

ARTÍCULO 2.2.30.4.2. PROHIBICIONES AL EMPLEADOR. Queda prohibido a los empleadores:

1. Pagar el salario en mercancías, vales, fichas o cualquiera otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda de curso legal, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada al trabajador en alimentación o alojamiento.

2. Deducir, retener y compensar suma alguna del monto de los salarios o de las prestaciones en dinero, sin orden específica suscrita por el trabajador para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas y averías de elementos de trabajo; avances o anticipos de salarios; préstamos a cuenta de prestaciones causadas y no liquidadas, futuras o eventuales; cuotas sindicales extraordinarias; entrega de mercancías; provisión de alimentos, y precio de alojamiento. En estos casos tampoco se podrá verificar la deducción y retención sin mandamiento judicial, aunque exista la orden escrita del trabajador, cuandoquiera que se afecte el salario mínimo señalado por el Gobierno o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses. En cambio, quedan exceptuados de la prohibición los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales ordinarias y de cooperativas y ahorros, autorizadas en legal forma; de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con los reglamentos internos aprobados por las autoridades del ramo, y de auxilios de cesantía, en el caso previsto en el inciso final del aparte f) del artículo [12](#) de la Ley 6ª de 1945.

3. Vender a sus asalariados mercancías o víveres, a menos que llenen los siguientes requisitos:

3.1. Completa libertad del trabajador para hacer sus compras en donde mejor le convenga, y,

3.2. Publicidad de las condiciones de venta.

4. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de este.

5. Obstaculizar de cualquiera manera el derecho de asociación sindical de sus trabajadores o influir en ellos con el ánimo de debilitar o destruir la organización a que pertenezcan o coaccionarlos por sí o por interpuesta persona con halagos o amenazas para que se separen de ella o para que ingresen a otra.

6. Imponerle al trabajador obligación alguna de carácter religioso, político o electoral, o dificultarle o impedirle en cualquier forma el ejercicio libre del derecho de sufragio.

7. Retenerle, custodiarle o conservarle la cédula de ciudadanía o la tarjeta de identidad.

8. Hacer, autorizar o tolerar cualquiera clase de propaganda política en los sitios de trabajo.

9. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.

10. Emplear los certificados de que trata el numeral 12, del artículo [2.2.30.4.1](#) del presente Decreto, signos convencionales que pretendan perjudicar a los interesados o adoptar el lema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupen en otras

empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de sus trabajadores, que ofenda su dignidad o ataque su honor.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 27)

Doctrina Concordante

Concepto SENA [17315](#) de 2019



ARTÍCULO 2.2.30.4.3. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Cumplir el contrato de manera cuidadosa y diligente en el lugar, tiempo y condiciones acordados.
2. Ejecutar por sí mismo el trabajo prometido, salvo estipulación en contrario, obedecer las órdenes y atender las instrucciones que le sean dadas por sus superiores, respecto del desarrollo de la labor.
3. Guardar escrupulosamente los secretos profesionales, comerciales, técnicos o administrativos cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador o a la empresa, lo cual no obsta para que cumpla con el deber de denunciar los delitos comunes y las violaciones del contrato o de las leyes del trabajo.
4. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles de trabajo que le hayan sido facilitados y las materias primas que no hayan sido utilizadas.
5. Observar buenas costumbres durante el servicio y guardar a sus superiores y compañeros el debido respeto.
6. Cumplir fielmente las disposiciones del reglamento de trabajo aprobado por las autoridades del ramo.
7. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que haga para evitar daños y perjuicios a los intereses del mismo, de sus compañeros o de la empresa.
8. Prestar auxilios en cualquier tiempo en que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses de sus compañeros de trabajo, de la empresa o de sus empleadores.
9. Observar las medidas preventivas e higiénicas que prescriban las autoridades y las que disponga el empleador para la seguridad y protección personal de los trabajadores.
10. Las demás que resulten de la naturaleza del contrato o que impongan las leyes.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 28)

CAPÍTULO 5.

RÉGIMEN INTERNO.



— ARTÍCULO 2.2.30.5.1. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. Toda entidad que tenga a su servicio más de cinco trabajadores oficiales de carácter permanente, en actividades comerciales, o más de diez en labores industriales, o más de veinte en empresas agrícolas, ganaderas o forestales, deberá elaborar y someter a la aprobación de las autoridades del ramo un "reglamento interno de trabajo".

