

DECRETO 2127 DE 1945

(agosto 28)

Por el cual se reglamenta la ley [6a.](#) de 1945, en lo relativo al contrato individual de trabajo, en general.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en ejercicio de sus atribuciones legales,

DECRETA:

CAPITULO I.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1o. Se entiende por contrato de trabajo la relación jurídica entre el trabajador y el patrono, en razón de la cual quedan obligados recíprocamente, el primero, a ejecutar una o varias obras o labores, o a prestar personalmente un servicio intelectual o material, en beneficio del segundo y bajo su continuada dependencia y este último a pagar a aquel cierta remuneración.

ARTICULO 2o. En consecuencia para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La dependencia del trabajador respecto del patrono, que otorga a éste la facultad de imponerle un reglamento, darle órdenes y vigilar su cumplimiento, la cual debe ser prolongada, y no instantánea ni simplemente ocasional,
- c. El salario como retribución del servicio.

ARTICULO 3o. Por el contrario, una vez reunidos los tres elementos de que trata el artículo anterior, el contrato de trabajo no deja de serlo por virtud del nombre que se le dé, ni de las condiciones peculiares del patrono, ya sea persona jurídica o natural; ni de las modalidades de la labor; ni del tiempo que en su ejecución se invierta; ni del sitio en donde se realice, así sea el domicilio del trabajador; ni de la naturaleza de la

remuneración, ya en dinero, ya en especie o ya en simple enseñanza; ni del sistema de pago; ni de otras circunstancias cualesquiera.

ARTICULO 4o. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las relaciones entre los empleados públicos y la administración Nacional, Departamental o Municipal no constituyen contratos de trabajo, y se rigen por leyes especiales, a menos que se trate de la construcción o sostenimiento de las obras públicas, o de empresas industriales, comerciales, agrícolas o ganaderas que se exploten con fines de lucro, o de instituciones idénticas a las de los particulares o susceptibles de ser fundadas y manejadas por estos en la misma forma.

ARTICULO 5o. Se consideran representantes del patrono, y en tal carácter obligan a este en sus relaciones con los demás trabajadores, los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, mayordomos de haciendas y, en general las personas que en nombre de él ejerzan funciones de dirección o administración, así como los puros intermediarios que contratan los servicios de otras personas para ejecutar algún trabajo en beneficio del patrono, y por cuenta exclusivamente de éste.

ARTICULO 6o. No son simples intermediarios ni representantes, sino contratistas independientes, y como tales, verdaderos patronos de sus trabajadores, los que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno, por un precio determinado, para realizarlas con sus propios medios y con autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo, dueño de la obra o base industrial a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficio estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a estos trabajadores.

ARTICULO 7o. Son también solidariamente responsables, en los términos del artículo anterior, las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de la responsabilidad de cada socio, de acuerdo con la ley; las cooperativas de patronos, y cada uno de sus afiliados, respecto de la actividad que aquellas coordinen o de la elaboración de los productos que unas u otros distribuyan; y los condueños o comuneros de una misma empresa, entre sí, mientras permanezcan en indivisión.

ARTICULO 8o. Cuando en la ejecución de la obra o labor, o en la prestación del servicio, predomina el esfuerzo intelectual sobre el material, el trabajador asalariado toma el nombre de empleado y el de obrero en caso contrario.

ARTICULO 9o. Nadie podrá impedir el trabajo a los demás, ni que se dediquen a la profesión, industria o comercio que les plazca, siendo lícito su ejercicio, sino mediante resolución de las autoridades competentes encaminadas a tutelar los derechos de tercero o los de la sociedad.

ARTICULO 10. Se violan los derechos de tercero cuando se trata de sustituir definitivamente a un trabajador cuyo contrato esté solamente suspendido y no extinguido, conforme a la ley, o que se haya separado temporalmente de sus labores por causa de enfermedad, de vacaciones, de fuerza mayor o con permiso, o cuando al regresar al trabajo en esos casos, se le niega o dilata su restablecimiento en el mismo puesto. Se violan los derechos de la sociedad cuando se trata de sustituir o se sustituye a un trabajador amparado por el fuero sindical, sin la debida autorización de la justicia del trabajo, o cuando, declarada y mantenida una huelga con sujeción a las normas de la ley, se trata de sustituir o se sustituye a los huelguistas en las labores suspendidas, mientras no se resuelva el conflicto, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable, a juicio del Gobierno, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres y elementos básicos. Esta enumeración no es exhaustiva.

