DECRETO 2351 DE 1965

(Septiembre 4)

Diario Oficial No 31.754, 17 de septiembre de 1965

PODER PUBLICO - RAMA EJECUTIVA NACIONAL

Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

en ejercicio de las facultades que le confiere el artículo 121 de la Constitución Nacional, y

Resumen de Notas de Vigencia

Notas de Vigencia:

- Modificado por la Ley 50 de 1990, 'Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones', publicada en el Diario Oficial No. 39.618 del 1o. de enero de 1991.

- El término 'patrono' se entiende reemplazado por el término 'empleador' entre corchetes {...}, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 107 de la Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No. 39.618 del 1o. de enero de 1991.

1. Adoptado como legislación permanente por el artículo 3o. de la Ley 48 de 1968, publicada en el Diario Oficial No 32.679, del 26 de diciembre de 1968, 'Por la cual se adopta como legislación permanente algunos decretos legislativos, se otorgan facultades al Presidente de la República y a las Asambleas, se introducen reformas al Código Sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones'. El cual establece:

'Los Decretos legislativos números 2351 de 1965 y 939 de 1966, seguirán rigiendo como leyes después de levantado el estado de sitio, con las modificaciones y adiciones siguientes:

1o..- <Numeral INEXEQUIBLE>

2o. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> En cualquier momento, antes de la declaración de huelga o durante su desarrollo, el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en defecto de éstos, los trabajadores, en asamblea general, podrá solicitar que las diferencias precisas respecto de las cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, ~~contenidas en el pliego de peticiones de los trabajadores como proyecto de convención colectiva o de pacto colectivo de trabajo~~, sean sometidas al fallo de un tribunal de arbitramento obligatorio constituido en la forma que se determina más adelante.

El Ministro del Trabajo, de oficio o a solicitud del sindicato o sindicatos, o en defecto de estos, de los trabajadores, en asamblea general someterá a votación de la totalidad de los trabajadores de la empresa si desean o no sujetar las mencionadas diferencias a fallo arbitral, y si la mayoría absoluta de ellos optare por lo primero, no se suspenderá el trabajo y se reanudará dentro del término máximo de tres (3) días hábiles siguientes el tribunal de

arbitramento obligatorio llamado a proferir dicho fallo.

3o. El tribunal de arbitramento obligatorio se compondrá de tres miembros designados así: uno por la empresa, otro por el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en defecto de éstos por los trabajadores, en asamblea general, y el tercero de común acuerdo por dichos dos árbitros. En caso de que los dos árbitros no se pongan de acuerdo para elegir el tercero dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio del Trabajo de lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia integrará dicha lista para periodos de dos años con doscientos ciudadanos colombianos, residentes en los distintos Departamentos del país, que sean abogados titulados, especialistas en derecho laboral o expertos en la situación económica y social del país y de reconocida honorabilidad.

4o. Si una huelga, por razón de su naturaleza o magnitud afecta de manera grave los intereses de la economía nacional considerada en su conjunto, el Presidente de la República podrá ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que los diferendos que la provocaron sean sometidos a fallo arbitral. Pero el Presidente no podrá tomar esa decisión sin el concepto previo y favorable de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. Se deroga el ordinal i) del artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo tal como fue sustituido por el artículo 1o. del Decreto legislativo 753 de 1956.

5o. No obstante lo dispuesto en el artículo 26 del Decreto legislativo 2351 de 1965, cuando el setenta y cinco por ciento (75%) o más de los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad al servicio de una empresa estén afiliados a un solo sindicato gremial, el pliego de peticiones que éste le presente a la empresa deberá discutirse directamente con ese sindicato, y el acuerdo a que se llegue formará un capítulo especial de la respectiva convención colectiva de trabajo.

6o. La pensión de jubilación a que se refiere el numeral 14 del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, es la consagrada en los artículos 260 del Código Sustantivo del trabajo y 11 del Decreto 3041 de diciembre 19 de 1966.

7o. La acción de reintegro que consagra el numeral 5o. del artículo 8o. del Decreto 2351 de 1965, prescribirá en el término de tres meses contado desde la fecha del despido.

CONSIDERANDO:

Que por el decreto número 1288 de 1965 se declaró turbado el orden público y en estado de sitio todo el territorio nacional;

Que las clases trabajadoras del país han venido expresando reiteradamente su inconformidad por la demora en adoptar las reformas a la actual legislación laboral, con el fin de adaptarla a las nuevas realidades de la relación obrero- patronal;

Que es conveniente introducir al Código Sustantivo del Trabajo vigente las modificaciones que constituyen un avance en esta materia, para afianzar la tranquilidad social del país.

DECRETA:

ARTICULO 1o. REPRESENTANTES DEL PATRONO. <Modifica el artículo 32 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

Son representantes del {empleador} y como tales lo obligan frente a sus trabajadores además de quienes tienen ese carácter según la ley, la convención o el reglamento de trabajo, las siguientes personas:

a) Las que ejerzan funciones de dirección o administración, tales como directores, gerentes, administradores, síndicos o liquidadores, mayordomos y capitanes de barco, y quienes ejercitan actos de representación con la aquiescencia expresa o tácita del {empleador};

b) Los intermediarios.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 2o. REPRESENTACIÓN ANTE LAS AUTORIDADES.

<Modifica el artículo 33 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

1o) Los {empleadores} que tengan sucursales o agencias dependientes de su establecimiento en otros municipios distintos del domicilio principal, deben constituir públicamente en cada uno de ellos un apoderado, con la facultad de representarlos en juicios o controversias relacionados con los contratos de trabajo que se hayan ejecutado o deban ejecutarse el respectivo municipio.

2o) A falta de tal apoderado, se tendrán como hechas al {empleador} las notificaciones administrativas o judiciales que se hagan a quien dirija la correspondiente agencia o sucursal; y este será solidariamente responsable cuando omita darle al {empleador} aviso oportuno de tales notificaciones.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 3o. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES. <Modifica el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

1o) Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593-14 de 20 de agosto de 2014, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

2o) El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 4o. <Modifica el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

<Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Mediante Sentencia C-016-98 de 4 de febrero de 1998, Magistrado Ponente Dr. Fabio Morón Díaz, la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en la Sentencia C-588-95 .

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-588-95 de 7 de diciembre de 1995 de Magistrado Ponente Dr. Antonio Barrera Carbonell.

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

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Mediante Sentencias C-588-95 del 7 de diciembre de 1995, Magistrado Ponente Antonio Barrera Carbonell, y C-016-98 4 de febrero de 1998, Magistrado Ponente Dr. Fabio Morón Díaz, la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en la Sentencia No. 109 de 1991

Corte Suprema de Justicia

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia, mediante la Sentencia No. 109 del 19 de septiembre de 1991.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse

sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Mediante Sentencias C-588-95 del 7 de diciembre de 1995, Magistrado Ponente Antonio Barrera Carbonell, la Corte Constitucional declaró estése a lo resuelto en la Sentencia No. 109 de 1991

Corte Suprema de Justicia

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia mediante Sentencia No. 109 del 19 de septiembre de 1991 Magistrado Ponente Dr. Simón Rodríguez Rodríguez.

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

Notas de Vigencia

- Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990, publicado en el Diario Oficial No 39.618 del 1o. de enero de 1991.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Artículo, tal y como fue modificado por la Ley 50 de 1990, declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-016-98 4 de febrero de 1998, Magistrado Ponente Dr. Fabio Morón Díaz, salvo sobre lo ya fallado por la Sentencia C-588-95 y 109 de 1991, sobre lo cual declaró estése a lo resuelto.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1965

ARTICULO 4o. CONTRATO A TERMINO FIJO.

1. El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser inferior a un (1) año, ni superior a tres (3), pero es renovable indefinidamente.

2. Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente el personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender al incremento de la producción, al transporte o las ventas, o de otras actividades análogas, circunstancia, que se hará constar siempre en el contrato, el término fijo podrá ser inferior a un (1) año.

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

4. En el contrato que se celebre con empleados altamente técnicos o especialmente calificados, las partes podrán acordar prórrogas inferiores a un (1) año.

