**DECRETO-LEY 2351 DE 4 DE SEPTIEMBRE DE 1965**

**Diario Oficial No. 31.754 de 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**

**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.

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**DECRETA:**

**ARTICULO 1. REPRESENTANTES DEL PATRONO**. Modifica el artículo 32 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 2. REPRESENTACIÓN ANTE LAS AUTORIDADES**. Modifica el artículo 33 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*1) 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.*

*2) 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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 3. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES**. Modifica el artículo 34 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*1) 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.*

*2) 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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 4**. Modifica el artículo 46 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 5. DURACION INDEFINIDA**. Modifica el artículo 47 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*1) 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.*

*2) 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 8, numeral 7, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 6**. Modifica el artículo 61 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

***ARTÍCULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO.*** *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 patrono durante más de ciento veinte (120) días;*

*g) Por sentencia ejecutoriada;*

*h) Por decisión unilateral en los casos, de los artículos 7 y 3 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 patrono debe notificar al trabajador la fecha precisa de la suspensión de actividades o de la liquidación definitiva de la empresa.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 7. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** Modifica el artículo 62 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

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

*A) Por parte del empleador:*

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

*2) 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.*

*3) 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.*

*4) 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.*

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

*6) 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.*

*7) 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.*

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

*9) 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) El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*

*15) 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.*

*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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 8.** Modifica el artículo 64 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 9. 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.

**ARTICULO 10. PROCEDIMIENTO PARA SANCIONES**. Modifica el artículo 115 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a la publicación de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 11**. Modifica el artículo 157 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*1. Los salarios pertenecen al grupo cuarto de los créditos de primera clase de qué 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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo y al Código Civil, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo” y Código Civil.

**ARTICULO 12.** Modifica el artículo 179 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

***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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 13**. Modifica el artículo 181 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 14. COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES**. Modifica el artículo 189 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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.*

*2. 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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 15.** Modifica el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo.

*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 qué trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 16. REINSTALACIÓN EN EL EMPLEO.** 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.

**CONCORDANCIAS:**

* [**Ley 776 de 2002**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/conc/l_776_02.docx)**:** Art. 4.
* [**Ley 361 de 1997**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/conc/l_361_97.docx)**:** Art. 26.
* [**Decreto 614 de 1984**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/conc/d_614_84.docx)**:** Art. 15.

**DOCTRINA:**

* [**CONCEPTO 32076 DE 30 DE NOVIEMBRE DE 2017**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/doct/mtr_32076_17.pdf)**. MINISTERIO DEL TRABAJO.** *Para dar cumplimiento a la obligación de reubicación laboral, el trabajador debe poner en conocimiento al empleador de su estado de salud, mediante los dictámenes y recomendaciones médicas.*
* [**CONCEPTO 118126 DE 15 DE JULIO DE 2014**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/doct/mtr_118126_14.pdf)**. MINISTERIO DEL TRABAJO.** *En ningún caso la reubicación laboral puede implicar el desmejoramiento de las condiciones salariales inicialmente pactadas.*
* [**CONCEPTO 202716 DE 12 DE OCTUBRE DE 2013**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/doct/mtr_202716_13.pdf)**. MINISTERIO DEL TRABAJO.** *Imposibilidad de reubicación de trabajador.*
* [**CONCEPTO 195978 DE 2 DE OCTUBRE DE 2013**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/doct/mtr_195978_14.pdf)**. MINISTERIO DEL TRABAJO.** *Despido de trabajador incapacitado.*
* [**CONCEPTO 165534 DE 21 DE AGOSTO DE 2013**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/doct/mtr_165534_13.pdf)**. MINISTERIO DEL TRABAJO.** *De la estabilidad laboral reforzada y la protección de trabajadores discapacitados y en situación de debilidad manifiesta.*

