el empleador de reemplazar temporalmente al trabajador, etc. Así pues, la ponderación de las circunstancias que rodean el caso debe llevar a establecer, bajo criterios de razonabilidad, cuál el lapso mínimo durante el cual debe remunerarse la licencia por grave calamidad doméstica debidamente comprobada'.

*⁴ En cuanto a las licencias para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, cuando se trate de servidores públicos cuya relación laboral se rija por el Código Sustantivo del Trabajo, es necesario tener en cuenta que el artículo 13 de la Ley 584 de 2000, “por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo”, adicionó el artículo [416-A](#) al Código Sustantivo del Trabajo; disponiendo: 'Los representantes sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas de todas las ramas del Estado, sus órganos autónomos y sus organismos de control, la organización electoral, las universidades públicas, las entidades descentralizadas y demás entidades y dependencias públicas del orden nacional, departamental, distrital y municipal, les concedan los permisos sindicales remunerados necesarios para el cumplimiento de su gestión.’

Destaca adicionalmente el editor el siguiente aparte de la sentencia:

'(i) Por regla general, las licencias obligatorias a que se refiere el numeral 6° del artículo 57 del Código Sustantivo el Trabajo suspenden la ejecución del contrato de trabajo.

'(ii) Lo anterior significa que, en principio, el empleador no está obligado a remunerarlas.

'(iii) El empleador puede no remunerar dichas licencias, descontando del salario el tiempo empleado en ellas, u obligar al trabajador a compensarlo con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.

'(iv) No obstante, las anteriores reglas no tendrán aplicación si entre los sujetos de la relación laboral existe “convención en contrario”.

'(v) En cuanto a la duración de las licencias a que se refiere la disposición acusada, la ley no contiene una regla general, de manera que el asunto queda deferido a lo que dispongan los

acuerdos de trabajo, el reglamento interno de trabajo, al acuerdo entre el empleador y el trabajador o, en defecto de lo anterior, a las determinaciones unilaterales del primero.

'(vi) Tratándose del caso de licencia por luto, existe una nueva ley que modifica el numeral 6° del artículo 57 aquí acusado, y dispone una regla especial conforme a la cual para los trabajadores cuyo contrato se rige por el Código Sustantivo del Trabajo, la licencia obligatoria será remunerada y tendrá una duración de cinco (5) días hábiles.

'(vii) Tratándose de licencia para el ejercicio del sufragio, también se profirió una nueva ley especial, conforme a la cual el ciudadano que haya hecho uso de ella tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado.

'(viii) En lo relativo al desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en el caso concreto de los jurados de votación la ley concede el derecho a un (1) día compensatorio de descanso remunerado dentro de los cuarenta y cinco (45) días siguientes a la votación. Y el relación con los cargos de claveros y escrutadores que presten sus servicios fuera de su horario habitual de trabajo, tienen derecho al beneficio de un día compensatorio de descanso remunerado, siempre y cuando no concurra con otra forma de compensación o beneficio.

'(ix) Cuando se trate de licencias para desempeñar comisiones sindicales concedidas a servidores públicos cuya relación laboral se rija por el Código Sustantivo del Trabajo, las mismas deben ser remuneradas.'

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-930-09 de 10 de diciembre de 2009, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Condiciona la Corte la exequibilidad del resto de este numeral en los siguientes términos: 'que se entienda que para el caso de la licencia por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, habrá un lapso razonable de permiso remunerado cada mes; y para las licencias obligatorias que se conceden al trabajador para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, distintos de jurado electoral, claveros o escrutador; las licencias obligatorias para que los trabajadores del sector privado desempeñen comisiones sindicales inherentes a la organización; y las licencias obligatorias para que los trabajadores asistan al entierro de sus compañeros, el tiempo empleado no podrá descontarse del salario del trabajador ni obligarse a compensar con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria.'

Concordancias

Código Sustantivo; Art. [51](#), Num 4

Ley 1280 de 2009; Art. [1](#)

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 el convivieren; y

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

10. <Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE** exequible> <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.

