

## 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 inculcado, 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)

ARTÍCULO 2.2.1.1.8. FIRMA ELECTRÓNICA DEL CONTRATO DE TRABAJO. <Artículo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 526 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato individual de trabajo de que habla el artículo [39](#) del Código Sustantivo del Trabajo podrá ser firmado electrónicamente por cualquiera de las partes o por ambas. Se entenderá firmado el contrato por el empleador y por el trabajador, cuando cumpla las condiciones de firma electrónica o digital, establecidas en la Ley [527](#) de 1999 o en el Decreto [1074](#) de 2015 o en las disposiciones que los modifiquen, complementen o sustituyan.

#### Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 526 de 2021, 'por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 1 del Título 1, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1072](#) de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para regular la firma electrónica del contrato individual de trabajo', publicado en el Diario Oficial No. 51.679 de 19 de mayo de 2021.

ARTÍCULO 2.2.1.1.9. REQUISITOS DEL CONTRATO DE TRABAJO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE. <Artículo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 526 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de trabajo firmado electrónicamente deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el artículo [39](#) del Código Sustantivo del Trabajo, o la norma que lo modifique, complemento o sustituya.

PARÁGRAFO. Para la celebración del contrato de trabajo firmado electrónicamente, el acuerdo sobre el uso del mecanismo de firma electrónica previsto en el Artículo [2.2.2.47.7](#) del Decreto Único Reglamentario 1074 de 2015, se regirá por lo señalado en el Artículo [2.2.1.1.13](#) del presente decreto y por las disposiciones adicionales que las partes encuentren procedente

convenir en el contrato mismo.

#### Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 526 de 2021, 'por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 1 del Título 1, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1072](#) de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para regular la firma electrónica del contrato individual de trabajo', publicado en el Diario Oficial No. 51.679 de 19 de mayo de 2021.

ARTÍCULO 2.2.1.1.10 FIRMAS. <Artículo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 526 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Para la suscripción del contrato individual de trabajo firmado electrónicamente podrán ser utilizadas las siguientes firmas:

1. La firma electrónica, obtenida por métodos tales como códigos, contraseñas, datos biométricos, o claves criptográficas privadas, que permiten identificar a una persona, en relación con un mensaje de datos, siempre y cuando el mismo sea confiable y apropiado respecto de los fines para los que se utiliza la firma, atendidas todas las circunstancias del caso así como cualquier acuerdo pertinente, de acuerdo con el artículo [2.2.2.47.1](#) del Decreto Único Reglamentario 1074 de 2015 o la norma que lo modifique, complemente o sustituya.

2. La firma digital, entendida como un valor numérico que se adhiere a un mensaje de datos y que, utilizando un procedimiento matemático conocido, vinculado a la clave del iniciador y al texto del mensaje permite determinar que este valor se ha obtenido exclusivamente con la clave del iniciador y que el mensaje inicial no ha sido modificado después de efectuada la transformación, de acuerdo con la Ley [527](#) de 1999.

PARÁGRAFO 1o. La firma digital tendrá los mismos efectos que la firma manuscrita, si aquella incorpora los atributos descritos en el párrafo del artículo [28](#) de la Ley 527 de 1999.

PARÁGRAFO 2o. La firma electrónica tendrá los mismos efectos que la firma manuscrita, si aquella cumple con los requisitos establecidos en el artículo [2.2.2.47.3](#) del Decreto 1074 de 2015.

#### Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 526 de 2021, 'por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 1 del Título 1, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1072](#) de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para regular la firma electrónica del contrato individual de trabajo', publicado en el Diario Oficial No. 51.679 de 19 de mayo de 2021.

ARTÍCULO 2.2.1.1.11. PROVISIÓN DE MEDIOS NECESARIOS PARA EL USO DE LA FIRMA ELECTRÓNICA. <Artículo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 526 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> En caso de que un empleador opte por la celebración del contrato de trabajo firmado electrónicamente, deberá proveer al trabajador de los medios necesarios para el uso de la firma electrónica, mediante desarrollos tecnológicos propios o contratados con terceros, siempre que cumplan con las condiciones previstas en el artículo [2.2.2.47.4](#) del Decreto Único Reglamentario 1074 de 2015 o la norma que lo modifique, complemente o sustituya.

La imposibilidad de firmar electrónicamente un contrato individual de trabajo no será una barrera de acceso al empleo.

#### Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 526 de 2021, 'por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 1 del Título 1, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1072](#) de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para regular la firma electrónica del contrato individual de trabajo', publicado en el Diario Oficial No. 51.679 de 19 de mayo de 2021.

**ARTÍCULO 2.2.1.1.12. CONSERVACIÓN Y ACCESO AL CONTRATO DE TRABAJO SUSCRITO DE FIRMA ELECTRÓNICA.** <Artículo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 526 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Los empleadores deberán conservar los contratos de trabajo firmados electrónicamente mediante los mecanismos técnicos que garanticen la autenticidad, integridad y disponibilidad de los documentos.

El contrato de trabajo suscrito de forma electrónica, sus anexos y modificaciones, firmados electrónicamente por las partes, será(n) suministrado(s) por el empleador siempre al trabajador a través de un medio electrónico autorizado por el trabajador.

Adicionalmente, en los casos en que sea necesario, los empleadores deberán suministrar a las autoridades judiciales; de inspección, vigilancia y control en asuntos laborales y administrativas, los contratos laborales firmados electrónicamente que sean requeridos.

Los empleadores garantizarán la gestión documental digital de los contratos de trabajo firmados electrónica o digitalmente protegiendo su autenticidad, integridad y disponibilidad, por tanto, los contratos de trabajo suscritos con firma digital o electrónica deberán estar disponibles para posterior consulta en el formato en el que han sido creados.

#### Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 526 de 2021, 'por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 1 del Título 1, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1072](#) de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para regular la firma electrónica del contrato individual de trabajo', publicado en el Diario Oficial No. 51.679 de 19 de mayo de 2021.

**ARTÍCULO 2.2.1.1.13. REGLAS PARA EL USO DE LA FIRMA ELECTRÓNICA.** <Artículo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 526 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Para el uso de la firma electrónica, se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

1. La vigencia de la firma corresponde a la misma del contrato y sus correspondientes adiciones y/o modificaciones, en caso de que llegaren a convenirse y/o requerirse.
2. No tendrá ningún costo para el trabajador, correspondiendo exclusivamente al empleador el pago de cualquier valor asociado que se llegase a ocasionar.
3. Su uso entre trabajador y empleador, será exclusivo para la relación laboral sin que, a la finalización de esta, el contrato de trabajo, sus adiciones y/o modificaciones firmado(s) electrónicamente pierdan su validez, eficacia y fuerza probatoria.

PARÁGRAFO. El empleador garantizará que el mecanismo utilizado para la firma electrónica cumple con las condiciones establecidas en el artículo [2.2.2.47.4](#). del Decreto 1074 de 2015 o la norma que lo modifique, complemente o sustituya.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 526 de 2021, 'por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 1 del Título 1, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1072](#) de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para regular la firma electrónica del contrato individual de trabajo', publicado en el Diario Oficial No. 51.679 de 19 de mayo de 2021.

**ARTÍCULO 2.2.1.1.14. TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES.** <Artículo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 526 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> En la aplicación del presente decreto se deberá dar pleno cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley [1581](#) de 2012, o a las normas que la modifiquen, complementen o sustituyan, respecto a la protección y tratamiento de datos personales.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 526 de 2021, 'por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 1 del Título 1, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1072](#) de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para regular la firma electrónica del contrato individual de trabajo', publicado en el Diario Oficial No. 51.679 de 19 de mayo de 2021.

**ARTÍCULO 2.2.1.1.15. INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL.** <Artículo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 526 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Le corresponde a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio del Trabajo realizar acciones de inspección, vigilancia y control, respecto al cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente decreto.

Notas de Vigencia

- Artículo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 526 de 2021, 'por el cual se adicionan unos artículos al Capítulo 1 del Título 1, de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto [1072](#) de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para regular la firma electrónica del contrato individual de trabajo', publicado en el Diario Oficial No. 51.679 de 19 de mayo de 2021.

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. <Ver Notas de Vigencia> 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)

Notas de Vigencia

- Establece el artículo [6](#) de la Ley 2101 de 2021, 'por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones', publicada en el Diario Oficial No. 51.736 de 15 de julio de 2021.

'ARTÍCULO 6o. EXONERACIÓN. La disminución de la jornada laboral de que trata esta ley, exonera al empleador de dar aplicación al parágrafo del artículo [3o.](#) de la Ley 1857 de 2017, así como a lo dispuesto en el artículo [21](#) de la Ley 50 de 1990.

Durante el tiempo de la implementación gradual contenido en el artículo [3o.](#) de la presente ley, la jornada laboral que se dedique exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación será ajustada de forma proporcional de común acuerdo entre empleado y empleador. Una vez terminado el tiempo de implementación gradual regirá la exoneración del inciso primero del presente artículo.' <subraya el editor>



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)



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.

PARÁGRAFO 1o. <Parágrafo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 1562 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador deberá constatar el cumplimiento de lo establecido en el presente artículo y en el artículo [2.2.1.3.2](#). de este Decreto para que el trabajador presente la solicitud de retiro parcial ante su respectivo Fondo de Cesantías, sin perjuicio de la verificación

que este pueda realizar.

#### Notas de Vigencia

- Parágrafo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 1562 de 2019, 'por el cual se adicionan tres párrafos al artículo [2.2.1.3.3](#), y se adicionan los artículos [2.2.1.3.15](#), a [2.2.1.3.26](#), al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías', publicado en el Diario Oficial No. 51.061 de 30 de agosto 2019.

PARÁGRAFO 2o. <Parágrafo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 1562 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> El Fondo de Cesantías o el empleador, según corresponda, deberá realizar el pago dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha en la cual el trabajador haya presentado la solicitud con el cumplimiento de todos los requisitos señalados por las normas vigentes para el retiro de las cesantías.

#### Notas de Vigencia

- Parágrafo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 1562 de 2019, 'por el cual se adicionan tres párrafos al artículo [2.2.1.3.3](#), y se adicionan los artículos [2.2.1.3.15](#), a [2.2.1.3.26](#), al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías', publicado en el Diario Oficial No. 51.061 de 30 de agosto 2019.

PARÁGRAFO 3o. <Parágrafo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 1562 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando se trate de retiros para financiación de vivienda por parte de los afiliados al Fondo Nacional del Ahorro, se seguirá el procedimiento establecido en los artículos 4o y siguientes de la Ley 1071 de 2006

#### Notas de Vigencia

- Parágrafo adicionado por el artículo [1](#) del Decreto 1562 de 2019, 'por el cual se adicionan tres párrafos al artículo [2.2.1.3.3](#), y se adicionan los artículos [2.2.1.3.15](#), a [2.2.1.3.26](#), al Decreto 1072 de 2015, referentes al retiro de cesantías', publicado en el Diario Oficial No. 51.061 de 30 de agosto 2019.

(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 Sena

ISSN Pendiente

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

