

ARTÍCULO 39. CONTRATO VERBAL. Cuando el contrato sea verbal, el patrono y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

1o. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;

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

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



ARTÍCULO 40. CONTRATO ESCRITO. El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestarse el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y de alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.



ARTÍCULO 41. CARNET. 1. El Ministerio del Trabajo puede prescribir como obligatorio en las empresas que juzgue conveniente, el empleo de un carnet o libreta que debe expedir el patrono a sus trabajadores al formalizar el contrato, según modelo que promulgará el mismo Ministerio y en el cual deben hacerse constar, únicamente, los nombres de las partes, la fecha de ingreso al trabajo, las sucesivas actividades u oficios que desempeñe el trabajador y las correspondientes remuneraciones.

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



ARTÍCULO 42. REGISTRO DE INGRESO DE TRABAJADORES. 1. Los patronos que mantengan a su servicio cinco (5) o más trabajadores, y que no hubieren celebrado contrato escrito o no hubieren expedido el carnet, deben llevar un registro de ingreso de trabajadores, firmado por las dos partes, donde se consignarán al menos los siguientes puntos:

a) La especificación del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;

b) La cuantía y forma de la remuneración;

c) La duración del contrato.

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



ARTÍCULO 43. CERTIFICACIÓN DEL CONTRATO. Cuando se ocupen menos de cinco (5) trabajadores y no se haya celebrado contrato escrito, los patronos, a solicitud de los trabajadores, bien directamente o por conducto de las autoridades administrativas del Trabajo, deben expedir una certificación del contrato en donde hagan constar, por lo menos: nombres de los contratantes, fecha inicial de la prestación del servicio, naturaleza del contrato y su duración. Si el patrono lo exige, al pie de tal certificación se hará constar la declaración de conformidad del trabajador o sus observaciones.



ARTÍCULO 44. CLÁUSULAS INEFICACES. En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la

legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por si mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.



ARTÍCULO 45. CLÁUSULA DE NO CONCURRENCIA. La estipulación por medio de la cual un trabajador se obliga a no trabajar en determinada actividad o a no prestar sus servicios a los competidores de su patrono, una vez concluido su contrato de trabajo no produce efecto alguno. Sin embargo, es válida esta estipulación hasta por un año cuando se trate de trabajadores técnicos, industriales o agrícolas, en cuyo caso debe pactarse, por el periodo de abstención, una indemnización que en ningún caso puede ser inferior a la mitad del salario.



ARTÍCULO 46. DURACIÓN. 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.



ARTÍCULO 47. CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO. El contrato celebrado por tiempo determinado debe constar siempre por escrito y su plazo no puede exceder de dos (2) años, pero es renovable indefinidamente.



ARTÍCULO 48. PLAZO PRESUNTIVO. Los contratos cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse, se presumen celebrados por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.



ARTÍCULO 49. CLÁUSULA DE RESERVA. En los contratos de duración indeterminada o sin fijación de término las partes pueden reservarse la facultad de darlos por terminados en cualquier tiempo, mediante preaviso o desahucio notificado por escrito a la otra parte con anterioridad no inferior a uno de los periodos que regulan los pagos del salario, previa cancelación de todas las deudas, prestaciones e indemnizaciones a que haya lugar. El patrono puede prescindir del preaviso pagando igual período. La reserva de que se trata sólo es válida cuando se consigne por escrito en el contrato o reglamento de trabajo, y se presume en el servicio doméstico.



ARTÍCULO 50. PRÓRROGA. Salvo estipulación en contrario, el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entiende prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, es decir, de seis (6) en seis (6) meses, por el 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 debe constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considera, por ese solo hecho, prorrogado por periodos de seis (6) en seis (6) meses.



ARTÍCULO 51. REVISIÓN. Todo contrato de trabajo es revisable cuandoquiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la existencia de tales alteraciones, corresponde a la justicia del Trabajo decidir sobre ella y, mientras tanto, el contrato sigue en todo su vigor.



ARTÍCULO 52. SUSPENSIÓN. El contrato de trabajo se suspende:

1o.- Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

2o. Por la muerte o inhabilitación del patrono, cuando éste sea una persona natural y cuando ella traiga como consecuencia necesaria 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, hasta por ciento veinte (120) días y por razones técnicas o económicas, independientes de la voluntad del patrono, siempre que se notifique a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura temporal, con anticipación no inferior a un (1) mes, o pagándoles los salarios correspondientes a este periodo.