ARTICULO 11. Los derechos consagrados por las leyes en favor de los trabajadores, no son renunciables. Sin embargo, los mayores de cincuenta años y los inválidos o enfermos podrán renunciar, en todo o en parte, sus derechos eventuales al seguro de vida, al auxilio por enfermedad, a la asistencia médica, a la indemnización por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y a la cuota funeraria, mediante manifestación escrita, autenticada por el correspondiente funcionario del Trabajo o, en su defecto, por la primera autoridad política del lugar, en la cual especifiquen el objeto de su renuncia, que no podrá exceder de los riesgos provenientes precisamente de su estado de vejez, invalidez o enfermedad peculiar, o agravados por éste y siempre que la renuncia sea anterior a la prestación del servicio contratado.

CAPITULO II.

CELEBRACION DEL CONTRATO

ARTICULO 12. Tienen capacidad para celebrar el contrato de trabajo, para percibir la retribución convenida y para ejercer las acciones que nazcan del contrato o de la ley, todas las personas que son capaces de obligarse civilmente y, además, los menores de edad, entre los diez y ocho y los veintiún años. Los contratos relativos a menores de diez y ocho años y mayores de catorce, deberán celebrarse con sus padres o representantes legales, y necesitarán la autorización del correspondiente Juez del Trabajo; este podrá autorizar al menor para celebrar el contrato y para ejercer las acciones respectivas, solamente cuando falten sus padres y sus representantes legales; en todo caso, la remuneración por su trabajo se pagará directamente al menor.

ARTICULO 13. El contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente o por escrito, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 10 de 1934 para los empleados particulares.

ARTICULO 14. Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deberán ponerse de acuerdo al menos acerca de los siguientes puntos:

1o. La índole del trabajo que haya de ejecutarse y el sitio en donde deba realizarse;

2o. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;

3o. La duración del contrato, ya sea a prueba, a término indefinido, a término fijo, o lo que dure la realización de una labor determinada.

ARTICULO 15. Siempre que el trabajo contratado verbalmente haya de prolongarse o se prolongue por más de un mes, el trabajador tendrá derecho a exigir del patrono o de sus representantes una certificación en que consten, por lo menos, el nombre de ambos contratantes, la fecha desde la cual empezó la prestación del servicio, y las circunstancias indicadas en los tres ordinales del artículo anterior, con tal que, a su turno, se allane a firmarle al patrono, por si o mediante testigo rogado, una copia de la misma certificación. La renuencia a cumplir con tal obligación, acarreará al patrono una multa de cinco a cincuenta pesos en cada caso, a favor del Fisco. Pero la omisión del certificado no privará al trabajador de los derechos emanados del contrato verbal o de la ley.

ARTICULO 16. Cuando el trabajo se prolongue por más de tres meses y no exista la certificación de que trata el artículo anterior, cualquiera de las partes podrá exigir de la otra que se reduzca a contrato escrito el celebrado verbalmente. Si la parte requerida se negare a firmarlo, ante un funcionario del trabajo, o en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la que haya hecho el requerimiento podrá dar por terminado el contrato, unilateralmente; a menos que la negativa se funde en discrepancias respecto de las estipulaciones verbales convenidas inicialmente, en cuyo caso la justicia del trabajo deberá decidir la controversia.

ARTICULO 17. El contrato individual escrito se extenderá en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; estará exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y deberá contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente:

- a. Lugar y fecha del contrato;
- b. Nombre, nacionalidad, cédula o tarjeta de identidad y domicilio del patrono;
- c. Nombre, nacionalidad, edad, estado civil, cédula o tarjeta de identidad y lugar de procedencia del trabajador.
- d. Determinación precisa y clara de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse;
- e. Monto, forma y períodos de pago de la remuneración acordada, y normas para su incremento eventual, cuando sea el caso;
- f. Si hay o no lugar a suministro de habitación y alimentación para el trabajador, condiciones de ese suministro y estimación de su valor como parte del salario para la liquidación de prestaciones en dinero;
- g. Si se trata o no de un contrato a prueba;
- h. Duración del contrato, y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o su denuncia.
- i. Las firmas autógrafas de los contratantes, o del testigo rogado.

