

ARTICULO 234. PROHIBICION DE LA COMPENSACION EN DINERO. Queda prohibido a los {empleadores} pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 236 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Artículo declarado EXEQUIBLE, por las razones expuestas en la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996 Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía.



ARTICULO 235. REGLAMENTACION. El Ministerio del Trabajo reglamentara la forma como los {empleadores} deben cumplir con las prestaciones establecidas en este capítulo y la manera como deben acreditar ese cumplimiento.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 237 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Decreto 2373 de 1974; Art. [74](#)

CAPITULO V.

PROTECCION A LA MATERNIDAD Y PROTECCION DE MENORES.



ARTICULO <235-A>. PROTECCION A LA MATERNIDAD. <Artículo adicionado por el artículo [33](#) de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> La Maternidad gozará de la protección especial del Estado.

Notas de Vigencia

Artículo adicionado, 'al capítulo V del Título VIII Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo' por el artículo [33](#) de la Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 del 1o. de enero de 1991.

Concordancias

Ley 1098 de 2006; Art. [116](#)

ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO. <Artículo

CONDICIONALMENTE exequible> <Artículo modificado por el artículo [2](#) de la Ley 2114 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

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

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

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo [239](#) de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica, no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo con lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1o. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al

probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

PARÁGRAFO 2o. El padre tendrá derecho a dos (2) semanas de licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

La licencia de paternidad se ampliará en una (1) semana adicional por cada punto porcentual de disminución de la tasa de desempleo estructural comparada con su nivel al momento de la entrada en vigencia de la presente ley, sin que en ningún caso pueda superar las cinco (5) semanas.

La metodología de medición de la tasa de desempleo estructural será definida de manera conjunta por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Banco de la República y el Departamento Nacional de Planeación. La tasa de desempleo estructural será publicada en el mes de diciembre de cada año y constituirá la base para definir si se amplía o no la licencia para el año siguiente.

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

PARÁGRAFO 3o. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.

PARÁGRAFO 4o. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

Jurisprudencia Concordante

- Corte Constitucional, Sentencia [ST-143-23](#) de 5 de mayo de 2023, Magistrado Ponente Dr. José Fernando Reyes Cuartas.

10146_94+[Artículo 7 de la Convención]

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad posparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente.

Para los efectos de la licencia de que trata este párrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

Jurisprudencia Concordante

- Corte Constitucional, Sentencia [ST-143-23](#) de 5 de mayo de 2023, Magistrado Ponente Dr. José Fernando Reyes Cuartas.

10146_94+[Artículo 7 de la Convención]

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.
2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor.
3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido.
4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor.
 - b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor.
 - c) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno.
 - d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y

adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo.

La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley.

Jurisprudencia Concordante

- Corte Constitucional, Sentencia [ST-143-23](#) de 5 de mayo de 2023, Magistrado Ponente Dr. José Fernando Reyes Cuartas.

10146_94+[Artículo 7 de la Convención]

No podrán optar por la licencia parental compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el Título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el Título VI contra la familia, Capítulo Primero “de la violencia intrafamiliar” y Capítulo Cuarto “de los delitos contra la asistencia alimentaria” de la Ley [599](#) de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo [16](#) de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

PARÁGRAFO 5o. Licencia parental flexible de tiempo parcial. La madre y/o padre podrán optar por una licencia parental flexible de tiempo parcial, en la cual, podrán cambiar un periodo determinado de su licencia de maternidad o de paternidad por un período de trabajo de medio tiempo, equivalente al doble del tiempo correspondiente al período de tiempo seleccionado. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental flexible de tiempo parcial se registrará por las siguientes condiciones:

1. Los padres podrán usar esta figura antes de la semana dos (2) de su licencia de paternidad; las madres, a no antes de la semana trece (13) de su licencia de maternidad.
2. El tiempo de licencia parental flexible de tiempo parcial se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto. Los periodos seleccionados para la licencia parental flexible no podrán interrumpirse y retomarse posteriormente. Deberán ser continuos, salvo aquellos casos en que medie acuerdo entre el empleador y el trabajador.
3. La licencia parental flexible de tiempo parcial será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS. El pago del salario por el tiempo parcial laborado se registrará acorde con la normatividad vigente.
4. La licencia parental flexible de tiempo parcial también podrá ser utilizada por madres y/o padres que también hagan uso de la licencia parental compartida, observando las condiciones señaladas en este parágrafo, así como en el parágrafo 4 del presente artículo.

Para los efectos de la licencia de la que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia parental flexible de tiempo parcial es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30

días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

2. Debe existir mutuo acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. El acuerdo deberá ir acompañado de un certificado médico que dé cuenta de:

- a) El estado de embarazo de la mujer; o constancia del nacimiento.
- b) La indicación del día probable del parto, o indicación de fecha del parto y
- c) La indicación del día desde el cual empezaría la licencia correspondiente. Este acuerdo deberá consultarse con el empleador a más tardar dentro de los 30 días siguientes al nacimiento. El empleador deberá dar respuesta a la solicitud dentro de los cinco (5) hábiles siguientes a su presentación.

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley. Superado este periodo de tiempo el Presidente de la República conservará su facultad reglamentaria.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [2](#) de la Ley 2114 de 2021, 'por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo [236](#) y se adiciona el artículo [241A](#) del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones', publicada en el Diario Oficial No. 51.750 de 29 de julio de 2021.
- Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017, 'por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos [236](#) y [239](#) del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones', publicada en el Diario Oficial No. 50.106 de 4 de enero de 2017.
- Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1468 de 2011, publicada en el Diario Oficial No. 48.116 de 30 de junio de 2011.
- Parágrafo modificado por el artículo 1 de la Ley 755 de 2002, publicada en el Diario Oficial No. 44.878, de 25 de julio de 2002.
- Artículo modificado por el artículo [34](#) de la Ley 50 de 1990, publicado en el Diario Oficial No 39.618 de 1991.
- Numeral 4o. modificado por el Artículo 1o. de la Ley 24 de 1986, 'Por la cual se adiciona el Artículo 236 del Capítulo V del Código Sustantivo del Trabajo', publicada en el Diario Oficial No. 37.320 de 28 de enero de 1986.
- Este artículo corresponde al artículo 238 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Notas del Editor

- La vigencia del artículo 51 de la Ley 812 de 2003 no fue prorrogada por el artículo [276](#) de la Ley 1450 de 2011, publicada en el Diario Oficial No. 48.102 de 16 de junio de 2011, 'Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014'.

- Para la interpretación de este Artículo el editor sugiere tener en cuenta lo dispuesto por el Artículo [51](#) de la Ley 812 de 2003, 'Por la cual se aprueba el Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006, hacia un Estado comunitario', publicada en el Diario Oficial No. 45.231 de 27 de junio de 2003.

El Artículo [51](#) mencionado en su versión original establece:

'ARTICULO 51. LICENCIA DE PATERNIDAD. La licencia remunerada de paternidad de que trata la Ley 755 de 2002 será reconocida por la EPS y recobrada a la Subcuenta de Compensación del Fondo de Solidaridad y Garantía de acuerdo con las reglas y procedimientos previstos por las normas vigentes para la licencia de maternidad.'

El editor destaca la temporalidad de cuatro años de los planes de desarrollo, según puede deducirse de lo establecido por la Constitución Política en sus artículos [339](#), [340](#), [341](#) y [342](#), y por la Ley 152 de 1994 en los artículos [13](#), [14](#) y [25](#).

