

Imprime esta norma

DIARIO OFICIAL. AÑO CIII. N. 31970. 2, JULIO, 1966. PÁG. 3.

DECRETO 1373 DE 1966

(mayo 26)

Por el cual se reglamentan los artículos 4º , 7º numerales 9, 14 y 15; 9º, 10, 14, numeral 2; 17, 20, 25, 26, 30 y 40 del Decreto extraordinario número 2351 de 1965

ESTADO DE VIGENCIA: [\[Mostrar\]](#)

Subtipo: DECRETO ORDINARIO

El Presidente de la República 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:

Artículo 1º. 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 reemplazar 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.

Artículo 2º. 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.

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 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.

Artículo 5º. 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 aquél, 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 sólo por año cumplido de servicios sino proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta no sea inferior a seis (6) meses.

Artículo 8º1. 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.

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 10. 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.

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 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.

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 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 aquél.

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 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.

Artículo 13. 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.

Artículo 14. La violación de las disposiciones del presente Decreto, acarreará las sanciones previstas en el Decreto No. 699 de marzo 21 de 1966.

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

Publíquese y cúmplase.

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

GUILLERMO LEON VALENCIA

Carlos Alberto Olano Valderrama, Ministro de Trabajo.