(Decreto 2127 de 1945, artículo 30)



ARTÍCULO 2.2.30.5.2 CONTENIDO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO. El reglamento interno de trabajo contendrá, cuando menos, disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1. Matrícula de aspirante; condiciones de admisión; aprendizaje, período de prueba, admisión definitiva, reglas para pasar de una calidad a otra.
2. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno, si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y período de descanso durante la jornada.
3. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas, permisos no remunerados.
4. Salario mínimo, fijado por el Gobierno para la respectiva actividad.
5. Escalas de salarios aunque no se exprese la cuantía numérica de cada uno; diversas modalidades de remuneración; primas y bonificaciones; aumentos de salario en razón de antigüedad, si es el caso.
6. Períodos que regulan los pagos; lugar, día y hora de los pagos.
7. Prescripciones de orden, higiene y seguridad; tiempo y forma en que los trabajadores deban someterse a los servicios médicos que la empresa suministre.
8. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos laborales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
9. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes. Los cargos que habitualmente impliquen contacto directo con los obreros y facultad de darles órdenes directas, no podrán confiarse, sin previo permiso de los funcionarios del Trabajo, sino a quienes hablen castellano.
10. Obligaciones y prohibiciones peculiares para los trabajadores; escala de faltas; procedimiento para su comprobación, escala de sanciones disciplinarias; forma de aplicación de las sanciones.
11. Personas ante quienes deben presentarse los reclamos; tramitación de éstos; días y horas de reunión del comité de fábrica, si lo hay.
12. Prestaciones adicionales a las obligatorias legalmente en su caso.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 31)



ARTÍCULO 2.2.30.5.3. APROBACIÓN DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE

TRABAJO. Corresponde a los Inspectores de Trabajo la aprobación provisional de los reglamentos internos, la cual deberá solicitarse dentro de los treinta días siguientes a la iniciación de los trabajos de la empresa acompañando tres copias del proyecto; si lo estimare necesario, el Inspector practicará una visita a los sitios de trabajo; luego hará las observaciones del caso, o impartirá la aprobación. El reglamento aprobado, con las actas, informes y documentos del caso, será remitido por el Inspector al Ministerio del ramo, para la aprobación definitiva. Esta última no priva al Gobierno de la facultad de ordenar en cualquier tiempo la revisión o modificación de los reglamentos internos, para ajustarlos a la ley.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 32)



ARTÍCULO 2.2.30.5.4. APLICACIÓN DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO. Los reglamentos internos solamente empezarán a regir quince días después de la aprobación provisional, siempre que ocho días antes de su vigencia se hayan puesto en conocimiento de los trabajadores por medio de copias fijadas, a lo menos en dos sitios visibles del lugar del trabajo.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 33)



ARTÍCULO 2.2.30.5.5 CLÁUSULAS NULAS EN LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO. Son absolutamente nulas las cláusulas de los reglamentos internos que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido por la legislación del trabajo, las convenciones individuales o colectivas o las decisiones arbitrales, las cuales, por otra parte, sustituyen de derecho las disposiciones del reglamento interno en cuanto fuere más favorable al trabajador.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 34)



ARTÍCULO 2.2.30.5.6 APLICACIÓN A MODIFICACIÓN DE REGLAMENTOS. Lo dispuesto en el presente capítulo se aplicará igualmente a toda modificación de reglamentos aprobados, provisional o definitivamente.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 36)

CAPÍTULO 6.

DURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.



ARTÍCULO 2.2.30.6.1. DURACIÓN DEL CONTRATO. El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido, o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 37)



ARTÍCULO 2.2.30.6.2. CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO. El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de dos (2) años, aunque sí es renovable indefinidamente.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 38 concordado con el artículo 2o de la Ley 64 de 1946 el cual

modificó el artículo [8](#)o de la Ley 6ª de 1945)



ARTÍCULO 2.2.30.6.3. CONTRATO POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR. El contrato celebrado por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, como en los casos de construcciones, roserías, recolección de cosechas, etc., deberá constar por escrito.

Concordancias

Ley 6 de 1945; art. [8](#)

(Decreto 2127 de 1945, artículo 39)



ARTÍCULO 2.2.30.6.4. CONTRATO INDEFINIDO. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.