Concordancias

Concepto MINTRABAJO 5569 de 2019

Concepto MINTRABAJO 141 de 2018

Circular MINRELACIONES [25408](#) de 2009

PARÁGRAFO. Las EPS tendrán la obligación de prestar la asesoría psicológica a la familia.

Notas de Vigencia

- Numeral 10 adicionado por el artículo 1 de la Ley 1280 de 2009, publicada en el Diario Oficial No. 47.223 de 5 de enero de 2009.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE, en el entendido que también incluye a los parientes del trabajador en el segundo grado civil, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-892-12 de 31 de octubre de 2012, Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva.
- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre el numeral 10 adicionado por la Ley 1280 de 2009 por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-013-10 de 20 de enero de 2010, Magistrado Ponente Dr. Mauricio González Cuervo.
- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre el numeral 10 adicionado por la Ley 1280 de 2009 por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-805-09 de 11 de noviembre de 2009, Magistrada Ponente Dra. María Victoria Calle Correa.

Concordancias

Ley 1635 de 2013; Art. [1](#)

11. <Numeral adicionado por el artículo [30](#). 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](#).

Notas de Vigencia

- Numeral 11 adicionado por el artículo [30](#). de la Ley 1468 de 2011, publicada en el Diario Oficial No. 48.116 de 30 de junio de 2011.

Notas de Vigencia

- Ley 20 de 1982 derogada por el artículo [353](#) del Decreto 2737 de 1989 publicado en el Diario Oficial No 39.080 del 27 de noviembre de 1989.
- Artículo adicionado en su numeral 9o. inciso final y su párrafo, por el artículo 10 de la Ley 20 de 1982, publicada en el Diario Oficial No 35.937 del 3 de febrero de 1982.

Concordancias

Constitución Nacional de 1991; Art. [25](#); Art. [93](#); Art. [258](#)

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [53](#); Art. [59](#); Art. [65](#); Art. [66](#); Art. [104](#); Art. [108](#); Art. [110](#), numeral 10; Art. [111](#); Art. [132](#); Art. [134](#); Art. [138](#)

Código Civil; Art. [2068](#)

Ley 1010 de 2006; Art. [8o](#). Lit. h)

Ley 100 de 1993; Art. [22](#); Art. [161](#)

Ley 50 de 1990; Art. [107](#)

Decreto 2737 de 1989; Art. [244](#)

Legislación anterior

Texto con las adiciones introducidas por la Ley 20 de 1982:

ARTÍCULO 57. 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.

<Inciso adicionado por el artículo 10 de la Ley 20 de 1982. El nuevo texto es el siguiente:> 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. <Parágrafo adicionado por el artículo 10 de la Ley 20 de 1982. El nuevo texto es el siguiente:> 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. 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 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 el convivieren; y

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



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.

Jurisprudencia Concordante

- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación No. [SL871-2018](#) de 21 de marzo de 2018, M.P. Dr. Luis Gabriel Miranda Buelvas.

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.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 59 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Constitución Política de 1991; Art. [25](#); Art. [38](#); Art. [93](#); Art. [258](#)

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [14](#); Art. [32](#); Art. [62](#); Art. [108](#), numeral 11; Art. [118](#), numeral 1; Art. [163](#); Art. [250](#)

Código Penal; Art. [308](#)

Decreto 1295 de 1994; Art. [22](#)

8a. <Numeral adicionado por el artículo [40](#). 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.

Notas de Vigencia

- Numeral adicionado por el artículo [40](#). de la Ley 1468 de 2011, publicada en el Diario Oficial No. 48.116 de 30 de junio de 2011.



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:

Doctrina Concordante

Concepto MINRELACIONES [14](#) de 2014

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>

Jurisprudencia Vigencia

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.

Legislación Anterior

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.

Jurisprudencia Concordante

- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Civil, Sentencia No. [STC3298-2019](#) de 14 de marzo de 2019, M.P. Dr. Luis Armando Tolosa Villabona

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.

Notas de Vigencia

- La Ley 20 de 1982 fue derogada por el artículo [353](#) del Decreto 2737 de 1989, publicado en el Diario Oficial No 39.080 del 27 de noviembre de 1989.