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

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

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

6o. Por detención preventiva del trabajador o por arrestos correccionales que no excedan de ocho (8) días y cuya causa no justifique la extinción del contrato.

7o. Por huelga declarada en la forma prevenida por la ley.



ARTÍCULO 53. REANUDACIÓN DEL TRABAJO. <Artículo modificado por el artículo 3 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el patrono deberá avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres (3) primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 3 del Decreto 3743 de 1950, publicado en el Diario Oficial No 27.504, del 11 de enero de 1951.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 2663 de 1950:

ARTÍCULO 53. Desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, y si esta suspensión excede de ocho (8) días, el patrono debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados no menos de dos (2) veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación o aviso.



ARTÍCULO 54. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN. Durante el periodo de las suspensiones contempladas en el artículo 52 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el patrono la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del patrono, además las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores. Estos periodos de suspensión pueden descontarse por el patrono al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones.



ARTÍCULO 55. PRUEBA DEL CONTRATO. La existencia y condiciones del contrato de trabajo pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios.

CAPITULO V.

EJECUCIÓN Y EFECTO DEL CONTRATO.



ARTÍCULO 56. EJECUCIÓN DE BUENA FE. El contrato de trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse

de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.



ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL. De modo general, incumben al patrono obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el patrono.



ARTÍCULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL PATRONO. Son obligaciones especiales del patrono:

1a. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.

2a. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.

3a. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en casos de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4a. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos.

5a. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6a. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al patrono o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del patrono.

7a. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8a. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren; y

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



ARTÍCULO 59. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

2a. No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.

3a. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados, y las materias primas sobrantes.

4a. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

5a. Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.

6a. Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.

7a. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo; y

8a. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.



ARTÍCULO 60. PROHIBICIONES A LOS PATRONOS. <Artículo modificado por el artículo 4 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Se prohíbe a los patronos:

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

a). Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 114, 151, 152, 153 y 417.

b). Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

c). En cuanto a pensiones de jubilación, los patronos pueden retener el valor respectivo en los casos del artículo 283.

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

3o.- 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.

4o. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5o. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6o.- Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios del trabajo.

7o.- Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8o. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 58 signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de 'lista negra', cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

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

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 4 del Decreto 3743 de 1950, publicado en el Diario Oficial No 27.504, del 11 de enero de 1951.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 2663 de 1950:

ARTÍCULO 60. Se prohíbe a los patronos:

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

a) Respecto de salarios pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los Artículos 114, 151, 152, 153 y 417.

b) Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.

c) En cuanto a auxilios de cesantía y pensiones de jubilación, los patronos pueden retener el valor respectivo en los casos de los Artículos 255 y 283.

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

3o. 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.

4o. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

5o. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.

6o. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios del trabajo.

7o. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

8o. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7o. del artículo 58, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de 'lista negra', cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

9o. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

ARTÍCULO 61. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES. Se prohíbe a los trabajadores:

1o. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del patrono.

2o. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.

3o. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.

4o. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

5o. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.

6o. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.

7o. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.

8o. Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado.

CAPITULO VI.

TERMINACIÓN DEL CONTRATO.



ARTÍCULO 62. CUÁNDO TERMINA. - el contrato de trabajo termina:

a). Por expiración del plazo pactado o presuntivo.

b). Por la terminación de la obra o labor contratada.

c). Por mutuo consentimiento.

d). Por muerte del trabajador.

e). Por suspensión de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días.

f) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

g) Por decisión unilateral en los casos de los Artículos 49, 63 y 64; y

h) Por sentencia de autoridad competente.

2. En los casos contemplados en los ordinales e) y f) de este artículo, el patrono debe proceder en la misma forma prevista en el ordinal 3o. del artículo 52.



ARTÍCULO 63. TERMINACIÓN SIN PREVIO AVISO. Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo, sin previo aviso:

A- Por parte del patrono:

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

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

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

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

5o. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo, cuando sea debidamente comprobado 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 (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato;

8o. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 59 y 61, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado y que en la aplicación de la sanción se observe el respectivo procedimiento reglamentario o convencional.