Concordancias

Ley 6 de 1945; art. [8](#)

Jurisprudencia Concordante

Ahora bien, en el fondo de las reflexiones del cargo también existe un cuestionamiento por la existencia, la validez y la constitucionalidad de las normas que regulan el plazo presuntivo, no solo ante el establecimiento de plazos indefinidos, sino ante la emisión de la sentencia de la Corte Constitucional CC [C-003/98](#).

En torno a dicho punto, esta Sala de la Corte ha sido enfática en señalar que las normas que regulan el plazo presuntivo se encuentran vigentes, además de que no han sido declaradas contrarias a la Constitución Política, por lo que deben ser aplicadas irrestrictamente. Ha dicho también que ese panorama no se desfiguró tras la expedición de la sentencia de la Corte Constitucional CC [C-003/98](#), en la que el censor apoya sus reflexiones, pues dicha decisión se refería a la «cláusula de reserva» y al fenómeno jurídico del despido unilateral del trabajador, en cualquier momento y sin el pago de indemnización, que es diferente del que aquí se analiza, de terminación del contrato de trabajo por vencimiento del plazo presuntivo. '

(Decreto 2127 de 1945, artículo 40)



ARTÍCULO 2.2.30.6.5. TRABAJO OCASIONAL, ACCIDENTAL O TRANSITORIO. Trabajo ocasional, accidental o transitorio, es el de corta duración, no mayor de un mes, que se refiera a labores distintas de las actividades normales de la empresa o negocio.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 41)



ARTÍCULO 2.2.30.6.6. REVISIÓN DEL CONTRATO. Todo contrato de trabajo será revisable cuandoquiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica. Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones corresponderá a la justicia del trabajo decidir sobre ellas. Entretanto, los contratos, pactos, convenciones o fallos arbitrales existentes, seguirán en todo su vigor.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 42)



ARTÍCULO 2.2.30.6.7. PRÓRROGA DEL CONTRATO. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al empleador, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 43)



ARTÍCULO 2.2.30.6.8 SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo se suspende:

1. Por fuerza mayor o caso fortuito no imputable al empleador, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión del trabajo.
2. Por la muerte del empleador, o su incapacidad comprobada, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la suspensión temporal del trabajo.
3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, por razones técnicas o económicas, en cuanto no se afecten los derechos emanados de contratos a término fijo, siempre que se avise a los trabajadores la fecha precisa de la suspensión o clausura, con antelación no inferior a un mes, mediante carteles fijados en dos sitios visibles del lugar del trabajo, o que se les paguen los salarios de un mes y siempre que además, la reanudación de las labores suspendidas se efectúe, con sustitución de empleador o sin ella, dentro de los ciento veinte días siguientes.
4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador, o por suspensión disciplinaria.
5. Por ser llamado el trabajador a prestar en filas su servicio militar obligatorio.
6. Por detención preventiva del trabajador, seguida de sentencia absolutoria, o por arrestos correccionales que no excedan de ocho días y cuya causa no justifique la extinción del contrato de trabajo.
7. Por incapacidad por enfermedad. La suspensión en estos casos podrá ser hasta por ciento veinte días.

Notas del Editor

- Para la interpretación de este artículo debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [206](#) de la Ley 100 de 1993.

8. Por huelga lícita declarada con sujeción a las normas de la ley.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 44)

Doctrina Concordante

Concepto SENA [29114](#) de 2023



ARTÍCULO 2.2.30.6.9. REANUDACIÓN DE TRABAJOS SUSPENDIDOS. Antes de reanudarse los trabajos suspendidos, en los casos previstos en los numerales primero, segundo y tercero del artículo [2.2.30.6.8](#) del presente Decreto, el empleador deberá anunciar a los trabajadores, con toda oportunidad, la fecha en que deban iniciarse, por medio de nota al Inspector del Trabajo o a la primera autoridad política del lugar de los trabajos y de aviso que publicará en un periódico de la región o en el Diario Oficial, y estará obligado a reponer en sus puestos anteriores a todos los trabajadores que se presentaren dentro de los tres días siguientes a la fecha fijada.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 45)



ARTÍCULO 2.2.30.6.10. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN. La suspensión de los contratos de trabajo no implica su extinción. Salvo convención en contrario, durante el período correspondiente se suspende para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido y para el empleador la de pagar los salarios de ese lapso, y la de asumir los riesgos que sobrevengan durante la suspensión, excepto el pago del seguro de vida y el auxilio funerario, a que haya lugar de acuerdo con la ley, y las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a enfermedades o accidentes que hayan originado la suspensión. El tiempo durante el cual esté suspendido el contrato de trabajo, podrá ser descontado por el empleador del cómputo de los períodos necesarios para ciertas prestaciones, como vacaciones, auxilios de cesantía y pensiones de jubilación, pero no hará perder el derecho a tales prestaciones.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 46)



