



Decreto 995 de 1968

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

DECRETO 995 DE 1968

(Junio 26)

Por el cual se reglamenta la Ley 73 de 1966, incorporada al Código Sustantivo del Trabajo mediante Decreto número 13 de 1967.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

en uso de sus facultades legales, y en especial de las que le confiere el numeral 3o del artículo 120 de la Constitución nacional, y

CONSIDERANDO:

Que el Congreso Nacional expidió la Ley 73 de 1966 "por la cual se introducen algunas modificaciones a la legislación laboral, en desarrollo de convenios Internacionales";

Que el artículo 1º de la Ley preceptúa que la autorización que conceda el Ministerio del Trabajo para laborar horas extras solo puede tener lugar "de conformidad con los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados";

Que para efectos de la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, el Convenio número 4 de 1919, define como "noche" el intervalo que media "entre las 10 de la noche y las 5 de la mañana";

Que dicho Convenio fue ratificado por Colombia, previa la aprobación dada por la Ley 129 de 1931, en la cual fue incluido entre otros, el texto completo de dicho Convenio;

Que, consecuentemente, el legislador entendió para efectos de la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres, el término "noche", como el intervalo que media entre las 10 p.m. y las 5 a.m.;

Que según el artículo 28 del Código Civil, cuando el legislador ha definido expresamente las palabras para ciertas materias, "se les dará; en estas su significado legal", además de que según el artículo 5º de la Ley 57 de 1887, "la disposición relativa a un asunto especial prefiere a la que tenga carácter general";

Que, por otra parte, el Convenio número 4 de 1919, ha sido revisado en dos ocasiones, para adaptarlo a las necesidades y realidades del mundo en evolución, y la norma internacional actual corresponde, en la materia, al Convenio número 89 (revisado), sobre el trabajo nocturno (mujeres) de 1948;

Que expedida la Ley 73 de 1966 "en desarrollo de Convenios Internacionales", la reglamentación de la misma de inspirarse en ellos, los ratificados por el país, en particular, y también los que constituyan la norma internacional actual, así Colombia no se encuentre jurídicamente ligada a ellos por no haberlos ratificado formalmente;

Que en la legislación laboral vigente no se han señalado las empresas "industriales" a las que se deben aplicar sus normas, siendo preciso, al determinarlas, tener en cuenta la orientación de los citados Convenios Internacionales, la finalidad de la protección que aquellos persiguen y su razón de ser, y

Que la cumplida ejecución de las leyes laborales debe lograr la protección de los trabajadores "dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social", como lo preceptúa el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo,

DECRETA:

ARTÍCULO 1. Ni aun con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del

Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

2. La Dirección Regional del Trabajo correspondiente, o en su defecto el Inspector del Trabajo del lugar, podrá autorizar excepciones temporales a la duración de la jornada máxima legal, cuando los empleadores tengan necesidad de hacer frente a aumentos extraordinarios de trabajo, imprevistos o que se repitan anualmente por cortos períodos hasta por dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales como máximo, sin que el tiempo autorizado en total durante el año calendario exceda, en ningún caso, de trece (13) semanas.

3. A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo, por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en la empresa, les solicitará concepto acerca de los motivos expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran.

4. Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador, a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso.

5. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación, aun con el consentimiento de los trabajadores de su empresa, será sancionada de conformidad con las normas legales.

ARTÍCULO 2. En las autorizaciones que se concedan se exigirá al empleador llevar diariamente, por duplicado, un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre-remuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado diariamente por el empleador al trabajador, firmado por aquél o por su representante. Si el empleador no cumpliera con este requisito se le revocará la autorización.

ARTÍCULO 3. Excepciones en casos especiales. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161, puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro citándose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

ARTÍCULO 4. Cuando una empresa considere que determinada actividad suya requiere por razón de su misma naturaleza, o sea por necesidades técnicas, ser atendida sin ninguna interrupción y deba, por lo tanto, proseguirse los siete (7) días de la semana, comprobará tal hecho ante la Dirección Regional del Trabajo, o en su defecto ante la Inspección del Trabajo del lugar, para los fines del artículo 166 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 5. Queda absolutamente prohibido, aun con el consentimiento de sus representantes legales, el trabajo de los menores de catorce (14) años, así como el trabajo nocturno de los menores de diez y ocho (18) años, de cualquier sexo, en las siguientes empresas:

a) Las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase;

b) Las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de buques, las industrias de demolición y la producción, transformación y transmisión de electricidad o de cualquier clase de fuerza motriz;

c) La construcción, reconstrucción, conservación, reparación, modificación o demolición de edificios y construcciones de todas clases; de ferrocarriles, tranvías, puertos, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, puentes, viaductos, cloacas colectoras, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, fábricas de gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción así como las obras de preparación y cimentación que preceden a los trabajos antes mencionados;

d) El transporte de personas o mercancías por carretera, ferrocarril o vía marítima o fluvial, comprendida la manipulación de mercancías en los muelles, embarcaderos y almacenes".

