

LEY 50 DE 1990

(diciembre 28)

Diario Oficial No. 39.618, del 1 de enero de 1991

Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo
del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA:

PARTE PRIMERA.

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

ARTICULO 1o. El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo quedar así:

ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

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

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

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

c. Un salario como retribución del servicio.

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

ARTICULO 2o. El artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo quedar así:

ARTICULO 24. PRESUNCION.

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

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

ARTICULO 3o. El artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 4o del Decreto-Ley 2351 de 1965, quedar así:

ARTICULO 46. CONTRATO A TERMINO FIJO.

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

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

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

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

ARTICULO 4o. El artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo quedar así:

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 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 (20) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad

del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

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

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

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

6. 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.

ARTICULO 5o. El artículo 61 del código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 6o. del Decreto-Ley 2351 de 1965, quedar así:

ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.

1. El Contrato de trabajo termina:

a) Por muerte del trabajador;

b) Por mutuo consentimiento;

c) Por expiración del plazo 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 (20) 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;

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 deber 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 resolver lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses.

El incumplimiento injustificado de este término har incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

ARTICULO 6o. El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8o del Decreto-Ley 2351 de 1965 quedar así:

ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA.

1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si, este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deber al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan.

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

4. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagar así:

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

b) Si el trabajador tuviere ms de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarn quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) bsicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c). Si el trabajador tuviere cinco (5) años o ms de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarn veinte (20) día adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) bsicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o ms años de servicio continuo se le pagarn cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) bsicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

PARAGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente Ley tuvieren diez (10) o ms años al servicio continuo del empleador, seguirn amparados por el ordinal 5o del artículo 8 del Decreto-Ley 2351 de 1965, salvo que el trabajador manifieste su voluntad de acogerse al nuevo régimen.

5. Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato sin justa causa comprobada, deber pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El empleador podr descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales. En caso de efectuar el descuento depositar ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia decida.

6. No habr lugar a las indemnizaciones previstas en este artículo, si las partes acuerdan restablecer el contrato de trabajo en los mismos términos y condiciones que lo regían en la fecha de su ruptura.

ARTICULO 7o. El artículo 78 del Código Sustantivo del Trabajo quedar así:

ARTICULO 78. DURACION MAXIMA.

El periodo de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término indefinido cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser inferior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 8o. El artículo 79 del Código Sustantivo del Trabajo quedar así:

ARTICULO 79. PRORROGA.

Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites.

ARTICULO 9o. El artículo 94 del Código Sustantivo del Trabajo quedar así:

ARTICULO 94. AGENTES COLOCADORES DE POLIZAS DE SEGUROS Y TITULOS DE CAPITALIZACION.

Son agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización las personas naturales que promuevan la celebración de contratos de seguro y capitalización y la renovación de los mismos en relación con una o varias compañías de seguros o sociedades de capitalización.

ARTICULO 10. El artículo 95 del Código Sustantivo del Trabajo quedar así:

ARTICULO 95. CLASES DE AGENTES.

Los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización podrán tener el carácter de dependientes o independientes.

ARTICULO 11. El artículo 96 del Código Sustantivo del Trabajo quedar así:

ARTICULO 96. AGENTES DEPENDIENTES.

Son agentes dependientes las personas que han celebrado contrato de trabajo para desarrollar esta labor, con una compañía de seguros o una sociedad de capitalización.

PARAGRAFO TRANSITORIO. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las relaciones laborales que se hubieren configurado entre los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización y una o varias compañías de seguros o sociedades de capitalización, con anterioridad a la vigencia de la presente Ley, continuarn rigiéndose por las normas bajo las cuales se establecieron.

ARTICULO 12. El artículo 97 del Código Sustantivo del Trabajo quedar así:

ARTICULO 97. AGENTES INDEPENDIENTES.

Son agentes independientes las personas que por sus propios medios, se dedican a la promoción de pólizas de seguros y títulos de capitalización, sin dependencia de la compañía de seguros o la sociedad de capitalización, en virtud de un contrato mercantil.

En este evento no se podrán pactar cláusulas de exclusividad que le impidan al agente colocador celebrar contratos con varias compañías de seguros o sociedades de capitalización.

ARTICULO 13. Adiciónase al Capítulo II del Título III Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo el siguiente artículo:

Colocadores de apuestas permanentes.

Los colocadores de apuestas permanentes, al igual que los agentes colocadores de pólizas de seguros y títulos de capitalización, podrán tener el carácter de dependientes o independientes. Son colocadores de apuestas permanentes dependientes los que han celebrado contratos de trabajo para desarrollar esa labor, con una empresa concesionaria. Son colocadores de apuestas permanentes independientes las personas que por sus propios medios se dediquen a la promoción o colocación de apuestas

permanentes, sin dependencia de una empresa concesionaria, en virtud de un contrato mercantil. En este evento no se podrn pactar clusulas de exclusividad.

PARAGRAFO. Los colocadores de apuestas permanentes que con anterioridad a la vigencia de la presente Ley estuvieren vinculados mediante contrato e trabajo, mantendrñ tal vinculaci3n de id,ntica naturaleza.

ARTICULO 14. El art;culo 127 del C3digo Sustantivo del Trabajo quedar as;:

ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES.

Constituye salario no s3lo la remuneraci3n ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestaci3n directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominaci3n que se adapte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en d;as de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones.

ARTICULO 15. El art;culo 128 del C3digo Sustantivo del Trabajo quedar as;:

ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participaci3n de utilidades, excedentes de las empresas de econom;a solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representaci3n, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los t;tulos VIII y IX ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentaci3n, habitaci3n o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

ARTICULO 16. El art;culo 129 del C3digo Sustantivo del Trabajo quedar as;:

ARTICULO 129. SALARIO EN ESPECIE.

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneraci3n ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestaci3n directa del servicio, tales como la alimentaci3n, habitaci3n o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulaci3n prevista en el art;culo 15 de esta Ley.

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulaci3n o de acuerdo sobre su valor real se estimar pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar ms del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario m;nimo legal, el valor por concepto de salario en especie no podr exceder del treinta por ciento (30%).

ARTICULO 17. El art;culo 130 del C3digo Sustantivo del Trabajo quedar as;:

ARTICULO 130. VIATICOS.

1. Los viticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutenci3n y alojamiento; pero no en lo que s3lo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representaci3n.

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

3. Los viticos accidentales no constituyen salario en ningfn caso. Son viticos accidentales aquellos que s'lo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.

ARTICULO 18. El art;culo 132 del C'digo Sustantivo del Trabajo quedar as;:

ARTICULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION.

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

2. No obstante lo dispuesto en los art;culos 13, 14, 16, 21, y 340 del C'digo Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con ,stas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario, superior a diez (10) salarios m;nimos legales mensuales, valdr la estipulaci'cn escrita de un salario que adems de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesant;as y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulaci'cn, excepto las vacaciones.

En ningfn caso el salario integral podr ser inferior al monto del diez (10) salarios m;nimos legales mensuales, ms el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podr ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuant;a. El monto del factor prestacional quedar exento del pago de retenci'cn en la fuente y de impuestos.

3. Este salario no estar exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensaci'cn Familiar, pero en el caso de estas tres l'timas entidades, los aportes se disminuirn en un treinta por ciento (30%).

4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulaci'cn, recibir la liquidaci'cn definitiva de su auxilio de cesant;a y dems prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo.

ARTICULO 19. El art;culo 147 del C'digo Sustantivo del Trabajo quedar as;:

ARTICULO 147. PROCEDIMIENTO DE FIJACION.