- Para la interpretación del texto del numeral 4. modificado por la Ley 50 de 1990 debe tenerse en cuenta fallo de tutela de la Corte Constitucional T-1078-03, de 13 de noviembre de 2003, en el cual se hace extensiva la aplicación de este numeral al padre biológico su cónyuge o compañera permanente.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Las expresiones “trabajadora”, “madre” y “mujer” contenidas en el texto modificado por Ley 2114 de 2021, declaradas CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, 'en el entendido de que las licencias en la época del parto también son aplicables a hombres trans y personas no binarias, en los términos señalados en esta sentencia' <también son aplicables cuando hombres trans y personas no binarias experimenten procesos de gestación> por la Corte Constitucional mediante Sentencia [C-324-23](#) según Comunicado de Prensa de 23 y 24 de agosto de 2023, Magistrado Ponente Dr. Juan Carlos Cortés González.

- Artículo modificado por la Ley 2114 de 2021 declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia [C-415-22](#) de 23 de noviembre de 2022, Magistrada Ponente Dra. Diana Fajardo Rivera, 'bajo el entendido de que la pareja adoptante del mismo sexo definirá, por una vez, quien de ellos gozará de cada prestación en las mismas condiciones previstas para las familias heteroparentales adoptantes'.

- En relación con el párrafo 2 del texto modificado por la Ley 1822 de 2017, la Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-383-12, mediante Sentencia C-140-18 de 5 de diciembre de 2018, Magistrada Ponente Dra. Diana Fajardo Rivera.

- En relación con el párrafo 2 del texto modificado por la Ley 1822 de 2017, la Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-383-12, y, en consecuencia, declaró EXEQUIBLE la expresión “El esposo o compañero permanente”, en el entendido de que estas expresiones se refieren a los padres en condiciones de igualdad,

independientemente de su vínculo legal o jurídico con la madre, mediante Sentencia C-140-18 de 5 de diciembre de 2018, Magistrada Ponente Dra. Diana Fajardo Rivera.

- En relación con el párrafo 2 del texto modificado por la Ley 1822 de 2017, la Corte Constitucional mediante Sentencia C-383-12 de 24 de mayo de 2012, Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva, declaró **CONDICIONALMENTE** exequible la expresión 'esposo o compañero permanente' contenida en el texto modificado por la Ley 1468 de 2011 'en el entendido de que estas expresiones se refieren a los padres en condiciones de igualdad independientemente de su vínculo legal o jurídico con la madre'.

- Apartes subrayados del párrafo 1o. declarados **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLES** por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-383-12 de 24 de mayo de 2012, Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva, en relación con el inciso 1o. 'en el entendido de que estas expresiones se refieren a los padres en condiciones de igualdad independientemente de su vínculo legal o jurídico con la madre' y en relación con el inciso 3o. 'en el entendido de que la licencia de paternidad opera por los hijos en condiciones de igualdad, independientemente de su filiación'.

- Aparte tachado del numeral 4. del texto modificado por la Ley 755 de 2002 declarado **INEXEQUIBLE** por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-543-10 de 30 de junio de 2010, Magistrado Ponente Dr. Mauricio González Cuervo.

- Inciso 5o. del párrafo modificado por la Ley 755 de 2002 declarado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, salvo el aparte tachado declarado **INEXEQUIBLE**, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-663-09 de 22 de septiembre de 2009, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, 'en el entendido de que para el reconocimiento de la licencia de paternidad, las EPS sólo podrán exigir la cotización de las semanas correspondientes al período de gestación, en los términos en que se reconoce la licencia de maternidad'.

- Aparte tachado del inciso 1o. del párrafo modificado por la Ley 755 de 2002 declarado **INEXEQUIBLE** por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-174-09 de 18 de marzo de 2009, Magistrado Ponente Dr. Jorge Iván Palacio Palacio.

- Apartes tachados del inciso 3o. del párrafo modificado por la Ley 755 de 2002 declarados **INEXEQUIBLE** por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-273-03 de 1 de abril de 2003, Magistrado Ponente Dr. Clara Inés Vargas Hernández. El resto del inciso se declara **EXEQUIBLE**.

- Aparte subrayado del inciso 5o. del párrafo modificado por la Ley 755 de 2002 declarado **EXEQUIBLE** por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-152-03 de 25 de febrero de 2003, Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinosa.

Concordancias

Constitución Política de 1991; Art. [43](#)

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [27](#); Art. [243](#)

Decreto Ley 19 de 2012; Art. [121](#)

Ley 1098 de 2006; Art. [116](#); Art. [127](#)

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

Ley 812 de 2003; Art. [51](#)

Ley 100 de 1993; Art. [207](#)

Ley 50 de 1990; Art. [33](#)

Decreto 1427 de 2022 (DUR 780 de 2016; Capítulo [2.2.3.1](#); Capítulo [2.2.3.2](#); Capítulo [2.2.3.4](#))

Doctrina Concordante

Concepto SENA [73092](#) de 2019

Concepto SENA [60588](#) de 2017

Recomendación OIT [95](#) de 1952

Legislación Anterior

Texto modificado por la Ley 1822 de 2017:

ARTÍCULO 236. <Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a) El estado de embarazo de la trabajadora;
 - b) La indicación del día probable del parto, y
 - c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo [239](#) de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica, se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple, la licencia se ampliará en dos semanas más.

6. La trabajadora que haga uso de la licencia en la época del parto tomará las dieciocho (18) semanas de licencia a las que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomarla semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración normal de diecisiete (17) semanas contadas desde la fecha del parto, o de dieciséis (16) o dieciocho (18) semanas por decisión médica, de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1o. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce en caso de que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo, es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

PARÁGRAFO 2o. <Aparte subrayado CONDICIONALMENTE exequible> El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

<Aparte subrayado CONDICIONALMENTE exequible> La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autoriza al Gobierno nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente párrafo.

PARÁGRAFO 3o. Para efectos de la aplicación del numeral quinto (5) del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad, o determinar la multiplicidad en el embarazo.

El Ministerio de Salud reglamentará en un término no superior a seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, lo concerniente al contenido de la certificación de que trata este parágrafo y fijará los criterios médicos a ser tenidos en cuenta por el médico tratante a efectos de expedirla.

Texto modificado por la Ley 1468 de 2011:

ARTICULO 236. DESCANSO REMUNERADO EN LA EPOCA DEL PARTO.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

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

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

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

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

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.

6. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

7. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.

Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto.

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

PARÁGRAFO 1o. <Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE** exequible> La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

<Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE** exequible> La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente párrafo.

PARÁGRAFO 2o. De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

PARÁGRAFO 3o. Para efecto de la aplicación del numeral 5 del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe ampliar la licencia de maternidad.

Texto modificado por la Ley 50 de 1990 y la Ley 755 de 2002:

ARTÍCULO 236. <Artículo modificado por el artículo [34](#) de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

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

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

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

a). El estado de embarazo de la trabajadora;

b). La indicación del día probable del parto, y

c). La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

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

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

PARAGRAFO. <Parágrafo modificado por el artículo 1 de la Ley 755 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> <Aparte tachado INEXEQUIBLE> La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ~~cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.~~

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

<Apartes tachados INEXEQUIBLES> La licencia remunerada de paternidad ~~sólo~~ opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera ~~permanente~~. ~~En este último caso se requerirán dos (2) años de convivencia.~~

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

<Aparte tachado INEXEQUIBLE, el resto del inciso CONDICIONALMENTE exequible>
<Ver Notas del Editor> La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las ~~cientos (100)~~ semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

Texto modificado por la Ley 50 de 1990:

ARTÍCULO 236.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al {empleador} un certificado médico, en el cual debe constar:
 - a). El estado de embarazo de la trabajadora;
 - b). La indicación del día probable del parto, y
 - c). La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.
4. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante del menor ~~de siete (7) años de edad~~, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.