ARTICULO 18. Son condiciones absolutamente nulas y no obligan a los contratantes aunque se expresen en el contrato, aquellas que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, las convenciones colectivas, los fallos arbitrales o los reglamentos de la empresa, y además, las que tiendan a limitar o entorpecer el libre ejercicio de los derechos políticos o civiles del trabajador.

ARTICULO 19. En todo contrato de trabajo se consideran incorporadas, aunque no se expresen, las disposiciones legales pertinentes, las cláusulas de las convenciones colectivas o fallos arbitrales respectivos, y las normas del reglamento interno de la empresa, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las estipulaciones del contrato individual, en cuanto fueren más favorables para el trabajador.

ARTICULO 20. El contrato de trabajos e presume entre quien presta cualquier servicio personal y quien lo recibe o aprovecha; corresponde a este último destruir la presunción.

ARTICULO 21. El contrato verbal que no esté regido por una convención colectiva, se entenderá celebrado de conformidad con el correspondiente modelo que el Gobierno haya promulgado para la actividad y la región económica de que se trate; y las obligaciones recíprocas que de él emanen se tendrán por ajustadas en las condiciones usuales en la región, que sean más acordes con la aptitud del trabajador y con la naturaleza del negocio. Este mismo precepto se aplicará para suplir los vacíos de que se adolezcan las convenciones colectivas de trabajo, los contratos escritos y las certificaciones de los contratos verbales, así como para interpretar la voluntad de las partes en todo caso de duda.

ARTICULO 22. Los modelos de contrato a que se refiere el artículo anterior, serán elaborados por el Ministerio del ramo, con audiencia de comisiones paritarias, de patronos y trabajadores. Cada una de estas comisiones estará integrada por tres representantes de los patronos y tres de los trabajadores, cuyo origen y escogencia reglamentará el Ministerio en cada caso. Los modelos, una vez aprobados por el Gobierno, serán publicados en el Diario Oficial, con indicación clara de las actividades que han de regirse por ellos, de las regiones económicas en donde han de aplicarse y de la fecha inicial de su vigencia.

ARTICULO 23. Por enganche colectivo se entiende la contratación simultánea de diez o más trabajadores para que se trasladen de una

región a otra, a prestar sus servicios al patrono. Cuando el servicio haya de prestarse fuera del país, los contratos deberán extenderse por escrito, ser sometidos a la aprobación del Ministerio del ramo, y luego ser visados por el Cónsul de la Nación en donde deba ejecutarse el trabajo. El Ministerio no los aprobará, si no concurren estos requisitos.

1o. Los gastos de transporte del trabajador, los de su familia, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración, o por cualquier otro concepto semejante, estarán exclusivamente a cargo del patrono o contratista.

2o. El trabajador percibirá íntegro el valor del salario convenido sin que pueda descontársele cantidad alguna por cualquiera de los conceptos a que se refiere el ordinal anterior.

3o. Para que puedan comenzar a ejecutarse estos contratos el empresario o contratista deberá otorgar fianza bancaria o prendaria a entera satisfacción del Ministerio del ramo, por una cantidad que no podrá ser inferior en ningún caso a la que importen todos los gastos de repatriación del trabajador, los de su familia, en su caso, y los de su traslado hasta el lugar de origen. Una vez que el empresario compruebe haber cubierto dichos gastos, o acredite la negativa del trabajador para volver al país, y que no le adeuda cantidad alguna por concepto de salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tuviere derecho, el Ministerio ordenará la devolución de la prenda o cancelará la fianza otorgada.

ARTICULO 24. Cuando los servicios hayan de prestarse dentro del país, pero a una distancia mayor de doscientos kilómetros de la residencia de los trabajadores, los contratos deberán constar por escrito; estipular que los gastos que implique la movilización de los trabajadores hasta el sitio del trabajo y los de su regreso al lugar de origen, serán exclusivamente de cargo del patrono, y ser aprobados por el correspondiente funcionario del Trabajo o por el Juez del Municipio en donde se realice el enganche. El Ministerio del ramo no podrá en todo tiempo, de oficio o a solicitud de los trabajadores enganchados, exigir del patrono una fianza que garantice los referidos gastos de regreso.