B-Por parte del trabajador:

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

5o. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio;

6o. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al patrono de acuerdo con los Artículos 58 y 60, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos, siempre que el hecho esté debidamente comprobado.



ARTÍCULO 64. TERMINACIÓN CON PREVIO AVISO. <Artículo modificado por el artículo 5 del Decreto 3743 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente, el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al periodo que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal periodo:

A) Por parte del patrono:

1o. La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido;

2o. La sistemática inexecución sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

3o. Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

4o. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

5o. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, y cuya curación, según dictamen médico, no sea probable antes de seis (6) meses, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo por más de dicho lapso; pero el despido por esta causa no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad, y

6o. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral o reglamento.

B) Por parte del trabajador:

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

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 5 del Decreto 3743 de 1950, publicado en el Diario Oficial No 27.504, del 11 de enero de 1951.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 2663 de 1950:

ARTÍCULO 64. 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 periodo:

A) Por parte del patrono:

- 1o. La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido;
- 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 del establecimiento;
- 4o. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes;
- 5o. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga el carácter de profesional, y cuya curación, según dictamen médico, no sea probable antes de seis (6) meses, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que incapacite para el trabajo por más de dicho lapso, y
- 6o. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en el contrato, pacto o convención colectiva, fallo arbitral, o reglamento.

B) Por parte del trabajador:

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

ARTÍCULO 65. CONDICIÓN RESOLUTORIA. 1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante.

2. En caso de que el patrono tenga que indemnizar perjuicios al trabajador, por ruptura unilateral e ilegal del contrato, el lucro cesante consiste en el monto de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo.

ARTÍCULO 66. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO. 1. Si a la terminación del contrato, el patrono no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el patrono cumple con sus obligaciones consignando ante el Juez del Trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia del Trabajo decide la controversia.

3. En la misma sanción incurre el patrono cuando no haga practicar al trabajador el examen médico y no le expida el correspondiente certificado de salud de que trata el ordinal 7o. del artículo 58.

ARTÍCULO 67. MANIFESTACIÓN DEL MOTIVO DE LA TERMINACIÓN. 1. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra en el momento de la extinción la causal o motivo que la mueve a tomar esa determinación, salvo en el caso de que exista cláusula de reserva conforme al artículo 49.

2. Posteriormente no pueden alegarse válidamente caer sales o motivos distintos.

CAPITULO VII.

SUSTITUCIÓN DE PATRONOS

ARTÍCULO 68. DEFINICIÓN. Se entiende por sustitución de patronos todo cambio de un patrono por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

ARTÍCULO 69. MANTENIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO. La sola sustitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes.

ARTÍCULO 70. RESPONSABILIDAD DE LOS PATRONOS. 1. El antiguo y el nuevo patrono responden solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo patrono las satisficiera, puede repetir contra el antiguo.

2. El nuevo patrono responde de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.

3. En los casos de jubilación, cuyo derecho haya nacido con anterioridad a la sustitución, las pensiones mensuales que sean exigibles con posterioridad a esa sustitución deben ser cubiertas por el nuevo patrono, pero éste puede repetir contra el antiguo.

4. El antiguo patrono puede acordar con todos o cada uno de sus trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución, como si se tratara de retiro voluntario, sin que se entienda terminado el contrato de trabajo.

5. Si no se celebrare el acuerdo antedicho, el antiguo patrono debe entregar al nuevo el valor total de las cesantías en la cuantía en que esta obligación fuere exigible suponiendo que los respectivos contratos hubieren de extinguirse por retiro voluntario en la fecha de la sustitución, y de aquí en adelante queda a cargo exclusivo del nuevo patrono el pago de las cesantías que se vayan causando, aun cuando el antiguo patrono no cumpla con la obligación que se le impone en este inciso.

6.- El nuevo patrono puede acordar con todos o cada uno de los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías, por todo el tiempo servido hasta el momento de la sustitución, en la misma forma y con los mismos efectos de que trata el inciso 4 del presente artículo.