ARTÍCULO 2.2.30.6.11. TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. El contrato de trabajo termina:

1. Por expiración del plazo pactado o presuntivo.
2. Por la realización de la obra contratada, aunque el plazo estipulado fuere mayor.
3. Por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio.
4. Por mutuo consentimiento.
5. Por muerte del asalariado.
6. Por liquidación definitiva de la empresa, o por clausura o suspensión total o parcial de sus actividades durante más de ciento veinte días, por razones técnicas o económicas, siempre que se haya dado el aviso de que trata el numeral 3o. del artículo [2.2.30.6.8](#) del presente Decreto, o que se haya pagado un mes de salarios y sin perjuicio de los derechos emanados de contratos a término fijo.
7. Por decisión unilateral, en los casos previstos en los artículos [2.2.30.6.12](#) [2.2.30.6.13](#) y

[2.2.30.6.14](#) del presente decreto.

8. Por sentencia de autoridad competente.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 47)



ARTÍCULO 2.2.30.6.12. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin previo aviso:

Por parte del empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante presentación de certificados falsos para su admisión.
2. Toda falta de honradez y todo acto de violencia, injurias, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador, durante sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los demás trabajadores del establecimiento o empresa.
3. Toda falta de honradez y todo acto grave de violencia, injurias o malos tratamientos en que incurra el trabajador, fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia, de sus representantes y socios, o de los jefes de taller, vigilantes o celadores.
4. Todo daño material causado intencionalmente a la otra parte, a los edificios, obras, maquinarias, materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o las cosas.
5. Todo acto inmoral que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o fuera de estos sitios, cuando revelen falta de honradez y sean debidamente comprobados ante autoridad competente.
6. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
7. La detención preventiva del trabajador, por más de treinta días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho días, o aún por un tiempo menor cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato, y
8. Por destitución como consecuencia de un proceso disciplinario.

Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones del trabajo.
2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves, inferido por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidos dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador, con el consentimiento o la tolerancia de este.
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. Toda circunstancia que el trabajador no pueda prever al celebrarse el contrato y que ponga en

peligro su seguridad o su salud.

5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador en sus herramientas o útiles de trabajo.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones y prohibiciones consignadas para el empleador.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 48; artículo [35](#) de la Ley 734 de 2002)



ARTÍCULO 2.2.30.6.13. TERMINACIÓN CON PREVIO AVISO. Son justas causas para dar por terminado, unilateralmente el contrato de trabajo, con previo aviso dado por escrito a la otra parte, con antelación por lo menos igual al período que regule los pagos del salario, o mediante el pago de los salarios correspondientes a tal período:

Por parte del empleador:

1. La ineptitud plenamente comprobada del trabajador para prestar el servicio convenido. Esta causal no podrá ser alegada después de sesenta días de iniciado el cumplimiento del contrato.
2. La sistemática inejecución sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
3. Todo vicio habitual del trabajador que perturbe la disciplina de la empresa.
4. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas prescritas por los médicos de la empresa o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
5. La enfermedad del trabajador, por seis meses o más; pero el empleador quedará obligado para con el trabajador a satisfacer todas las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales.
6. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en la convención o en el reglamento interno.

Por parte del trabajador:

1. La inejecución por parte del empleador de sus obligaciones convencionales o legales de importancia.
2. La exigencia del empleador sin razones válidas para la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató.
3. Las demás que se hayan previsto, con esta modalidad, en la convención o en el reglamento interno.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 49)



ARTÍCULO 2.2.30.6.14. RESERVA DE LA FACULTAD PARA TERMINAR EL CONTRATO. También podrán las partes reservarse la facultad de terminar unilateralmente cualquier contrato de trabajo, mediante aviso dado a la otra con una antelación que no podrá ser inferior al período que, de conformidad con el contrato o el reglamento interno, o con la costumbre de la región, regule los pagos del salario. Esta reserva solo será válida cuando conste

por escrito, ya en el contrato individual, ya en la convención colectiva si la hay, o ya en el reglamento interno de trabajo aprobado por las autoridades del ramo y siempre que la facultad se otorgue a ambas partes en idéntica forma. Podrá prescindirse del aviso, pagando los salarios correspondientes al mismo período.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 50)