1. El salario m;nimo puede fijarse en pacto o convenci'cn colectiva o en fallo arbitral.

2. El Consejo Nacional Laboral, por concenso fijar salarios m;nimos de carcter general o para cualquier regi'cn o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agr;cola o forestal de una regi'cn determinada. En caso de que no haya concenso en el Consejo Nacional Laboral, el Gobierno, por medio de Decretos que regirn por el t,rmino que en ellos se indique, puede fijar dichos salarios.

3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las mximas legales y devenguen el salario m;nimo legal o el convencional, ,ste regir en proporci'cn al n'mero de horas efectivamente trabajadas, con excepci'cn de la jornada especial de treinta y seis horas prevista en el art;culo siguiente.

ARTICULO 20. El art;culo 161 del C'digo Sustantivo del Trabajo, modificado por el art;culo 1o de la Ley 6a de 1981, quedar as;:

ARTICULO 161. DURACION.

La duraci'cn mxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al d;a y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas el Gobierno puede ordenar la reducci'cn de la jornada de trabajo de acuerdo con dictmenes al respecto;

b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:

1. El menor entre doce y catorce años sólo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.

2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.

3. La jornada de trabajo del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana;

c) En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta Ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajos sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

PARAGRAFO. El empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

ARTICULO 21. Adiciónase al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo el siguiente artículo:

Dedicación exclusiva en determinadas actividades.

En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

ARTICULO 22. Adiciónase al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo el siguiente artículo:

Límite del trabajo suplementario.

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

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

ARTICULO 23. El artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

ARTICULO 164. DESCANSO EN DIA SABADO.

Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 24. El artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.

1. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta Ley.

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

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

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

ARTICULO 25. El artículo 172 del Código Sustantivo del Trabajo, quedar así:

ARTICULO 172. NORMA GENERAL.

Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 de esta Ley el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

ARTICULO 26. El artículo 173 del Código Sustantivo del Trabajo, quedar así:

ARTICULO 173. REMUNERACION.

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

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

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

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

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

ARTICULO 27. El artículo 175 del Código Sustantivo del Trabajo, quedar así:

ARTICULO 175. EXCEPCIONES.

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

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

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

c) En las labores del servicio doméstico y de choferes particulares, y

d) En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales del artículo 20 literal c) de esta Ley en el cual el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso remunerado.

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

ARTICULO 28. Adiciónase al Capítulo III del Título VII Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:

Labores agropecuarias.

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

ARTICULO 29. El artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 12 del Decreto-Ley 2351 de 1965, quedar así:

ARTICULO 179. REMUNERACION.

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laborales, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta Ley.

ARTICULO 30. El artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo, quedar así:

ARTICULO 180. TRABAJO EXCEPCIONAL.

El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta Ley, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTICULO 31. El artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 13 del Decreto-Ley 2351 de 1965, quedar así:

ARTICULO 181. DESCANSO COMPENSATORIO.

El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo.

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta Ley, el trabajador sólo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

ARTICULO 32. El artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 15 del Decreto-Ley 2351 de 1965, quedar así:

ARTICULO 194. DEFINICION DE EMPRESA.

1. Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias y que tengan trabajadores a su servicio.

2. En el caso de las personas jurídicas existir unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias; pero los salarios y prestaciones extralegales que rijan en la principal al momento de declararse la unidad de empresa solamente se aplicarán en las filiales o subsidiarias cuando así lo estipule la respectiva convención colectiva de trabajo, o cuando la filial o subsidiaria esté, localizada en una zona de condiciones económicas similares a las de la principal, a juicio del Ministerio o del juez del trabajo.

3. No obstante lo anterior, cuando una empresa establezca una nueva unidad de producción, planta o factoría para desarrollar actividades similares, conexas o complementarias del objeto social de las mismas en función de fines tales como la descentralización industrial, las exportaciones, el interés social o la rehabilitación de una región

deprimida, sólo podrá declararse la unidad de empresa entre aquellas y ,stas, después de un plazo de gracia de diez (10) años de funcionamiento de las mismas. Para gozar de este beneficio el empleador requiere concepto previo y favorable del Ministerio de Desarrollo Económico.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las Leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

ARTICULO 33. Adiciónase al Capítulo V del Título VIII Parte Primera del Código Sustantivo de Trabajo el siguiente artículo:

Protección a la maternidad. La Maternidad gozar de la protección especial del Estado.

ARTICULO 34. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, quedar así:

ARTICULO 236. DESCANSO REMUNERADO EN LA EPOCA DEL PARTO.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la ,poca de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

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

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

a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día

probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la

licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante del menor de siete (7) años de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

PARAGRAFO. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la ,poca del parto podrá reducir a once (11) semanas su licencia, cediendo la semana restante a su esposo o compañero permanente para obtener de este la compañía y atención en el momento del parto y en la fase inicial del puerperio.

ARTICULO 35. El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo quedar así:

ARTICULO 239. PROHIBICION DE DESPEDIR.

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

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

3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de

las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado.

ARTICULO 36. Los artículos 157 y 345 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por los artículos 11 y 21 del Decreto-Ley 2351 de 1965, quedarn así:

Prelación de créditos por salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales.

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

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

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

Los créditos laborales podrn demostrarse por cualesquier medio de prueba autorizado por la Ley y, cuando fuera necesario, producidos extrajuicio con intervenci3n del juez laboral o de inspector de trabajo competentes.

PARAGRAFO. En los procesos de quiebra o concordato los trabajadores podrn hacer valer sus derechos por sí mismos o por intermedio del Sindicato, Federaci3n o Confederaci3n a que pertenezcan, siempre de conformidad con las Leyes vigentes.

ARTICULO 37. El artículo 267 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 80 de la Ley 71 de 1961, quedar así:

ARTICULO 267. PENSION DESPUES DE DIEZ Y DE QUINCE AÑOS DE SERVICIO. En aquellos casos en los cuales el trabajador no est, afiliado al Instituto de Seguros Sociales. va sea porque dicha cantidad no haya asumido el riesgo de vejez, o por omisi3n del empleador, el trabajador que sin, justa causa sea despedido despu,s de haber laborado para el mismo empleador o para sus sucursales o subsidiarias durante ms de diez (10) años y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente Ley, tendr derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el retiro se produjere por despido, sin justa causa despu,s de quince (15) años de dichos servicios, la pensi3n principiar a pagarse cuando el trabajador despedido cumpla los cincuenta (50) años de edad o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido. Si despu,s del mismo tiempo el trabajador se retira voluntariamente, tendr derecho a la pensi3n pero sólo cuando cumpla sesenta (60) años de edad.

La cuantía de la pensi3n ser directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habr;a correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos necesarios para gozar de la pensi3n plena establecida en el artículo 260 del Código Sustantivo del Trabajo, y se liquidar con base en el promedio de los salarios devengados en el último año de servicios.

En todos los demás aspectos la pensi3n aquí prevista se regir por las normas legales de la pensi3n vitalicia de jubilaci3n. Estas pensiones dejarn de estar a cargo de los empleadores cuando la pensi3n de vejez sea asumida por el Instituto de Seguros Sociales, de acuerdo con la Ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

PARAGRAFO 1o. En aquellos casos en que el trabajador est, afiliado al Instituto de Seguros Sociales pero no alcance a completar el número mínimo de semanas que le da derecho a la pensi3n mínima de vejez, bien porque dicho Instituto no hubiera ampliado su cobertura en la zona respectiva o por omisi3n del empleador, desde el inicio o durante la relaci3n laboral, el empleador pagar el valor de las cotizaciones que faltaren al Instituto de Seguros Sociales para que el trabajador adquiriera el derecho proporcional a la pensi3n de vejez.