2. Los menores de catorce (14) años no pueden trabajar en las empresas agrícolas cuando el trabajo en éstas les impida su asistencia a la escuela.

3. El trabajo nocturno para menores de diez y ocho (18) años en empresas no industriales y en el servicio doméstico solo es permitido cuando no se ponga en peligro su salud o moralidad.

4. Los menores de diez y ocho (18) años en ningún caso pueden trabajar de las 6 p.m. a las 6 a.m. en los establecimientos donde se expendan bebidas alcohólicas. La Policía informará de las infracciones al Ministerio del Trabajo para que imponga las sanciones del caso.

5. Todo empleador debe llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de diez y ocho (18) años empleadas por él, en el que se indicará la fecha de nacimiento de las mismas.

6. Los menores de diez y ocho (18) años no pueden trabajar como pañoleros o fogoneros en los buques de transporte marítimo.

ARTÍCULO 6. 1. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año siguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

2. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

3. Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones, en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina, y la remuneración recibida por las mismas.

ARTÍCULO 7. Acumulación:

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo.

ARTÍCULO 8. 1. Quedan prohibidas la acumulación y la compensación, ajen parcial, de las vacaciones de los trabajadores menores de diez y ocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

2. Cuando para los mayores de diez y ocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago solo se considerará válido si al efectuarlo el empleador concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones.

ARTÍCULO 9. 1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

2. El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior, si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los empleadores deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

4. Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de que trata el inciso anterior.

ARTÍCULO 10. Nulidad del despido:

1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que está disfrutando de los descansos remunerados por maternidad señalados en los artículos 236 y 237 del Código Sustantivo del Trabajo, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o parto.

2. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos, o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionados.

ARTÍCULO 11. Salvo que se trate de una empresa en que estén empleados los miembros de una misma familia, las mujeres, cualquiera sea su edad, no pueden trabajar en el lapso comprendido de las 10 de la noche a las 5 de la mañana en ninguna de las empresas señaladas en los ordinales a), c) y d) del numeral 1 del artículo quinto del presente Decreto.

ARTÍCULO 12. 1. Queda prohibido emplear a los menores de diez y ocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

2. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de diez y ocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

3. Los empresarios de las minas tienen la obligación de no permitir, en ninguna forma, el trabajo en labores subterráneas de menores de diez y ocho (18) años ni de mujeres. Cualquier violación a lo dispuesto en el numeral anterior, los hará directamente responsables ante el Ministerio del Trabajo, el cual los sancionará de conformidad con la ley.

ARTÍCULO 13. Los empleadores que no hayan abierto y puesto al día, sesenta (60) días después de la promulgación de este Decreto, el libro de registro de vacaciones de que trata el artículo 187 del Código Sustantivo del Trabajo, serán sancionados de conformidad con la ley. Tal libro debe incluir a todos los trabajadores actuales de la empresa o entidad, pero la relación de las vacaciones concedidas solo se hará a

partir de la última disfrutada antes de 1967.

ARTÍCULO 14. En la misma forma serán sancionados los empleadores que, sesenta (60) días después de la expedición de este Decreto, no hayan abierto y llevado al día el libro de inscripción de los menores de diez y ocho (18) años, prescrito en el artículo 171 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 15. Dentro de los treinta (30) días siguientes a la expedición de este Decreto, todos los empleadores, sin excepción estarán obligados a informar a los Directores Regionales de Trabajo, o en su defecto a la Inspección del Trabajo del lugar, el número de hombres y de mujeres que trabajan a su servicio, con indicación de quienes sean menores de diez y ocho (18) años, así como el número y horario de los turnos que tengan establecidos. La violación de esta obligación acarrearán las sanciones contempladas en la ley.

ARTÍCULO 16. La reglamentación prevista en el artículo décimo del Decreto número 13 de 1967, actual artículo 348 del Código Sustantivo del Trabajo, se hará por decretos separados.

ARTÍCULO 17. Este Decreto rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Bogotá, D.E. a los 26 días del mes de junio de 1968.

CARLOS LLERAS RESTREPO

CARLOS AUGUSTO NORIEGA,

MINISTRO DEL TRABAJO.

Nota: Publicado en el Diario Oficial No. 32.548 de 12 de julio de 1968.

Fecha y hora de creación: 2024-06-14 22:50:16