Concordancias

Ley 6 de 1945; art. [8](#)



ARTÍCULO 2.2.30.6.15. PAGO DE SALARIOS E INDEMNIZACIÓN POR TERMINACIÓN. Fuera de los casos a que se refieren los artículos [2.2.30.6.11](#), [2.2.30.6.12](#), [2.2.30.6.13](#) y [2.2.30.6.14](#) del presente Decreto, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, dará derecho al trabajador a reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 51)



ARTÍCULO 2.2.30.6.16. CONDICIÓN DE PAGO PARA TERMINACIÓN DEL CONTRATO Y TÉRMINO DE SUSPENSIÓN PARA EL EFECTO. Salvo estipulación expresa en contrario, no se considerará terminado el contrato de trabajo antes de que el empleador ponga a disposición del trabajador el valor de todos los salarios, prestaciones e indemnizaciones que le adeude, salvo las retenciones autorizadas por la ley o la convención; si no hubiere acuerdo respecto del monto de tal deuda, bastará que el empleador consigne ante un juez o ante la primera autoridad política del lugar la cuantía que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decide la controversia.

PARÁGRAFO 1o. Tampoco se considerará terminado el contrato de trabajo mientras no se practique el nuevo examen médico de que tratan las normas vigentes y no se le dé el correspondiente certificado de salud al trabajador, a menos que éste, por su culpa, eluda, dificulte o dilate dicho examen.

Se considerará que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, si transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta al médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

PARÁGRAFO 2o. Los contratos de trabajo entre el Estado y sus servidores, en los casos en que existan tales relaciones jurídicas conforme al presente Decreto, solo se considerarán suspendidos hasta por el término de noventa (90) días, a partir de la fecha en que se haga efectivo el despido o el retiro del trabajador. Dentro de éste término los funcionarios o entidades respectivas deberán efectuar la liquidación y pago de los correspondientes salarios, prestaciones e indemnizaciones que se adeuden a dicho trabajador.

Durante la suspensión de los contratos de trabajo a que se refiere este artículo, serán de aplicación las normas contenidas en el artículo [2.2.30.6.10](#) del presente Decreto

Si transcurrido el término de noventa (90) días señalado en el inciso primero de este párrafo no se hubieren puesto a órdenes del trabajador oficial los salarios, prestaciones e indemnizaciones

que se le adeuden, o no se hubiere efectuado el depósito ante autoridad competente, los contratos de trabajo recobrarán toda su vigencia en los términos de la ley.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 52, artículo subrogado por el artículo 1o del Decreto 797 de 1949)

Jurisprudencia Concordante

- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Radicación No. [SL16289](#) de 13 de septiembre de 2017, M.P. Dra. Ana María Muñoz Segura.



ARTÍCULO 2.2.30.6.17. SUSTITUCIÓN PATRONAL. La sola sustitución del empleador no interrumpe, modifica ni extingue los contratos de trabajo celebrados por el sustituido. Entiéndese por sustitución toda mutación del dominio sobre la empresa o negocio o de su régimen de administración, sea por muerte del primitivo dueño o por enajenación a cualquier título, o por transformación de la sociedad empresaria, o por contrato de administración delegada o por otras causas análogas. La sustitución puede ser total o parcial, teniéndose como parcial la que se refiere a una porción del negocio o empresa, susceptible de ser considerada y manejada como unidad económica independiente.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 53)



ARTÍCULO 2.2.30.6.18. TÉRMINO PERMANENCIA DE SOLIDARIDAD POR SUSTITUCIÓN PATRONAL. En caso de sustitución de empleadores, el sustituto responderá solidariamente con el sustituido, durante el año siguiente a la fecha en que se consume la sustitución, por todas las obligaciones anteriores, derivadas de los contratos de trabajo o de la ley. De las obligaciones que nazcan de dicha fecha en adelante, responderá únicamente el empleador sustituto.

(Decreto 2127 de 1945, artículo 54)

TÍTULO 31.

DISPOSICIONES COMUNES APLICABLES A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES.



ARTÍCULO 2.2.31.1. PROHIBICIÓN DE DESPIDO.