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

Texto del Numeral 4o. adicionado por el Artículo 1o. de la Ley 24 de 1986:

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante del menor de 7 años de edad, asimilando a la fecha del parto la de la entrega oficial del menor que se adopta.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 236. DESCANSO REMUNERADO EN LA EPOCA DEL PARTO.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de ocho (8) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al

patrono un certificado médico, en el cual debe constar:

- a). El estado de embarazo de la trabajadora;
- b). La indicación del día probable del parto, y
- c). La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.



ARTICULO 237. DESCANSO REMUNERADO EN CASO DE ABORTO.

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al {empleador} un certificado médico sobre lo siguiente:

- a). La afirmación de que la trabajadora a sufrido un aborto o paro prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y
- b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 239 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [27](#)

Decreto 19 de 2012; Art. [121](#)

Doctrina Concordante

Recomendación OIT [95](#) de 1952



ARTICULO 238. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.

1. <Numeral modificado por el artículo 6 de la Ley 2306 de 2023. El nuevo texto es el siguiente:> 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; y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos hasta los dos (2) años de edad del menor; siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

Notas de Vigencia

- Numeral modificado por el artículo 6 de la Ley 2306 de 2023, 'por medio de la cual se promueve la protección de la maternidad y la primera infancia, se crean incentivos y normas para la construcción de áreas que permitan la lactancia materna en el espacio público y se dictan otras disposiciones', publicada en el Diario Oficial No. 52.473 de 31 de julio de 2023. Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial.

- Numeral modificado por el artículo 7o. del Decreto 13 de 1967, publicado en el Diario Oficial No 32.131 de 1967. 'por el cual se incorporan al Código Sustantivo del Trabajo las disposiciones de la Ley 73 de 1966'; Artículo 7.

Concordancias

Ley 1098 de 2006; Art. [116](#)

Legislación Anterior

Texto modificado por el Decreto 13 de 1967:

1. <Numeral modificado por el artículo 7o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> El {empleador} esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos 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.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

1. El patrono esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de veinte (20) 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 presenta 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.

Notas del Editor

- En criterio del editor, para la interpretación de este numeral debe tenerse en cuenta lo establecido en la Ley 27 de 1974, publicado en el Diario Oficial No 34.244 de 1975, en especial en su artículo 1.

'ARTICULO 1o. Créanse los centros de atención integral al preescolar, para los hijos menores de siete (7) años de los empleados públicos y de los trabajadores oficiales y privados.'

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

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 240 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [27](#)

Doctrina Concordante

Recomendación OIT [95](#) de 1952



ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Numeral CONDICIONALMENTE exequible> Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Numeral declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia [C-005-17](#) de 18 de enero de 2017, Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva, 'en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la)'.>

2. <Numeral modificado por el artículo [1](#) de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

Notas de Vigencia

- Numeral modificado por el artículo [1](#) de la Ley 2141 de 2021, 'por medio de la cual se modifican los artículos [239](#) y [240](#) del CST, con el fin de establecer el fuero de paternidad', publicada en el Diario Oficial No. 51.762 de 10 de agosto de 2021.

Jurisprudencia Concordante

- Corte Constitucional, Sentencia [T-222-17](#) de 19 de abril de 2017, Magistrado Ponente Dr. Iván Humberto Escruería Mayolo.

Legislación Anterior

Texto modificado por la Ley 1822 de 2017:

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

3. <Numeral modificado por el artículo [1](#) de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

Notas de Vigencia

- Numeral modificado por el artículo [1](#) de la Ley 2141 de 2021, 'por medio de la cual se modifican los artículos [239](#) y [240](#) del CST, con el fin de establecer el fuero de paternidad', publicada en el Diario Oficial No. 51.762 de 10 de agosto de 2021.

Jurisprudencia Concordante

- Consejo de Estado, Sección Segunda, Expediente No. 25000-23-42-000-2015-01265-01([4620-17](#)) de 26 de enero de 2023, C.P. Dr. Gabriel Valbuena Hernández.

Legislación Anterior

Texto modificado por la Ley 1822 de 2017:

3. Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

5. <Numeral adicionado por el artículo [1](#) de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Se prohíbe el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Esta prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. En ambos casos el trabajador tendrá hasta un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge

o compañera permanente. Para tal efecto, serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.

Notas de Vigencia

- Numeral adicionado por el artículo [1](#) de la Ley 2141 de 2021, 'por medio de la cual se modifican los artículos [239](#) y [240](#) del CST, con el fin de establecer el fuero de paternidad', publicada en el Diario Oficial No. 51.762 de 10 de agosto de 2021.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1822 de 2017, 'por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos [236](#) y [239](#) del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones', publicada en el Diario Oficial No. 50.106 de 4 de enero de 2017.
- Artículo modificado por el artículo 2o. de la Ley 1468 de 2011, publicada en el Diario Oficial No. 48.116 de 30 de junio de 2011.
- Artículo modificado por el artículo [35](#) de la Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 de 1991.
- Este artículo corresponde al artículo 241 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Numeral 1o. del texto modificado por la Ley 1468 de 2011 declarado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE** por la Corte Constitucional mediante Sentencia [C-005-17](#) según Comunicado de Prensa de 18 de enero de 2017, Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva, 'en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al (al) (la) trabajador (a) que tenga la condición de cónyuge, compañero (a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel (la)'
- Artículo, tal y como fue modificado por la Ley 50 de 1990, declarado **EXEQUIBLE** por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-470-97 del 25 de septiembre de 1997, Magistrado Ponente Dr. Alejandro Martínez Caballero. 'En el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP Art. [13](#)) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts [43](#) y [53](#)), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido'.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [80](#)

Jurisprudencia Concordante

- Corte Constitucional, Sentencia [SU-075-18](#) de 24 de julio de 2018, Magistrada Ponente Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado.
- Corte Constitucional, Sentencia [T-583-17](#) de 19 de septiembre de 2017, Magistrado Ponente Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado.
- Corte Constitucional, Sentencia [T-564-17](#) de 6 de septiembre de 2017, Magistrado Ponente Dra. Cristina Pardo Schlesinger.
- Corte Constitucional, Sentencia [SU-071-13](#) de 14 de febrero de 2013, Magistrado Ponente Dr. Alexei Julio Estrada.
- Corte Constitucional, Sentencia [SU-070-13](#) de 14 de febrero de 2013, Magistrado Ponente Dr. Alexei Julio Estrada.

Corte Suprema de Justicia:

- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación No. [47001](#) de 15 de abril de 2015, M.P. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación No. [46731](#) de 17 de junio de 2015, M.P. Dr. Rigoberto Echeverri Bueno.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Acción de Tutela, Radicación No. [55611](#) de 3 de septiembre de 2014, M.P. Dr. Jorge Mauricio Burgos Ruiz.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia No. [25801](#) de 6 de junio de 2006, M.P. Dr. Francisco Javier Ricaurte Gómez
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia No. [13561](#) de 2000/05/11, Dr. Germán G. Valdés Sánchez.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia No. [10993](#) de 98/09/24, Dr. José Roberto Herrera Vergara.

