

DECRETO 1373 DE 1966

(mayo 26)

Diario Oficial No 31970, del 2 de julio de 1966.

MINISTERIO DE TRABAJO

por el cual se reglamentan los artículos [4o.](#), [7o.](#) numerales, 9, 14 y 15; [9o.](#), [10](#), [14](#) numeral 2; [17](#), [20](#), [25](#), [26](#), [39](#) y [40](#) del Decreto extraordinario No. 2351 de 1965.

Resumen de Notas de Vigencia

NOTAS DE VIGENCIA:

- Artículos compilados en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA,

en uso de sus facultades legales, y en especial de las

que le confiere el numeral 3o. del artículo 120 de la Constitución Nacional,

DECRETA:

ARTICULO 1o. <Artículo no compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015> 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. 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.

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

4. Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, de remplazar temporalmente al personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender al incremento de la producción, o al transporte o a 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 y no requerirá preaviso alguno para su terminación.

Notas del Editor

- Artículo no compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. En criterio del editor debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015.



ARTICULO 2o. <Artículo compilado en el artículo [2.2.1.1.3](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015> Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, el patrono deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

a. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.

b. Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes; y

c. Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

Notas de Vigencia

- Artículo compilado en el artículo [2.2.1.1.3](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015.



ARTICULO 3o. <Artículo compilado en el artículo [2.2.1.1.4](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015> La justa causa para terminar el contrato de trabajo por reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación estando al servicio del patrono, sólo procederá cuando se trate de la pensión plena, de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo o el laudo arbitral.

Notas de Vigencia

- Artículo compilado en el artículo [2.2.1.1.4](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015.



ARTICULO 4o. <Artículo compilado en el artículo [2.2.1.1.5](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015> De acuerdo con el numeral 15) del artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del patrono, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter profesional, así como cualquier 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, sin perjuicio de la obligación prevista en el artículo [16](#) del mismo Decreto, cuando a ello haya lugar, y no exime al patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

#### Notas de Vigencia

- Artículo compilado en el artículo [2.2.1.1.5](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015.



ARTICULO 5o. <Artículo compilado en el artículo [2.2.1.1.6](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015> 1. Es prohibido al patrono el cierre intempestivo de su empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagarle a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa.

2. Cuando previamente se compruebe ante el Ministerio del Trabajo 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 aquel, y dará derecho a los trabajadores para reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.

#### Notas de Vigencia

- Artículo compilado en el artículo [2.2.1.1.6](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015.

#### Jurisprudencia Vigencia

##### Consejo de Estado

- Mediante Sentencia de 13 de abril de 1988 se levanta la suspensión.
- Numeral 2. suspendido provisionalmente por el Consejo de Estado mediante Auto del 27 de febrero de 1984, Expediente No. 10824, Consejero Ponente Dr. Joaquín Vanín Tello. 'en cuanto dispone que la comprobación de que se haga 'previamente' ante el Ministerio de Trabajo'.



ARTICULO 6o. <Artículo compilado en el artículo [2.2.1.1.7](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015> Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono debe oír al trabajador inculpado, directamente, y si éste es sindicalizado deberá estar asistido de dos (2) representantes de la organización sindical a que pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación de este trámite.

#### Notas de Vigencia

- Artículo compilado en el artículo [2.2.1.1.7](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015.



ARTICULO 7o. <Artículo no compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015> Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá no sólo por año cumplido de servicios sino proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses.

#### Notas del Editor

- Artículo no compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. En criterio del editor debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015.



ARTICULO 8o. <Artículo compilado en el artículo [2.2.1.3.1](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015> 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 servicio o en todo el tiempo servido si fuere menor de un (1) 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. Por consiguiente, y no habiéndose dispuesto congelación de la cesantía en treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos sesenta y dos (1962), los aumentos de salario efectuados con posterioridad a este día y hasta el tres (3) de septiembre de mil novecientos sesenta y cinco (1965), sólo afectarán el cómputo de la liquidación durante los tres (3) años anteriores a la fecha de cada aumento.

#### Notas de Vigencia

- Artículo compilado en el artículo [2.2.1.3.1](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015.

#### Notas del Editor

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Garantizar una pluralidad de alternativas institucionales para los trabajadores, en todo el territorio nacional;
- b) Garantizar que la mayor parte de los recursos captados pueda orientarse hacia el financiamiento de actividades productivas.

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

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

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

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

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

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

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

La rentabilidad del Fondo no podrá ser inferior a la tasa efectiva promedio de captación de los Bancos y Corporaciones Financieras para la expedición de Certificados de Depósito a Término con un plazo de noventa (90) días (DTF), la cual será certificada para cada período por el Banco de la República.