**JURISPRUDENCIA:**

* [**SENTENCIA T-254 DE 17 DE MAYO DE 2016**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/juri/st_254_16.docx)**. CORTE CONSTITUCIONAL. M. P. DR. LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ.** *La creación del teletrabajo debe ser vista como una medida de flexibilización normativa, a través de la cual es posible adecuar la forma de prestación de los servicios de personas en desigualdad material a sus necesidades particulares, con el propósito de que puedan acceder a una actividad laboral en igualdad de condiciones.*
* [**SENTENCIA T-401 DE 23 DE JUNIO DE 2017**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/juri/st_401_17.docx)**. CORTE CONSTITUCIONAL. M. P. DRA. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.** *Responsabilidad por el pago de incapacidades superiores a 180 días y 540 días.*
* [**SENTENCIA T-203 DE 4 DE ABRIL DE 2017**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/juri/st_203_17.docx)**. CORTE CONSTITUCIONAL. M. P. DR. ALEJANDRO LINARES CANTILLO.** *El nuevo cargo que desempeñe el trabajador reubicado deberá, entre otras cosas, permitirle gozar de todos los beneficios que se desprendan de la ejecución de dicha labor.*

**ARTICULO 17. SALARIO BASE PARA LA LIQUIDACIÓN DE LA CESANTÍA**. Modifica el artículo 253 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 18. FINANCIACIÓN DE VIVIENDA**. Modifica el artículo 256 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

*3. 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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 19**. Modifica el artículo 258 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 20. CONCURRENCIA DE JUBILACIÓN Y CESANTÍA**. Modifica el artículo 266 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 21**. Modifica el artículo 345 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 22.** Modifica el artículo 292 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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).*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 23**. Modifica el artículo 400 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*Retención de cuotas sindicales.*

*1. 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.*

*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. 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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 24.** Modifica el artículo 406 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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 comité seccional de la respectiva organización sindical y por seis (6) meses más.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**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.

* [**Decreto Reglamentario 1469 de 1978**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/conc/dr_1469_78.docx)**:** Art. 36.

**CONCORDANCIAS:**

* **Código Sustantivo del Trabajo:** Art. 416.

* **[Circular Conjunta Ministerio del Trabajo - Departamento Administrativo de la Función Pública No. 70 de 3 de noviembre de 2021](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/conc/circ_conj_70_21.pdf):** Garantías sindicales.

**DOCTRINA:**

* [**CONCEPTO 60188 DE 9 DE ABRIL DE 2014**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/doct/mtr_60188_14.pdf)**. MINISTERIO DEL TRABAJO.** *Fuero Circunstancial empleados públicos.*