Doctrina Concordante SENA

Concepto SENA [7434](#) de 2020

Doctrina Concordante

Concepto DAFP 96721 de 2023

Concepto DAFP 62821 de 2023

Concepto SUPERSALUD 1339901 de 2021

Concepto SENA [73092](#) de 2019

Concepto MINTRABAJO 40111 de 2023

Concepto MINTRABAJO 27662 de 2023

Concepto MINTRABAJO 83463 de 2022

Concepto MINTRABAJO 73805 de 2022

Concepto MINTRABAJO 47 de 2020

Concepto MINTRABAJO 23699 de 2019

Concepto MINTRABAJO 6214 de 2019

Concepto MINTRABAJO 21512 de 2018

Concepto MINTRABAJO 220192 de 2015

Concepto MINTRABAJO 194803 de 2012

Concepto MINEDUCACION 147118 de 2018

Concepto MINPROTECCIÓN SOCIAL 167426 de 2011

Recomendación OIT 191 de 2000

Recomendación OIT [95](#) de 1952

Recomendación OIT 12 de 1921

Legislación Anterior

Texto modificado por la ley 1468 de 2011:

ARTÍCULO 239. ARTICULO 239. PROHIBICION DE DESPEDIR.

1. <Numeral CONDICIONALMENTE exequible> Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.
2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.
4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.

Texto modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990:

ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR:

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.
2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 239. PROHIBICION DE DESPEDIR. 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.
3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo, y además, al pago de las ocho (8) semanas de descanso remunerado de que trata este Capítulo, si no lo ha tomado.

□

ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. <Numeral modificado por el artículo [2](#) de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.

Notas de Vigencia

- Numeral modificado por el artículo [2](#) de la Ley 2141 de 2021, 'por medio de la cual se modifican los artículos [239](#) y [240](#) del CST, con el fin de establecer el fuero de paternidad', publicada en el Diario Oficial No. 51.762 de 10 de agosto de 2021.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Numeral original declarado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLES** por la Corte Constitucional mediante Sentencia [C-005-17](#) de 18 de enero de 2017, Magistrado Ponente Dr. Luis Ernesto Vargas Silva, 'en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la)'.

- Aparte subrayado declarado **EXEQUIBLE** por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996 Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía.

Texto subrayado reproducido por la Ley 2141 de 2021.

Legislación Anterior

Texto original del Código Sustantivo:

1. <Numeral **CONDICIONALMENTE** exequible> Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el {empleador} necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos [62](#) y [63](#). Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.

3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Numeral 3) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996 Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 242 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [62](#)

Doctrina Concordante

Recomendación OIT [95](#) de 1952



ARTICULO 241. NULIDAD DEL DESPIDO. <Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo, 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.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto 13 de 1967, publicada en el Diario Oficial No 32.131 de 1967. 'por el cual se incorporan al Código Sustantivo del Trabajo las disposiciones de la Ley 73 de 1966'; Artículo 8.

- Este artículo corresponde al artículo 243 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Jurisprudencia Concordante

- Corte Constitucional, Sentencia [SU-075-18](#) de 24 de julio de 2018, Magistrada Ponente Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado.

- Corte Constitucional, Sentencia [T-222-17](#) de 19 de abril de 2017, Magistrado Ponente Dr. Iván Humberto Escruería Mayolo.

- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación No. [47001](#) de 15 de abril de 2015, M.P. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo.

Doctrina Concordante

Recomendación OIT [95](#) de 1952

Legislación anterior

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 241. CONSERVACION DEL PUESTO. El patrono está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este Capítulo, o que se encuentre incapacitada por enfermedad relacionada con el embarazo.

ARTÍCULO 241A. MEDIDAS ANTIDISCRIMINATORIAS EN MATERIA LABORAL.

<Artículo adicionado por el artículo [3](#) de la Ley 2114 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Pruebas de embarazo. La exigencia de la práctica de pruebas de embarazo queda prohibida como requisito obligatorio para el acceso o permanencia en cualquier actividad laboral. La prueba de embarazo solo podrá solicitarse, con consentimiento previo de la trabajadora, en los casos en los que el trabajo a desempeñar implique riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

Se presume que toda exigencia de ordenar la práctica de una prueba de embarazo para acceso o permanencia en cualquier actividad laboral tiene carácter discriminatorio. Esta presunción admite prueba en contrario, pero se invertirá la carga de la prueba a favor de la mujer y será el empleador o contratante quien deba desvirtuar la conducta discriminatoria y demostrar que existen riesgos reales o potenciales que puedan incidir negativamente en el desarrollo normal del embarazo.

El empleador, al enlistar las evaluaciones médicas preocupacionales o de preingreso, deberá dejar constancia que, en estas, no se incluye una prueba de embarazo. Cuando las evaluaciones médicas pre ocupacionales o de pre ingreso involucren exámenes de sangre, la candidata podrá seleccionar el centro médico o laboratorio en dónde realizar dichos exámenes. En todo caso, el centro médico o laboratorio que se escoja deberá ser reconocido por el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador que ordene la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT) de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo. La trabajadora que haya sido obligada a la realización de una prueba de embarazo en contra de lo establecido en este artículo deberá ser contratada para el cargo al cual aspiraba.

2. Entrevistas de trabajo. La realización de preguntas relacionadas con planes y reproductivos queda prohibida en las entrevistas laborales y se presumirá como una práctica discriminatoria.

El empleador que realice preguntas discriminatorias en contra de lo establecido en el presente artículo, se le impondrá una multa de hasta dos mil cuatrocientos cincuenta y cinco (2455) Unidades de Valor Tributario (UVT), de conformidad con la reglamentación que sobre la materia haga el Ministerio del Trabajo.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo [3](#) de la Ley 2114 de 2021, 'por medio de la cual se amplía la licencia de paternidad, se crea la licencia parental compartida, la licencia parental flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo [236](#) y se adiciona el artículo [241A](#) del Código Sustantivo del Trabajo, y se dictan otras disposiciones', publicada en el Diario Oficial No. 51.750 de 29 de julio de 2021.



ARTICULO 242. TRABAJOS PROHIBIDOS. <Ver Notas del Editor> <Artículo modificado por el artículo 9o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:>

1. <Numeral INEXEQUIBLE>

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Numeral 1. del texto tal y como fue modificado por el Decreto 13 de 1967, declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-622-97 del 11 de noviembre de 1997 Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara.

Legislación anterior

Texto modificado por el Decreto 13 de 1967:

1. Las mujeres, sin distinción de edad, no pueden ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, salvo que se trate de una empresa en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

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

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Expresión subrayada 'y las mujeres' declarada EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-139-18 de 5 de diciembre de 2018, Magistrado Ponente Dr. Antonio José Lizarazo Ocampo.

Adicionalmente dispone la Corte:

'EXHORTAR, a través de la Secretaría General de la Corporación, al Gobierno Nacional - Ministerios de Trabajo, Salud y Protección Social y de Ambiente y Desarrollo Sostenible-, así como al Congreso de la República, con el fin de que adopten una política de salubridad pública ocupacional sobre riesgos laborales, mediante la cual se regule la prevención y protección de la salud de los trabajadores en las labores con pintura industrial que hagan uso del plomo o de productos que contengan estos pigmentos, en cumplimiento del Convenio 013 de 1921 de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, ratificado por Colombia el 20 de junio de 1933. Estas medidas deberán incluir igualmente otro tipo de trabajos que impliquen exposición al plomo. De igual manera, se EXHORTA al Gobierno y al Congreso de la República para que den cumplimiento a lo previsto en el artículo 1º del mencionado

Convenio.'