PARAGRAFO 2o. En cualquiera de los eventos previstos en el presente artículo el empleador podrá conmutar la pensión con el Instituto de Seguros Sociales.

PARTE SEGUNDA.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

ARTICULO 38. El artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo, quedar así:

ARTICULO 353. DERECHOS DE ASOCIACION.

1. De acuerdo con el artículo 12, el Estado garantiza a los empleadores, a los trabajadores y a todo el que ejerza una actividad independiente, el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos, y a éstos el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse, en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título, y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno en cuanto concierne al orden público y en particular en los casos que aquí se establecen.

3. Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

ARTICULO 39. El artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado parcialmente por el artículo 15 de la Ley 11 de 1984, quedar así:

ARTICULO 354. PROTECCION DEL DERECHO DE ASOCIACION.

1. En los términos del artículo 292 del Código Penal, queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.

2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical ser castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.

Consideranse como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

a) Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la Ley, mediante ddivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

c) Negarse a negociar con la organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;

d) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y;

e) Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en la investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma.

ARTICULO 40. El artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, quedar así:

ARTICULO 356. SINDICATOS DE TRABAJADORES, CLASIFICACION.

Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

a) De empresa, si estn formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o instituci3n;

b) De industria o por rama de actividad econ3mica, si estn formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad econ3mica;

c) Gremiales, si estn formados por individuos de una misma profesi3n, oficio o especialidad;

d) De oficios varios, si estn formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesi3n u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

ARTICULO 41. El artículo 361 del Código Sustantivo del Trabajo, quedar así:

ARTICULO 361. FUNDACION.

1. De la reuni3n inicial de constituci3n de cualquier sindicato los iniciadores deben suscribir un "acta de fundaci3n" donde se expresen los nombres de todos los sus documentos de identificaci3n, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociaci3n.

2. En la misma o en sucesivas reuniones se discutirn y aprobarn los estatutos de la asociaci3n y se designar el personal directivo, todo lo cual se har constar en el acta o actas que se suscriban.

ARTICULO 42. El artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, quedar así:

ARTICULO 362. ESTATUTOS. Toda organizaci3n sindical tiene el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrn, por lo menos, lo siguiente:

1. La denominaci3n del sindicato y su domicilio.

2. Su objeto.

3. Condiciones y restricciones de admisi3n.

4. Obligaciones y derechos de los asociados.

5. Número, denominaci3n, período y funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales en su caso; modo de integrarlas o elegirlas, reglamento de sus reuniones y causases y procedimiento de remoci3n.

6. Organizaci3n de las comisiones reglamentarias y accidentales.

7. Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias su forma de pago.

8. Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.

9. Sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculpados.

10. Epocas de celebraci3n de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

11. Regias para la administraci3n de los bienes y fondos sindicales; para la expedici3n y ejecuci3n de los presupuestos y presentaci3n de balancea y expedici3n de finiquitas.

12. Normas para la liquidaci3n del sindicato.

ARTICULO 43. El artículo 363 del Código Sustantivo del Trabajo, quedar así:

ARTICULO 363. NOTIFICACION.

Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicar, por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores, El inspector o el alcalde, a su vez, pasarn igual comunicaci3n al empleador inmediatamente.

ARTICULO 44. El art;culo 364 del C3digo Sustantivo del Trabajo, quedar as;:

ARTICULO 364. PERSONERIA JURIDICA.

Toda organizaci3n sindical de trabajadores por el solo hecho de su fundaci3n, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personer;a jur;dica.

ARTICULO 45. El art;culo 365 del C3digo Sustantivo del Trabajo, quedar as;:

ARTICULO 365. REGISTRO SINDICAL.

Todo sindicato de trabajadores deber inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Dentro de los cinco (5) d;as hbiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundaci3n, el sindicato presentar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, solicitud escrita de inscripci3n en el registro sindical, acompaandola de los siguientes documentos:

- a) Copia del acta de fundaci3n, suscrita por los asistentes con indicaci3n de su documento de identidad;
- b) Copia del acta de elecci3n de la junta directiva, con los mismos requisitos del ordinal anterior;
- c) Copia del acta de la asamblea en que fueron aprobados los estatutos;
- d) Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la junta directiva;
- e) N3mina de la junta directiva, con especificaci3n de la nacionalidad, la profesi3n u oficio y documento de identidad;
- f) N3mina completa del personal de afiliados, con especificaci3n de la nacionalidad, sexo y profesi3n u oficio de cada uno de ellos;
- g) Certificaci3n del correspondiente inspector del trabajo sobre la inexistencia de otro sindicato, si se trata de un sindicato de empresa que pueda considerarse paralelo. En los lugares en donde no haya inspecci3n de trabajo, la certificaci3n debe ser expedida por la primera autoridad pol;tica.

Los documentos de que tratan los apartes a, b y c pueden estar reunidos en un solo texto o acta.

ARTICULO 46. El art;culo 366 del C3digo Sustantivo del Trabajo, quedar as;:

ARTICULO 366. TRAMITACION.

1. Recibida la solicitud de inscripci3n, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dispone de un t,rmino mximo e improrrogable de quince (15) d;as hbiles, contados a partir de la fecha de su presentaci3n, para admitir, formular objeciones o negar la inscripci3n en el registro sindical,
2. En caso de que la solicitud no refna los requisitos de que trata el art;culo anterior, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social formular po escrito a los interesados las objeciones a que haya lugar, para que se efectfen las correcciones necesarias.

En este evento el Ministerio de Trabajo dispone de diez (10) d;as hbiles contados a partir de la fecha de presentaci3n de la solicitud corregida, para resolver sobre la misma.

3. Vencidos los t, rminos de que tratan los numerales anteriores, sin "que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se pronuncie sobre la solicitud formulada, la organizaci3n sindical quedar automticamente inscrita en el registro correspondiente.

4, Son causales para negar la inscripci3n en el registro sindical 3nicamente las siguientes:

a) Cuando los estatutos de la organizaci3n sindical sean contrarios a la Constituci3n Nacional, la Ley o las buenas costumbres;

b) Cuando la organizaci3n sindical se constituya con un nfmero de miembros inferior al exigido por la Ley;

c) Cuando se trate de la inscripci3n de un nuevo sindicato de empresa, en una donde ya existiera organizaci3n de esta misma clase.

PARAGRAFO. El incumplimiento injustificado de los t, rminos previstos en el presente art;culo har incurrir al funcionario responsable en causa de mala conducta sancionable con arreglo al r, gimen disciplinario vigente.

ARTICULO 47. Los art;culos 367 y 368 del C3digo Sustantivo del Trabajo quedarn as;:

Publicaci3n.

El acto administrativo por el cual se inscriba en el registro una organizaci3n sindical, deber ser publicado por cuenta de , sta una sola vez en un diario de amplia circulaci3n nacional, dentro de los diez (10) d;as siguientes a su ejecutoria. Un ejemplar del diario deber ser depositado dentro de los cinco (5) d;as hbiles siguientes en el registro sindical del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 48. El art;culo 369 del C3digo Sustantivo del Trabajo, quedar as;:

ARTICULO 369. MODIFICACION DE LOS ESTATUTOS.

Toda modificaci3n a los estatutos debe ser aprobada por fa asamblea general

del sindicato y remitida, para efectos del registro correspondiente, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los cinco (5) d;as hbiles siguientes a la fecha de su aprobaci3n, con copia del acta de la reuni3n donde se haga constar las reformas introducidas y firmada por todos los asistentes.