**JURISPRUDENCIA:**

* [**EXPEDIENTE 97191 DE 24 DE ENERO DE 2024**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/juri/e_97191_24.docx)**. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. M.P. DR. DONALD JOSÉ DIX PONNEFZ.** *Los trabajadores no puedan beneficiarse de todas las convenciones colectivas que las organizaciones sindicales celebren, o extraer de cada una de ellas una parte para construir un tercer estatuto convencional.*
* [**EXPEDIENTE 94286 DE 19 DE ABRIL DE 2023.**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/cdj/juri/e_94286_23.docx) **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. M. P. DR. JORGE PRADA SÁNCHEZ.** *La reestructuración de la planta de personal no es una causa justa para finiquitar el vínculo laboral de los trabajadores oficiales.*
* [**EXPEDIENTE 81602 DE 22 DE SEPTIEMBRE DE 2021**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/juri/e_81602_21.docx)**. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. M. P. DR. GERARDO BOTERO ZULUAGA.** *No hay lugar a que se imponga a las agremiaciones sindicales, para el pleno ejercicio de su derecho de negoción y libertad sindical, requisitos o cortapisas más allá de los previstos expresamente en la ley, para la presentación del pliego de peticiones.*
* [**EXPEDIENTE 78682 DE 6 DE AGOSTO DE 2019**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/juri/e_78682_19.docx)**. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. M. P. DRA. CLARA CECILIA DUEÑAS QUEVEDO.** *El fuero circunstancial garantiza la continuidad laboral en la empresa, a condición de que el beneficiario del mismo observe buena conducta y cumpla sus obligaciones laborales, por consiguiente, si incurre en una justa causa de despido, la protección no opera, independientemente que esta haya ocurrido antes o después de la presentación del pliego de peticiones.*
* [**SENTENCIA SU-432 DE 9 DE JULIO DE 2015**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/juri/ssu_432_15.docx)**. CORTE CONSTITUCIONAL. M. P. DRA. MARÍA VICTORIA CALLE CORREA.** *El fuero circunstancial constituye una garantía de estabilidad laboral reforzada destinada a evitar la persecución sindical y las medidas destinadas a evitar los reclamos de los empleados (tanto sindicalizados como no sindicalizados).*
* [**EXPEDIENTE 38962 DE 10 DE JULIO DE 2012**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/juri/e_38962_12.pdf)**. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. M. P. DR. LUIS GABRIEL MIRANDA BUELVAS.***Juez no debe modular fallo que anula despido por violación del fuero circunstancial.*
* [**EXPEDIENTE 0546-10 DE 10 DE FEBRERO DE 2011**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/juri/e_0546_10_11.docx)**. CONSEJO DE ESTADO. C. P. DR. ALFONSO VARGAS RINCÓN.***Partiendo de la base de que los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliego de peticiones, tampoco pueden beneficiarse del fuero circunstancial.*
* [**SENTENCIA T-096 DE 15 DE FEBRERO DE 2010**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/juri/st_096_10.docx)**. CORTE CONSTITUCIONAL. M. P. DR. JUAN CARLOS HENAO PÉREZ.** *La garantía del fuero sindical no constituye de por sí un derecho absoluto. Su alcance en algunos eventos puede verse limitado por efecto de la reestructuración de la empresa.*

**ARTICULO 26.** Modifica el artículo 357 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*Representación sindical.*

*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. 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. 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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 27. INICIACIÓN DE CONVERSACIONES**. Modifica el artículo 433 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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. 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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 28. DURACION DE LAS CONVERSACIONES**. Modifica el artículo 434 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*Las conversaciones de arreglo directo durarán quince (15) días hábiles prorrogables a solicitud de una de las partes por diez (10) días más.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 29**. ***(Artículo derogado por el artículo 116 de la*** [***Ley 50 de 28 de diciembre de 1990***](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/conc/l_50_90.docx)***).***

**ARTICULO 30.** ***(Artículo derogado por el artículo 116 de la*** [***Ley 50 de 28 de diciembre de 1990***](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/conc/l_50_90.docx)***).***

**ARTICULO 31. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES**. Modifica el artículo 444 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*1. 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 .*

*2. 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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 32**. Modifica el artículo 445 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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 treinta (30) días después. los trabajadores deberán abandonar el lugar de trabajo.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 33.** Modifica el artículo 448 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 34. PROCEDENCIA DEL ARBITRAMENTO**. Modifica el artículo 452 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 35. LISTA DE ARBITROS**. ***(Artículo modificado por el artículo 1 del*** [***Decreto 2469 de 17 de septiembre de 1965***](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/conc/dl_2469_65.pdf)***).***

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.

**ARTICULO 36. CONSTITUCION DE LOS TRIBUNALES DE ARBITAMENTO**. Modifica el artículo 453 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 37. APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN.** Modifica el artículo 470 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 38. EXTENSIÓN A TERCEROS**. Modifica el artículo 471 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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 límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal del Trabajo”.

**ARTICULO 39. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL**. ***(******Artículo modificado por el artículo 68 de la*** [***Ley 50 de 28 de diciembre de 1990).***](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/conc/l_50_90.docx) 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.