3. <Ver Notas del Editor> <Aparte tachado INEXEQUIBLE> ~~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 o que requieran grandes esfuerzos

Notas del Editor

- En criterio del Editor para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta lo dispuesto por los artículos [117](#) de la Ley 1098 de 2006, publicada en el Diario Oficial No. 46.446 de 8 de noviembre de 2006, 'Por la cual se expide el Código de la Infancia y la Adolescencia'. El texto original establece:

'ARTÍCULO 117. PROHIBICIÓN DE REALIZAR TRABAJOS PELIGROSOS Y NOCIVOS. Ninguna persona menor de 18 años podrá ser empleada o realizar trabajos que impliquen peligro o que sean nocivos para su salud e integridad física o psicológica o los considerados como peores formas de trabajo infantil. El Ministerio de la Protección Social en colaboración con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, establecerán la clasificación de dichas actividades de acuerdo al nivel de peligro y nocividad que impliquen para los adolescentes autorizados para trabajar y la publicarán cada dos años periódicamente en distintos medios de comunicación. Para la confección o modificación de estas listas, el Ministerio consultará y tendrá en cuenta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como a las instituciones y asociaciones civiles interesadas, teniendo en cuenta las recomendaciones de los instrumentos e instancias internacionales especializadas.'

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-586-16 de 26 de octubre de 2016, Magistrado Ponente Dr. Alberto Rojas Ríos.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 9o. del Decreto 13 de 1967, publicada en el Diario Oficial No 32.131 de 1967. 'por el cual se incorporan al Código Sustantivo del Trabajo las disposiciones de la Ley 73 de 1966'; Artículo 9.

- Este artículo corresponde al artículo 244 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [108](#); Art. [160](#); Art. [171](#); Art. [333](#)

Ley 1098 de 2006; Art. [20](#) Nums. 12 y 13; Art. [35](#); Art. [35](#); Art. [41](#) Num. 32; Art. [184](#) Par.

Decreto 2737 de 1989; Art. [242](#)

Convenio OIT [182](#) de 1999

Doctrina Concordante

Recomendación OIT [95](#) de 1952

Legislación anterior

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 242. TRABAJOS PROHIBIDOS. Queda prohibido emplear mujeres embarazadas y menores de diez y seis años en trabajos peligrosos, insalubres, o que requieran grandes esfuerzos. Igualmente queda prohibido emplear mujeres embarazadas en los trabajos nocturnos que se prolonguen por más de cinco (5) horas.



ARTICULO 243. INCUMPLIMIENTO. En caso de que el empleador no cumpla con la obligación de otorgar los descansos remunerados de que tratan los artículos [236](#) y [237](#), la trabajadora tiene derecho, como indemnización, al doble de la remuneración de los descansos no concedidos.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 245 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Jurisprudencia Concordante

'(...) la indemnización señalada en el artículo [243](#) del CST, que fue negada por el a quo al argumentar que la indemnización surge como una forma de sancionar la actitud omisiva del empleador en otorgar el respectivo periodo de vacancia por maternidad o aborto, pero no así cuando se concede efectivamente el descanso faltando únicamente por reconocer el factor prestacional económico del mismo.

Al respecto y como se analizó en precedencia, se colige que la licencia de maternidad, consagrada en el artículo [236](#) del C.S.T. comprende tanto el descanso – hoy de catorce semanas- como su remuneración correspondiente. En este sentido, advierte la Sala que no puede desdibujarse la figura, aceptando lo uno sin lo otro. Tampoco puede consentirse que empleador, que otorgue el descanso sin la remuneración quede exento de la sanción consagrada en el artículo [243](#) de la norma sustantiva laboral.'



ARTICULO 244. CERTIFICADOS MEDICOS. A solicitud de la trabajadora interesada, los certificados médicos necesarios según este capítulo deben ser expedidos gratuitamente por los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial y por los de todas las entidades de Higiene, de carácter oficial.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 246 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.



ARTICULO 245. SALA CUNAS. <Artículo derogado por el artículo 11 de la Ley 27 de 1974.>

Notas del Editor

En criterio del editor, para la interpretación de este numeral debe tenerse en cuenta lo establecido en la Ley 27 de 1974, publicado en el Diario Oficial No 34.244 de 1975, en especial en su artículo 1.

El texto referido es el siguiente:

'ARTICULO 1o. Créanse los centros de atención integral al preescolar, para los hijos menores de siete (7) años de los empleados públicos y de los trabajadores oficiales y privados.'

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo 11 de Ley 27 de 1974, publicada en el Diario Oficial No 34.244 de 1975.
- Este artículo corresponde al artículo 247 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Estatuto Tributario; Art. [14](#)

Ley 89 de 1988; Art. [1](#)

Ley 7 de 1979; Art. [12](#)

Legislación anterior

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 245. SALAS-CUNAS. 1. En las empresas en donde presten servicios más de cincuenta (50) trabajadoras, el patrono está en la obligación de fundar y sostener una sala-cuna destinada a los hijos menores de dos (2) años de dichas trabajadoras.

2. Los patronos de distintas fábricas pueden asociarse para establecer salas-cunas centrales.

3. Las salas-cunas de que trata este artículo deben tener servicio médico y enfermera permanente para el cuidado y alimentación de los niños y están bajo la vigilancia de los Ministerios de Trabajo e Higiene, a los cuales deben rendir todos los informes que les sean solicitados.

4. Los patronos pueden celebrar contratos con los centros de Protección Infantil de carácter oficial, para que presten a los hijos de sus trabajadoras los servicios de que trata este artículo.



ARTICULO 246. COMPUTO DE NUMERO DE TRABAJADORAS. <Artículo derogado por el artículo 11 de la Ley 27 de 1974.>

Notas de Vigencia

- Artículo Derogado por el artículo 11 de la Ley 27 de 1974, publicada en el Diario Oficial No 34.244 de 1975.

- Este artículo corresponde al artículo 248 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Legislación anterior

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 246. COMPUTO DEL NUMERO DE TRABAJADORAS. Para el cómputo del número de trabajadoras de que trata el artículo anterior se tomará en cuenta el total de las que presten sus servicios en una misma empresa, aún cuando el trabajo se desarrolle en distintos establecimientos o locales de un mismo lugar.

CAPITULO VI.

GASTOS DE ENTIERRO DEL TRABAJADOR.



ARTICULO 247. REGLA GENERAL. <Aparte tachado derogado según lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Sentencia C-823-06> <Ver Notas del Editor> Todo {empleador} esta obligado a pagar los gastos de entierro de cualquiera de sus trabajadores hasta una suma equivalente al salario del último mes. ~~Este precepto no se aplica a los trabajadores accidentales o transitorios.~~

Notas del Editor

Al entrar a regir la Ley 100 de 1993, en desarrollo de artículo [48](#) de la Constitución Nacional, organizó el sistema de seguridad social integral, y el Instituto de Seguros Sociales y los Fondos Privados, asumen el pago de esta prestación social. Se deben tener en cuenta las normas complementarias y reglamentarias sobre la materia.

El texto referido es el siguiente:

'ARTICULO [51](#). AUXILIO FUNERARIO. La persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, tendrá derecho a percibir un auxilio funerario equivalente al último salario base de cotización, o al valor correspondiente a la última mesada pensional recibida, según sea el caso, sin que éste auxilio pueda ser inferior a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a diez (10) veces dicho salario.