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

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

Si la rentabilidad resultare superior podrá cobrar la Comisión de Manejo que señale para tal

efecto la Superintendencia Bancaria.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICULO 105. La Comisión Nacional de Valores podrá autorizar a las Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía para que inviertan un porcentaje de sus recursos en los títulos inscritos en el Registro Nacional de Valores que, en los casos previstos por la Ley, emitan los empleadores o las organizaciones en que participen los trabajadores afiliados como cooperativas y fondos de empleados, entre otros.

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



ARTICULO 9o. <Artículo no compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015> En

los términos del artículo [20](#) del Decreto 2351 de 1965, la pensión de jubilación y el auxilio de cesantía son compatibles. En consecuencia, a partir del cuatro (4) de septiembre de mil novecientos sesenta y cinco (1965) quedó sin efecto la autorización legal para descontar de la pensión los valores que al trabajador hubieren sido pagados por conceptos de anticipos o liquidaciones definitivas de cesantías.

#### Notas del Editor

- Artículo no compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. En criterio del editor debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015.



ARTICULO 10. <Artículo compilado en el artículo [2.2.2.1.9](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015> La protección a que se refiere el artículo [25](#) del Decreto 2351 de 1965, comprende a los trabajadores afiliados al sindicato o a los no sindicalizados que hayan presentado un pliego de peticiones, desde el momento de su presentación al patrono hasta que se haya solucionado el conflicto colectivo mediante la firma de la convención o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

#### Notas de Vigencia

- Artículo compilado en el artículo [2.2.2.1.9](#) del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015.



ARTICULO 11. <Artículo no compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015> 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 sindicatos gremiales o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mitad más uno de los trabajadores de dicha empresa. En este evento el sindicato mayoritario deberá avisar a los otros sindicatos, con treinta (30) días de anticipación, la fecha en que ha de celebrarse la asamblea general que debe aprobar el pliego de peticiones, a fin de que éstos puedan enviar, si así lo acuerdan, los puntos o materias que les interesen. La asamblea general decidirá por mayoría de votos si los incluye en el pliego o los rechaza, indicando en este último caso las razones que determinen su negativa.

3. Si los sindicatos minoritarios no solicitan al mayoritario la inclusión de sus peticiones en el pliego, se entenderá que no tienen interés en la negociación colectiva.

PARAGRAFO. Cuando el setenta y cinco por ciento (75%) o más de los trabajadores de determinado oficio o especialidad al servicio de una empresa estén afiliados a un solo sindicato, el pliego de peticiones que éste le presenta a la empresa deberá discutirse directamente con ese sindicato, y el acuerdo a que se llegue formará un capítulo especial de la respectiva convención

colectiva de trabajo.

4. Cuando la representación de los trabajadores para la negociación de un pliego de peticiones deba ejercerse conjuntamente por no agrupar un solo sindicato a la mayoría de los trabajadores de la empresa, se procederá así:

a. Se integrará una comisión redactora del proyecto de pliego, formada por sendos representantes de los sindicatos, todos los cuales deben ser trabajadores de la respectiva empresa. Esta comisión dispondrá de un término máximo de treinta (30) días para acordar el pliego de peticiones. El proyecto de pliego debe ser convenido por mayoría y sometido luego a la aprobación de las asambleas generales de los distintos sindicatos, antes de su presentación al patrono.

Elaborado y aprobado el pliego de peticiones en la forma indicada anteriormente, se designará la comisión negociadora del mismo, compuesta de tres miembros elegidos en asamblea conjunta del personal sindicalizado y en proporción al número de afiliados que tenga cada uno de ellos en la empresa. Esta asamblea deberá ser presidida por el Inspector del Trabajo y efectuarse dentro de un término no mayor de treinta (30) días, contados a partir de la fecha en que el pliego quede acordado por la comisión redactora.

b. Si el pliego de peticiones no quedare elaborado y aprobado en la forma prevista anteriormente, la representación corresponderá al sindicato que elijan en asamblea general los trabajadores sindicalizados de la empresa, por mayoría absoluta, en votación secreta y papeleta escrita, bajo la vigilancia de un Inspector del trabajo, quien la convocará a solicitud de cualquiera de las organizaciones sindicales y se celebrará en la ciudad donde tenga su domicilio principal la empresa.

El sindicato así elegido, deberá incluir en el pliego de peticiones, además de sus puntos, aquellos que las demás organizaciones sindicales de la Empresa consideren como específicos de su ocupación, especialidad, oficio y remuneración y aceptará la asesoría de sendos representantes de estas organizaciones, para la inclusión de sus puntos dentro del pliego general y la negociación correspondiente. Estos asesores deberán ser trabajadores de la empresa.