ARTICULO 25. Los enganches colectivos de indígenas en los Territorios Nacionales, cualquiera que sea el sitio en donde el trabajo deba ejecutarse, tendrán que ser aprobados y supervigilados por el Intendente o Comisario respectivo, a efecto de que se de cumplimiento cabal tanto a

las normas que se acaban de prescribir, como a las especiales que protegen a los indígenas.

Mientras el Gobierno reglamenta lo relativo a la protección del trabajo de indígenas, se aplicarán provisionalmente las disposiciones que dicten los Intendentes y Comisarios en lo que no se oponga a la legislación general del trabajo.

CAPITULO III.

OBLIGACIONES RECIPROCAS

ARTICULO 26. Son obligaciones especiales a cargo del patrono:

1o. Disponer lo necesario para que el trabajador preste sus servicios o ejecute las obras en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos y poner a su disposición, salvo acuerdo en contrario, los instrumentos adecuados y las materias indispensables para la efectividad de su trabajo;

2o. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, cuando sea del caso, de modo que el trabajo se realice en condiciones que garanticen la seguridad y la salud de ellos; y prestarles de inmediato los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad. A este efecto, y sin perjuicio de las disposiciones especiales sobre servicios médicos y hospitalarios para ciertas empresas, deberá existir en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez trabajadores, lo necesario para la prestación de los auxilios de urgencia, según reglamentación de las autoridades sanitarias;

3o. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, el tiempo y el lugar convenidos;

4o. Suministrarle al trabajador habitación higiénica y alimentación sana y suficiente, en el caso de que, de acuerdo con el contrato, se haya obligado a hospedarle y a alimentarle.

5o. Tratar correctamente al trabajador, no lesionar su dignidad y respetar sus creencias religiosas y sus opiniones políticas;

6o. Pagar al trabajador todas las prestaciones e indemnizaciones a que tenga derecho en razón de disposiciones legales, pactos celebrados, fallos proferidos o reglamentos de trabajo;

7o. Conceder al trabajador el tiempo necesario para el ejercicio del derecho de sufragio en las elecciones populares, y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación. Si el trabajo no puede interrumpirse sin grave perjuicio para el patrono, el correspondiente funcionario del Trabajo o, en su defecto, la primera autoridad política del lugar, deberá autorizar previamente, por escrito, la permanencia del trabajador en el sitio de labores;

8o. Permitir a los trabajadores faltar a sus labores por grave calamidad doméstica debidamente comprobada, o para desempeñar cualquier comisión sindical o para asistir al entierro de sus compañeros que fallecen, siempre que avisen con la debida oportunidad al patrono o a su representante, y siempre que, en los dos últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique o suspenda la marcha del establecimiento. En el reglamento interno del trabajo, aprobado por las autoridades del ramo, podrá el patrono limitar el número de los que deban ausentarse en estos casos, prescribir los requisitos del aviso que haya de dársele y organizar en detalle las ausencias temporales. Salvo convención en contrario, el tiempo perdido podrá descontarse al trabajador o compensarse con un tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su turno ordinario, a opción del patrono;

9o. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo durante el cual debía realizarse el trabajo, cuando éste no pueda efectuarse por culpa o por disposición del patrono y siempre que, por otra parte, no se haya extinguido el contrato de trabajo ni esté suspendido;

10. Cumplir el reglamento interno y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes en la empresa;

11. Darle al trabajador que lo solicite a la expiración del contrato, un certificado en que consten, exclusivamente, el tiempo durante el cual prestó sus servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado;

12. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

ARTICULO 27. Queda prohibido a los patronos:

1o. Pagar el salario en mercancías, vales, fichas o cualquiera otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada al trabajador en alimentación o alojamiento;

2o. Deducir, retener y compensar suma alguna del monto de los salarios o de las prestaciones en dinero, sin orden específica suscrita por el trabajador para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el patrono, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas y averías de elementos de trabajo; avances o anticipos de salarios; préstamos a cuenta de prestaciones causadas y no liquidadas, futuras o eventuales; cuotas sindicales extraordinarias; entrega de mercancías; provisión de alimentos, y precio de alojamiento. En estos casos tampoco se podrá verificar la deducción y retención sin mandamiento judicial, aunque exista la orden escrita del trabajador, cuandoquiera que se afecte el salario mínimo señalado por el Gobierno o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses. En cambio, quedan exceptuados de la prohibición los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales ordinarias y de cooperativas y ahorros, autorizadas en legal forma ; de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, y de auxilios de cesantía, en el caso previsto en el inciso final del aparte f) del artículo 12 de la Ley 6a. de 1945.