1. Ninguna empleada pública ni trabajadora oficial podrá ser despedida por motivos de embarazo o lactancia.

2. Durante el embarazo y los tres (3) meses subsiguientes a la fecha del parto o aborto, solamente podrá efectuarse el retiro de la empleada por justa causa comprobada y mediante la autorización expresa que al efecto deberá solicitarse del respectivo Inspector del Trabajo, cuando se trate de trabajadoras vinculadas por contrato de trabajo.

Si la empleada pública estuviere vinculada por una relación de derecho público, se requerirá para tal efecto resolución motivada de la correspondiente entidad nominadora.

(Decreto 1848 de 1969, artículo 39)

ARTÍCULO 2.2.31.2. PRESUNCIÓN DE DESPIDO POR EMBARAZO. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando tiene lugar dentro de los períodos señalados en el artículo anterior y sin la observancia de los requisitos exigidos en dicha norma legal.

(Decreto 1848 de 1969, artículo 40)

ARTÍCULO 2.2.31.3. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.

1. En el caso de despido sin el lleno de los requisitos exigidos en este Decreto, la trabajadora oficial tiene derecho a que la entidad, establecimiento o empresa donde prestaba sus servicios, le pague lo siguiente:

- a) Una indemnización equivalente al salario de sesenta (60) días, que se liquidará con base en el último salario devengado por la empleada; y
- b) La suma de dinero correspondiente a la licencia remunerada de ocho (8) semanas, si el despido impide el goce de dicha licencia.

2. Lo dispuesto en los literales anteriores es sin perjuicio de las demás indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar, conforme al vínculo jurídico existente con la empleada oficial al tiempo de su despido, y a lo que disponen las normas vigentes.

(Decreto 1848 de 1969, artículo 41)

ARTÍCULO 2.2.31.4. DERECHO A VACACIONES.

1. Tanto los empleados públicos como los trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios.

2. El personal científico que trabaje al servicio de campañas antituberculosas, así como los que laboren en el manejo y aplicación de rayos X y sus ayudantes, tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada seis (6) meses de servicios.

3. Los trabajadores oficiales ocupados en la construcción y sostenimiento de las obras públicas, tienen derecho a vacaciones proporcionales por las fracciones de año, cuando no alcancen a completar un año de servicios.

(Decreto 1848 de 1969, artículo 43)

Concordancias

Ley 1010 de 2006; Art. 7o. Lit. m)

ARTÍCULO 2.2.31.5. DESCUENTOS PROHIBIDOS. Queda prohibido a los habilitados, cajeros y pagadores, deducir suma alguna de los salarios que corresponden a los empleados oficiales.

Dichas deducciones sólo podrán efectuarse en los siguientes casos:

a) Cuando exista un mandamiento judicial que así lo ordene en cada caso particular, con indicación precisa de la cantidad que debe retenerse y su destinación; y

b) Cuando la autorice por escrito el empleado oficial para cada caso, a menos que la deducción afecte el salario mínimo legal o la parte inembargable del salario ordinario, casos estos en los cuales no podrá hacerse la deducción solicitada.

(Decreto 1848 de 1969, artículo 93)

Doctrina Concordante

Concepto SENA [71928](#) de 2021

Concepto SENA [17315](#) de 2019



ARTÍCULO 2.2.31.6. DEDUCCIONES PERMITIDAS. Quedan autorizados los habilitados, cajeros y pagadores, para deducir de los salarios las sumas destinadas a lo siguiente:

a) A cuotas sindicales, conforme a los trámites legales respectivos.

b) A los aportes para la entidad de previsión social a la cual esté afiliado el empleado oficial.

c) A cubrir deudas y aportes a cooperativas de las cuales sea socio el empleado oficial, dentro de los límites legales.

d) A satisfacer el valor de sanciones pecuniarias impuestas al empleado oficial, con sujeción a los procedimientos que regulen esta especie de sanción disciplinaria, y

e) A cubrir deudas de consumo contraídas con almacenes y servicios de las cajas de subsidio familiar, en la proporción establecida para las cooperativas.

(Decreto 1848 de 1969, artículo 94)

Doctrina Concordante SENA

Concepto SENA [71928](#) de 2021

Concepto SENA 800016 de 2008

Doctrina Concordante

Concepto DAFP 167331 de 2023

Concepto DAFP 235861 de 2022

Concepto DAFP 19131 de 2022



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Sena

ISSN Pendiente

Última actualización: 20 de abril de 2024 - (Diario Oficial No. 52.716 - 3 de abril de 2024)



logo