Para el registro, se seguir en lo pertinente, el trmite previsto en el art;culo 366 de este C3digo.

ARTICULO 49. El art;culo 370 del C3digo Sustantivo del Trabajo, quedar as;:

ARTICULO 370. VALIDEZ DE LA MODIFICACION.

Ninguna modificaci3n de los estatutos sindicales tiene validez ni comenzar a regir, mientras no se efectfe su inscripci3n en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 50. El art;culo 372 del C3digo Sustantivo del Trabajo, quedar as;:

ARTICULO 372. EFECTO JURIDICO DE LA INSCRIPCION.

Ningfn sindicato puede actuar como tal, ni ejercer las funciones que la Ley y sus respectivos estatutos le señalen, ni ejercitar los derechos que le correspondan, mientras no se haya constituido como tal, registrado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y s3lo durante la vigencia de esta inscripci3n.

ARTICULO 51. Adici6nase en el art;culo 376 del C6digo Sustantivo del Trabajo el siguiente paragrafo:

PARAGRAFO. Cuando en el conflicto colectivo est, comprometido un sindicato de industria o gremial que agrupe ms de la mitad de los trabajadores de la empresa, ,stos integrarn la asamblea para adoptar pliegos de peticiones, designar negociadores y asesores y optar por la declaratoria de huelga o someter el conflicto a la decisi6n arbitral.

ARTICULO 52. El art;culo 380 del C6digo Sustantivo del Trabajo, quedar as;:

ARTICULO 380. SANCIONES.

1. Cualquiera violaci6n de las normas del presente T;tulo, ser sancionada as;:

a) Si la violaci6n es imputable al sindicato mismo, por constituir una actuaci6n de sus directivas, y la infracci6n o hecho que la origina no se hubiere consumado, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social prevendr al sindicato para que revoque su determinaci6n dentro del t,rmino prudencia que fije;

b) Si la infracci6n ya se hubiere cumplido, o si hecha la prevenci6n anterior no se atendiera, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social proceder a imponer multas equivalentes al monto de una (1) a cincuenta (50) veces el salario m;nimo mensual ms alto vigente;

c) Si a pesar de la multa, el sindicato persistiera en la violaci6n, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podr solicitar de injusticia del Trabajo la disoluci6n y liquidaci6n del sindicato, y la cancelaci6n de la inscripci6n en el registro sindical respectivo.

2. Las solicitudes de disoluci6n, liquidaci6n y cancelaci6n de la inscripci6n en el registro sindical, se formularn ante el juez del trabajo del domicilio del sindicato o, en su defecto, del circuito civil y se tramitarn conforme al procedimiento sumario que se seala a continuaci6n:

a) La solicitud que eleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deber expresar los motivos invocados, una relaci6n de los hechos y las pruebas que se pretendan hacer valer;

b) Recibida la solicitud el juez, a ms tardar el d;a siguiente, ordenar correr traslado de ella a la organizaci6n sindical, mediante providencia que se notificar personalmente;

c) Si no se pudiere hacer la notificaci6n personal, dentro de los cinco (5) d;as siguientes, el juez enviar comunicaci6n escrita al domicilio de la organizaci6n sindical, anexando constancia del env;o al expediente;

d) Si al cabo de cinco (5) d;as del env;o de la anterior comunicaci6n no se pudiere hacer la notificaci6n personal, se fijar edicto en lugar p;blico del respectivo despacho, por el t,rmino de cinco (5) d;as cumplidos los cuales se entender surtida la notificaci6n;

e) El sindicato, a partir de la notificaci6n, dispone de un t,rmino de cinco (5) d;as para contestar la demanda y presentar las pruebas que se consideren pertinentes;

f) Vencido el t,rmino anterior el juez decidir teniendo en cuenta los elementos de juicio de que disponga dentro de los cinco (5) d;as siguientes;

g) La decisi6n del juez ser apelable, en el efecto suspensivo, para ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deber decidir de plano dentro de los cinco (5) d;as siguientes al en que sea recibido el expediente. Contra la decisi6n del tribunal no cabe ning6n recurso.

3. Todo miembro de la directiva de un sindicato que haya originado como sancion la disoluci6n de ,ste, podr ser privado del derecho de asociaci6n sindical en cualquier carcter, hasta por el t,rmino de tres (3) a6os, seg6n la apreciaci6n del juez en la respectiva providencia o fallo que

imponga la disolución y en la cual se han declarado nominalmente tales responsables.

ARTICULO 53. El artículo 389 del Código Sustantivo del Trabajo, quedar así:

ARTICULO 389. EMPLEADOS DIRECTIVOS.

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

ARTICULO 54. El numeral 2 del artículo 391 del Código Sustantivo del Trabajo, quedar así:

2. La junta directiva, una vez instalada, proceder a elegir sus signatarios. En todo caso, el cargo de fiscal del sindicato corresponder a la fracción mayoritaria de las minoritarias.

ARTICULO 55. Adiciónase al Capítulo VI del Título I Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:

Directivas Seccionales.

Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de Subdirectivas Seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente podrá prever la creación de Comités Seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité, por municipio.

ARTICULO 56. Adiciónase en el artículo 401 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente inciso:

En el evento de que el sindicato, federación o confederación se encontrara incurso en una de las causales de disolución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante el juez laboral respectivo, la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical. Al efecto se seguirá en lo pertinente el procedimiento previsto en el artículo 52 de esta Ley.

ARTICULO 57. El artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 24 del Decreto-Ley 2351 de 1965, quedar así:

ARTICULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.

Están amparados por el fuero sindical:

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

c) Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

d) Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una misma empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

ARTICULO 58. Adici6nase en el art;culo 414 del C6digo Sustantivo del Trabajo el siguiente inciso:

Est permitido a los empleados oficiales constituir organizaciones sindicales mixtas, integradas por trabajadores oficiales y empleados p6blicos, las cuales, para el ejercicio de sus funciones, actuarn teniendo en cuenta las limitaciones consagradas por la Ley respecto al nexo jur;dico de sus afiliados para con la administraci6n.

ARTICULO 59. El art;culo 423 del C6digo Sustantivo del Trabajo, quedar as;:

ARTICULO 423. REGISTRO SINDICAL.

Para la inscripci6n en el registro sindical de una federaci6n o confederaci6n se proceder en la misma forma que para la de sindicatos, en lo pertinente.

ARTICULO 60. El art;culo 434 del C6digo Sustantivo del Trabajo, modificado por el art;culo 1o de la Ley 39 de 1985, quedar as;:

Las conversaciones de negociaci6n de los pliegos de peticiones en esta etapa de arreglo directo durarn veinte (20) d;as calendario, prorrogables de com6n acuerdo entre la partes, hasta por veinte (20) d;as calendario adicionales.

PARAGRAFO 1o. Si al t,rmimo de la etapa de arreglo directo persistiesen diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes suscribirn un acta final que registre los acuerdos y dejarn las constancias expresa sobre las diferencias que subsistan.

PARAGRAFO 2o. Durante esta etapa podrn participar en forma directa en la mesa de negociaciones, como asesores, hasta dos representantes de las asociaciones sindicales de segundo o tercer grado.

ARTICULO 61. El art;culo 444 del C6digo Sustantivo del Trabajo, modificado por el art;culo 9o de la Ley 39 de 1985, quedar as;:

ARTICULO 444. DECISION DE LOS TRABAJADORES.

Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrn optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisi6n de un Tribunal de Arbitramento.

La huelga o la solicitud de arbitramento sern decididas dentro de los diez (10) d;as hbiles siguientes a la terminaci6n de la etapa de arreglo directo, mediante votaci6n secreta, personal e indelegable, por la mayor;a absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen ms de la mitad de aquellos trabajadores.