Cuando los gastos funerarios por disposición legal o reglamentaria deban estar cubiertos por una póliza de seguros, el Instituto de Seguros Sociales, cajas, fondos o entidades del sector público podrán repetir contra la entidad aseguradora que lo haya amparado, por las sumas que se paguen por este concepto.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 249 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-828-06 de 4 de octubre de 2006, Magistrado Ponente Dr. Álvaro Tafur Galvis.

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-827-06 de 4 de octubre de 2006, Magistrado Ponente Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-826-06 de 4 de octubre de 2006, Magistrado Ponente Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-825-06 de 4 de octubre de 2006, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentería.

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-824-06 de 4 de octubre de 2006, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentería.

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por carencia actual del objeto, mediante Sentencia C-823-06 de 4 de octubre de 2006, Magistrado Ponente Dr. Jaime Córdoba Triviño.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [6](#); Art. [141](#)

Ley 100 de 1993; Art. [51](#)



ARTICULO 248. SALARIO VARIABLE. En caso de que el trabajador no tuviere salario fijo se aplica la norma del artículo [228](#).

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 250 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [141](#); Art. [128](#)

CAPITULO VII.

AUXILIO DE CESANTIA.

Notas del Editor

Teniendo en cuenta que se encuentran vigentes a la fecha, tres formas o regímenes de liquidación de la cesantía, diferentes y excluyentes ente sí, a saber:

1o. El Régimen tradicional del Código Sustantivo del Trabajo, de que trata el capítulo VII del título VIII Parte Primera, comprendido entre los artículos [249](#) al [258](#), y demás normas que lo modifiquen o adicionen, el cual continúa rigiendo todos los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de la Ley 50 de 1990 (antes del 1o. de enero de 1991);

2o. El régimen Especial creado por la ley 50 de 1990, el cual se aplica obligatoriamente a los contratos de trabajo celebrados a partir del 1o. de enero de 1991, fecha de su entrada en vigencia, y a los trabajadores antiguos del régimen anterior que se acojan al régimen especial, el cual contempla la liquidación definitiva anual de la cesantía a 31 de diciembre de cada año, con manejo e inversión a través de los Fondos de Cesantías, creados con base en la autorización del artículo [109](#), de la citada Ley.

3o. El régimen de salario integral, contemplado en el artículo [18](#) de la Ley 50 de 1990, modificadorio del artículo [132](#) del Código Sustantivo del Trabajo.

Dentro del Régimen Especial creado por la Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 del 1o. de enero de 1991, el editor considera relevante transcribir los siguientes artículos de la misma para una mejor interpretación del presente Capítulo:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Garantizar una pluralidad de alternativas institucionales para los trabajadores, en todo el territorio nacional;

b) Garantizar que la mayor parte de los recursos captados pueda orientarse hacia el financiamiento de actividades productivas.

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

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

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

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

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

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

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

La rentabilidad del Fondo no podrá ser inferior a la tasa efectiva promedio de captación de

los Bancos y Corporaciones Financieras para la expedición de Certificados de Depósito a Término con un plazo de noventa (90) días (DTF), la cual será certificada para cada período por el Banco de la República.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 105. La Comisión Nacional de Valores podrá autorizar a las Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía para que inviertan un porcentaje de sus recursos en los títulos inscritos en el Registro Nacional de Valores que, en los casos previstos por la Ley,

emitan los empleadores o las organizaciones en que participen los trabajadores afiliados como cooperativas y fondos de empleados, entre otros.

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



ARTICULO 249. REGLA GENERAL. Todo {empleador} esta obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

Notas de Vigencia

- Ver Notas del Editor al inicio de este Capítulo (Capítulo VII del Título VIII)
- Este artículo corresponde al artículo 251 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [53](#); Art. [80](#); Art. [102](#); Art. [103](#); Art. [266](#); Art. [310](#)

Ley 50 de 1990; Art. [98](#); Art. [99](#)

Doctrina Concordante SENA

Concepto SENA [58248](#) de 2013



ARTICULO 250. PERDIDA DEL DERECHO.

1. El trabajador perderá el derecho de auxilio de cesantías cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas:

a). Todo acto delictuoso cometido contra el {empleador} o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero en afinidad, o el personal directivo de la empresa;

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre la expresión “o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero en afinidad” por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-295-22 de 24 de agosto de 2022, Magistrada Ponente Dra. Diana Fajardo Rivera.

b). Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo,

c). El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.

2. En estos casos el {empleador} podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 252 del Decreto 2663 de 1950, modificado por el artículo 16 del Decreto 3743 de 1950. Su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Artículo declarado EXEQUIBLE, por las razones expuestas en la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996 Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [58](#) , numeral 2; Art. [62](#), numeral 6; Art. [60](#)



ARTICULO 251. EXCEPCIONES A LA REGLA GENERAL. El artículo [249](#) no se aplica:

a). A la industria puramente familiar;

b). <Literal INEXEQUIBLE>

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-823-06, mediante Sentencia C-828-06 de 4 de octubre de 2006, Magistrado Ponente Dr. Álvaro Tafur Galvis.

- La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-823-06, mediante Sentencia C-827-06 de 4 de octubre de 2006, Magistrado Ponente Dr. Humberto Antonio Sierra Porto.

- La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-823-06, mediante Sentencia C-826-06 de 4 de octubre de 2006, Magistrado Ponente Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra.

- La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-823-06, mediante Sentencia C-825-06 de 4 de octubre de 2006, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentería.

- La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-823-06, mediante Sentencia C-824-06 de 4 de octubre de 2006, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentería.

- Literal declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-823-06 de 4 de octubre de 2006, Magistrado Ponente Dr. Jaime Córdoba Triviño.

Legislación Anterior

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

b) A los trabajadores accidentales o transitorios.

c). <Literal INEXEQUIBLE>

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Literal declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-432-20 de 1 de octubre de 2020, Magistrado Ponente Dr.

Legislación Anterior

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

c) A los artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen mas de cinco (5) trabajadores permanentes extraños a su familia.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 253 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Jurisprudencia Vigencia

- Admitida demanda de inconstitucionalidad en contra del literal c del artículo 251 del Código Sustantivo del Trabajo, expediente No D-13568 de la Corte Constitucional, publicado en el estado No. 200 de 26 de noviembre de 2019.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [6](#); Art. 223, literal a)



ARTICULO 252. CESANTIA RESTRINGIDA. <Aparte tachado INEXEQUIBLE>

1. ~~Los trabajadores del servicio domestico, los de empresas industriales de capital inferior a veinte mil pesos (\$20.000) y los de empresas agrícolas, ganaderas o forestales de capital inferior a sesenta mil pesos (\$60.000) tienen derecho a un auxilio de cesantía equivalente a quince (15) días de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año; pero en lo demás quedan sujetos a las normas sobre este auxilio.~~

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional:

- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-051-95 del 16 de febrero de 1995, Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía.

2. <Aparte tachado INEXEQUIBLE, CONDICIONALMENTE exequible el resto del numeral>

Para la liquidación de cesantía de los trabajadores del servicio doméstico ~~solo~~ se computará el salario que reciban en dinero.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE y CONDICIONALMENTE exequible el resto del numeral por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-310-07 de 3 de mayo de 2007, Magistrado Ponente Dr. Nilson Pinilla Pinilla, 'en el en el entendido que el auxilio de cesantía siempre se pagará en dinero y en ningún caso será inferior a un salario mínimo legal mensual vigente, por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año.'