- Adicionado por el artículo 12 de la Ley 20 de 1982, publicada en el Diario Oficial No 35.937 del 3 de febrero de 1982.

- Este artículo corresponde al artículo 60 del Decreto 2663 de 1950 modificado por el artículo 4o del Decreto 3743 de 1950. Su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Notas del editor

- Considera el Editor, que este artículo se encuentra adicionado por el artículo [260](#) del Decreto 2737 de 1989.

El texto referido es el siguiente:

ARTICULO 260. Además de las prohibiciones contenidas en el artículo [59](#) del Código Sustantivo del Trabajo y de las establecidas en el presente Código, no se podrá despedir a trabajadores menores de edad cuando se encuentren es estado de embarazo o durante la lactancia, sin autorización de los funcionarios encargados de la vigilancia y control del trabajo de menores. El despido que se produjere sin esta autorización no produce efecto alguno.

Igualmente se prohíbe a los empleadores de trabajadores menores de dieciocho (18) años de edad, trasladarlos del lugar de su domicilio, sin el consentimiento de sus padres o guardadores o, en su defecto, del Defensor de Familia, salvo temporalmente y sólo cuando se trate de participar en programas de capacitación.

- Considera el Editor, que este artículo se encuentra complementado por el artículo 1o. de la Ley 13 de 1972.

El texto referido es el siguiente:

ARTICULO 1. En los formularios o cartas para la solicitud de empleo tanto en los organismos oficiales o semioficiales como en el sector privado, no podrá exigirse la inclusión de datos acerca del estado civil de las personas, del número de hijos que tengan, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezcan, salvo en este último caso de empleos o cargos para los cuales sea indispensable tener en cuenta la paridad y mientras exista.

- Considera el Editor, que este artículo se encuentra complementado por el artículo 9o. del Decreto 2351 de 1965.

El texto referido es el siguiente:

ARTICULO 9o. PROHIBICION ESPECIAL 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 así mismo, 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 aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [12](#); Art. [42](#); Art. [60](#); Art. [62](#); Art. [113](#); Art. [149](#); Art. [150](#); Art. [151](#); Art. [152](#); Art. [166](#); Art. [256](#); Art. [274](#); Art. [400](#); Art. [469](#)

Ley [1010](#) de 2006

Ley 50 de 1990; Art. [107](#)

Decreto 2737 de 1989; Art. [260](#)

Legislación anterior

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 Código Sustantivo del Trabajo:

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. <Numeral CONDICIONALMENTE exequible> Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Numeral declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-636-16 de 16 de noviembre de 2016, Magistrado Ponente Dr. Alejandro Linares Cantillo, 'en el entendido que la prohibición allí contemplada solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador'.

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 no 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.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 61 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Constitución Política de 1991; Art. [25](#); Art. [26](#)

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [8](#); Art. [11](#); Art. [12](#); Art. [60](#), numeral 6; Art. [108](#); Art. [111](#); Art. [250](#), literal b); Art. [256](#) ; Art. [448](#)

Ley [1010](#) de 2006

CAPITULO VI.

TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.



ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado 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;

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Literal c) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-016-98 4 de febrero de 1998, Magistrado Ponente Dr. Fabio Morón Díaz.

- 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 de 1965, y [6o.](#) de esta ley;

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Literal h. declarado EXEQUIBLE, sólo en los términos de la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1507-00 del 8 de noviembre, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo. Bajo cualquiera otra interpretación, tales como normas se declaran INEXEQUIBLES.

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.

Notas de Vigencia

- Artículo subrogado por el artículo [5o.](#) de la Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No. 39.618 del 1o. de enero de 1991.

- Artículo modificado por el artículo 6o. del Decreto 2351 de 1965, publicado en el Diario Oficial No 31.754 del 17 de septiembre de 1965. Según lo expresa el artículo 5 de la Ley 50 de 1990 de 1965.

