



Decreto 2351 de 1965

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

DECRETO 2351 DE 1965

(Septiembre 04)

“Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo”

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

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

CONSIDERANDO:

Que por 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 adaptarlas 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:

ARTÍCULO 1. Representantes del patrono. Son representantes del patrono, 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 patrono;

b) Los intermediarios.

ARTÍCULO 2. Representación ante las autoridades.

1. Los patronos 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 en el respectivo Municipio

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

ARTÍCULO 3. Contratistas independientes. 1. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos 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 beneficio 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, aun en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

ARTÍCULO 4. Contrato a término 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 la 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.

ARTÍCULO 5. Duración indefinida. 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.

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 patrono lo reemplace. En caso de no dar el 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

ARTÍCULO 6. 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.

ARTÍCULO 7. Terminación del contrato por justa causa.

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

A) Por parte del patrono:

1. El 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, y 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 y 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 aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí 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 renuncia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de 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 días.

El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al patrono 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 patrono 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 patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono 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 patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
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 patrono no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.

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

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, 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.

PARÁGRAFO. 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.

ARTÍCULO. 8. Terminación 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 servicio 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;

d) Si el trabajador tuviere diez (10) años o más de servicio continuo, se le pagarán treinta (30) 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.

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 o 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 de las incompatibilidades creadas por el despido, podrá ordenar, en su lugar, el pago de la indemnización.

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 patrono una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El patrono depositará ante el Juez el monto de esta indemnización, descontándolo de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decide.

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.

ARTÍCULO 9 Prohibición especial a los patronos. Es prohibido al patrono el cierre intempestivo de su empresa. Si lo hiciera, 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. Así mismo, cuando se compruebe que el patrono en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios de los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

ARTÍCULO 10. Procedimiento para sanciones. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria al patrono, debe dar oportunidad de ser oídos tanto el trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

ARTÍCULO 11. 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 que se refiere el presente artículo podrán demostrarse por los medios, de prueba autorizados por la ley.

ARTÍCULO 12 El trabajo en domingo días de fiesta se remunerará con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga 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.

ARTÍCULO 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.

ARTÍCULO 14. Compensación en dinero de las vacaciones.

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 perjuicios 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 proporcional mente por fracción de año, siempre que esta exceda de seis (6) meses.

Nota: (Declarado Inexequible, mediante sentencia de la Corte Constitucional [C-897](#) de 2003)

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

ARTÍCULO 15. Definición 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 aquélla 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 declararse 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 del Trabajo, de oficio o a solicitud de parte y previa la 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.

ARTÍCULO 16. Reinstalación en el empleo. 1. Al terminar el período de incapacidad temporal, los patronos 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.

ARTÍCULO 17. Salario base para la liquidación de la cesantía.

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 esa fecha.

ARTÍCULO 18 Financiación de vivienda. 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 patronos pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantía para los mismos fines.

3. Los préstamos, anticipos y pagos a que se refieren los numerales anteriores, deben ser aprobados por el respectivo Inspector del Trabajo, o, en su defecto por el Alcalde Municipal, previa demostración a que van a ser dedicados a los fines indicados en dichos numerales.

4 Los patronos podrán realizar planes de vivienda, directamente o contratándolos con entidades oficiales, semioficiales o privadas, en beneficio de sus trabajadores, financiados en todo o en parte, con préstamos o anticipos sobre el auxilio de cesantía de los trabajadores beneficiados. En este caso, se requerirá el consentimiento de éstos y la aprobación previa del Ministerio del 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 del Trabajo.

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

ARTÍCULO 19. El auxilio de cesantía, en caso de muerte del trabajador, no excluye el pago del seguro de vida obligatorio, y cuando aquél no exceda de \$ 20.000, se pagará directamente por el patrono, de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo.

ARTÍCULO 20. Concurrencia de jubilación y cesantía. La pensión de jubilación y auxilio de cesantía son compatibles. En consecuencia, el derecho a disfrutar de la pensión de jubilación cuando se cumplan los retiros para esta prestación, no excluye el derecho del trabajador a que se le pague el auxilio de cesantía por el tiempo servido.

ARTÍCULO 21. Prelación de crédito. 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 deben ser pagados de preferencia.

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

ARTÍCULO 22. Seguro de vida. Los patronos obligados al pago de seguro de vida de sus trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes, mientras el Instituto Colombiano de los 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 de 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).

ARTÍCULO 23. Retención de cuotas sindicales. Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar con el voto de las dos terceras partes de sus miembros, que los patronos 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 aquéllos 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 patrono su valor y la nómina de sus afiliados.

2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél, o el sindicato, comunique por escrito al patrono 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 patrono 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.

ARTÍCULO 24. Trabajadores amparados por el fuero sindical. 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 ordenada por el artículo 367 del mismo Código, sin exceder de seis (6) meses;

b) Los trabajadores que, con anterioridad al reconocimiento de 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 o 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 de la directiva central, sin pasar del mismo número y 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.

ARTÍCULO 25. Protección en conflictos colectivos. Los trabajadores que hubieren presentado al patrono 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.

ARTÍCULO 26. 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.