Para este efecto, si los afiliados al sindicato o sindicatos mayoritarios o los dems trabajadores de la empresa, laboran en ms de un municipio, se celebrarn asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercer la votaci6n en la forma prevista en este art;culo y, el resultado final de ,sta lo constituir la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas.

Antes de celebrarse la asamblea o asambleas se dar aviso a las autoridades del trabajo para que puedan presenciar y comprobar su desarrollo. Este aviso deber darse con una antelaci6n no inferior a cinco (5) d;as hbiles.

ARTICULO 62. El art;culo 445 del C6digo Sustantivo del Trabajo, modificado por el art;culo 10 de la Ley 39 de 1985, quedar as;:

ARTICULO 445. DESARROLLO DE LA HUELGA.

1. La cesaci6n colectiva del cuando los trabajadores optaren por la huelga, s6lo podr efectuarse transcurridos dos (2) d;as hbiles a su declaraci6n y no ms de diez (10) d;as hbiles despu,s.

2. Durante el desarrollo de la huelga, la mayor;a de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen

ms de la mitad de aquellos trabajadores, podrn determinar someter el diferendo a la decisi3n de un Tribunal de Arbitramento.

3. Dentro del t,rmino se3alado en este art;culo las partes si as; lo acordaren, podrn adelantar negociaciones directamente o con la intervenci3n del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 63. El art;culo 448 del C3digo Sustantivo del Trabajo, modificado por el art;culo 33 del Decreto 2351 de 1965, quedar as;:

ARTICULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pac;fico del movimiento y ejercern de modo permanente la acci3n que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, los empleadores, o cualesquiera personas en conexi3n con ellos excedan las finalidades jur;dicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover des3rdenes o cometer infracciones o delitos.

2. Mientras la mayor;a de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizar3n el ejercicio de este derecho y no autorizarn ni patrocinar3n el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.

3. Declarada la huelga, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social de oficio o a solicitud del sindicato o sindicatos que agrupen la mayor;a de los trabajadores de la empresa, o en defecto de ,stos, de los trabajadores en asamblea general, podr someter a votaci3n de la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayor;a absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspender el trabajo o se reanudar dentro de un t,rmino mximo de tres (3) d;as hbiles si se hallare suspendido.

El ministro solicitar al representante legal del sindicato o sindicatos convocar la asamblea correspondiente. Si la asamblea no se celebra dentro de los cinco (5) d;as calendario siguientes a dicha solicitud, el ministro la convocar de oficio. En la resoluci3n de convocatoria de la asamblea, s

indicar la forma en que se adelantar ,sta, mediante votaci3n secreta, escrita e indelegable; y el modo de realizar los escrutinios por los inspectores de trabajo, y en su defecto por los alcaldes municipales.

4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) d;as calendario, sin que las partes encuentren f3rmula de soluci3n al conflicto que dio origen a la misma, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podr ordenar que el diferencia se someta a la decisi3n de un Tribunal de Arbitramento, en cuyo caso los trabajadores tendr3n la obligaci3n de reanudar el trabajo dentro de un t,rmino mximo de tres (3) d;as hbiles.

ARTICULO 64. El art;culo 449 del C3digo Sustantivo del Trabajo quedar as;:

ARTICULO 449. EFECTOS JURIDICOS DE LA HUELGA.

La huelga s3lo suspende los contratos de trabajo por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo para la reanudaci3n de los servicios suspendidos, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservaci3n de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos bsicos y para la ejecuci3n de las labores tendientes a la conservaci3n de cultivos, as; como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.

PARAGRAFO. El Inspector de Trabajo deber pronunciarse sobre las solicitudes del inciso anterior en un t,rmino no mayor a cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de su presentaci3n.

ARTICULO 65. El art;culo 450 del C3digo Sustantivo del Trabajo, quedar as;:

ARTICULO 450. CASOS DE ILEGALIDAD Y SANCIONES.

1. La suspensión colectiva del trabajo es legal en cualquiera de los siguientes casos:

- a) Cuando se trate de un servicio público;
- b) Cuando persiga fines distintos de los profesionales o económicos;
- c) Cuando no se haya cumplido previamente el procedimiento del arreglo directo;
- d) Cuando no haya sido declarada por la asamblea general de los trabajadores en los términos previstos en la presente Ley;
- e) Cuando se efectúe antes de los dos (2) días o después de diez (10) días hábiles a la declaratoria de huelga;
- f) Cuando no se limite a la suspensión pacífica del trabajo, y
- g) Cuando se promueva con el propósito de exigir a las autoridades la ejecución de algún acto reservado a la determinación de ellas.

2. Declarada la ilegalidad de una suspensión o paro del trabajo, el empleador queda en libertad de despedir por tal motivo a quienes hubieren intervenido o participado en él, y respecto a los trabajadores amparados por el fuero, el despido no requerir calificación judicial.

3. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio Público, o el empleador afectado, podrán solicitar a la justicia laboral la suspensión o cancelación de la personería jurídica del sindicato, conforme al procedimiento señalado en el artículo 52 de esta Ley.

4. Las sanciones a que se refiere el inciso anterior no excluyen la acción del empleador contra los responsables para la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado.

Cierre de empresa y protección en caso de despidos colectivos.

ARTICULO 66. El artículo 466 del Código Sustantivo del Trabajo, quedar así:

ARTICULO 466. EMPRESAS QUE NO SON DE SERVICIO PUBLICO.

Las empresas que no sean de servicio público no pueden clausurar labores, total o parcialmente, en forma definitiva o temporal, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor. Para tal efecto la empresa deberá presentar la correspondiente solicitud y en forma simultánea informar por escrito a sus trabajadores tal hecho.

La suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte días (120), suspende los contratos de trabajo. Cuando la empresa reanude actividades deberá admitir de preferencia al personal licenciado, en condiciones no inferiores a las que disfrutaba en el momento de la clausura. Para tal efecto, deberá avisar a los trabajadores la fecha de reanudación de labores. Los trabajadores que debidamente avisados no se presenten dentro de los tres (3) días siguientes, perderán este derecho preferencial.

PARAGRAFO. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con la solicitud en un plazo no mayor de dos meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta, sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

ARTICULO 67. El artículo 40 del Decreto-Ley 2351 de 1965 quedará así:

Protección en caso de Despidos Colectivos:

1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 50, ordinal 1o, literal d) de esta Ley y 7o del Decreto-Ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deber comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

2. Igual autorización se requerir cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (20) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

3. La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistémicas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o que de hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

La solicitud respectiva deber ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos e inferior a mil (1.000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1.000).

5. No producir ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dar aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

6. Cuando un empleador o empresa obtenga autorización de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deber pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. Si la empresa o el empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1.000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización ser equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la antes mencionada.

7. En las actuaciones administrativas originadas por las solicitudes de que trata este artículo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deber pronunciarse en un término de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término har incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

ARTICULO 68. El artículo 39 del Decreto 2351 de 1965 quedar así:

Cuota por Beneficio Convencional.

Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, debern pagar al sindicato, durante su vigencia, una

suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato.

ARTICULO 69. El artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo quedar así:

ARTICULO 481. CELEBRACION Y EFECTOS.

Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.

ARTICULO 70. Adici6nase al Capítulo II del Título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:

Prohibici6n.

Cuando el sindicato o sindicatos agrupe ms de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ,sta no podr suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

Empresas de servicios temporales.

ARTICULO 71. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestaci6n de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de ,stas el carcter de empleador.