ARTICULO 5o. DURACION INDEFINIDA. <Modifica el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o., para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

Notas del Editor

- Para la interpretación de este artículo en lo referente a la aplicación de lo dispuesto en el Artículo 8, Numeral 7o. del Decreto 2351 de 1965 (64 de este Código), el editor destaca que en la modificación al Artículo 6o. de la Ley 50 de 1990 por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 no se incluyó el tema relacionado con la indemnización por parte del trabajador al empleador en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

Si bien el aviso continua vigente su falta de cumplimiento no genera indemnización.

Notas de Vigencia

- El artículo 8 numeral 7o. fue subrogado por el artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, publicado en el Diario Oficial No 39.618 del 1o. de enero de 1991. lo dispuesto en el numeral 7o. fue incorporado por la Ley 50 de 1990 como numeral 5o.

A su vez el artículo 6 de la Ley 50 de 1990 fue modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, publicada en el Diario Oficial No 45.046 de 27 de diciembre de 2002.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 6o. <Modifica el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código> .

<Artículo modificado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Literal c) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-016-98 4 de febrero de 1998, Magistrado Ponente Dr. Fabio Morón Díaz.

d). Por terminación de la obra o labor contratada;

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada;

h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley;

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Literal h. declarado EXEQUIBLE, sólo en los términos de la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1507-00 del 8 de noviembre, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo. Bajo cualquiera otra interpretación, tales como normas se declaran INEXEQUIBLES.

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

Notas de Vigencia

- Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No. 39.618 del 1o. de enero de 1991.

- Artículo modificado por el artículo 6o. del Decreto 2351 de 1965, publicado en el Diario Oficial No 31.754 del 17 de septiembre de 1965. Según lo expresa el artículo 5 de la Ley 50 de 1990 de 1965.

- Este artículo corresponde al artículo 62 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

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación anterior>

Texto original Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 6. TERMINACION DEL CONTRATO.

1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

d). Por terminación de la obra o labor contratada;

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada;

h). Por decisión unilateral en los casos, de los artículos 7o.y 8o., de este Decreto;

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer la causa de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el {empleador} debe notificar al trabajador la fecha precisa de la suspensión de actividades o de la liquidación definitiva de la empresa.

ARTICULO 7o. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Modifica el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) <Ver Notas del Editor> Por parte del {empleador}:

Notas del Editor

- Para la interpretación de este artículo el Editor destaca lo dispuesto por la Corte Constitucional en la Tutela T-546-00 de 15 de mayo de 2000, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, haciendo referencia a la exequibilidad condicionada del numeral 3 Literal A del artículo 62, mediante la Sentencia C-299-98, y ampliando el alcance de este condicionamiento a las demás causales de terminación del contrato por justa causa:

'... Como se dijo anteriormente, en lo referente a los alcances del derecho a la defensa en cuanto a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, la Corte Constitucional acogió una línea jurisprudencial sostenida por la Corte Suprema de Justicia. En Sentencia C-594 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), se reafirma que el empleador tiene la obligación de manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo. Posteriormente, apoyándose en dicha Sentencia, esta misma posición fue adoptada en la Sentencia C-299 de 1998, (M.P. Carlos Gaviria Díaz). En esta segunda Sentencia, esta Corporación amplió el conjunto de garantías a favor del trabajador, hasta el punto de consagrar, a su favor, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo. Estableció que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra, antes del despido. Resolvió, refiriéndose a la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo por injuria, violencia o malos tratos del trabajador al empleador, a miembros de su familia o a sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores, lo siguiente:

"Declarar EXEQUIBLE el numeral 3 del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en los términos de la presente sentencia y, bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa.' (resaltado fuera de texto) Sentencia C-299 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz.

'En tal sentido, entiende esta Sala que ese requisito se refiere no sólo a la causal cuya constitucionalidad fue condicionada en la Sentencia mencionada, sino a todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. <resaltado por el Editor> Esta interpretación es necesaria si se pretende hacer efectivo el deber de lealtad que debe regir todos los contratos y que, de conformidad con el artículo 55 del Código Sustantivo de Trabajo, es aplicable a los contratos laborales. En tal sentido se pronunció la misma Sentencia C-299 de 1998 en su parte motiva. Al respecto afirmó:

"El contrato de trabajo presupone, a más del cumplimiento recíproco de las obligaciones correspondientes al respeto mutuo entre el empleador y el trabajador y entre éste y los demás compañeros de trabajo, al igual que con los representantes del empleador con el fin de lograr que el desarrollo y ejecución de la relación contractual se realicen en forma pacífica y armónica, y primen en ella la confianza, la lealtad y la solidaridad.'

1o) Al haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

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

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

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Numeral 3. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-299-98 del 17 de junio de 1998, Magistrado Ponente Dr. Carlos Gaviria Díaz, 'bajo el entendido de que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa'.

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

5o) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar del trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6o) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, de acuerdo con los artículos 58 a 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7o) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por si misma para justificar la extinción del contrato.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Mediante Sentencia C-079-96 del 29 de febrero de 1996, Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara, la Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre el aparte subrayado. Dentro de los considerandos la Corte dice: "el arresto correccional', fue eliminado al expedirse el Decreto 522 de 1971. En consecuencia, la alusión que del mismo hace la causal 7.(sic) carece de aplicabilidad en el momento'

8o) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o de a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

9o) El deficiente rendimiento en el trabajo, en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar

del requerimiento del patrono.

10) La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11) Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12) La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13) La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

14) <Ver Notas del Editor. Aparte subrayado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.

Notas del Editor

- En criterio del editor para la interpretación de este Numeral debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el Artículo 9o. de la Ley 797 de 2003, 'Por la cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la Ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los Regímenes Pensionales exceptuados y especiales', publicada en el Diario Oficial No. 45.079 de 29 de enero de 2003. Ver especialmente el Parágrafo 3o.

El texto original del Artículo 9o. mencionado establece:

ARTÍCULO 9o. El artículo 33 de la Ley 100 de 1993 quedará así:

Artículo 33. Requisitos para obtener la Pensión de Vejez. Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:

1. Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre.

A partir del 1o. de enero del año 2014 la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.

2. Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo.

A partir del 1o. de enero del año 2005 el número de semanas se incrementará en 50 y a partir del 1o.de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015.

PARÁGRAFO 1o. Para efectos del cómputo de las semanas a que se refiere el presente artículo, se tendrá en cuenta:

a) El número de semanas cotizadas en cualquiera de los dos regímenes del sistema general de pensiones; b) El tiempo de servicio como servidores públicos remunerados, incluyendo los tiempos servidos en regímenes exceptuados;

c) El tiempo de servicio como trabajadores vinculados con empleadores que antes de la vigencia de la Ley 100 de 1993 tenían a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión,

siempre y cuando la vinculación laboral se encontrara vigente o se haya iniciado con posterioridad a la vigencia de la Ley 100 de 1993.

d) El tiempo de servicios como trabajadores vinculados con aquellos empleadores que por omisión no hubieren afiliado al trabajador.

e) El número de semanas cotizadas a cajas previsionales del sector privado que antes de la Ley 100 de 1993 tuviesen a su cargo el reconocimiento y pago de la pensión.

En los casos previstos en los literales b), c), d) y e), el cómputo será procedente siempre y cuando el empleador o la caja, según el caso, trasladen, con base en el cálculo actuarial, la suma correspondiente del trabajador que se afilie, a satisfacción de la entidad administradora, el cual estará representado por un bono o título pensional.

Los fondos encargados reconocerán la pensión en un tiempo no superior a cuatro (4) meses después de radicada la solicitud por el peticionario, con la correspondiente documentación que acredite su derecho. Los Fondos no podrán aducir que las diferentes cajas no les han expedido el bono pensional o la cuota parte.

PARÁGRAFO 2o. Para los efectos de las disposiciones contenidas en la presente ley, se entiende por semana cotizada el periodo de siete (7) días calendario. La facturación y el cobro de los aportes se harán sobre el número de días cotizados en cada período.

PARÁGRAFO 3o. <Parágrafo CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE, ver Jurisprudencia Vigencia> Se considera justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, que el trabajador del sector privado o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión. El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo o la relación legal o reglamentaria, cuando sea reconocida o notificada la pensión por parte de las administradoras del sistema general de pensiones.

Transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador o servidor público cumpla con los requisitos establecidos en este artículo para tener derecho a la pensión, si este no la solicita, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel.

Lo dispuesto en este artículo rige para todos los trabajadores o servidores públicos afiliados al sistema general de pensiones.

PARÁGRAFO 4o. Se exceptúan de los requisitos establecidos en los numerales 1 y 2 del presente artículo, las personas que padezcan una deficiencia física, síquica o sensorial del 50% o más, que cumplan 55 años de edad y que hayan cotizado en forma continua o discontinua 1000 o más semanas al régimen de seguridad social establecido en la Ley 100 de 1993.

La madre trabajadora cuyo hijo menor de 18 años padezca invalidez física o mental, debidamente calificada y hasta tanto permanezca en este estado y continúe como dependiente de la madre, tendrá derecho a recibir la pensión especial de vejez a cualquier edad, siempre que haya cotizado al Sistema General de Pensiones cuando menos el mínimo de semanas exigido en el régimen de prima media para acceder a la pensión de vejez. Este beneficio se suspenderá si la trabajadora se reincorpora a la fuerza laboral. Si la madre ha fallecido y el padre tiene la patria potestad del menor inválido, podrá pensionarse con los requisitos y en

las condiciones establecidas en este artículo.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Parágrafo 3o. del texto correspondiente al Artículo 9o. de la Ley 797 de 2003 declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1037-03 de 5 de noviembre de 2003, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araujo Rentería. Menciona la Corte: '... siempre y cuando además de la notificación del reconocimiento de la pensión no se pueda dar por terminada la relación laboral sin que se le notifique debidamente su inclusión en la nómina de pensionados correspondiente'.

- Aparte subrayado, correspondiente al Numeral 14 del Código Sustantivo del Trabajo, declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra. Condiciona la Corte: '... que el empleador cuando el trabajador haya cumplido los requisitos para obtener su pensión, no puede dar por terminado el contrato de trabajo, en forma unilateral, por justa causa, si previamente al reconocimiento de la pensión de jubilación, omitió consultar al trabajador si deseaba hacer uso de la facultad prevista en el artículo 33, parágrafo 3, de la Ley 100 de 1993. Bajo cualquier otra interpretación, se declara INEXEQUIBLE.

15) <Ver Notas del Editor> La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

Notas del Editor

- Para la interpretación de este numeral el editor destaca lo expuesto por la Corte Constitucional, en la Tutela T-468-10 de 16 de junio de 2010, M.P Dr. Jorge Iván Palacio Palacio, en el cual establece:

'3. Si la incapacidad es superior al día 181 y existe la necesidad de hacer una prórroga máxima hasta el día 540, este lapso será asumido y pagado por la Administradora de Fondos de Pensiones a la cual se encuentra afiliado el trabajador, previo concepto favorable de rehabilitación por parte de la EPS y con la autorización de la Aseguradora que ha asumido los riesgos de invalidez de dicho afiliado.

'Más allá del día 541 de incapacidad, como ya lo observó esta Sala, no existe disposición legal que obligue a alguna de las entidades de seguridad social a reconocer prestaciones económicas derivadas de este evento. De tal manera, que los únicos derechos reconocidos al trabajador legalmente -una vez culminado dicho período prolongado de incapacidad- consisten en la obligación que tiene el empleador, una vez superado el estado de incapacidad, de reintegrar al trabajador a su puesto habitual de trabajo o a uno similar según sus aptitudes y capacidades; así mismo, le asiste el derecho a que el empleador siga realizando en su favor los aportes a la seguridad social; por último, le asiste la protección especial a que su relación laboral no sea terminada sin que medie el procedimiento adecuado y previo concepto del Ministerio de la Protección social.'

'...

'De esta manera, las disposiciones anteriores permiten concluir que la potestad con que cuenta el empleador para dar por terminada una relación laboral, se encuentra limitada por su deber de reubicar al trabajador, una vez ha recuperado su salud. De igual manera, se considera que por ser normas laborales de carácter público, obligan al patrono, sea éste público o privado, a efectuar los movimientos necesarios para que el trabajador que ha presentado una merma permanente en su capacidad laboral sea reinstalado en puesto de trabajo acorde con sus aptitudes y limitaciones; todo ello en concordancia con las demás normas que han venido desarrollado el derecho a la reincorporación laboral.'

- Para la interpretación de este numeral el editor destaca lo expuesto por la Corte Constitucional, en la Tutela T-062-07 de 1 de febrero de 2007, M.P. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto, en la cual establece:

'En conclusión, como se deduce del análisis de las disposiciones precedentes, la facultad de acudir a esta causal para dar por terminada la relación laboral en cabeza del empleador se encuentra condicionada a que el trabajador sufra una incapacidad que suponga una pérdida superior al 50% de su capacidad de trabajo, en cuyo caso el trabajador tiene derecho a recibir del Sistema de riesgos profesionales una pensión de invalidez. Así pues, en las hipótesis en que ocurra una recuperación parcial superior al 50% de la capacidad laboral o total de la salud del empleado el empleador tiene la obligación de reintegrar al trabajador.'

- Para la interpretación de este numeral, destaca el editor lo dispuesto por la Corte Constitucional en Sentencia C-531-00 de 5 de mayo de 2000, Magistrado Ponente Dr. Alvaro Tafur Galvis, mediante la cual que declaró la exequibilidad condicionada del inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

' En consecuencia. la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

'Cabe destacar que la indemnización contenida en este inciso es adicional a todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar según la normatividad sustantiva laboral (Ley 50 de 1990), como bien se indica en el texto del inciso 2o. del artículo 26 en estudio'.

- Para la interpretación de este numeral se debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, publicada en el Diario Oficial No. 42.978, de 11 de febrero de 1997

(Por favor remitirse a la norma para comprobar la vigencia del texto original que a continuación se transcribe:)

'ARTÍCULO 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para

obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

'<Inciso declarado CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE> No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren. '

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Numeral 15 declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-079-96 del 29 de febrero de 1996, Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días.

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de trabajo.

2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.

3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.

4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.

6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.

7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la

otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Parágrafo, como fue modificado por el Decreto 2351 de 1965, declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-594-97 del 20 de noviembre de 1997 de Magistrado Ponente Dr. Alejandro Martínez Caballero.

- Parágrafo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-542-97 del 23 de octubre, Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 8o. <Modifica el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

<Modificado por el artículo 6o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

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

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Numeral 1o declarado EXEQUIBLE, sólo en los términos de la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1507-00 del 8 de noviembre, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo. Bajo cualquiera otra interpretación, tales como normas se declaran INEXEQUIBLES.

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

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Mediante Sentencia C-1110-01 de 24 de octubre de 2001, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández, la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en la Sentencia C-1507-00.

- Numeral 2o declarado EXEQUIBLE, sólo en los términos de la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1507-00 del 8 de noviembre, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo. Bajo cualquiera otra interpretación, tales como normas se declaran INEXEQUIBLES.

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

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Numeral 3o declarado EXEQUIBLE, sólo en los términos de la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1507-00 del 8 de noviembre, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo. Bajo cualquiera otra interpretación, tales como normas se declaran INEXEQUIBLES.

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

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

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

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

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

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

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Literales a. b. c. del Numeral 4o declarado EXEQUIBLE, sólo en los términos de la sentencia, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1507-00 del 8 de noviembre, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo. Bajo cualquiera otra interpretación, tales como normas se declaran INEXEQUIBLES.

Con respecto al literal d. y al parágrafo transitorio la Corte Constitucional estese a lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 115 del 26 de septiembre de 1991, y por la Corte Constitucional en Fallo C-569 del 9 de diciembre de 1993.

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

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Numeral 5o. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1110-01 de 24 de octubre de 2001, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández.

- Numeral 5. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-594-97 del 20 de noviembre de 1997 de Magistrado Ponente Dr. Alejandro Martínez Caballero.

Notas del Editor

- Para la interpretación del numeral 5o. este artículo debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el numeral 7o. del artículo 3o. de la Ley 48 de 1968, publicada en el Diario Oficial No 32.679, del 26 de diciembre de 1968. El cual establece:

'7o. La acción de reintegro que consagra el numeral 5o. del artículo 8o. del Decreto 2351 de 1965, prescribirá en el término de tres meses contados desde la fecha del despido.'