3. El tiempo servido antes del primero (1o.) de enero de 1951 por todos aquellos trabajadores que tuvieron restringido el derecho de cesantía en virtud de la legislación vigente hasta esa fecha, se liquidará de acuerdo con dicha legislación.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 254 del Decreto 2663 de 1950, modificado por el artículo 17 del Decreto 3743 de 1950 y modificado por el artículo 1o. del Decreto 905 de 1951. Su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [48](#); Art. [127](#); Art. [129](#); Art. [162](#), literal b); Art. [171](#); Art. [175](#), literal c); Art. [223](#); Art. [229](#); Art. [252](#)



ARTICULO 253. SALARIO BASE PARA LA LIQUIDACION DE LA CESANTIA.
<Artículo modificado por el artículo [17](#) del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> 1. Para liquidar el auxilio de Cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

2. Para el tiempo de servicios anterior al treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos sesenta y dos (1962) se aplicarán las normas vigentes hasta esta fecha.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [17](#) del Decreto 2351 de 1965, publicado en el Diario Oficial No 31.754 de 1965.

- Este artículo corresponde al artículo 256 del Decreto 2663 de 1950, modificado por el artículo 2o. del Decreto 905 de 1950. Su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [53](#); Art. [127](#); Art. [141](#); Art. [307](#)

Legislación Anterior

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTÍCULO 253. 1. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador. Los aumentos de salario que se hagan a partir de la vigencia de este Código sólo afectarán el cómputo de la cesantía durante los tres (3) años anteriores a la fecha de cada aumento.

2. En los salarios variables se entenderá que ha habido aumento cuando el promedio mensual de lo devengado por el trabajador en un (1) año es superior al promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior.



ARTICULO 254. PROHIBICION DE PAGOS PARCIALES. Se prohíbe a los empleadores efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados, y si los efectuaren perderán las sumas pagadas, sin que puedan repetir lo pagado.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 257 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Decreto Legislativo 488 de 2020; Art. [3](#)

Ley 1064 de 2006; Art. [4o](#)

Ley 50 de 1990; Art. [102](#)



ARTICULO 255. TRABAJADORES LLAMADOS A FILAS. Los trabajadores que entren a prestar servicio militar, por llamamiento ordinario o en virtud de convocatoria de reservas, tienen derecho a que se les liquide y pague parcial y definitivamente el auxilio de cesantía, cualquiera que sea el tiempo de trabajo y sin que se extinga su contrato conforme a lo dispuesto en el ordinal 5o. del artículo [51](#).

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 259 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [51](#)

Ley [48](#) de 1993

Decreto 1562 de 2019; Art. [2o](#). (DUR 1072 Art. [2.2.1.3.18](#))



ARTICULO 256. FINANCIACION DE VIVIENDAS. <Artículo modificado por el artículo

[18](#) del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Los trabajadores individualmente, podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, construcción, mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda, siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos.

2. Los {empleadores} pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantía para los mismos fines.

3. <Numeral modificado por el artículo [21](#) de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> Los préstamos, anticipos y pagos a que se refieren los numerales anteriores se aprobarán y pagarán directamente por el empleador cuando el trabajador pertenezca al régimen tradicional de cesantías, y por los fondos cuando el trabajador pertenezca al régimen de cesantía previsto en la Ley [50](#) de 1990 y la Ley 91 de 1989, que hace referencia al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, previa solicitud por escrito del trabajador, demostrando además, que estas van a ser invertidas para los fines indicados en dichos numerales.

Formulada la solicitud de pago parcial de cesantías por el trabajador con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo privado de cesantías, según el caso, deberá aprobar y pagar el valor solicitado dentro del término máximo de cinco (5) días hábiles. Vencido este plazo sin que se haya realizado el pago, el trabajador solicitará la intervención del Ministerio de la Protección Social, para que ordene al empleador o al fondo privado realizar el pago correspondiente, so pena de incurrir en la imposición de multas.

Notas de Vigencia

- Numeral modificado por el artículo [21](#) de la Ley 1429 de 2010, publicada en el Diario Oficial No. 47.937 de 29 de diciembre de 2010.

Legislación Anterior

Texto modificado por el Decreto 2351 de 1965:

3. Los préstamos, anticipos y pagos a que se requieren los numerales anteriores, deben ser aprobados por el respectivo inspector del trabajo, o, en su defecto, por el alcalde municipal, previa demostración de que van a ser dedicados a los fines indicados en dichos numerales.

4. Los {empleadores} podrán realizar planes de vivienda, directamente o contratándolos con entidades oficiales, semioficiales o privadas, en beneficio de los trabajadores beneficiarios. En este caso, se requerirá el consentimiento de estos y la aprobación previa del Ministerio de Trabajo.

5. Los trabajadores, podrán, igualmente, exigir el pago parcial de sus auxilios de cesantía para realizar planes de vivienda que deberán ser contratados con entidades oficiales, semioficiales o privadas, previa aprobación del Ministerio de Trabajo.

6. Aprobado el plan general de vivienda a que se refieren los numerales 4o. y 5o. de este artículo, no se requerirá nueva autorización para cada préstamo, pago o liquidación parciales.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo [18](#) del Decreto 2351 de 1965, publicado en el Diario Oficial No 31.754 de 1965.

- Este artículo corresponde al artículo 260 del Decreto 2663 de 1950, modificado por el artículo 19 del Decreto 3743 de 1950. Su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. ; Art. [59](#), Literal a); Art. [148](#); Art. [149](#); Art. [152](#); Art. [254](#); Art. [304](#); Art. [141](#); Art. [248](#)

Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social; Art. [148](#)

EOSF; Art. [164](#); Art. [165](#); Art. [166](#)

Decreto 1562 de 2019; Art. [2o.](#) (DUR 1072 Art. [2.2.1.3.21](#); Art. [2.2.1.3.22](#); Art. [2.2.1.3.23](#))

Legislación Anterior

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTÍCULO 256. Los trabajadores podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda, siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos.

2. Los patronos pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantía para los mismos fines.

3. Los préstamos, anticipos y pagos a que se refiere este artículo, deben ser aprobados por el respectivo Inspector del Trabajo, y en su defecto por el Alcalde Municipal, previa demostración de que van a ser dedicados a los fines que en el inciso 1o. se enumeran.



ARTICULO 257. PATRIMONIO DE FAMILIA. Las casas de habitación adquiridas por el trabajador antes o dentro de la vigencia de este código, con el auxilio de cesantía, en todo o en parte, no constituyen por ese solo hecho patrimonio familiar inembargable.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 261 del Decreto 2663 de 1950, modificado por el artículo 20 del Decreto 3743 de 1950. Su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [248](#)



ARTICULO 258. MUERTE DEL TRABAJADOR. <Artículo modificado por el artículo 11 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> El auxilio de cesantía en caso de muerte del trabajador no excluye el seguro de vida obligatorio y cuando aquél no exceda del equivalente a cincuenta (50) veces el salario mínimo mensual más alto, se pagara directamente por el {empleador} de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo [212](#) del Código

Sustantivo del Trabajo.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 11 de la Ley 11 de 1984, publicado en el Diario Oficial No 36.517 de 1984.