3o. Vender a sus asalariados mercancías o víveres, a menos que llenen los siguientes requisitos:

a. Completa libertad del trabajador para hacer sus compras en donde mejor le convenga, y

b. Publicidad de las condiciones de venta;

4o. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.

5o. Obstaculizar de cualquiera manera el derecho de asociación sindical de sus trabajadores o influir en ellos con el ánimo de debilitar o destruir la organización a que pertenezcan o coaccionarlos por sí o por interpuesta persona con halagos o amenazas para que se separen de ella o para que ingresen a otra.

6o. Imponerle al trabajador obligación alguna de carácter religioso, político o electoral, o dificultarle o impedirle en cualquier forma el ejercicio libre del derecho de sufragio;

7o. Retenerle, custodiarle o conservarle la cédula de ciudadanía o la tarjeta de identidad;

8o. Hacer, autorizar o tolerar cualquiera clase de propaganda política en los sitios de trabajo;

9o. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios;

10. Emplear los certificados de que trata el ordinal 11, del artículo anterior, signos convencionales que pretendan a perjudicar a los interesados o adoptar el lema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio;

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de sus trabajadores, que ofenda su dignidad o ataque su honor.

ARTICULO 28. Son obligaciones especiales del trabajador:

1o. Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordados;

2o. Ejecutar por sí mismo el trabajo prometido, salvo estipulación en contrario, obedecer las órdenes y atender las instrucciones que le sean dadas por sus superiores, respecto del desarrollo de la labor.

3o. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono o a la empresa, lo cual no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato o de las leyes del trabajo;

4o. conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que le hayan sido facilitados y las materias primas que no hayan sido utilizadas;

5o. Observar buenas costumbres durante el servicio y guardar a sus superiores y compañeros el debido respeto;

6o. Cumplir fielmente las disposiciones del reglamento de trabajo aprobado por las autoridades del ramo;

7o. Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que haga para evitar daños y perjuicios a los intereses del mismo, de sus compañeros o de la empresa;

8o. Prestar auxilios en cualquier tiempo en que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de sus compañeros de trabajo, de la empresa o de sus patronos;

9o. Observar las medidas preventivas e higiénicas que prescriban las autoridades y las que disponga el patrono para la seguridad y protección personal de los trabajadores,

10. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

ARTICULO 29. Queda prohibido a los trabajadores:

1o. Ejecutar cualquier acto que ponga en peligro su seguridad, la de sus compañeros de trabajo, la del patrono o la de terceras personas, o que amenace o perjudique las máquinas, los elementos o la fábrica, establecimiento, taller o lugar donde el trabajo se desempeñe.

2o. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrono;

3o. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o elaboradas, sin permiso del patrono;

4o. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes;

5o. Portar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo. Se exceptúan de esta disposición las que con autorización legal lleven los celadores y las que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

6o. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución de su trabajo, o suspender labores, aunque permanezcan en sus puestos, a menos que tal suspensión se deba a huelga declarada y notificada legalmente en cuyo caso deberán abandonar el lugar del trabajo;

7o. Promover suspensiones intempestivas del trabajo, o excitar a la declaración o el mantenimiento de huelgas ilícitas, aunque no participen en ellas;

8o. Hacer colectas, rifas y suscripciones, o cualquier clase de propaganda, en los sitios de trabajo;

9o. Coartar la libertad ajena para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse de él.

10. Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto del trabajo contratado.

CAPITULO IV.

REGIMEN INTERNO

ARTICULO 30. Todo patrono que tenga a su servicio más de cinco trabajadores de carácter permanente, en actividades comerciales, o más de diez en labores industriales, o más de veinte en empresas agrícolas, ganaderas o forestales, deberá elaborar y someter a la aprobación de las autoridades del ramo un "reglamento interno de trabajo".

ARTICULO 31. El reglamento interno de trabajo contendrá, cuando menos, disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1o. Matrícula de aspirante; condicione de admisión; aprendizaje, período de prueba, admisión definitiva, reglas para pasar de una calidad a otra;

2o. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno, si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y período de descanso durante la jornada;

3o. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas, permisos no remunerados;

4o. Salario mínimo, fijado por el Gobierno para la respectiva actividad o, si no hubiere sido fijado, el salario mínimo fijado por el patrono;

5o. Escalas de salarios aunque no se exprese la cuantía numérica de cada uno; diversas modalidades de remuneración; primas y bonificaciones; aumentos de salario en razón de antigüedad, si es el caso;

6o. Períodos que regulan los pagos; lugar, día y hora de los pagos.