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

Notas de Vigencia

- Artículo subrogado por el artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, publicado en el Diario Oficial No 39.618 del 1o. de enero de 1991.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

-Aparte subrayado del numeral 6o. declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1507-00 del 8 de noviembre, Magistrado Ponente Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

- Mediante las Sentencias C-594-97 del 20 de noviembre de 1997 de Magistrado Ponente Dr. Alejandro Martínez Caballero y C-542-97 del 23 de octubre, Magistrado Ponente Dr. Hernando Herrera Vergara, la Corte Constitucional declaró estese a lo resuelto en las Sentencia C-569-93 de la Corte Constitucional y la Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991 de la Corte Suprema de Justicia que declararon EXEQUIBLE el artículo 6o. de la Ley 50 de 1990.

Corte Suprema de Justicia:

- Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia del 24 de enero de 1977.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 8o. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA.

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

2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del patrono o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo por concepto de indemnización.

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

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

a). Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año, cualquiera que sea el capital de la empresa;

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

c). Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se

le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

5. Con todo, cuando el trabajador hubiere cumplido diez (10) años continuos de servicios y fuere despedido sin justa causa, el Juez del Trabajo podrá mediante demanda del trabajador, ordenar el reintegro de éste en las mismas condiciones de empleo de que antes gozaba y el pago de los salarios dejados de percibir, o la indemnización en dinero prevista en el numeral 4. literal d) de este artículo. Para decidir entre el reintegro y la indemnización, el juez deberá estimar y tomar en cuenta las circunstancias que aparezcan en el juicio, y si de esa apreciación resulta que el reintegro no fuere aconsejable en razón a las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar , en su lugar, el pago de la indemnización.

6. En las empresas de capital inferior a un millón ochocientos mil pesos ($ 1.800.000), las indemnizaciones adicionales establecidas en los literales b), c) y d) serán de un cincuenta por ciento (50%), y en las de capital de un millón ochocientos mil pesos ($ 1.800.000) hasta tres millones quinientos mil pesos ($3.500.000), dichas indemnizaciones serán de un setenta y cinco por ciento (75%).

7. Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El {empleador} depositará ante el juez el monto de esta indemnización descontándolo de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decida.

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

ARTICULO 9o. PROHIBICION ESPECIAL A LOS PATRONOS. Es prohibido al {empleador} el cierre intempestivo de su empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Asimismo cuando se compruebe que el {empleador} en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de estos será imputable a aquel y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores, {empleador} el cierre intempestivo de su empresa. Si no hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarles a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Asimismo, cuando se compruebe que el {empleador} en forma ilegal a retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquel y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 10. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES. <Modifica el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al {empleador}, debe dar oportunidad de ser oídos tanto al <sic> trabajador inculpado como a dos representantes del sindicato a que este pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Artículo declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-593-14 según Comunicado de Prensa de 20 de agosto de 2014, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

ARTICULO 11. <Modifica el artículo 157 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

<Modificado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, las cesantías y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil y tienen privilegio excluyente sobre todo los demás.

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

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

Los créditos laborales podrán demostrarse por cualquier medio de prueba autorizado por la ley y, cuando fuera necesario, producidos extrajuicio con intervención del juez laboral o del inspector de trabajo competentes.

PARAGRAFO. En los procesos de quiebra o concordato los trabajadores podrán hacer valer sus derechos por sí mismos o por intermedio del Sindicato, Federación o Confederación a que pertenezcan, siempre de conformidad con las leyes vigentes.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 del 1o. de enero de 1991.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1951:

ARTICULO 11. CLASIFICACION.

1. Los salarios pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase de que trata el título 40 del Código Civil.

2. Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores los salarios pendientes se tendrán como gastos que deberán ser pagados de preferencia.

3. Los créditos y los gastos a los que se refiere el presente artículo podrán demostrarse por los medios de prueba autorizados por la ley.

ARTICULO 12. <Modifica el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

<Modificado por el artículo 29 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

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

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

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 <161> literal c) de esta ley.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 29 de la Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 del 1o. de enero de 1991.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 12. 1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

ARTICULO 13. <Modifica el artículo 181 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

<Modificado por el artículo 31 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

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

En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley <161 c.s.t>, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 31 de la Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 del 1o. de enero de 1991.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 13. DESCANSO COMPENSATORIO. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior.

ARTICULO 14. COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES. <Modifica el artículo 189 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

1. Es prohibido compensar en dinero las vacaciones. Sin embargo, el Ministerio del trabajo podrá autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de estas en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Numeral 1) declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-710-96 del 9 de diciembre de 1996 Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía.

2. <Numeral derogado por el artículo 2 de la Ley 995 de 2005. Ver Notas del Editor>

Notas del Editor

- Tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 995 de 2005, publicada en el Diario Oficial No. 46.089 de 11 de noviembre de 2005, cuyo texto original establece:

'ARTÍCULO 1. DEL RECONOCIMIENTO DE VACACIONES EN CASO DE RETIRO DEL SERVICIO O TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.'

Notas de Vigencia

- Numeral 2. derogado por el artículo 2 de la Ley 995 de 2005, publicada en el Diario Oficial No. 46.089 de 11 de noviembre de 2005.

- Numeral 2o. modificado por el artículo 27 de la Ley 789 de 2002, publicada en el Diario Oficial No 45.046 de 27 de diciembre de 2002.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Aparte tachado y en letra itálica 'por año cumplido de servicio' declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-035-05 de 25 de enero de 2005, Magistrado Ponente Dr. Rodrigo Escobar Gil.

- La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-019-04, mediante Sentencia C-283-04 de 24 de marzo de 2004, Magistrado Ponente Dr. Eduardo Montealegre Lynett.

- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-019-04 de 20 de enero de 2004, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araujo Rentería.

- Aparte tachado del texto original declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-897-03 de 7 de octubre de 2003, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra. En las consideraciones la Corte establece que falla contra el texto original por cuanto puede estar teniendo efectos jurídicos

Legislación Anterior

Texto modificado por la ley 789 de 2002:

2. <Numeral modificado por el artículo 27 de la Ley 789 de 2002. Apartes tachados INEXEQUIBLES. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá **~~por año cumplido de servicio~~** y proporcionalmente por fracción de año, **~~siempre que este exceda de tres meses~~**.

Texto modificado por el Decreto 2351 de 1965:

2. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de ~~seis (6) meses~~.

3. Para la compensación en dinero de las violaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 15. <Modifica el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

<Artículo modificado por el artículo 32 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

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

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

3. No obstante lo anterior, cuando una empresa establezca una nueva unidad de producción, planta o factoría para desarrollar actividades similares, conexas o complementarias del objeto social de las mismas, en función de fines tales como la descentralización industrial, las explotaciones, el interés social o la rehabilitación de una región deprimida, sólo podrá declararse la unidad de empresa entre aquellas y estas después de un plazo de gracia de diez (10) años de funcionamiento de las mismas. Para gozar de este beneficio el empleador requiere concepto previo y favorable del Ministerio de Desarrollo Económico.

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

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo 75 de la Ley 550 de 1999, publicada en el Diario Oficial No. 43.836, del 30 de diciembre de 1999.

- Artículo modificado por el artículo 32 de la Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 del 1o. de enero de 1991.

- Artículo subrogado por el artículo 15 del Decreto 2351 de 1965, publicado en el Diario Oficial No de 31.754 1965.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional:

- El artículo 75 de la Ley 550 de 1999 fue declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-1185-00 del 13 de septiembre de 2000, Magistrados Ponentes Drs. Vladimiro Naranjo Mesa y Carlos Gaviria Díaz.

Notas del Editor

1. En criterio del editor para la interpretación de este Artículo debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el Artículo 48 de la Ley 789 de de 2002, 'por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo', publicada en el Diario Oficial No 45.046 de 27 de diciembre de 2002.