El sindicato que lleve la representación comunicará a los otros sindicatos por escrito, con treinta (30) días de anticipación, la elaboración del pliego, a fin de que éstos puedan presentarle oportunamente sus puntos específicos, para lo cual dispondrán de un plazo de diez (10) días, contados a partir del día en que reciban la comunicación de aquel.

PARAGRAFO. El Ministerio del Trabajo determinará en cada caso, de oficio o a solicitud de parte, a qué sindicato corresponde la representación de los trabajadores, previa la investigación que realice la División de Asuntos Colectivos.

Notas del Editor

- Artículo no compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. En criterio del editor debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015.



ARTICULO 12. <Artículo no compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015> <Ver Notas del Editor> 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, la mitad de 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 y los patronos deberán retenerlas del valor de los salarios de tales trabajadores y ponerlas a disposición del sindicato respectivo.

4. En los casos de negociación conjunta de un pliego de peticiones, las cuotas ordinarias que deban pagar los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la convención serán descontados de sus salarios y distribuidas por el patrono entre las diferentes organizaciones sindicales, en proporción al número de afiliados que tenga cada una de ellas en la empresa.

#### Notas del Editor

- Artículo no compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. En criterio del editor debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015.

#### Notas del Editor

- En Sentencia T-717 de 5 de septiembre de 2002 de la Corte Constitucional, se menciona:

'Esta última disposición reglamentaria <se refiere al Art. [12](#) del D. 1373/66> perdió su vigencia al perderla la norma reglamentada <se refiere al Art. [39](#) del D. 2351/65> que, como se anotó, fue sustituida por el Art. [68](#) de la Ley 50 de 1990. Desde otro punto de vista, se puede también considerar que dicho acto administrativo de carácter general perdió su fuerza ejecutoria en virtud de la figura del decaimiento contemplada en el Art. [66](#) del Código Contencioso Administrativo, por haber desaparecido sus fundamentos de derecho'.



ARTICULO 13. <Artículo no compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015> 1. Cuando alguna empresa o patrono considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajo o terminar labores, parcial o totalmente, ya sea en forma transitoria o definitiva, por causas distintas de las previstas en los artículos [6o.](#) literal d) y [7o.](#) del Decreto 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio del Trabajo, explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso.

2. La solicitud deberá ser presentada ante el Director Regional del Trabajo, o ante el Inspector Nacional del Trabajo respectivo, o ante funcionario comisionado, quien queda facultado para practicar las pruebas solicitadas por el interesado y las que el funcionario estime convenientes.

3. Una vez practicadas las pruebas, el funcionario remitirá el expediente al Jefe de la División de Asuntos Individuales del Ministerio, o al correspondiente Director Regional del Trabajo, quien

resolverá dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha del recibo del expediente.

4. Si las causas invocadas en los casos previstos en el numeral 1 de este artículo fueren de orden económico o técnico, la División de Asunto Individuales o la Dirección Regional del Trabajo correspondiente, antes de pronunciarse, si lo juzgan necesario, remitirán las diligencias a la Oficina de Planeamiento, Coordinación y Evaluación del Ministerio, para su concepto.

5. Cuando proceda la autorización de cierre o clausura de una empresa que tenga celebrados con sus trabajadores contratos individuales por un tiempo mayor, o que su vigencia resulte también de la convención colectiva, el contrato sindical o el pacto colectivo, debe pagarse, o garantizarse debidamente a juicio del Ministerio, por la empresa, la correspondiente indemnización por los salarios que se dejaren de percibir por cada trabajador, por el tiempo restante respectivo.

6. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo. El aviso a los trabajadores de la terminación de los contratos de trabajo, en los casos previstos en el numeral 1 de este artículo, sólo tendrá validez cuando la providencia del Ministerio del Trabajo quede ejecutoriada, si esta fuere favorable al peticionario.

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

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

9. 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 se compruebe esa circunstancia.

#### Notas del Editor

- Artículo no compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. En criterio del editor debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015.



ARTICULO 14. <Artículo no compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015> La violación de las disposiciones del presente Decreto, acarreará las sanciones previstas en el Decreto No. 699 de marzo 21 de 1966.

#### Notas del Editor

- Artículo no compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, publicado en el Diario Oficial No. 49.523 de 26 de mayo de 2015. En criterio del editor debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo [3.1.1](#) del mismo Decreto 1072 de 2015.



ARTICULO 15. Este Decreto rige desde la fecha de su expedición.

**PUBLIQUESE Y CUMPLASE.**

Dado en Bogotá, D. E., a mayo 26 de 1966.

**GUILLERMO LEON VALENCIA**

**CARLOS ALBERTO OLANO VALDERRAMA**

Ministro del Trabajo.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de marzo de 2018