- Artículo modificado por el artículo [19](#) del Decreto 2351 de 1965, publicado en el Diario Oficial No 31.754 de 1965. Según lo expresa el artículo 11 de la Ley 11 de 1984.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [212](#); Art. [289](#); Art. [347](#)

Ley 50 de 1990; Art. [98](#); Art. [99](#); Art. [100](#); Art. [101](#); Art. [102](#)

Legislación anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 19. MUERTE DEL TRABAJADOR. El auxilio de cesantía en caso de muerte del trabajador no excluye pago del seguro de vida obligatorio y cuando aquél no exceda de \$ 20.000. se pagara directamente por el patrono de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo [212](#) del Código Sustantivo del Trabajo.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 258. MUERTE DEL TRABAJADOR. El auxilio de cesantía es transmisible por causa de muerte, conforme a la reglas del Código Civil, no excluye el pago del seguro de vida colectivo obligatorio, y cuando valga cinco mil pesos (\$ 5.000) o menos, se pagará directamente por el patrono, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo [214](#).

TITULO IX.

PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES.

CAPITULO I.

INTRODUCCION.



ARTICULO 259. REGLA GENERAL.

1. Los {empleadores} o empresas que se determinan en el presente Título deben pagar a los trabajadores, además de las prestaciones comunes, las especiales que aquí se establecen y conforme a la reglamentación de cada una de ellas en su respectivo capítulo.

2. Las pensiones de jubilación, el auxilio de invalidez y el seguro de vida colectivo obligatorio dejaran de estar a cargo de los {empleadores} cuando el riesgo correspondiente sea asumido por el Instituto de los Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte

el mismo Instituto.

Notas de Vigencia

- Este artículo corresponde al artículo 264 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Suprema de Justicia

- Numeral 2 declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia No. 70 del 9 de septiembre de 1982, Magistrado Ponente Dr. Ricardo Medina Moyano.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [193](#);

Ley 100 de 1993; Art. [6](#)

CAPITULO II.

PENSION DE JUBILACION.



ARTICULO 260. DERECHO A LA PENSION. <Artículo derogado por el artículo [289](#) de la Ley 100 de 1993. El texto derogado continua vigente para los trabajadores sometidos al régimen de transición creado por el artículo [36](#) de la Ley 100. El texto original es el es el siguiente:>

1. <Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE** exequible> Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$ 800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o pensión de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-862-06 de 19 de octubre de 2006, Magistrado Ponente Dr. Humberto Antonio Sierra Porto, 'en el entendido que el salario base para la liquidación de la primera mesada pensonal de que trata este precepto, deberá ser actualizado con base en la variación del Índice de Precios al Consumidos, IPC, certificado por el DANE'.

2. <Numeral **CONDICIONALMENTE** exequible> El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicio.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Numeral 2o. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-862-06 de 19 de octubre de 2006, Magistrado Ponente Dr. Humberto Antonio Sierra Porto, 'en el entendido que el salario base para la liquidación de la primera mesada pensional de que trata este precepto, deberá ser actualizado con base en la variación del Índice de Precios al Consumidos, IPC, certificado por el DANE'.

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [289](#) de la Ley 100 de 1993, publicada en el Diario Oficial No 41.148 de 1993.
- Artículo modificado la Ley 171 de 1961, publicada en el Diario Oficial No 30.696 de 1962, según lo dispuesto en el artículo 14 de la misma. Los artículos 6o. y 7o. tratan sobre el mismo tema.
- Este artículo corresponde al artículo 265 del Decreto 2663 de 1950, modificado por el artículo 22 del Decreto 3743 de 1950. Su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Notas del Editor

- Este artículo a pesar de su derogatoria hacia el futuro ordenada por el artículo [289](#) de la Ley 100 de 1993, continua vigente o aplicable para los trabajadores sometidos al régimen de transición creado por el artículo [36](#) de la misma Ley 100, el cual ha sido sometido a varias revisiones de constitucionalidad, siendo objeto de precisiones importantes por parte de la Corte Constitucional.

Tampoco será aplicable para quienes habiendo escogido el régimen de ahorro individual con solidaridad decidan cambiarse al de prima media con prestación definida, como lo dispone el artículo [36](#) de la Ley 100, veamos el inciso correspondiente:

'Lo dispuesto en el presente artículo para las personas que al momento de entrar en vigencia el régimen tengan treinta y cinco (35) o más años de edad si son mujeres o cuarenta (40) o más años de edad si son hombres, no será aplicable cuando estas personas voluntariamente se acojan al régimen de ahorro individual con solidaridad, caso en el cual se sujetarán a todas las condiciones previstas para dicho régimen.

Quienes a la fecha de vigencia de la presente Ley hubiesen cumplido los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez, conforme a normas favorables anteriores, aun cuando no se hubiese efectuado el reconocimiento, tendrán derecho, en desarrollo de los derechos adquiridos, a que se les reconozca y liquide la pensión en las condiciones de favorabilidad vigentes, al momento en que cumplieron tales requisitos'.

Considera el editor que para el análisis de este artículo se deben de tener en cuenta las hechas con posterioridad. Se recomienda estudiar directamente el artículo [36](#) de la Ley 100 ya citado.

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [53](#)

Ley 100 de 1993; Art. [21](#)

Decreto 2351 de 1965, Art. [7](#), ordinal 14

Legislación anterior

Texto original de la Ley 171 de 1961:

ARTICULO 6o. Elévase a tres mil pesos (\$3.000.00) mensuales el límite máximo fijado en los artículo [260](#) y [279](#) del Código Sustantivo del trabajo para las correspondientes pensiones que se causen con posterioridad a la sanción de la presente ley.

ARTICULO 7o. Ninguna pensión de jubilación o invalidez podrá ser inferior al 75% del respectivo salario mínimo regional. Tan pronto como su monto quede por debajo de este límite, la pensión deberá ser reajustada, de oficio o a solicitud del interesado por la persona o la entidad obligada al pago.

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 260. DERECHO A PENSION. 1. Todo trabajador que preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos (\$ 800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o pensión de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

2. El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicio.



ARTICULO 261. CONGELACION DEL SALARIO BASE. <Derogado por el artículo [289](#) de la Ley 100 de 1993 y por el artículo 14 de la Ley 171 de 1961.>

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo [289](#) de la Ley 100 de 1993, publicado en el Diario Oficial No 41.148 de 1993.
- Artículo derogado por el artículo 14 de la Ley 171 de 1961, publicado en el Diario Oficial No 30.696 del 16 de enero de 1962.
- Este artículo corresponde al artículo 267 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Legislación Anterior

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 261. CONGRUA SUBSISTENCIA. 1. Se entiende que el trabajador dispone de medios suficientes para su congrua subsistencia cuando deriva o llega a derivar renta de su propio peculio o por su propia actividad en cuantía igual o mayor a la de la pensión de jubilación que le corresponda o llegara a corresponderle. En estos casos el trabajador no tiene derecho a la pensión o puede suspenderse su pago hasta cuando se demuestre que los motivos de la suspensión han desaparecido.

2. No se toma en cuenta para los efectos de este artículo el solo uso o goce de la casa propia del trabajador.



ARTICULO 262. DESDE CUANDO SE DEBE. <Artículo derogado por el artículo 14 de la Ley 171 de 1961.>

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo 14 de la Ley 171 de 1961, publicado en el Diario Oficial No 30.696 de 1961.

- Este artículo corresponde al artículo 269 del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Legislación Anterior

Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 262. CONGELACION DEL SALARIO BASE. Si después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, se mantiene prórroga o renueva el respectivo contrato de trabajo, las modificaciones que tenga el salario durante el período posterior no se toman en cuenta para el cómputo de la pensión de jubilación, sino solamente para efectos de la liquidación de la cesantía correspondiente.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 31 de diciembre de 2023 - (Diario Oficial No. 52.604 - 9 de diciembre de 2023)



logo