El Artículo mencionado establece:

'ARTÍCULO 48. Unidad de empresa. Se entenderá por empresa la unidad de producción de bienes o de servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro. Las Unidades de producción o las personas jurídicas vinculadas económicamente a una misma persona natural o jurídica conservarán su independencia para efectos laborales y prestacionales, sin que entre ellas se desprenda una unidad de negocio o de empresa en ningún caso, así comercialmente conformen un grupo empresarial.'

2. Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 15. DEFINICION DE EMPRESA.

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

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

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

ARTICULO 16. REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO. <Ver Notas del Editor> Al terminar el período de incapacidad temporal, los {empleadores} están obligados:

a) A reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación, si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo:

b) A proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

2. El incumplimiento de estas disposiciones se considerará como un despido injustificado.

Notas del Editor

1. Para la interpretación de este artículo debe consultarse el artículo 4 de la Ley 776 de 2002, publicada en el Diario Oficial No. 45.037, de 17 de diciembre de 2002, 'Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales', el cual establece:

(Por favor remitirse a la norma original para comprobar la vigencia del texto que se transcribe a continuación:)

'ARTÍCULO 4o. REINCORPORACIÓN AL TRABAJO. Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría'

ARTICULO 17. SALARIO BASE PARA LA LIQUIDACIÓN DE LA CESANTÍA. <Modifica el artículo 253 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

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 del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 18. FINANCIACIÓN DE VIVIENDA. <Modifica el artículo 256 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

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.

<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 original del 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 del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 19. <Modifica el artículo 258 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

<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.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

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 {empleador} de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTICULO 20. CONCURRENCIA DE JUBILACIÓN Y CESANTÍA. <Modifica el artículo 266 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

La pensión de jubilación y el auxilio de cesantía son compatibles. En consecuencia, el derecho a disfrutar de la pensión de jubilación, cuando se cumplan los requisitos para la prestación, no excluye el derecho del trabajador a que se le pague el auxilio de cesantía por el tiempo servido.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 21. <Modifica el artículo 345 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

<Artículo modificado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Los créditos causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, la cesantía y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales pertenecen a la primera clase que establece el artículo 2495 del Código Civil y tienen privilegio excluyente sobre todos los demás.

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

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

Los créditos laborales podrán demostrar por cualesquier medio de prueba autorizado por la ley y, cuando fuera necesario, producidos extrajuicio con intervención del juez laboral o de inspector de trabajo competentes.

PARAGRAFO. En los procesos de quiebra o concordato los trabajadores podrán hacer valer sus derechos por sí mismos o por intermedio del Sindicato, Federación o Confederación a que pertenezcan, siempre de conformidad con las leyes vigentes.

Notas de Vigencia

- Artículo subrogado por el artículo 36 de la Ley 50 de 1990, publicado en el Diario Oficial No 39.618 de 1991.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 21. PRELACION DE CREDITO.

1. Las prestaciones sociales pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase.

2.Cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores las prestaciones sociales se tendrán como gastos que debe ser pagados de preferencia.

3. Los créditos y los gastos a que se refiere el presente artículo podrán demostrarse por los medios probatorios ordinarios.

ARTICULO 22. <Modifica el artículo 292 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

<Modificado por el artículo 13 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> Los {empleadores} obligados al pago del seguro de vida de sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, mientras el instituto de Seguros Sociales asume este riesgo, pagarán por este concepto a los beneficiarios del asegurado:

a). Un (1) mes de salario por cada año de servicios, continuos o discontinuos, liquidado en la misma forma que el auxilio de cesantía, sin que el valor del seguro sea inferior a doce (12) meses del salario, ni exceda de cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto,

b). Si la muerte del trabajador ocurre por causa de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el valor del seguro será el doble de lo previsto en el literal anterior, pero sin exceder de doscientas (200) veces el salario mínimo mensual más alto.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 13 de la Ley 11 de 1984, publicado en el Diario Oficial No 36.517 de 1984.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 22. SEGURO DE VIDA. Los {empleadores} obligados al pago del seguro de vida de sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, mientras el instituto de Seguros Sociales asume este riesgo, pagarán por este concepto a los beneficiarios del asegurado:

a). Un (1) mes de salario por cada año de servicios, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Decreto y liquidado en la misma forma que el auxilio de cesantía, sin que el valor del seguro sea inferior a doce (12) meses del salario, ni exceda de treinta mil pesos (30.000).

b). Si la muerte del trabajador ocurre por causa de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el valor del seguro será el doble de lo previsto en el literal anterior, pero sin exceder de sesenta mil pesos (60.000).

ARTICULO 23. <Modifica el artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

Retención de cuotas sindicales.

1. <Aparte tachado INEXEQUIBLE> Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar ~~con el voto de las dos terceras partes de sus miembros~~, que los {empleadores} respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueren aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al {empleador} su valor y la nómina de sus afiliados.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional:

- Aparte tachado declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell. El aparte subrayado fue declarado EXEQUIBLE.

2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquel, o el sindicato, comunique por escrito al {empleador} el hecho de la renuncia o expulsión, quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.

3. <Numeral modificado por el artículo 11 de la Ley 584 de 2000. El nuevo texto es el siguiente:> Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical.

Notas de Vigencia

- Numeral 3. modificado por el artículo 11 de la Ley 584 de 2000, publicada en el Diario Oficial No 44.043, del 14 de junio de 2000.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional:

- Aparte subrayado del texto modificado por el decreto 2351 de 1965 declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell. Destaca el editor que este mismo texto fue introducido en la modificación de la Ley 584 de 2000.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

3. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero del sindicato, el {empleador} deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a los organismos de segundo y tercer grado a que dicho sindicato esté afiliado.

ARTICULO 24. <Modifica el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

<Artículo modificado por el artículo 57 de Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Están amparados por el fuero sindical:

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

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

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

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

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 57 de Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 de 1991.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Suprema de Justicia:

- Apartes subrayados del texto modificado por la Ley 50 de 1990 fueron declarados EXEQUIBLES por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991, Magistrado Ponente Dr. Jaime Sanín G.

Notas del Editor

1. En criterio del editor para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el Artículo 39 de la Constitución Política.

El texto original del Artículo 39 mencionado establece (subrayas fuerra del texto original):

'ARTÍCULO 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

'La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

'La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

'Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

'No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública'.

Al respecto expuso la Corte Constitucional en sentencia C-381-00, M. P. Dr. Alejandro Martínez Caballero (subrayas fuera del texto original):

'Alcance del fuero sindical, derecho fundamental de asociación y conciliación.

3- El fuero sindical, conforme a su definición legal, en el artículo 405 del estatuto del trabajo, es la garantía que tienen algunos empleados, en virtud de la cual no pueden ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, 'sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo'. La Carta de 1991 confiere una especial jerarquía a esta figura, que ya no es una institución puramente legal, puesto que se ha convertido en un mecanismo de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. No es pues una casualidad que la misma disposición constitucional que reconoce el derecho de sindicalización, a saber el artículo 39, prevea también el fuero para los representantes sindicales, a fin de que éstos puedan cumplir sus gestiones. En efecto, sólo si los líderes de esas asociaciones gozan de protecciones especiales a su estabilidad laboral, podrán realizar libremente sus tareas en beneficio de los trabajadores, sin temor a represalias patronales. Por ello, esta Corte ha resaltado, en numerosas ocasiones, que la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta

reconoce a los sindicatos'.

2. Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 24. TRABAJADORES AMPARADOS. Están amparados por el fuero sindical :

a) Los fundadores de un sindicato, desde el día de la notificación prevista en el artículo 363, del Código Sustantivo del Trabajo hasta sesenta (60) días después de la publicación, por el artículo 367 del mismo código, sin exceder de seis (6) meses ;

b) Los trabajadores que con anterioridad al reconocimiento de la personería jurídica ingresen al sindicato en formación, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores ;

c) Los miembros de la Junta Directiva de todo sindicato, federación y confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de las subdirectivas y comités seccionales de los sindicatos previstos en los respectivos estatutos, y que actúen en Municipio distinto de la sede la Directiva Central sin pasar del mismo número, sin que pueda existir más de una subdirectiva o comité seccional en cada Municipio. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

d) Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva subdirectiva o comite seccional de la respectiva organización sindical y por seis (6) meses más.