7o. Prescripciones de orden, higiene y seguridad; tiempo y forma en que los trabajadores deban someterse a los servicios médicos que la empresa suministre;

8o. Indicaciones para evitar que se realicen los riegos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente;

9o. Orden jerárquico de los representantes del patrono, jefes de sección, capataces y vigilantes. Los cargos que habitualmente impliquen contacto directo con los obreros y facultad de darles órdenes directas, no podrán confiarse, sin previo permiso de los funcionarios del Trabajo, sino a quienes hablen castellano.

10. Obligaciones y prohibiciones peculiares para los trabajadores; escala de faltas; procedimiento para su comprobación, escala de sanciones disciplinarias; forma de aplicación de las sanciones;

11. Personas ante quienes deben presentarse los reclamos; tramitación de éstos; días y horas de reunión del comité de fábrica, si lo hay.

12. Prestaciones adicionales a las obligatorias legalmente en su caso.

ARTICULO 32. Corresponde a los Inspectores de Trabajo la aprobación provisional de los reglamentos internos, la cual deberá solicitarse dentro

de los treinta días siguientes a la iniciación de los trabajos de la empresa acompañando tres copias del proyecto; si lo estimare necesario, el Inspector practicará una visita a los sitios de trabajo; luego hará las observaciones del caso, o impartirá la aprobación. El reglamento aprobado, con las actas, informes y documentos del caso, será remitido por el Inspector al Ministerio del ramo, para la aprobación definitiva. Esta última no priva al gobierno de la facultad de ordenar en cualquier tiempo la revisión o modificación de los reglamentos internos, para ajustarlos a la ley.

ARTICULO 33. Los reglamentos internos solamente empezarán a regir quince días después de la aprobación provisional, siempre que ocho días antes de su vigencia se hayan puesto en conocimiento de los trabajadores por medio de copias fijadas, a lo menos en dos sitios visibles del lugar del trabajo.

ARTICULO 34. Son absolutamente nulas las cláusulas de los reglamentos internos que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido por la legislación del trabajo, las convenciones individuales o colectivas o las decisiones arbitrales, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las disposiciones del reglamento interno en cuanto fuere más favorable al trabajador.

ARTICULO 35. Las sanciones disciplinarias no podrán consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador, en ningún caso. Las multas que se prevean sólo podrán causarse por retardos o faltas al trabajo sin excusa; no podrán exceder de la quinta parte del salario y su importe se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del mismo establecimiento. Cuando la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no podrá exceder de ocho días, por la primera vez, ni de dos meses en caso de reincidencia. Todo procedimiento para la aplicación de sanciones disciplinarias garantizará alguna oportunidad para que el trabajador sea oído y presente sus descargos.

ARTICULO 36. Lo dispuesto en el presente capítulo se aplicará igualmente a toda modificación de reglamentos aprobados, provisional o definitivamente.

CAPITULO V.

DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTICULO 37. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

ARTICULO 38. El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de cinco años, aunque sí es renovable indefinidamente.

ARTICULO 39. El contrato celebrado por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, como en los casos de construcciones, roserías, recolección de cosechas, etc., podrá constar verbalmente o por escrito.

ARTICULO 40. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.

ARTICULO 41. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración, no mayor de un mes, que se refiera a labores distintas de las actividades normales de la empresa o negocio.

ARTICULO 42. Todo contrato de trabajo será revisable cuandoquiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones corresponderá a la justicia del trabajo decidir sobre ellas. Entretanto, los contratos, pactos, convenciones o fallos arbitrales existentes, seguirán en todo su vigor.

ARTICULO 43. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses.

ARTICULO 44. El contrato de trabajo se suspende:

1o. Por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al patrono, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo;

2o. Por la muerte del patrono, o su incapacidad comprobada, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo.