ARTICULO 72. Las empresas de servicios temporales debern constituirse como personas jur;dicas y tendr;n como 6nico objeto el previsto en el artículo anterior.

ARTICULO 73. Se denomina usuario, toda persona natural o jur;dica que contrate los servidos de las empresas de servicios temporales.

ARTICULO 74. Los trabajadores. vinculados a las empresa de servicios temporales son de dos (2) categor;a: Trabajadores de planta y trabajadores en misi6n.

Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las empresas de servicios temporales.

Trabajadores en misi6n son aqu,llos que la empresa de servicios temporales env;a a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por ,stos.

ARTICULO 75. A los trabajadores en misi6n se les aplicar, en lo pertinente, lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y dems normas del r,gimen laboral. As; como lo establecido en la presente Ley.

ARTICULO 76. Los trabajadores en misi6n tienen derecho a la compensaci6n monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que ,ste sea.

ARTICULO 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales s6lo podr;n contratar con ,stas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de la labores ocasionales, accidentales o transitorias a que s, refiere el artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad.
3. Para atender incrementos en la producci6n, el transporte, las ventas de productos o mercanc;as, los per;odos estacionales de cosechas y en la prestaci6n de servicios, por un t,rmino de seis (6) meses prorrogable hasta por seis (6) mes ms.

ARTICULO 78. La empresa de servicios temporales es responsable de la salud ocupacional de los trabajadores en misi6n, en los t,rminos de las Leyes que rigen la materia para los trabajadores permanentes.

Cuando el servicio se preste en oficios o actividades particularmente riesgosas, o los trabajadores requieran de un adiestramiento particular en cuanto a prevención de riesgos, o sea necesario el suministro de elementos de protección especial, en el contrato que se celebre entre la empresa de servicios temporales y el usuario se determinará expresamente la forma como se atenderán estas obligaciones. No obstante, este acuerdo no libera a la empresa de servicios temporales de la responsabilidad laboral frente al trabajador en misión.

ARTICULO 79. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

PARAGRAFO TRANSITORIO. Los contratos de los trabajadores en misión vinculados a las empresas de servicios temporales con anterioridad a la vigencia de esta Ley, serán reajustados en un plazo de doce (12) meses de conformidad con lo expresado en este artículo.

ARTICULO 80. Las empresas de servicios temporales no podrán prestar sus servicios a usuarias con las que tenga vinculación económica en los términos de que trata el Capítulo XI del Libro Segundo del Código de Comercio.

ARTICULO 81. Los contratos celebrados entre las empresas de servicios temporales y los usuarios, deberán:

1. Constar por escrito.
2. Hacer constar que la empresa de servicio temporal se sujeta a lo dispuesto por la Ley para efectos del pago de salarios, prestaciones sociales, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales y festivos.
3. Especificar la compañía aseguradora, el número de la póliza, vigencia y monto con la cual se garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales de las empresas de servicios temporales con los trabajadores en misión.
4. Determinar la forma de atención de las obligaciones que en materia de salud ocupacional se tiene para con los trabajadores en misión, cuando se trate de las circunstancias establecidas en el artículo 78 de la presente Ley.

ARTICULO 82. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aprobará las solicitudes de autorización de funcionamiento a las empresas de servicios temporales que cumplan con los requisitos exigidos en esta Ley.

ARTICULO 83. Para efectos de la autorización contemplada en el artículo anterior, a las solicitudes se deben acompañar los siguientes requisitos:

1. Escritura pública de constitución y certificado de existencia y representación legal expedido por la Cámara de Comercio.
2. Acreditar un capital social pagado igual o superior a trescientas (300) veces el salario mínimo legal mensual vigente en el momento de la constitución.
3. El reglamento interno de trabajo de que trata el artículo 85 de esta Ley.
4. Allegar a los formatos de los contratos de trabajo que celebren con sus trabajadores y con los usuarios del servicio.
5. Constituir una garantía con una compañía de seguros legalmente establecida en Colombia, en favor de los trabajadores de la respectiva empresa, en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo mensual vigente, para asegurar salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales de los trabajadores, en caso de liquidación de la empresa. La póliza correspondiente debe depositarse en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual podrá hacerla efectiva por solicitud de los trabajadores beneficiarios de la garantía.

La cuantía de esta garantía debe actualizarse anualmente, tomando como base las modificaciones al salario mínimo legal vigente.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá exigir una cuantía mayor cuando así lo amerite el número de trabajadores en misión vinculados a la empresa de servicios temporales.

Una vez cumplidos los anteriores requisitos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorizará el funcionamiento de la respectiva empresa de servicios temporales, mediante resolución motivada.

ARTICULO 84. Toda reforma estatutaria de las empresas de servicios temporales será comunicada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de los treinta (30) días siguientes a su protocolización, para los fines de inspección y vigilancia que sean del caso.

ARTICULO 85. Las empresas de servicios temporales deberán presentar, para la aprobación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, un reglamento interno de trabajo que contendrá disposiciones especiales, relativas a los derechos y obligaciones de los trabajadores en misión.

ARTICULO 86. Para otorgar licencias de funcionamiento del establecimiento, las alcaldías de todo el territorio nacional, además de los requisitos comunes a todos los establecimientos comerciales, exigirán a las empresas de servicios temporales, la resolución de aprobación expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debidamente ejecutoriada.

ARTICULO 87. Las alcaldías, para renovar la licencia de funcionamiento a que se refiere el artículo anterior, exigirán a las empresas de servicios temporales la presentación de la aprobación vigente expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 88. Las empresas de servicios temporales quedan obligadas a presentar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los informes estadísticos que éste le solicite relacionados con su oferta y demanda de mano de obra, frecuencia de colocación, ocupación, sectores de actividad económica atendidos, cuantías y escalas de remuneración. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social reglamentará la manera de presentar dichos informes.

ARTICULO 89. Las empresas de servicios temporales no podrán prestar sus servicios a usuarios cuyos trabajadores se encuentren en huelga.

ARTICULO 90. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá autorizar el funcionamiento de empresas de servicios temporales cuando algunos de los socios, el representante legal, o el administrador hayan pertenecido, en cualquiera de estas calidades, a otra empresa de servicios temporales sancionada con suspensión o cancelación de la autorización de funcionamiento, dentro de los últimos cinco (5) años.

ARTICULO 91. Además de sus funciones ordinarias, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ejercerá el control y la vigilancia de las empresas de servicios temporales, a efectos de garantizar el cumplimiento de las normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo y la presente Ley.

ARTICULO 92. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social suspenderá o cancelará las autorizaciones de funcionamiento otorgadas a las empresas de servicios temporales, de acuerdo con el reglamento que para los efectos de la presente Ley expida el Gobierno Nacional.

ARTICULO 93. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social investigará e impondrá multa sucesivas hasta de cien (100) salarios mínimos legales mensuales a las personas que desarrollen la actividad de las empresas de servicios temporales sin la respectiva autorización, mientras subsista la infracción.

La misma sanción será impuesta al usuario que contrate con personas que se encuentren en la circunstancia del inciso anterior.

ARTICULO 94. De la reglamentación sobre empresas de servicios temporales, están excluidas las empresas que prestan servicios diferentes al envío de trabajadores en misión, como las de suministro de alimentación y las que realizan labores de aseo.

Las empresas de servicios temporales existentes al momento de entrar en vigencia la presente Ley, deben acreditar los requisitos exigidos en esta disposición, dentro de los seis (6) meses siguientes.

Intermediación Laboral.