ARTICULO 25. PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Artículo declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-201-02 de 19 de marzo de 2002, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentería; Solamente por los cargos analizados en el numeral 5 de la sentencia. Del numeral 5 se extrae 'viola los artículos 2, 13 y 55 de la Constitución, por cuanto excluye a los empleados públicos de la posibilidad de ejercer la negociación colectiva, configurándose además la violación del principio de igualdad entre los empleados públicos, los trabajadores oficiales y privados, pues éstos últimos sí pueden acudir a dicho instrumento'

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 26. <Modifica el artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto

vigente en el Código>

Representación sindical.

1. <Numeral INEXEQUIBLE>

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional:

- Numeral declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-567-00 del 17 de mayo de 2000, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra.

Legislación anterior

Texto original numeral 1, artículo 26 del Decreto 2351 de 1995:

1. En una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de base. Si por cualquier motivo llegaren a coexistir subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir al personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

2. <Numeral INEXEQUIBLE>

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- La Corte Constitucional declaró estarse a lo resuelto en la Sentencia C-063-08, mediante Sentencia C-668-08 de 2 de julio de 2008, Magistrado Ponente Dr. Mauricio González Cuervo.

- Numeral declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-063-08 de 30 de enero de de 2008, Magistrada Ponente Dra. Clara Inés Vargas Hernández.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

2. Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa.

3. <Numeral INEXEQUIBLE>

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional:

- Numeral declarado INEXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-567-00 del 17 de mayo de 2000, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra.

Establece la Corte en su parte considerativa:

'Es claro para la Corte que si un grupo de trabajadores constituye y se afilia a un sindicato, éste, para la efectividad del ejercicio del derecho de asociación sindical, tiene la representación de tales trabajadores; y, siendo ello así, resulta violatorio del artículo 39 de la Carta imponerle por la Ley que esa representación deba necesariamente ejercerla 'conjuntamente' con otro u otros sindicatos si ninguno agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, pues eso menoscaba, de manera grave la autonomía sindical, razones por las cuales se declarará la inexequibilidad del numeral 3 del artículo 26 del Decreto 2351 de 1965.'

Legislación anterior

Texto original numeral 3, artículo 26 del Decreto 2351 de 1995:

3. Si ninguno de los sindicatos agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, la representación corresponderá conjuntamente a todos ellos. El gobierno reglamentará la forma y modalidades de esta representación.

Notas del Editor

1. Para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el numeral 5o. del artículo 3o. de la Ley 48 de 1968, publicada en el Diario Oficial No 32.679, del 26 de diciembre de 1968. El cual establece:

'5o. No obstante lo dispuesto en el artículo 26 del Decreto legislativo 2351 de 1965, cuando el setenta y cinco por ciento (75%) o más de los trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad al servicio de una empresa estén afiliados a un solo sindicato gremial, el pliego de peticiones que éste le presente a la empresa deberá discutirse directamente con ese sindicato, y el acuerdo a que se llegue formará un capítulo especial de la respectiva convención colectiva de trabajo.'

2. Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 27. INICIACIÓN DE CONVERSACIONES. <Modifica el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

1. El {empleador} o la representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quién se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él debe hacerse autorizar o dar traslado al {empleador} dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación del pliego, avisándolo así a los trabajadores. En todo caso, la iniciación de las conversaciones en la etapa de arreglo directo no puede diferirse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego.

2. <Modificado por el artículo 21 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente:> El

patrono que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 21 de la Ley 11 de 1984, publicado en el Diario Oficial No 36.517 de 1984.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE, por los cargos analizados, por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-741-13 de 25 de octubre de 2013, Magistrado Ponente Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

2. El {empleador} que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado, será sancionado por las autoridades del trabajo con multas sucesivas de dos mil a cinco mil pesos ($2.000 a $5.000) por cada día de mora, a favor del Instituto Colombiano de Seguros Sociales. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho Instituto.

ARTICULO 28. DURACION DE LAS CONVERSACIONES. <Modifica el artículo 434 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

<Modificado por el artículo 60 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>. Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en esta etapa de arreglo directo durarán veinte (20) días calendario, prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días calendario adicionales.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Inciso declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-466-08 de 14 de mayo de 2008, Magistrado Ponente Dr. Jaime Araújo Rentería.

PARAGRAFO 1o. Si al término de la etapa de arreglo directo persistieren diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes suscribirán un acta final que registre los acuerdos y dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan.

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

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 60 de Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 de 1991.

- Artículo modificado por el artículo 1o. de Ley 39 de 1985, publicada en el Diario Oficial No 36.867 de 1985.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación anterior

Texto modificado por la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 28. DURACION DE LAS CONVERSACIONES. Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en esta etapa de arreglo directo durarán quince (15) días hábiles, prorroglables de común acuerdo entre las partes, hasta por diez (10) días más.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 28. DURACION DE LAS CONVERSACIONES. Las conversaciones de arreglo directo durarán quince (15) días hábiles prorrogables a solicitud de una de las partes por diez (10) días más.

ARTICULO 29. <Modifica el artículo 437 del Código Sustantivo del Trabajo.Ver texto vigente en el Código> Artículo derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo 116 de Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 de 1991.

- Artículo modificado por el artículo 22 de la Ley 11 de 1984, publicado en el Diario Oficial No 36.517 de 1984.

- Artículo modificado por el artículo 4o. de Ley 39 de 1985, publicada en el Diario Oficial No 36.867 de 1984.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación anterior

Texto modifcado por la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 29. Al día siguiente de concluida la etapa arreglo directo, el conflicto colectivo de Trabajo entrará en la Etapa de Mediación, que consiste en la intervención obligatoria del Ministerio de Trabajo, dirigida a procurar la solución del mismo.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tendrá la obligación perentoria de intervenir, directa y oficialmente, a través de funcionarios idóneos y experimentados en la materia.

Para que la intervención del Ministerio sea realmente eficaz, el funcionario designado estará investido de facultades para mediar entre las partes en conflicto, con la obligación de presentar fórmulas de solución suficientemente motivadas y claras que puedan ser rechazadas o aceptadas.

Texto modificado por la Ley 11 de 1984:

ARTÍCULO 29. CONCILIADORES.

5.- La parte que no designe el conciliador dentro del plazo señalado en este artículo, será sancionada por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco 85) a diez 810) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de aprendizaje, SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multas, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 29. CONCILIADORES.

1. Las peticiones de los trabajadores, o la parte de estas sobre las cuales no se hubiere logrado un arreglo directo, serán sometidas a la mediación de un conciliador designado de común acuerdo por las dos partes, o de sendos conciliadores designados por ellas.

2. Dichos conciliadores deben ser personas conocedoras de las actividades de la empresa o establecimiento, colombianos y mayores de edad y su designación debe hacerse dentro de los dos (2) días siguientes a la firma del acta que ponga fin al arreglo directo, cuando la asamblea general del sindicato no los hubiere designado con anterioridad, avisándose este nombramiento por escrito, recíprocamente y al Inspector del Trabajo respectivo.

3. Los conciliadores deben manifestar dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al aviso de su designación si aceptan o no el cargo. En caso de que no acepten, la parte respectiva procederá inmediatamente a nombrar el reemplazo.

4. No podrán ser designados conciliadores las personas que hubieren intervenido en representación de las partes en la etapa de arreglo directo.

5. La parte que no designe al conciliador dentro del plazo señalado en este artículo será sancionado por las autoridades del trabajo con multas sucesivas de dos mil a cinco mil pesos ($2000 a $5000) por cada día de demora a favor del Instituto colombiano de Seguros Sociales. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho Instituto.

ARTICULO 30. <Modifica el artículo 441 del Código Sustantivo del Trabajo. Derogado por el artículo 116 de la Ley 50 de 1990.>

Notas de Vigencia

- Artículo derogado por el artículo 116 de Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 de 1991.

- Artículo modificado por el artículo 7o. de Ley 39 de 1985, publicada en el Diario Oficial No 36.867 de 1984.