3o. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, por razones técnicas o económicas, en cuanto no se afecten los derechos emanados de contratos a término fijo, siempre que se avise a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura, con antelación no inferior a un mes, mediante carteles fijados en dos sitios visibles del lugar del trabajo, o que se les paguen los salarios de un mes y siempre que además, la reanudación de las labores suspendidas se efectúe, con sustitución de patrono o sin ella, dentro de los ciento veinte días siguientes;

4o. Por licencia o permiso temporal concedido por el patrono al trabajador, o por suspensión disciplinaria;

5o. Por ser llamado el trabajador a prestar en filas su servicio militar obligatorio.

6o. Por detención preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, o por arrestos correccionales que no excedan de ocho días y cuya causa no justifique la extinción del contrato de trabajo.

7o. Por contraer el trabajador una enfermedad contagiosa que obligue a su aislamiento o por padecer una enfermedad crónica que lo incapacite durante más de treinta días en un trimestre. La suspensión en estos casos podrá ser hasta por ciento veinte días;

8o. Por huelga lícita declarada con sujeción a las normas de la ley.

ARTICULO 45. Antes de reanudarse los trabajos suspendidos, en los casos previstos en los ordinales primero, segundo y tercero del artículo 44, el patrono deberá anunciar a los trabajadores, con toda oportunidad, la fecha en que deban iniciarse, por medio de nota al Inspector del Trabajo o a la primera autoridad política del lugar de los

trabajos y de aviso que publicará en un periódico de la región o en el Diario Oficial, y estará obligado a reponer en sus puestos anteriores a todos los trabajadores que se presentaren dentro de los tres días siguientes a la fecha fijada.

ARTICULO 46. La suspensión de los contratos de trabajo no implica su extinción. Salvo convención en contrario, durante el período correspondiente se suspende para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el patrono la de pagar los salarios de ese lapso y la de asumir los riesgos que sobrevengan durante la suspensión, excepto el pago del seguro de vida y el auxilio funerario, a que haya lugar de acuerdo con la ley, y las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a enfermedades o accidentes que hayan originado la suspensión. El tiempo durante el cual esté suspendido el contrato de trabajo, podrá ser descontado por el patrono del cómputo de los períodos necesarios para ciertas prestaciones, como vacaciones, auxilios de cesantía y pensiones de jubilación, pero no hará perder el derecho a tales prestaciones.

ARTICULO 47. El contrato de trabajo termina:

- a. Por expiración del plazo pactado o presuntivo;
- b. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.
- c. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio;
- d. Por mutuo consentimiento;
- e. Por muerte del asalariado;
- f. Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el ordinal 3o. del artículo 44, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo.
- g. Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos 16, 48, 49 y 50

h. Por sentencia de autoridad competente.

ARTICULO 48. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso:

Por parte del patrono:

1o. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión;

2o. Toda falta de honradez y todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra el patrono, los miembros de su familia, el personal directivo o los demás trabajadores del establecimiento o empresa.

3o. Toda falta de honradez y todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del patrono, de los miembros de su familia, de sus representantes y socios, o de los jefes de taller, vigilantes o celadores.

4o. Todo daño material causado intencionalmente a la otra parte, a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas;

5o. Todo acto inmoral que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o fuera de estos sitios, cuando revelen falta de honradez y sean debidamente comprobados ante autoridad competente;

6o. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa;

7o. La detención preventiva del trabajador, por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aún por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato, y

8o. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los artículos 28 y 29 o cualquier falta grave calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o

en los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se signa las correspondientes normas de la ley, la convención o el reglamento interno.

Por parte del trabajador:

- 1o. El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones del trabajo;
- 2o. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferido por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidos dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono, con el consentimiento o la tolerancia de éste;
- 3o. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas,
- 4o. Toda circunstancia que el trabajador no pueda prever al celebrarse el contrato y que ponga en peligro su seguridad o su salud;
- 5o. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono en sus herramientas o útiles de trabajo.
- 6o. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas en los artículos 26 y 27, o cualquier falta grave calificada como tal en las convenciones colectivas, en los contratos individuales o en los reglamentos siempre que el hecho esté debidamente comprobado.

ARTICULO 49. Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al período que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período:

Por parte del patrono:

- 1o. La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido. Esta causal no podrá ser alegada después de sesenta días de iniciado el cumplimiento del contrato;

- 2o. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales;
- 3o. Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa;
- 4o. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por los médicos de la empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes;
- 5o. La enfermedad del trabajador, por seis meses o más; pero el patrono quedará obligado para con el trabajador a satisfacer todas las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales.
- 6o. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en la convención o en el reglamento interno.