(Ver Sentencia de la Corte Constitucional C-668 de 2008)

ARTÍCULO 27. Iniciación de conversaciones. 1. El patrono o su representante, están en la obligación de recibir a los delegados de los trabajadoras dentro de las veinticuatro horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para iniciar conversaciones. Si la persona a quien se presentare el pliego considerare que no está autorizada para resolver sobre él, debe hacerse autorizar o dar traslado al patrono 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 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 sucesivas de dos mil a cinco mil pesos (\$ 2.000 a \$ 5.000) pesos por cada día de demora a favor del Instituto Colombiano de los Seguros Sociales Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multas, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho Instituto.

ARTÍCULO 28 Duración 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.

ARTÍCULO 29. Conciliadores. 1 Las peticiones de los trabajadores, o la parte de estos, 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 del acta que ponga fin al arreglo directo, cuando la asamblea general del sindicato no lo 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.

La parte que no designe al conciliador dentro del plazo señalado en este artículo, será sancionada por las autoridades del trabajo con multas sucesivas de dos mil a cinco mil pesos (\$ 2.000 a \$5.000) 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.

ARTÍCULO 30 Duración de la conciliación. I. 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 (10) días más.

2. Durante la etapa de conciliación, el Ministerio del Trabajo podrá intervenir ante 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 éste les solicite, bajo sanción de multa de dos mil a diez mil pesos (\$ 2.000 a \$ 10.000), 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.

ARTÍCULO 31. Decisión de los trabajadores. Terminadas las etapas de 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 del 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.

ARTÍCULO 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 ésta y no más de treinta (30) días después. Los trabajadores deberán abandonar el lugar del trabajo.

ARTÍCULO 33. Funciones de las autoridades. 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 éstos manifiesten su deseo de hacerlo.

3. Durante el desarrollo de una huelga y cuando ésta 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 proponga 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 puedan intervenir directamente ante las partes con el propósito de estudiar y proponerles fórmulas de arreglo en cualquier caso de morosidad o renuncia de las partes para la designación del miembro que le 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.

ARTÍCULO 34. Procedencia del arbitramento. 1. Serán sometidos a arbitramento obligatorio:

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.

ARTÍCULO 35 Lista de árbitros. 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 del 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 artículo siguiente se indica.

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

3. 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.

ARTÍCULO 36. Constitución de los tribunales de arbitramento. 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.

ARTÍCULO 37. Aplicación de la convención. Las convenciones colectivas entre patronos 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.

ARTÍCULO 38. Extensión a terceros. 1 Cuando en la convención colectiva se aparte 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.

ARTÍCULO 39. Cuota por beneficio de la convención, 1. Cuando el sindicato sólo 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, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados 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.

ARTÍCULO 40. Protección en caso de despidos colectivos. I. Cuando alguna empresa o patrono considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores o terminar labores, parcial o totalmente, ya sea en forma transitoria o definitiva, por causas distintas de las previstas en los artículos 6°, literal d), y 7° de este Decreto, deberá solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo, explicando los motivos y acompañando 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, previstos en los artículos 51 y 466 del Código Sustantivo del Trabajo, la empresa o patrono debe dar inmediato aviso al Inspector del Trabajo del lugar, o, en su defecto, a la primera autoridad política, a fin de que comprueben esa circunstancia.

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

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

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

ARTÍCULO 41. Atribuciones y sanciones. I. 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 considere 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 sí 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 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.

ARTÍCULO 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 les sean contrarias y los parágrafos 1° y 2° de la Ley 102 de 1958.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Bogotá, D. E., a los 4 días del mes de septiembre de 1965.

GUILLERMO LEON VALENCIA

PEDRO GÓMEZ VALDERRAMA,

MINISTRO DE GOBIERNO.

FERNANDO GÓMEZ MARTÍNEZ,

MINISTRO DE RELACIONES EXTERIORES.

RAIMUNDO EMILIANI ROMÁN,

MINISTRO DE JUSTICIA.

JOAQUÍN VALLEJO ARBELÁEZ,

MINISTRO DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.

GABRIEL REBÉIZ PIZARRO,

MINISTRO DE GUERRA. GUSTAVO BALCÁZAR MONZÓN,

MINISTRO DE AGRICULTURA.

MIGUEL ESCOBAR MÉNDEZ,

MINISTRO DEL TRABAJO.

GUSTAVO ROMERO HERNÁNDEZ,

MINISTRO DE SALUD PÚBLICA.

ANÍBAL LÓPEZ TRUJILLO,

MINISTRO DE FOMENTO.

ENRIQUE PARDO PARRA,

MINISTRO DE MINAS Y PETRÓLEOS.

PEDRO GÓMEZ VALDERRAMA,

MINISTRO DE EDUCACIÓN NACIONAL, ENCARGADO.

CORNELIO REYES, MINISTRO DE COMUNICACIONES.

TOMÁS CASTRILLÓN MUÑOZ,

MINISTRO DE OBRAS PÚBLICAS.

NOTA: Diario Oficial. N. 31754. 17 de septiembre de 1965.

Fecha y hora de creación: 2021-07-13 06:15:58