- Numeral 2o. modificado por el artículo 23 de Ley 11 de 1984, publicada en el Diario Oficial No 36.517 de 1984.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación anterior

Texto modificado por la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 30. La mediación tendrá una duración máxima de diez (10) días hábiles, improrrogables, que comenzarán a contarse a partir del día siguiente al de la terminación de la Etapa de Arreglo Directo, momento a partir del cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a convocar a las partes para que procedan a reiniciar las negociaciones sobre los puntos no solucionados en la Etapa de Arreglo Directo.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 30. DURACION DE LA CONCILIACION. 1. La función de los conciliadores es la de procurar un arreglo equitativo consultando el mutuo interés de las partes. Su encargo durará quince (15) días contados desde la fecha de la aceptación, pero las partes de común acuerdo podrán prorrogar este término por diez días más.

2. Durante la etapa de conciliación el Ministerio de trabajo podrá intervenir entre las partes con el objeto de procurar un arreglo del conflicto. Las partes estarán obligadas a aceptar la mediación del ministerio y a suministrarle todas las informaciones y datos que este les solicite, bajo la sanción de multa de dos a diez mil pesos ($2000 a $10000) a favor del Instituto Colombiano de seguros sociales debiendo acreditar su consignación a órdenes de dicho Instituto para poder interponer contra ella los recursos legales.

ARTICULO 31. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES. <Modifica el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

<Modificado por el artículo 9o de la Ley 39 de 1985.>

1o. Terminadas las tapas de arreglo directo y de conciliación de las partes, sin que hubiere logrado un arreglo directo y de conciliación de las partes, sin que se hubiere logrado un arreglo del conflicto, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de la huelga o por solicitar al Ministerio de Trabajo que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento obligatorio .

2o. La huelga o la solicitud del arbitramento serán decididas en votación secreta, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o por la asamblea general del sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores. Antes de celebrarse la asamblea, se dará aviso a las autoridades del trabajo para que éstas puedan, presenciar y comprobar su desarrollo.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 9o. de Ley 39 de 1985, publicada en el Diario Oficial No 36.867 de 1985.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 32. <Modifica el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

<Modificado por el artículo 62 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. La cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Suprema de Justicia:

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Jusicia, mediante Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991, Magistrado Ponente Dr. Jaime Sanín G.

2. Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores, podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Apartes subrayados declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-085-95 del 1 de marzo de 1995, Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía.

3. Dentro del término señalado en este artículo las partes si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 62 de Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 de 1991.

- Artículo modificado por el artículo 10 de Ley 39 de 1985, publicada en el Diario Oficial No 36.867 de 1985.

- Artículo modificado por el artículo 32 del Decreto 2351 de 1965, publicado en el Diario Oficial No 31.754 de 1965. Según lo expresa el artículo 10 de la Ley 39 de 1985

- Este artículo corresponde al artículo 462 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

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación anterior

Texto modificado por la Ley 39 de 1985:

ARTICULO 445. La cesación Colectiva del Trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos cinco (5) días de la declaración de ésta y no más de treinta días después.

Dentro del término señalado en este artículo las partes, si así lo acordaren, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo, pudiendo laborar incluso los días domingos y festivos.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 32. DESARROLLO DE LA HUELGA. La cesación colectiva del trabajo, cuando los trabajadores optaren por la huelga, sólo podrá efectuarse transcurridos cinco (5) días de la declaración de esta y no más de teinta (30) días después. los trabajadores deberán abandonar el lugar de trabajo.

ARTICULO 33. <Modifica el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

<Modificado por el artículo 63 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, los empleadores, o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.

2. Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- Apartes subrayados declarados EXEQUIBLES por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-085-95 del 1 de marzo de 1995, Magistrado Ponente Dr. Jorge Arango Mejía.

3. Declarada la huelga, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de oficio o a solicitud del sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa, o en defecto de éstos, de los trabajadores en asamblea general, podrá someter a votación de la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles si se hallare suspendido.

El ministro solicitará el representante legal del sindicato o sindicatos convocar la asamblea correspondiente. Si la asamblea no se celebra dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a dicha solicitud, el Ministro la convocará de oficio.

En la resolución de convocatoria de la asamblea, se indicará la forma en que se adelantará ésta, mediante votación secreta, escrita e indelegable; y el modo de realizar los escrutinios por los inspectores de trabajo, y en su defecto por los alcaldes municipales.

4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá ordenar que el diferendo se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento, en cuyo caso los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 63 de Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 de 1991.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional:

- Mediante la Sentencia C-797-00 del 29 de junio de 2000, Magistrado Ponente Dr. Antonio Becerra Carbonell, la Corte Constitucional declaró 'Estese a lo resuelto en la Sentencia 115 de 1991'.

Corte Suprema de Justicia:

- Artículo revisado por la sentencia 115 del 26 de septiembre de 1991, emanada de la Corte Suprema de Justicia, dentro del proceso radicado bajo el número 2304, mediante fallo de exequibilidad proferido sobre los numerales 3o. y 4o. del artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 63o. de la Ley 50 de 1990, el cual manifiestan está vigente.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 33.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción preventiva y represiva que les corresponda, a fin de evitar que los huelguistas, o cualesquiera personas en conexión con ellos excedan las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharla para promover desórdenes o cometer infracciones o delitos.

2. Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los grupos minoritarios de trabajadores aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.

3. Durante el desarrollo de una huelga y cuando esta se prolongue por más de diez (10) días, el Ministerio del Trabajo podrá promover la constitución de un tribunal de tres (3) miembros, designados, uno por el patrono, otro por los trabajadores y un tercero por el Ministerio, con el objeto de que propongan a las partes fórmulas de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se votará en la forma prevista en el artículo 31 de este decreto. Este mismo procedimiento se repetirá con intervalos de veinte (20) días, sin perjuicio de que las autoridades del trabajo puedan intervenir directamente ante las partes con el propósito de estudiar y proponerles formular de arreglo. En cualquier caso de morosidad o renuencia de las partes para la designación del miembro que les corresponde en los tribunales a que se refiere este artículo, o para reemplazarlo cuando faltare, el Ministerio del Trabajo procederá a hacer la designación respectiva.

ARTICULO 34. PROCEDENCIA DEL ARBITRAMENTO. <Modifica el artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

1. Serán sometidos a arbitramento obligatorios:

a) Los conflictos colectivos del trabajo que se presenten en los servicios públicos y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación.

b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 31 de este decreto.

2. Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.

Notas de Vigencia

Corte Constitucional

- Aparte subrayado declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-450-95 del 4 de octubre de 1995. Magistrado Ponente Dr. Antonio Barrera Carbonell.

La misma sentencia declaró EXEQUIBLE el literal a) 'Bajo el entendido de que el arbitramento obligatorio sólo procede en los conflictos colectivos que se presentes en los servicios públicos esenciales, definidos por el legislador en los términos del artículo 56 de la Contitución Política'.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 35. LISTA DE ARBITROS. <Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto 2469 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Cada dos (2) años, a partir de la vigencia de este Decreto, el gobierno enviará a la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia una lista de por lo menos ciento ochenta (180) personas, ciudadanos colombianos, abogados titulados, o conocedores de las cuestiones económicas y sociales, y de reconocida honorabilidad, que constituirá la lista de árbitros de entre los cuales aquella escogerá los integrantes de los tribunales de arbitramento obligatorio.

2. Para el cumplimiento del numeral anterior, las asociaciones gremiales de patronos y de trabajadores legalmente constituidas que determine el Gobierno en la reglamentación respectiva, pasarán al Ministerio del Trabajo sendas listas compuestas de ciento veinte (120) nombres que, reuniendo las calidades requeridas, residan en los distintos Departamentos del país, de entre las cuales se seleccionarán dos terceras partes del total de miembros de la lista de árbitros, de tal modo que, adicionada con los nombres que corresponde enviar al Gobierno, ésta quede formada por terceras partes, con los nombres postulados por el sector patronal, el sector de trabajadores y el Gobierno, para periodo de dos (2) años.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 1 del Decreto 2469 de 1965, publicaddo en el Diario Oficial No 31.763, del 28 de septiembre de 1965.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTÍCULO 35.