ARTICULO 95. La actividad de intermediación de empleo podrá ser gratuita u onerosa pero siempre ser prestada en forma gratuita para el trabajador y solamente por las personas naturales, jurídicas o entidades de derecho público autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ARTICULO 96. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social autorizar a las entidades privadas o públicas que desarrollen actividades de intermediación laboral a fin de establecer un Sistema Nacional de Intermediación. Para tales efectos el Gobierno Nacional expedir los reglamentos necesarios.

Vigilancia y control.

ARTICULO 97. El ordinal 2 del artículo 41 del Decreto-Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 24 de la Ley 11 de 1984, quedar así:

2. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Auxilio de cesantía.

ARTICULO 98. El auxilio de cesantía estará sometido a los siguientes regímenes:

1o. El régimen tradicional del Código Sustantivo del Trabajo, contenido en el Capítulo VII, Título VIII, parte primera y demás disposiciones que lo modifiquen o adicionen, el cual continuará rigiendo los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta Ley.

2o. El régimen especial que por esta Ley se crea, que se aplicará obligatoriamente a los contratos de trabajo celebrados a partir de su vigencia.

PARAGRAFO. Los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, podrán acogerse al régimen especial señalado en el numeral segundo del presente artículo, para lo cual es suficiente la comunicación escrita, en la cual señale la fecha a partir de la cual se acoge.

ARTICULO 99. El nuevo régimen especial del auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características:

1a. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

2a. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.

3a. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo.

4a. Si al término de la relación laboral existieron saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos.

5a. Todo trabajador podrá trasladar su saldo de un fondo de cesantía a otro de la misma naturaleza. El Gobierno fijará el procedimiento que deba seguirse para el efecto.

6a. Los Fondos de Cesantía serán administrados por las sociedades cuya creación se autoriza, y cuyas características serán precisadas en los Decretos que dicte el Gobierno Nacional, en orden a:

- a) Garantizar una pluralidad de alternativas institucionales para los trabajadores, en todo el territorio nacional;
- b) Garantizar que la mayor parte de los recursos captados pueda orientarse hacia el financiamiento de actividades productivas.

7a. Todos los aspectos que no se modifiquen específicamente por esta Ley, continuarn regulados por las normas vigentes del régimen tradicional relativas al auxilio de cesantía.

PARAGRAFO. En el evento que los empleadores deban efectuar la liquidación y consignación de la cesantía a que se refiere este artículo y no existan suficientes Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía autorizadas para funcionar, el Gobierno Nacional podrá transitoriamente autorizar a otras entidades u ordenar a las instituciones financieras con participación estatal mayoritaria para que cumplan las funciones de Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía.

ARTICULO 100. En las juntas Directivas de las Administradoras de los Fondos, habrá una representación paritaria de trabajadores y empleadores de conformidad con los reglamentos que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

Lo anterior, sin perjuicio de la participación que corresponde a los accionistas por derecho propio.

ARTICULO 101. Las Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía invertirán los recursos de los mismos con el fin de garantizar su seguridad, rentabilidad y liquidez, en las condiciones y con sujeción a los límites que para el efecto establezca la Comisión Nacional de Valores.

Esta entidad, para el efecto, deberá oír previamente a una comisión designada por el Consejo Nacional Laboral.

Así mismo, abonará trimestralmente a cada trabajador afiliado y a prorrata de sus aportes individuales, la parte que le corresponda en los rendimientos obtenidos por el Fondo durante el respectivo período.

La rentabilidad del Fondo no podrá ser inferior a la tasa efectiva promedio de captación de los Bancos y Corporaciones Financieras para la expedición de Certificados de Depósito a Término con un plazo de noventa (90) días (DTF), la cual será certificada para cada período por el Banco de la República.

En caso de que lo fuere, deberá responder a través de uno de los siguientes mecanismos:

- a) Con su propio patrimonio, o
- b) Con la reserva de estabilización de rendimientos que establezca la Superintendencia Bancaria.

Si la rentabilidad resultare superior podrá cobrar la Comisión de Manejo que señala para tal efecto la Superintendencia Bancaria.

ARTICULO 102. El trabajador afiliado a un Fondo de Cesantía sólo podrá retirar las sumas abonadas en su cuenta en los siguientes casos:

1. Cuando termine el contrato de trabajo. En este evento la Sociedad Administradora entregará al trabajador las sumas a su favor dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la solicitud.
2. En los eventos en que la legislación vigente autoriza la liquidación y pago de cesantía durante la vigencia del contrato de trabajo. El valor de la liquidación respectiva se descontará del saldo del trabajador desde la fecha de la entrega efectiva.
3. Para financiar los pagos por concepto de matrículas del trabajador, su cónyuge, compañera o compañero permanente y sus hijos, en entidades de educación superior reconocidas por el Estado. En tal caso el Fondo girará

directamente a la entidad educativa y descontar el anticipo del saldo del trabajador, desde la fecha de la entrega efectiva.

ARTICULO 103. Los Fondos de Cesantía tendrán la garantía del Fondo de Garantías de Instituciones Financieras.

ARTICULO 104. De las liquidaciones de cesantía que se efectúen el 31 de diciembre de cada año el empleador deberá entregar al trabajador un certificado sobre su cuantía.

La Sociedad Administradora del Fondo de Cesantía podrá representar al trabajador en las acciones que se adelanten con motivo del incumplimiento del empleador en la liquidación o pago del auxilio de cesantía.

En los eventos en que el empleador esté, autorizado para retener o abonar a préstamos o pignoraciones el pago del auxilio de cesantía, podrá solicitar a la Sociedad Administradora la retención correspondiente y la realización del procedimiento que señalen las disposiciones laborales sobre el particular.

Los préstamos de vivienda que el empleador otorgue al trabajador podrán ser garantizados con la pignoración del saldo que este último tuviere en el respectivo fondo de cesantía, sin que el valor de la garantía exceda al del préstamo.

ARTICULO 105. La Comisión Nacional de Valores podrá autorizar a las Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía para que inviertan un porcentaje de sus recursos en los títulos inscritos en el Registro Nacional de Valores que, en los casos previstos por la Ley, emitan los empleadores o las organizaciones en que participen los trabajadores afiliados como cooperativas y fondos de empleados, entre otros.

ARTICULO 106. Las Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía podrán celebrar contratos con entidades financieras para que éstas últimas se encarguen de las operaciones de recaudo, pago y transferencia de los recursos manejados por las mismas, en las condiciones que determine el Gobierno Nacional, con el fin de que dichas operaciones puedan ser realizadas en todo el territorio nacional.

DISPOSICIONES VARIAS.

ARTICULO 107. La denominación "patrono" utilizada en las disposiciones laborales vigentes se entiende reemplazada por el término "empleador".

ARTICULO 108. De conformidad con el numeral 12 del artículo 76 de la Constitución Nacional, revístese al Presidente de la República de facultades extraordinarias por el término de un (1) año, contado a partir de la vigencia de la presente Ley para reformar los Códigos Sustantivo y Procesal del Trabajo en las materias que a continuación se precisan:

1. Del Código Sustantivo del Trabajo: Para que se modifique la definición de empresa contenida en el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo.

2. Del Código Procesal del Trabajo:

a) Para aumentar o disminuir la planta de personal de funcionarios y empleados de la rama jurisdiccional en el ramo laboral y determinar las funciones de la misma;

b) Para modificar el procedimiento laboral, agilizar las distintas etapas del mismo y señalar términos.

c) Para precisar los órganos que ejercen la jurisdicción en materia laboral, pudiendo crear juzgados laborales municipales, redistribuir competencias y fijar cuantías;

d) Para modificar el procedimiento laboral, agilizar las distintas etapas del mismo y señalar términos;

e) Para modificar las etapas actuales del procedimiento, el sistema probatorio, las audiencias, la oportunidad para la aportación de pruebas, regular la tramitación de las excepciones, nulidades e incidentes y agilizar su resolución;

f) Para definir lo relacionado con las providencias judiciales y regular la manera de notificarlas y lo relacionado con los recursos;

g) Para establecer la normas para el trámite de los procesos especiales.