- Este artículo corresponde al artículo 62 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [22](#); Art. [23](#); Art. [45](#); Art. [51](#), numeral 2; Art. [58](#), numeral 1; Art. [450](#), numeral 4; Art. [466](#)

Ley 50 de 1990; Art. [67](#)

Jurisprudencia Concordante

'Si bien es cierto que la autorización administrativa para despidos colectivos no se encuentra citada entre los modos de terminación legal del contrato de trabajo (artículo [61](#) del Código Sustantivo del Trabajo) ni dentro de las justas causas para el despido (artículo 7° del decreto 2351 de 1965), también lo es que el efecto que la ley le otorga a aquella medida es que el empleador pueda dar por finalizado el contrato.'

Legislación anterior

Texto original 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 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. <Artículo 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). <Ver Notas del Editor> Por parte del {empleador}:

Notas del Editor

- Para la interpretación de este artículo el Editor destaca lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Tutela T-546-00 de 15 de mayo de 2000, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, haciendo referencia a la exequibilidad condicionada del numeral 3 Literal A del artículo 62, mediante la Sentencia C-299-98, y ampliando el alcance de este condicionamiento a las demás causales de terminación del contrato por justa causa:

'... Como se dijo anteriormente, en lo referente a los alcances del derecho a la defensa en cuanto a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, la Corte Constitucional acogió una línea jurisprudencial sostenida por la Corte Suprema de Justicia.

En Sentencia C-594 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), se reafirma que el empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo.

Posteriormente, apoyándose en dicha Sentencia, esta misma posición fue adoptada en la Sentencia C-299 de 1998, (M.P. Carlos Gaviria Díaz). En esta segunda Sentencia, esta Corporación amplió el conjunto de garantías a favor del trabajador, hasta el punto de consagrar, a su favor, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo. Estableció que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido. Resolvió, refiriéndose a la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo por injuria, violencia o malos tratos del trabajador al empleador, a miembros de su familia o a sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores, lo siguiente:

"Declarar EXEQUIBLE el numeral 3 del literal a) del artículo [62](#) del Código Sustantivo del Trabajo, en los términos de la presente sentencia y, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa." (resaltado fuera de texto) Sentencia C-299 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz.

'En tal sentido, entiende esta Sala que ese requisito se refiere no sólo a la causal cuya constitucionalidad fue condicionada en la Sentencia mencionada, sino a todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador.

<resaltado por el Editor> Esta interpretación es necesaria si se pretende hacer efectivo el deber de lealtad que debe regir todos los contratos y que, de conformidad con el artículo [55](#) del Código Sustantivo de Trabajo, es aplicable a los contratos laborales. En tal sentido se pronunció la misma Sentencia C-299 de 1998 en su parte motiva. Al respecto afirmó:

"El contrato de trabajo presupone, a más del cumplimiento recíproco de las obligaciones correspondientes al respeto mutuo entre el empleador y el trabajador y entre éste y los demás compañeros de trabajo, al igual que con los representantes del empleador con el fin de lograr que el desarrollo y ejecución de la relación contractual se realicen en forma pacífica y armónica, y primen en ella la confianza, la lealtad y la solidaridad.'

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.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Numeral 3. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-299-98 del 17 de junio de 1998, Magistrado Ponente Dr. Carlos Gaviria Díaz, 'bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa'.

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.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-931-14 de 3 de diciembre de 2014, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Destaca el editor:

'La facultad de terminar el contrato de trabajo por justa causa con base en el acto `inmoral` debe enmarcarse en lo dispuesto en la ley. Para el caso, deben aplicarse criterios como los señalados en la jurisprudencia ya citada sobre la aplicación de conceptos indeterminados, en el sentido de que: (i) dicho concepto debe entenderse como moral social y debe producir una desaprobación objetiva de acuerdo con los parámetros axiológicos aceptados por la sociedad, lo que excluye un reproche subjetivo crítico o intolerante; y (ii) la realización del acto considerado `inmoral` debe darse en el lugar de trabajo o en ejecución de las labores, y afectar el normal desarrollo de las funciones de la empresa. Es decir, dicho acto debe trascender la esfera privada y del interés particular a un ámbito laboral, por afectar derechos de terceros, y la convivencia digna y respetuosa que debe guiar las relaciones de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución y la ley.'

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.

Jurisprudencia Vigencia

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este numeral (parcial) por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-148-18 de 12 de diciembre de 2018, Magistrada Ponente Dra. Diana Fajardo Rivera.