**CONCORDANCIAS:**

* [**Decreto Reglamentario 2264 de 2013**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/conc/dr_2264_13.docx)**:** Por el cual se reglamentan los artículos 400 del Código Sustantivo del Trabajo y 68 de la Ley 50 de 1990.

**DOCTRINA:**

* [**CONCEPTO 71498 DE 27 DE ABRIL DE 2015**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/doct/mtr_71498_15.pdf)**. MINISTERIO DE TRABAJO.** *Extensión de beneficios convencionales.*

**ARTICULO 40. PROTECCIÓN EN CASO DE DESPIDOS COLECTIVOS*. (******Artículo modificado por el artículo 67 de la*** [***Ley 50 de 28 de diciembre de 1990***](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/conc/l_50_90.docx)***).***

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 5, ordinal 1, literal d) de esta Ley y 7 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 compruebe 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.

**DOCTRINA:**

* [**CONCEPTO 214576 DE 5 DE NOVIEMBRE DE 2013**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/doct/mtr_214576_13.pdf)**. MINISTERIO DEL TRABAJO.** *El empleador que cierre o liquide su empresa o establecimiento de comercio, tendrá que indemnizar a los trabajadores que resulten despedidos.*
* [**OFICIO 220-011052 DE 4 DE FEBRERO DE 2013**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/doct/ss_11052_13.docx)**. SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES.** *La terminación de los contratos laborales es consecuencia de la declaratoria judicial de liquidación, sin que se requiera autorización previa para el efecto.*

**JURISPRUDENCIA:**

* [**EXPEDIENTE 88414 DE 1 DE AGOSTO DE 2022**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/juri/e_88414_22.docx)**. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. M. P. DR. CARLOS ARTURO GUARÍN JURADO.** *El juez laboral y de seguridad social puede apartarse de la calificación del despido colectivo realizada por el Ministerio del Trabajo cuando advierta que el acto administrativo es antijurídico.*
* [**EXPEDIENTE 42514 DE 2 DE ABRIL DE 2014**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/juri/e_42514_14.docx)**. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. M. P. DR. CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE.***Tratándose de trabajadores oficiales no es imperioso obtener permiso o autorización previa del Ministerio de Trabajo para efectos de los despidos colectivos a los que se refiere la L.50/1990 art. 67.*
* [**EXPEDIENTE 42411 DE 21 DE MARZO DE 2012**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/juri/e_42411_12.docx)**. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. M. P. DR. CARLOS ERNESTO MOLINA MONSALVE.** *Despido de trabajador oficial no requiere la autorización del Ministerio del Trabajo.*

* [**SENTENCIA T-096 DE 15 DE FEBRERO DE 2010**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/juri/st_096_10.docx)**. CORTE CONSTITUCIONAL. M. P. DR. JUAN CARLOS HENAO PÉREZ.** *La garantía del fuero sindical no constituye de por sí un derecho absoluto. Su alcance en algunos eventos puede verse limitado por efecto de la reestructuración de la empresa.*
* [**EXPEDIENTE 35125 DE 31 DE MARZO DE 2009**](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/juri/e_35125_09.docx)**. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. M. P. DR. LUIS JAVIER OSORIO LÓPEZ.** *Despido indirecto como terminación del contrato de trabajo por justa causa. Las dificultades económicas e impagos de salarios o prestaciones no son fuente lícita para el despido.*

**ARTÍCULO 41. ATRIBUCIONES Y SANCIONES**. Modifica el artículo 486 del \*Código Sustantivo del Trabajo.

*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. 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 qué 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.*

\***Nota de Interpretación:** Para mayor información y mejor comprensión de la remisión hecha al Código Sustantivo del Trabajo, le sugerimos remitirse a las publicaciones de nuestro Grupo Editorial Nueva Legislación “Código Sustantivo y Procesal 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 1 y 2 de la [ley 102 de 1958](https://www.enlegislacion.com/files/susc/cdj/conc/l_102_58.pdf).