PARÁGRAFO. <Artículo derogado por el artículo 47 del Decreto 3743 de 1950>

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo 47 del Decreto 3743 de 1950, publicado en el Diario Oficial No 27.504, del 11 de enero de 1951.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 2663 de 1950:

PARÁGRAFO. En los casos de empresas organizadas con base en contratos de coacción celebrados con el Estado, cuyos bienes revierten a éste, no se opera la sustitución de patronos, pero en este caso, para los efectos de la jubilación, se acumula el tiempo servido al antiguo y al nuevo patrono, y las pensiones mensuales deben ser cubiertas por el nuevo patrono, liquidadas en el momento de adquirirse la jubilación, y el nuevo patrono tendrá derecho a repetir del antiguo el valor que corresponda a éste en proporción al tiempo servido por el trabajador y de acuerdo con el salario que devengaba del mismo.

ARTÍCULO 71.- ESTIPULACIONES ENTRE LOS PATRONOS. El antiguo y el nuevo patrono pueden acordar modificaciones de sus propias relaciones, pero los acuerdos no afectan los derechos consagrados en favor de los trabajadores en el artículo anterior.

CAPITULO VIII.

ENGANCHES COLECTIVOS.

ARTÍCULO 72. DEFINICIÓN. Por enganche colectivo se entiende la contratación conjunta de diez (10) o más trabajadores para que se trasladen de una región a otra a prestar servicios a un patrono.

ARTÍCULO 73. ENGANCHE PARA EL EXTERIOR. 1. Cuando el servicio haya de prestarse fuera del país, los contratos deben extenderse por escrito, someterse a la aprobación del Ministerio del Trabajo y visarse por el Cónsul de la nación en donde deba ejecutarse el trabajo. Son requisitos para la aprobación de estos contratos los siguientes:

a). Deben ser de cargo exclusivo del patrono o contratista los gastos de transporte del trabajador los de su familia y todos los que se originen en el cumplimiento de las disposiciones sobre migración.

b). El patrono o contratista debe otorgar una caución bancaria o prendaria, a satisfacción del Ministerio del ramo, para garantizar que cubrirá por su exclusiva cuenta todos los gastos de repatriación del trabajador y de su familia, hasta el lugar de origen.

2.- La cancelación o devolución de la caución solo puede hacerse una vez que el patrono o contratista compruebe haber cubierto dichos gastos o acredite la negativa de los trabajadores para volver al país, a la vez que el pago a éstos de todo lo que les hubiere adeudado por concepto de salarios, prestaciones e indemnizaciones a que tuvieran derecho.

ARTÍCULO 74.- GASTOS DE MOVILIZACIÓN. Cuando los enganches se hagan para prestar servicios dentro del país, que impliquen movilización de los trabajadores a distancias mayores de doscientos (200) kilómetros de su domicilio, los contratos deben constar por escrito, estipular que los gastos de ida y regreso de los trabajadores serán exclusivamente a cargo del patrono, y llevar la aprobación del correspondiente funcionario del Trabajo o de la primera autoridad política del lugar en donde se realice el enganche.

CAPÍTULO IX.

TRABAJADORES COLOMBIANOS Y EXTRANJEROS.



ARTÍCULO 75.- PROPORCIÓN E IGUALDAD DE CONDICIONES. 1. Todo patrono que tenga a su servicio más de diez (10) trabajadores debe ocupar colombianos en proporción no inferior al noventa por ciento (90%) del personal de trabajadores ordinarios y no menos del ochenta por ciento (80%) del personal calificado o de especialistas o de dirección o confianza.



ARTÍCULO 76.- AUTORIZACIÓN PARA VARIAR LA PROPORCIÓN. 1. El Ministerio del Trabajo puede disminuir la proporción anterior:

a). Cuando se trate de personal directamente técnico e indispensable, y sólo por el tiempo necesario para preparar personal colombiano; y

b). Cuando se trate de inmigraciones promovidas o fomentadas por el Gobierno.

2.- Los patronos que necesiten ocupar trabajadores extranjeros en una proporción mayor a la autorizada por el artículo anterior, acompañarán a su solicitud los documentos en que la funden. El Ministerio la dará a conocer con el fin de que el público, y en especial el personal colombiano del patrono petionario, pueda ofrecer sus servicios.

3. La autorización sólo se concederá por el tiempo necesario, a juicio del Ministerio, para preparar personal colombiano y mediante la obligación del petionario de dar la enseñanza completa que se requiera con tal fin.

TITULO II.

PERIODO DE PRUEBA Y APRENDIZAJE.

CAPITULO I.

PERÍODO DE PRUEBA.