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.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Mediante Sentencia C-079-96 del 29 de febrero de 1996, Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara, la Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre el aparte subrayado. Dentro de los considerandos la Corte dice: "el arresto correccional", fue eliminado al expedirse el Decreto 522 de 1971. En consecuencia, la alusión que del mismo hace la causal 7.(sic) carece de aplicabilidad en el momento'

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. <Ver Notas del Editor. 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.

Notas del Editor

- En criterio del editor para la interpretación de este Numeral debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el Artículo 9o. de la Ley 797 de 2003, 'Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales', publicada en el Diario Oficial No. 45.079 de 29 de enero de 2003. Ver especialmente el Parágrafo 3o.

El texto original del Artículo 9o. mencionado establece:

'ARTÍCULO 9o. El artículo 33 de la Ley 100 de 1993 quedará así:

Artículo 33. Requisitos para obtener la Pensión de Vejez. Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:

(...)

PARÁGRAFO 3o. <Parágrafo CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, ver Jurisprudencia Vigencia> Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones.

(...)'

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Parágrafo 3o. del texto correspondiente al Artículo 9o. de la Ley 797 de 2003 declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1037-03 de 5 de noviembre de 2003, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araujo Rentería. Menciona la Corte: '... siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se pueda dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente'.

- Aparte subrayado, correspondiente al Numeral 14 del Código Sustantivo del Trabajo, declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra. Condiciona la Corte: '... que el empleador cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión, no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si previamente al reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar al trabajador si deseaba hacer uso de la facultad prevista en el artículo 33, parágrafo 3, de la Ley 100 de 1993. Bajo cualquier otra interpretación, se declara

INEXEQUIBLE.

Concordancias

Ley 797 de 2003; Art. [9o](#).

Ley 100 de 1993; Art. [33](#)

Decreto [2245](#) de 2012

Jurisprudencia Concordante

Por tanto, no se equivocó el fallador de primera instancia al concluir que el artículo [9º](#) de la Ley 797 de 2003 no le era aplicable al actor. Conclusión que comparte esta Sala, aunque por razones diferentes, según lo dicho en sede de casación.

En razón a que la pensión del actor, de régimen de transición, se causó en vigencia del artículo [33](#) original de la Ley 100 de 1993 (es decir antes de que entrara a regir el artículo 9º de la Ley 797 de 2003 que invoca la empresa para legitimar su proceder), el actor no podía ser obligado a retirarse del servicio, como lo hizo la demandada, por reconocimiento de pensión antes de cumplir los 60 años de edad, momento este en el que se vencían los cinco años siguientes al cumplimiento de los requisitos de pensión. Por tanto, el despido deviene en injusto, conforme al citado artículo [33](#), lo que significa que esta Sala arriba a la misma conclusión del a quo, pero con distinta fundamentación. '

15. <Artículo CONDICIONALMENTE exequible> <Ver Notas del Editor> 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.

Notas del Editor

- Para la interpretación de este numeral el editor destaca lo expuesto por la Corte Constitucional, en la Tutela T-468-10 de 16 de junio de 2010, M.P Dr. Jorge Iván Palacio Palacio, en el cual establece:

'3. Si la incapacidad es superior al día 181 y existe la necesidad de hacer una prórroga máxima hasta el día 540, este lapso será asumido y pagado por la Administradora de Fondos de Pensiones a la cual se encuentra afiliado el trabajador, previo concepto favorable de rehabilitación por parte de la EPS y con la autorización de la Aseguradora que ha asumido los riesgos de invalidez de dicho afiliado.

'Más allá del día 541 de incapacidad, como ya lo observó esta Sala, no existe disposición legal que obligue a alguna de las entidades de seguridad social a reconocer prestaciones económicas derivadas de este evento. De tal manera, que los únicos derechos reconocidos al trabajador legalmente -una vez culminado dicho período prolongado de incapacidad- consisten en la obligación que tiene el empleador, una vez superado el estado de incapacidad, de reintegrar al trabajador a su puesto habitual de trabajo o a uno similar según sus aptitudes y capacidades; así mismo, le asiste el derecho a que el empleador siga realizando en su favor los aportes a la seguridad social; por último, le asiste la protección especial a que su relación

laboral no sea terminada sin que medie el procedimiento adecuado y previo concepto del Ministerio de la Protección social.'