Por parte del trabajador:

- 1o. La inejecución por parte del patrono de sus obligaciones convencionales o legales de importancia.
- 2o. La exigencia del patrono sin razones válidas para la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató;
- 3o. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en la convención o en el reglamento interno.

ARTICULO 50. También podrán las partes reservarse la facultad de terminar unilateralmente cualquier contrato de trabajo, mediante aviso dado a la otra con una antelación que no podrá ser inferior al período que, de conformidad con el contrato o el reglamento interno, o con la costumbre de la región, regule los pagos del salario. Esta reserva solo será válida cuando conste por escrito, ya en el contrato individual, ya en la convención colectiva si la hay, o ya en el reglamento interno de trabajo aprobado por las autoridades del ramo y siempre que la facultad se otorgue a ambas partes en idéntica forma. Podrá prescindirse del aviso, pagando los salarios correspondientes al mismo período.

ARTICULO 51. Fuera de los casos a que se refieren los artículos 16, 47, 48, 49 y 50, la terminación unilateral del contrato de

trabajo por parte del patrono, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.

ARTICULO 52. Salvo estipulación expresa en contrario, no se considerará terminado en ningún caso el contrato de trabajo antes de que el patrono ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude, salvo las retenciones autorizadas por la ley o la convención; si no hubiere acuerdo respecto del monto de tal deuda, bastará que el patrono entregue o consigne la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

ARTICULO 53. La sola sustitución del patrono no interrumpe, modifica ni extingue los contratos de trabajo celebrados por el sustituido. Entiéndese por sustitución toda mutación del dominio sobre la empresa o negocio o de su régimen de administración, sea por muerte del primitivo dueño o por enajenación a cualquier título, o por transformación de la sociedad empresaria, o por contrato de administración delegada o por otras causas análogas. La sustitución puede ser total o parcial, teniéndose como parcial la que se refiere a una porción del negocio o empresa, susceptible de ser considerada y manejada como unidad económica independiente.

ARTICULO 54. En caso de sustitución de patronos, el sustituto responderá solidariamente con el sustituido, durante el año siguiente a la fecha en que se consume la sustitución, por todas las obligaciones anteriores, derivadas de los contratos de trabajo o de la ley. De las obligaciones que nazcan de dicha fecha en adelante, responderá únicamente el patrono sustituto.

CAPITULO VI.

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 55. Mientras empiezan a funcionar los juzgados de Trabajo, la clasificación de trabajadores particulares seguirá rigiéndose por lo dispuesto en la resolución número 8 de 1936, del Departamento Nacional del Trabajo. En el mismo evento, la calificación de las alteraciones de la normalidad económica, corresponderá al Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social.

ARTICULO 56. Las empresas en actividad que no tengan reglamento interno de trabajo aprobado por el Ministerio del ramo, deberán elaborarlo y presentarlo a la correspondiente Inspección del Trabajo, dentro de los sesenta días siguientes a la promulgación del presente Decreto. Las que lo tuvieren, dispondrán de un plazo hasta el 30 de noviembre del presente año para acomodar su reglamento a las disposiciones de este Decreto y para someterlo a la revisión del Departamento Nacional del Trabajo; entretanto, seguirá en vigor el reglamento anterior.

ARTICULO 57. Cualquier infracción a los mandamientos del presente Decreto, que no tenga prevista penalidad especial, dará lugar a las multas y apremios de que trata el artículo 70 de la Ley 6a. de 1945, que impondrán los Inspectores del Trabajo mientras empiezan a funcionar los juzgados del Trabajo.

ARTICULO 58. Por decreto separado se dictarán las normas especiales que han de regular el contrato de aprendizaje, el período de prueba, la jornada de trabajo, el descanso dominical, las prestaciones patronales y ciertas modalidades del trabajo a domicilio, del servicio doméstico, del trabajo del campo y de las pequeñas industrias.

ARTICULO 59. Este Decreto comenzará a regir treinta días después de su publicación en el Diario Oficial.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Bogotá a 28 de agosto de 1945.

ALBERTO LLERAS

ADAN ARRIAGA ANDRADE

**El Ministro de Trabajo, Higiene
y Previsión Social**

Nota: Publicado en el Diario Oficial No 25.933 de 11 de septiembre de 1945