1o. Cada dos (2) años a partir de la vigencia de esta Ley, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a solicitud del Ministerio de Trabajo formará una lista de ciento ochenta (180) personas, mayores de edad, ciudadanos colombianos, abogados titulados, expertos en Derecho Laboral o conocedores de las cuestiones económicas y sociales, altamente calificados y de reconocida honorabilidad que constituirá la lista de árbitros de entre los cuales se escogerán los integrantes de los tribunales de arbitramento obligatorio, en la forma que en el articulo siguiente se indica.

2o. La lista de árbitros se formará para periodos de dos (2) años, y para formación la Sala Laboral de la Corte deberá incluir a personas que, reuniendo las calidades requeridas, residan en los distintos Departamentos del país.

3o. Mientras la Sala Laboral de la Corte prepara la lista de árbitros a que se refiere este artículo, ella será elaborada provisionalmente por el Gobierno.

ARTICULO 36. CONSTITUCION DE LOS TRIBUNALES DE ARBITAMENTO. <Modifica el artículo 453 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

<Ver Notas del Editor> El tribunal de arbitramento obligatorio en los conflictos colectivos que deban decidirse por este medio, se compondrá de tres (3) miembros, designados así: uno por cada una de las partes y un tercero por el Ministerio del Trabajo, escogidos de la lista a que se refiere el artículo anterior. Ninguna persona podrá actuar como árbitro más de tres (3) veces en un mismo año.

Notas del Editor

- Para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 3, ordinal 3o. de la Ley 48 de 1968. El cual establece.

'ARTÍCULO 3.

...

3. El tribunal de arbitramento obligatorio se compondrá de tres miembros designados así: uno por la empresa, otro por el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en defecto de éstos por los trabajadores, en asamblea general, y el tercero de común acuerdo por dichos dos árbitros. En caso de que los dos árbitros no se pongan de acuerdo para elegir el tercero dentro de las 48 horas siguientes a su posesión, dicho árbitro será designado por el Ministerio del Trabajo de lista integrada por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia integrará dicha lista para periodos de dos años con doscientos ciudadanos colombianos, residentes en los distintos Departamentos del país, que sean abogados titulados, especialistas en derecho laboral o expertos en la situación económica y social del país y de reconocida honorabilidad'.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 37. APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN. <Modifica el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

Las convenciones colectivas entre {empleadores} y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato.

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.

Corte Suprema de Justicia:

- El artículo 2 del Decreto 18 de 1958 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia del 28 de noviembre de 1960.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 38. EXTENSIÓN A TERCEROS. <Modifica el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.

2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del limite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-495-15 de 5 de agosto de 2015, Magistrado Ponente Dr. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

Corte Suprema de Justicia:

- El artículo 2 del Decreto 18 de 1958 fue declarado EXEQUIBLE por la Corte Suprema de Justicia, mediante Sentencia del 28 de noviembre de 1960.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

ARTICULO 39. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL. <Artículo modificado por

el artículo 68 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato.

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 68 de Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 de 1991.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Suprema de Justicia

- La Corte Suprema de Justicia se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo (parcial) por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia 18 de 14 de marzo de 1985, Magistrado Ponente Dr. Manuel Gaona Cruz.

Legislación Anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTÍCULO 39. CUOTA POR BENEFICIO DE LA CONVENCIÓN. 1. Cuando el sindicato solo agrupe la tercera parte o menos del total de trabajadores de la empresa, los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la convención deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, la mitad de la cuota ordinaria con que contribuyen los filiados al sindicato.

2.- Cuando el sindicato agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato, a menos que el trabajador no sindicalizado renuncie expresamente a los beneficios de la convención

3. Las cuotas o porcentajes que se establezcan serán siempre uniformes para todos los trabajadores.

ARTICULO 40. PROTECCION EN CASO DE DESPIDOS COLECTIVOS. <Artículo modificado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5o, ordinal 1o, literal d) de esta Ley y 7o del Decreto-Ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se ompruebe esa circunstancia.

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

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

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

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

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

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

Notas de Vigencia

- Artículo modificado por el artículo 67 de Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 de 1991.

Jurisprudencia Vigencia

Corte Constitucional

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-732-05 según Comunicado de Prensa de la Sala Plena de 12 de julio de 2005, Magistrado Ponente Dr. Alfredo Beltrán Sierra.

- La Corte Constitucional se declaró INHIBIDA de fallar sobre este artículo por ineptitud de la demanda, mediante Sentencia C-371-04 de abril de 2004, Magistrado Ponente Dr. Jaime Córdoba Triviño.

Notas del Editor

1. Para la interpretación de este artículo se debe tener en cuenta el artículo 5o. y el

6o. de la Ley 790 de 2002, publicada en el Diario Oficial No. 45.046 de 27 de diciembre de 2002, 'por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República', el cual establece que:

'ARTÍCULO 5o. FUSIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Y EL MINISTERIO DE SALUD. Fusiónese el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud y confórmese el Ministerio de la Protección Social. Los objetivos y funciones del Ministerio de la Protección Social serán las establecidas para los ministerios fusionados'.

'ARTÍCULO 6o. ADSCRIPCIÓN Y VINCULACIÓN. Los organismos adscritos y vinculados de los Ministerios que se fusionan pasarán a formar parte de los Ministerios que se conforman, en los mismos términos de la fusión'.

2. Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación anterior

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

ARTICULO 40. 1. Cuando alguna empresa o {empleador} considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores, parcial o totalmente, ya sea en forma transitoria o definitiva, por causa distintas de las previstas en los artículos 6o. literal d), y 7o. de este Decreto, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de trabajo, explicando los motivos y acompañado las correspondientes justificaciones, si fuere el caso.

2. En los casos de suspensión o terminación del contrato de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, previsto en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa o {empleador} deben dar inmediato aviso al Inspector del Trabajo del lugar o, en su defecto, a la primera autoridad política a fin de que se comprueben esa circunstancia.

3. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo de que trata el numeral 1o.

4. El Ministerio del Trabajo, a su juicio, y en cada caso, determinará cuándo una empresa o {empleador} ha efectuado un despido colectivo de trabajadores.

5. Las Indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores por la violación de las disposiciones de este articulo en que incurran las empresas o patronos, se harán efectivas por la justicia del trabajo.

ARTÍCULO 41. ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Modifica el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo. Ver texto vigente en el Código>

1. Los funcionarios del Ministerio del trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los patronos, trabajadores y directivos o afiliados a las organizaciones sindicales, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de los mismos, entrar sin previo aviso y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa y en toda oficina o reunión sindical, con el mismo fin, y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos cuando lo crean conveniente, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellas. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque si para actuar en esos casos como conciliadores.

2. <Numeral modificado por el artículo 97 de Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Notas de Vigencia

- Numeral modificado por el artículo 97 de Ley 50 de 1990, publicada en el Diario Oficial No 39.618 de 1991.

- Artículo modificado por el artículo 24 de la Ley 11 de 1984, publicado en el Diario Oficial No 36.517 de 1984.

Notas del Editor

- Ver vigencia directamente en el artículo que mediante esta norma se modifica.

Legislación Anterior

Texto modificado por la Ley 11 de 1984:

2. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para todo lo relacionado con la vigencia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer cada vez multas equivalentes al monto de una (1) a cuarenta (40) veces el salario mínimo mensual más alto según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA'.

Texto original del Decreto 2351 de 1965:

2. Los funcionarios del Ministerio del Trabajo, que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de Policía para todo lo relacionado con la vigilancia y control de que trata el numeral anterior, y están facultados para imponer multas sucesivas de doscientos pesos ($ 200) hasta de diez mil pesos ($ 10.000) según la gravedad de la infracción y mientras ésta subsista, con destino al Instituto Colombiano de Seguros Sociales.

3. Las resoluciones de multa que impongan los funcionarios del Ministerio del Trabajo prestarán mérito ejecutivo. De estas ejecuciones conocerán los jueces del trabajo, conforme al procedimiento especial de que trata el capítulo 16 del Código de Procedimiento del Trabajo.

ARTICULO 42. Este decreto rige desde la fecha de su expedición, y suspende las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo y de las leyes especiales que le sean contrarias y los parágrafos 1o. y 2o. de la ley 102 de 1958.

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores
ISSN 2256-1633
Última actualización: 31 de marzo de 2018