

## LEGISLACION

### DECRETO N° 1373 DE MAYO 26 DE 1966, REGLAMENTARIO DEL DECRETO LEY 2351 DE 1965

El Decreto 1373, de 26 de mayo último, que fue dado a la publicidad se refiere única y exclusivamente a los aspectos de orden laboral.

La determinación del Gobierno sobre este aspecto del régimen laboral son:

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

2º) — 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 días se entenderá renovado por un año y así sucesivamente.

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

4º) — Cuando se trate de labores ocasionales o transitorias, de reemplazar temporalmente al personal en vacaciones o en uso de licencia, de atender el 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 año y no requerirá preaviso alguno para su determinación.

Artículo 2º — Para dar aplicación al numeral 9º del artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, el patrono deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

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

b) — Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aun 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 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 días siguientes.

Artículo 3º — 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.

Artículo 4º — 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 duración no haya sido posible durante ciento ochenta 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.

Artículo 5º — 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.

2º) — 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.

Artículo 6º — 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.

Artículo 7º — Cuando el contrato de trabajo termine

sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá no solo por año cumplido de servicios sino proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses.

Artículo 8º — 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 (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) solo afectarán el cómputo de la liquidación durante los tres (3) años anteriores a la fecha de cada aumento.

Artículo 9º — 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 concepto de anticipos o liquidaciones definitivas de cesantías.

Artículo 10º — 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 conveniencia o del pacto, o quede ejecutoriado el laudo arbitral, si fuere el caso.

Artículo 11. — 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 se ha de celebrar la asamblea general que debe aprobar el pliego de peticiones, a fin de que estos 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.

Parágrafo. — 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 presente a la empresa deberá discutirse directamente con ese sindicato, y el acuerdo a que se llegue formará un capítulo especial de la respectiva convención colectiva de trabajo.

4) . — Cuando la representación de los trabajadores para la negociación de un pliego de peticiones deba ejercer 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 por 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 cualesquiera 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 estos 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.

Parágrafo. — 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.

Artículo 12. — 1. Cuando el sindicato solo agrupe la tercera parte o menos del total de trabajadores de la empresa, los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la convención deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, la mitad de la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato.

2). — Cuando el sindicato agrupe a más de la tercera parte de 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 retenerla 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 deben pagar los trabajadores no sindicalizados que se beneficien de la convención serán descontadas 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.

Artículo 13. — 1. 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 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 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 Asuntos 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, solo 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.

Artículo 14. — La violación de las disposiciones del presente decreto, acarrea las sanciones previstas en el Decreto 699 de marzo 21 de 1966.

---

## LOS ANTICIPOS DE CESANTIA NO PUEDEN SER DESCONTADOS DE LA JUBILACION

**El Ministro del Trabajo explica los alcances de la  
nueva reglamentación.**

Las Empresas no pueden descontar suma alguna de dinero a sus antiguos trabajadores que hoy disfruten de la pensión de jubilación.

Esta norma que está vigente desde el pasado 4 de septiembre de 1965, fue objeto de reglamentación expresa por el gobierno nacional, en virtud del Decreto 1373.

El Decreto 1373, de 26 de mayo pasado, reglamenta exclusivamente los artículos 4, 7, numerales 9, 14 y 15; 9, 10, 14, numeral 2º; 17, 20, 25, 39 y 40 del Decreto Extraordinario 2351 de 1965, que se conoce popularmente como la reforma laboral del presidente Valencia o el pago triple de salarios dominicales.

**Aspectos Centrales.** — Ignacio Gómez, quien desde hace diez años está vinculado al Ministerio del Trabajo y es jefe de la rama técnica en propiedad, declaró anoche que “en cuanto a las causales para terminación del contrato por parte del patrón, el gobierno dispuso un nuevo procedimiento consistente en que antes que el patrón entre a calificar el bajo rendimiento del trabajador se observen y analiceñ las posibles causas para ese bajo rendimiento.

**Las Cesantías.** — El artículo 17 del 1373 reglamenta la manera como deben liquidarse las cesantías antes y después del 31 de diciembre de 1962, y aclara que en esta fecha no hubo congelación para esa prestación social y que los aumentos de salario efectuados con posterioridad al 4 de septiembre de 1965 —fecha en que entró en vigencia el Decreto 2351 de 1965— solo afectarán el cómputo de la liquidación durante los tres años anteriores a la fecha de cada aumento.

Gómez explicó también que el artículo 20 del 1373 precisa que la pensión de jubilación y la cesantía son compatibles, es decir, que la Empresa a partir del 4 de septiembre de 1965 —fecha en que entró en vigencia el Decreto Extraordinario 2351 de 1965— no debe seguir descontando suma alguna a sus trabajadores por concepto de cesantías recibidas antes de que se les decretara la pensión de jubilación.

Otro de los aspectos fundamentales del Decreto 1373 —artículo 11— es lo relacionado con las negociaciones colectivas cuando en una misma empresa existen dos o más sindicatos. La reglamentación dispone la forma como estos deben concurrir a las negociaciones del pliego, dando, en su párrafo, especial énfasis a sindicatos gremiales.

También regula las disposiciones sobre la forma como deben cotizar los trabajadores a las organizaciones sindicales.

El artículo 40 del 2351 también se reglamenta en el sentido de que los patronos deben observar un procedimiento especial cuando se presente la situación de despidos colectivos de trabajadores.

## LOS JORNALES DE FESTIVOS SON UNA PRESTACION SOCIAL

El Consejo de Estado dijo, sobre el particular:

“Es, pues, una prestación social comoquiera que es un derecho que se adquiere por el contrato de trabajo, como el derecho de cesantía, el auxilio de enfermedad, o cualquiera otra prestación similar, ya que por su carácter de habitualidad y periodicidad tampoco puede ser calificada como una gracia, como una bonificación eventual”.

“Todo lo manifestado anteriormente lleva a la convicción de que al conceptuar la circular demanda que la remuneración recibida por los trabajadores y empleados públicos y privados por razón de descanso dominical y de días feriados no es una prestación social sino salario gravable, con el objeto de que a ese criterio se ciñan los liquidadores de impuesto a la renta y complementarios, viola, sin lugar a dudas, los artículos 127 del C. del T., y el 47, numeral 33, de la Ley 81 de 1960, que definen lo que es salario y eximen de gravámenes las prestaciones sociales, respectivamente”.