'...

'De esta manera, las disposiciones anteriores permiten concluir que la potestad con que cuenta el empleador para dar por terminada una relación laboral, se encuentra limitada por su deber de reubicar al trabajador, una vez ha recuperado su salud. De igual manera, se considera que por ser normas laborales de carácter público, obligan al patrono, sea éste público o privado, a efectuar los movimientos necesarios para que el trabajador que ha presentado una merma permanente en su capacidad laboral sea reinstalado en puesto de trabajo acorde con sus aptitudes y limitaciones; todo ello en concordancia con las demás normas que han venido desarrollado el derecho a la reincorporación laboral.'

- Para la interpretación de este numeral el editor destaca lo expuesto por la Corte Constitucional, en la Tutela T-062-07 de 1 de febrero de 2007, M.P. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto, en la cual establece:

'En conclusión, como se deduce del análisis de las disposiciones precedentes, la facultad de acudir a esta causal para dar por terminada la relación laboral en cabeza del empleador se encuentra condicionada a que el trabajador sufra una incapacidad que suponga una pérdida superior al 50% de su capacidad de trabajo, en cuyo caso el trabajador tiene derecho a recibir del Sistema de riesgos profesionales una pensión de invalidez. Así pues, en las hipótesis en que ocurra una recuperación parcial superior al 50% de la capacidad laboral o total de la salud del empleado el empleador tiene la obligación de reintegrar al trabajador.'

- Para la interpretación de este numeral, destaca el editor lo dispuesto por la Corte Constitucional en Sentencia C-531-00 de 5 de mayo de 2000, Magistrado Ponente Dr. Alvaro Tafur Galvis, mediante la cual que declaró la exequibilidad condicionada del inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

' En consecuencia. la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

'Cabe destacar que la indemnización contenida en este inciso es adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustantiva laboral (Ley [50](#) de 1990), como bien se indica en el texto del inciso 2o. del artículo 26 en estudio'.

- Para la interpretación de este numeral se debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, publicada en el Diario Oficial No. 42.978, de 11 de febrero de 1997

(Por favor remitirse a la norma para comprobar la vigencia del texto original que a continuación se transcribe:)

'ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

'<Inciso declarado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**> No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. '

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Numeral declarado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, únicamente por el cargo analizado en esta oportunidad, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-200-19 de 15 de mayo de 2019, Magistrado Ponente Dr. Gloria Stella Ortiz Delgado., '**EN EL ENTENDIDO** de que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona por razón de su situación de salud cuando no exista autorización previa del inspector de trabajo. Además de la ineficacia descrita previamente, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su situación de salud, sin la autorización del inspector de trabajo, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren, en los términos de la parte motiva de esta providencia. '

Destaca adicionalmente el editor los siguientes apartes:

'En el estudio de fondo, en primer lugar, la Sala Plena evidenció que la causal de despido bajo estudio no puede aplicarse automáticamente. A este respecto, además de agotar el tiempo de incapacidad estipulado, la Corte insistió en que el empleador debía demostrar que el despido se había efectuado por razones distintas a la situación de salud del trabajador o que se habían agotado todas las posibilidades dentro de lo razonable para poder mantenerlo en la empresa. De lo contrario, los derechos a la dignidad, a la igualdad, al trabajo y a la salud de trabajadores con afecciones de salud podían verse afectados.