ARTICULO 109. De conformidad con el ordinal 12 del artículo 76 de la Constitución Política, revístese al Presidente de la República de facultades extraordinarias por el término de un (1) año contado a partir de la vigencia de la presente Ley, para:

1. Establecer el régimen jurídico y financiero de las Sociedades Administradoras de los Fondos de Cesantía, cuya vigilancia y control ser ejercida por la Superintendencia Bancaria.

2. Establecer los mecanismos que garanticen una estructura propietaria democrática de las Sociedades Administradoras de los Fondos de Cesantía expidiendo las disposiciones que fueren necesarias.

3. Adecuar el régimen de cesantía a las disposiciones del Subsidio Familiar de Vivienda.

ARTICULO 110. Para asesorar al Presidente de la República en el ejercicio de las facultades extraordinarias concedidas en los artículos 108 y 109 de esta Ley, intégrase una comisión constituida por tres (3) Senadores y tres (3) Representantes miembros de las Comisiones S,ptimas Constitucionales Permanentes, designados por las mesas directivas de las mismas.

ARTICULO 111. Sin perjuicio de las facultades conferidas en el artículo 108 de esta Ley, facultase igualmente al Presidente de la República por el mismo período, para expedir un estatuto laboral de numeración continua de tal forma que se armonicen en un solo cuerpo jurídico las diferentes normas que regulan las relaciones de derecho individual de trabajo de carácter particular y las de derecho colectivo de trabajo, oficiales y particulares. Para tal efecto, se podrá reordenar la numeración de las diferentes disposiciones laborales y eliminar aquellas que se encuentren repetidas o derogadas, sin que, en ningún caso, se altere su contenido.

ARTICULO 112. De conformidad con el ordinal 12 del artículo 76 de la Constitución Política, revístese al Presidente de la República de facultades extraordinarias por el término de seis (6) meses contados a partir de la vigencia de la presente Ley, para modificar o adicionar las normas de la Ley 21 de 1988, de los Decretos extraordinarios números 1586 y 1590 de 1989, y las demás disposiciones relacionadas con los siguientes aspectos:

a) Pensiones de jubilación de carácter especial para los empleados oficiales vinculados a la Empresa Ferrocarriles Nacionales de Colombia en Liquidación;

b) Régimen de terminación de los contratos de trabajo y relaciones legales y reglamentarias de los mencionados empleados oficiales;

c) Indemnización en caso de terminación de los contratos de trabajo que vinculen a los trabajadores oficiales de la Empresa Ferrocarriles Nacionales de Colombia en Liquidación;

Para el desarrollo de las facultades de que trata el inciso anterior se tendrán en cuenta los siguientes lineamientos:

a) El objeto de las normas que se dicten es el de facilitar el proceso de liquidación de la Empresa Ferrocarriles Nacionales de Colombia en Liquidación;

b) Con la anterior finalidad, el Gobierno podrá ampliar el régimen especial de pensiones de jubilación, manteniendo criterios de proporcionalidad en relación con los requisitos exigidos para la pensión plena;

c) De igual forma se podrá establecer un régimen indemnizatorio superior al legal o convencionalmente previsto para los trabajadores oficiales, a fin de promover la desvinculación de los mismos sin sujeción a lo dispuesto en el artículo doce (12) de la Ley 21 de 1988 y en las normas que lo desarrollan reconocer una bonificación por servicios prestados para los empleados públicos.

El Presidente de la República para los efectos expresados en el presente artículo estar asesorado por una comisión integrada así: El Ministro de Obras Públicas y Transporte; el Ministro de Hacienda y Crédito Público; el Ministro de Trabajo y Seguridad Social; el jefe del Departamento Nacional de Planeación; el Gerente liquidador de la Empresa Ferrocarriles Nacionales de Colombia en liquidación, y un delegado de las Asociaciones Sindicales y de Pensionados escogido por el Ministro de Obras Públicas y Transporte de sendas listas de cinco (5) miembros que le remitan las respectivas organizaciones. La Presidencia de la Comisión Asesora corresponde al Ministro de Obras Públicas y Transporte.

Los Ministros y el jefe del Departamento Nacional de Planeación podrán delegar en sus subalternos, hasta el nivel de Director General, la función a que se refiere este artículo.

ARTICULO 113. Crese el Fondo de Prestaciones de los Pensionados de las Empresas Productoras de Metales Preciosos, como una cuenta sin personería jurídica, que ser administrado por el Instituto de Seguros Sociales para atender exclusivamente el pago de las pensiones a los trabajadores que cumplan los requisitos para obtener la respectiva pensión, con anterioridad a la vigencia de la presente Ley y el pago de las correspondientes mesadas a los actuales pensionados de dichas empresas, previa reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

Para ser beneficiario de este Fondo se requiere:

1. Que la empresa de la cual se hubiere obtenido la pensión o en la cual se cumpla con los requisitos para obtenerla antes de la vigencia de esta Ley, se encuentre en proceso de liquidación y disolución o haya sido liquidada.

2. Que la respectiva empresa no aya efectuado las cotizaciones al Instituto de Seguros Sociales y que a criterio de la Superintendencia de Sociedades no puedan atender la cancelación de dichas pensiones.

PARAGRAFO. Facíltase al Presidente de la República para reglamentar el Fondo de que trata el presente artículo dentro de los tres (3) meses siguientes contados a partir de la vigencia de esta Ley; y para que provea, en el mismo término, los recursos de su financiación.

ARTICULO 114. De conformidad con el numeral 12 del artículo 76 de la Constitución Política, facíltase al Presidente de la República por el término

de seis (6) meses contados a partir de la vigencia de esta Ley, para crear el

Fondo de Prestaciones del Instituto de Investigaciones Tecnológicas con el

objeto de garantizar la continuidad en las actividades de dicha entidad en el

marco de la reestructuración que al efecto diseñe el propio Gobierno.

ARTICULO 115. Facíltase al Gobierno para abrir los créditos y efectuar los traslados presupuestales y demás operaciones necesarias para el cumplimiento de la presente Ley.

ARTICULO 116. Quedan derogados los artículos 358 ordinal 2, 379 literal a), 397, 427, 437, 438, 439, 440, 441 y 442 del Código Sustantivo del Trabajo, artículo de la Ley 65 de 1966 y demás disposiciones que sean contrarias a la presente Ley.

ARTICULO 117. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Bogotá, D.E., a los 28 Dic. 1990.

El Presidente del Senado de la República,

AURELIO IRAGORRI HORMAZA.

El Presidente de la Cámara de Representantes,

HERNAN BERDUGO BERDUGO.

El Secretario General del Senado de la República,

CRISPIN VILLAZON DE ARMAS.

El Secretario General de la Cámara de Representantes,

SILVERIOS SALCEDO MOSQUERA.

República de Colombia - Gobierno Nacional.

Publíquese y ejecútese.

28 Dic. 1990.

CESAR GAVIRIA TRUJILLO

El Ministro de Justicia,

JAIME GIRALDO ANGEL.

El Ministro de Hacienda y Crédito Público,

RUDOLF HOMMES RODRIGUEZ.

El Ministro de Trabajo y Seguridad Social,

FRANCISCO POSADA DE LA PEÑA.