

TÍTULO 1.

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

ARTÍCULO 2.1.1.1. OBJETO. El objeto de este decreto es compilar la normatividad vigente del sector Trabajo, expedida por el Gobierno nacional mediante las facultades reglamentarias conferidas por el numeral 11 del artículo [189](#) de la Constitución Política al Presidente de la República para para la cumplida ejecución de las leyes.



ARTÍCULO 2.1.1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. El presente decreto aplica a las entidades del sector Trabajo, así como a las relaciones jurídicas derivadas de los vínculos laborales, y a las personas naturaleza o jurídicas que en ellas intervienen.

PARTE 2.

REGLAMENTACIONES.

TÍTULO 1.

RELACIONES LABORALES INDIVIDUALES.

CAPÍTULO 1.

DISPOSICIONES GENERALES SOBRE EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.



ARTÍCULO 2.2.1.1.1. RENOVACIÓN AUTOMÁTICA CONTRATOS MAYORES A 30 DÍAS. Los contratos de trabajo cuya duración fuere superior a treinta (30) días e inferior a un (1) año se entenderán renovados por un término igual al inicialmente pactado, si antes de la fecha del vencimiento ninguna de las partes avisare por escrito a la otra la determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta (30) días.

Estos contratos podrán prorrogarse hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente.

(Decreto número 1127 de 1991, artículo 2o)

Jurisprudencia Vigencia

Consejo de Estado

- Artículo declarado VIGENTE por el Consejo de Estado mediante Sentencia de 14 de junio de 1994, Expediente No. 5909, Consejera Ponente Dra. Clara Forero De Castro.



ARTÍCULO 2.2.1.1.2. CONTRATOS IGUALES O INFERIORES A 30 DÍAS. Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso alguno para su terminación. No obstante, las partes, de común acuerdo, podrán pactar su prórroga en los términos previstos en el ordinal 2o del artículo [3o](#) de la Ley 50 de 1990.

(Decreto número 1127 de 1991, artículo 1o)

Jurisprudencia Vigencia

Consejo de Estado

- Artículo declarado VIGENTE por el Consejo de Estado mediante Sentencia de 14 de junio de 1994, Expediente No. 5909, Consejera Ponente Dra. Clara Forero De Castro.



ARTÍCULO 2.2.1.1.3. PROCEDIMIENTO TERMINACIÓN UNILATERAL POR RENDIMIENTO DEFICIENTE. Para dar aplicación al numeral 9) del artículo 7o del Decreto número 2351 de 1965, el empleador deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

1. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días.
2. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador 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
3. Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.

(Decreto número 1373 de 1966, artículo 2o)



ARTÍCULO 2.2.1.1.4. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN. La justa causa para terminar el contrato de trabajo por reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación estando al servicio del empleador, sólo procederá cuando se trate de la pensión plena, de acuerdo con la ley, la convención, el pacto colectivo o el laudo arbitral.

(Decreto número 1373 de 1966, artículo 3o)



ARTÍCULO 2.2.1.1.5. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD DE ORIGEN COMÚN SUPERIOR A 180 DÍAS. De acuerdo con el numeral 15) del artículo 7o del Decreto número 2351 de 1965, es justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador, la enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter laboral, 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 Decreto número 2351 de 1965, cuando a ello haya lugar, y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

(Decreto número 1373 de 1966, artículo 4o)



ARTÍCULO 2.2.1.1.6. CIERRE DE EMPRESA. 1. Es prohibido al empleador 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 empleador 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.

(Decreto número 1373 de 1966, artículo 5o)

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".



ARTÍCULO 2.2.1.1.7. SANCIÓN DISCIPLINARIA AL TRABAJADOR. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador 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.

(Decreto número 1373 de 1966, artículo 6o)

CAPÍTULO 2.

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO OBLIGATORIO, VACACIONES Y RECREACIÓN.

SECCIÓN 1.

JORNADA Y TRABAJO SUPLEMENTARIO.



ARTÍCULO 2.2.1.2.1.1. AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR TRABAJO SUPLEMENTARIO. 1. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

2. A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en la empresa, les solicitará concepto acerca de los motivos expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran.

3. Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso.

4. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el

consentimiento de los trabajadores de su empresa, será sancionada de conformidad con las normas legales.

(Decreto número 995 de 1968, artículo 1o)

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [162](#) Num. 2

Ley 50 de 1990; Art. [22](#)



ARTÍCULO 2.2.1.2.1.2. REGISTRO DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En las autorizaciones que se concedan se exigirá al empleador llevar diariamente, por duplicado, un registro del trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, con indicación de si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre-remuneración correspondiente. El duplicado de tal registro será entregado diariamente por el empleador al trabajador, firmado por aquel o por su representante. Si el empleador no cumpliera con este requisito se le revocará la autorización.

(Decreto número 995 de 1968, artículo 2o)

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [162](#) Num. 2

Ley 50 de 1990; Art. [22](#)



ARTÍCULO 2.2.1.2.1.3. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo [161](#) del Código Sustantivo del Trabajo, puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente, o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo.

(Decreto número 995 de 1968, artículo 3o)

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [163](#)



ARTÍCULO 2.2.1.2.1.4. ACTIVIDADES ININTERRUMPIDAS. Cuando una empresa considere que determinada actividad suya requiere por razón de su misma naturaleza, o sea por necesidades técnicas, ser atendida sin ninguna interrupción y deba por lo tanto, proseguirse, los siete (7) días de la semana, comprobará tal hecho ante la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, o en su defecto ante la Inspección del Trabajo del lugar, para los fines del artículo [166](#) del Código Sustantivo del Trabajo.

(Decreto número 995 de 1968, artículo 4o)

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [166](#)

SECCIÓN 2.

VACACIONES.



ARTÍCULO 2.2.1.2.2.1. INDICACIÓN FECHA PARA TOMAR LAS VACACIONES 1. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año siguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

2. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

3. Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones, en el que anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

(Decreto número 995 de 1968, artículo 6o)

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [187](#)



ARTÍCULO 2.2.1.2.2.2. ACUMULACIÓN. 1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos, de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años.

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en los términos del presente artículo.

(Decreto número 995 de 1968, artículo 7o)

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [190](#)



ARTÍCULO 2.2.1.2.2.3. PROHIBICIÓN ACUMULACIÓN PARA MENORES DE EDAD. 1. Quedan prohibidas la acumulación y la compensación, aún parcial de las vacaciones de los trabajadores menores de diez y ocho (18) años durante la vigencia del contrato de trabajo, quienes deben disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en tiempo, durante el año siguiente a aquel en que se hayan causado.

2. Cuando para los mayores de diez y ocho (18) años se autorice la compensación en dinero hasta por la mitad de las vacaciones anuales, este pago solo se considerará válido si al efectuarlo el empleador concede simultáneamente en tiempo al trabajador los días no compensados de vacaciones.

(Decreto número 995 de 1968, artículo 8o)

Concordancias

Código Sustantivo del Trabajo; Art. [190](#)

SECCIÓN 3.

ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES O DE CAPACITACIÓN DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO.



ARTÍCULO 2.2.1.2.3.1. ACUMULACIÓN DE HORAS PARA ACTIVIDADES RECREATIVAS, CULTURALES O DE CAPACITACIÓN. Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo [21](#) de la Ley 50 de 1990, las dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un (1) año.

En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos (2) semanales en el período del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo.

(Decreto número 1127 de 1991, artículo 3o)



ARTÍCULO 2.2.1.2.3.2. PROGRAMAS RECREATIVOS, CULTURALES O DE CAPACITACIÓN. El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo [21](#) de la Ley 50 de 1990.

Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

(Decreto número 1127 de 1991, artículo 4o)



ARTÍCULO 2.2.1.2.3.3. OBLIGACIÓN DE ASISTIR. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio.

Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.

(Decreto número 1127 de 1991, artículo 5o)



ARTÍCULO 2.2.1.2.3.4. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS. La ejecución de los programas señalados en los artículos anteriores se podrá realizar a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Cajas de Compensación Familiar, centros culturales, de estudio y en general, de instituciones que presten el respectivo servicio.

(Decreto número 1127 de 1991, artículo 6o)

CAPÍTULO 3.

CESANTÍAS.



ARTÍCULO 2.2.1.3.1. BASE DE LIQUIDACIÓN CESANTÍAS. 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.

(Decreto número 1373 de 1966, artículo 8o, inc. 1o)

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, modificatorio 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.



ARTÍCULO 2.2.1.3.2. CESANTÍAS PARCIALES. Los trabajadores individualmente podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, construcción, mejoras o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos.

Los empleadores están obligados a efectuar la liquidación y pago de que trata el inciso anterior.

Los empleadores pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantía para los mismos fines.

Los empleadores podrán realizar planes de vivienda, directamente o contratándolos con entidades oficiales, semioficiales o privadas, en beneficio de sus trabajadores, financiados en todo o en parte con préstamos o anticipos sobre el auxilio de cesantía de los trabajadores beneficiados.

Los trabajadores podrán, igualmente, exigir el pago parcial de sus auxilios de cesantía para realizar planes de vivienda que deberán ser contratados con entidades oficiales, semioficiales o privadas.

Aprobados debidamente los planes generales de vivienda de los empleadores o de los trabajadores, no se requerirá nueva autorización para cada pago de liquidaciones parciales del auxilio de cesantía o préstamos sobre estas.

(Decreto número 2076 de 1967, artículo 1o)



ARTÍCULO 2.2.1.3.3. DESTINACIÓN DE LAS CESANTÍAS PARCIALES. Se entiende que la suma correspondiente a la liquidación parcial del auxilio de cesantía, o al préstamo sobre esta tiene la destinación de que trata el artículo anterior, solamente cuando se aplique a cualquiera de las inversiones u operaciones siguientes:

1. Adquisición de vivienda con su terreno o lote;

2. Adquisición de terreno o lote solamente;
3. Construcción de vivienda, cuando ella se haga sobre lote o terreno de propiedad del trabajador interesado, o de su cónyuge;
4. Ampliación, reparación o mejora de la vivienda de propiedad del trabajador o de su cónyuge;
5. Liberación de gravámenes hipotecarios o pago de impuestos que afecten realmente la casa o el terreno edificable de propiedad del trabajador, o su cónyuge, y
6. Adquisición de títulos de vivienda sobre planes de los empleados o de los trabajadores para construcción de las mismas, contratados con entidades oficiales, o privadas.

(Decreto número 2076 de 1967, artículo 2o)



ARTÍCULO 2.2.1.3.4. INTERESES DE CESANTÍAS. Todo empleador obligado a pagar cesantía a sus trabajadores, les reconocerá y pagará intereses del 12% anual sobre los saldos que en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro definitivo del trabajador, o de liquidación parcial de cesantía, tengan a su favor por concepto de cesantía.

Los intereses de que trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha de retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesantía, cuando se produjere antes del 31 de diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

En todo caso, se procederá en forma que no haya lugar a liquidar intereses de intereses.

(Decreto número 116 de 1976, artículo 1o)



ARTÍCULO 2.2.1.3.5. LIQUIDACIÓN Y PAGO DE INTERESES DE CESANTÍAS. En los casos de pago definitivo de cesantía la liquidación de intereses se hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre inmediatamente anterior y la fecha del retiro.

En los casos de liquidación y pago parcial de cesantía la liquidación de intereses se hará proporcionalmente al tiempo de servicio transcurrido entre el 31 de diciembre inmediatamente anterior y la fecha de la respectiva liquidación.

En caso de que dentro de un mismo año se practiquen dos o más pagos parciales de cesantía, el cálculo de intereses será proporcional al tiempo transcurrido entre la fecha de la última liquidación y la inmediatamente anterior.

En la misma forma se procederá cuando el trabajador se retire dentro del año en que haya recibido una o más cesantías parciales.

(Decreto número 116 de 1976, artículo 2o)



ARTÍCULO 2.2.1.3.6. PAGO DE LOS INTERESES EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR. En caso de muerte los intereses causados se pagarán a las mismas personas a quienes corresponda el auxilio de cesantía del trabajador.

(Decreto número 116 de 1976, artículo 3o)



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de julio de 2019