En segundo lugar, la Sala analizó de manera detallada la línea jurisprudencial del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas en situación de debilidad manifiesta, como consecuencia de afecciones a su salud, la cual ha sido pacífica y reiterada durante 22 años. De dicha línea concluyó lo siguiente:

(i) los trabajadores que sufren de alguna afectación de salud gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los casos en que su afectación dificulta su desempeño laboral, incluso cuando no existe acreditación de alguna discapacidad;

(ii) la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos de trabajo a término indefinido. Al cumplirse el plazo de los contratos a término fijo, por obra o labor, el empleador tiene prohibido decidir no renovar el contrato por este simple hecho. Si

subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el empleado tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado;

(iii) en este sentido, si un trabajador con afectaciones de salud ha sido despedido sin la debida autorización de la Oficina de Trabajo, se presume que el despido es discriminatorio;

(iv) esta protección laboral no se desvirtúa en caso que el empleado se incapacite laboralmente durante un lapso de 180 días, pues el empleador debe reintegrarlo a un cargo acorde con sus condiciones de salud. Si dicha reubicación es imposible, debe darle la oportunidad al trabajador de proponer soluciones razonables a dicha situación y solicitar autorización de la Oficina de Trabajo para despedir al trabajador por esta justa causa;

(v) si el empleador decide terminar el vínculo laboral sin agotar sus obligaciones de manera adecuada, la jurisprudencia ha previsto las siguientes consecuencias: (a) la ineficacia del despido, (b) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir en el periodo en el cual estuvo injustamente separado del cargo, (c) el reintegro en un cargo igual o mejor al que desempeñaba y en el que no sufra el riesgo de empeorar su condición de salud, (d) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas que su nuevo cargo le impone, si hay lugar a ello; (e) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

(...)

Para ello, la Corte estableció que el inspector de trabajo debía analizar, entre otros, los siguientes criterios para evaluar si otorgaba dicha autorización o no: (i) el despido atiende sólo a la condición de salud del trabajador y este es un criterio superfluo o irrelevante para el trabajo; (ii) el empleador debe agotar las posibilidades de traslados o ajustes razonables al término de los 180 días; (iii) el empleador debe considerar los riesgos para el trabajador u otras personas de las opciones que considere; (iv) todo nuevo cargo o modificación en las condiciones del empleo implica capacitación adecuada; y (v) si objetivamente el trabajador no puede prestar el servicio, es posible terminar el contrato.

Adicionalmente, la Sala insistió en que la intervención del inspector no desplaza al juez, quien puede asumir, cuando corresponda, el conocimiento del litigio que se trate para determinar si realmente se configuró la justa causa invocada por el empleador. Efectivamente, si el inspector del trabajo otorga el permiso, este constituye una presunción de la existencia de un despido justo, pero se trata de una presunción que puede ser desvirtuada ante el juez correspondiente. Además, su actuación también está sometida a control, como la de cualquier autoridad en el Estado Social de Derecho.'

- Numeral 15 declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-079-96 del 29 de febrero de 1996, Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [227](#)

Ley 776 de 2002; Art. [2](#); Art. [4](#); Art. [7](#); Art. [8](#)

Decreto 19 de 2012; Art. [137](#)

Jurisprudencia Concordante

'Si bien es cierto que la autorización administrativa para despidos colectivos no se encuentra citada entre los modos de terminación legal del contrato de trabajo (artículo [61](#) del Código Sustantivo del Trabajo) ni dentro de las justas causas para el despido (artículo 7° del decreto 2351 de 1965), también lo es que el efecto que la ley le otorga a aquella medida es que el empleador pueda dar por finalizado el contrato.'

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.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, publicado en el Diario Oficial No 31.754 de 1965. Esta modificación la expresa la Corte Constitucional en la Sentencia C-594-97.

- Este artículo corresponde al artículo 63 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Parágrafo, como fue modificado por el Decreto 2351 de 1965, declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-594-97 del 20 de noviembre de 1997 de Magistrado Ponente Dr. Alejandro Martínez Caballero.

- Parágrafo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-542-97 del 23 de octubre, Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [32](#); Art. [51](#); Art. [57](#); Art. [58](#), numerales 2,3; Art. [59](#); Art. [60](#); Art. [64](#); Art. [66](#); Art. [108](#); Art. [240](#); Art. [250](#)

Ley 1010 de 2006: Art. [10](#) Num. 6o.

Ley 50 de 1990; Art. [107](#)

Legislación anterior

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 tál 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;

6o. 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 tál en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de julio de 2019



CANCILLERÍA



TODOS POR UN
NUEVO PAÍS

PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN