



Decreto 652 de 1935

Los datos publicados tienen propósitos exclusivamente informativos. El Departamento Administrativo de la Función Pública no se hace responsable de la vigencia de la presente norma. Nos encontramos en un proceso permanente de actualización de los contenidos.

DECRETO 652 DE 1935

(Abril 6)

“Por el cual se reglamenta la Ley 10 de 1934, en lo relativo a los derechos de los empleados particulares.”

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA,

En uso de sus facultades legales,

DECRETA:

ARTÍCULO 1º Se entiende por empleado particular, para los efectos de la Ley 10 de 1934, todo aquel que, fuera del servicio público u oficial, sin ser obrero, se halle obligado, mediante un contrato, a prestar sus servicios a otra persona natural o jurídica, que adquiere facultad para darle órdenes, siempre que dicha prestación de servicios no sea con carácter ocasional, bien sea en establecimientos o empresas industriales o comerciales o en oficinas de otra naturaleza, sea cual fuere la remuneración de que disfrute y la forma en que le sea pagada.

ARTÍCULO 2º Se entiende que es obrero y que, por lo tanto, no está comprendido en los términos de la Ley 10 de 1934, todo el que ejecuta una labor material para otro, a cambio de una remuneración, ya se le pague por jornal o por obra ejecutada. El carácter de obrero implica el hecho de que la actividad material predomine sobre las labores intelectuales.

ARTÍCULO 3º Se entiende por patrono el dueño, el empresario o el contratista de una empresa, establecimiento o negocio de quien dependen una o más personas que trabajan a su servicio.

Enríndese por empresario la persona, natural o jurídica, que agrupa las actividades de otras para obtener un fin económico, con ánimo de lucro, en forma más o menos permanente y en beneficio propio. Cuando la persona se encarga de la ejecución de una obra determinada y agrupa, ocasionalmente, las actividades de otras, por su cuenta, adquiere el carácter de contratista o intermediario.

ARTÍCULO 4º Se entiende por empleado del servicio oficial a aquel que trabaja por cuenta de las entidades públicas y a su servicio, u obra a nombre de ellas, y cuya remuneración es pagada directamente por el Tesoro Nacional, los Tesoros Departamentales o Municipales, o por organismos creados por leyes, decretos, ordenanzas, acuerdos o reglamentos legales.

También se considerarán como del servicio oficial los empleados de contratistas de obras que se ejecuten por cuenta de las entidades públicas, cuando los contratistas en la realización de los trabajos son meros agentes o patronos de las obras, y los sueldos son pagados con fondos oficiales.

ARTÍCULO 5º Los contratos de trabajo entre patronos y empleados se consignarán por escrito, ajustándose a las cláusulas generales que indique

el modelo publicado por la Oficina General del Trabajo.

Los contratos verbales que están vigentes se formalizarán por escrito, y en ellos se hará constar desde qué fecha está trabajando el empleado al servicio del patrono, y la remuneración que haya devengado en los tres años anteriores a la fecha del contrato; o en los años, meses o días anteriores, si se trata de un tiempo menor.

PARÁGRAFO. El hecho de que el contrato de trabajo ríe conste por escrito no priva al empleado particular de los derechos que le otorgan la Ley 10 de 1934 y el presente Decreto reglamentario, y, en tal caso, se considerarán incorporadas en dicho contrato las cláusulas principales que contenga el modelo oficial de contratos de trabajo redactado y publicado por la Oficina General del Trabajo en cumplimiento de lo establecido en el párrafo segundo del artículo 13 de la Ley 10 de 1934.

ARTÍCULO 6º El contrato de trabajo que no sea cancelado expresamente a la finalización del término fijado para su duración, se entiende renovado en las mismas condiciones que antes y por el mismo tiempo. La cancelación expresa del contrato se surtirá dentro de los ocho días siguientes a la expiración del término fijado para su duración, mediante constancia escrita sobre el contrato y firmada por ambas partes o simplemente mediante notificación escrita de una de ellas a la otra parte, sea directamente o por conducto del Alcalde o Inspector de Policía del lugar.

ARTÍCULO 7º Son nulas las cláusulas o condiciones del contrato de trabajo que hagan más gravosa la situación del empleado de lo que establezcan la legislación del trabajo o los reglamentos de las empresas o establecimientos lo mismo que las que tiendan a limitar los derechos políticos del empleado.

ARTÍCULO 8º El contrato de trabajo termina:

- 1 Por la expiración del término convenido, salvo lo dispuesto en el artículo 6;
- 2 Por haberse realizado ya el fin de carácter económico, industrial, mercantil, etc., que haya dado lugar a la celebración del contrato,
- 3 Por la muerte del que concurra con su capacidad profesional.

ARTÍCULO 9º Son justas causas para dar por terminado el contrato, sin previo aviso:

- 1 Toda injuria grave o maltrato inferido por una de las partes a la otra, o a sus allegados, o al personal del establecimiento o empresa;
- 2 Todo daño material grave causado a la otra parte o cualquier acto que manifieste exteriormente el propósito de causarlo;
- 3 Toda culpa grave que con ocasión del trabajo, comprometa la seguridad de las personas o de las cosas.

PARÁGRAFO. Si fuere el patrono el que hubiere dado ocasión para la terminación del contrato, por algunos de los motivos anteriores el empleado tendrá derecho a las indemnizaciones legales correspondientes.

ARTÍCULO 10º. Son justas causas para que el patrono dé por terminado el contrato, sin previo aviso:

- 1 El que el empleado cometa un delito por el cual haya sido llamado a juicio, o sea detenido durante más de un mes, por decisión de la justicia;
- 2 El que el empleado revele secretos o haga divulgaciones que ocasionen perjuicios directos a la otra parte;
- 3 El que el empleado haya inducido a la otra parte a celebrar el contrato mediante la presentación de certificados falsos.

ARTÍCULO 11. Son también justas causas para dar por terminado el contrato con previo aviso de siete días, dado por escrito, las siguientes:

- 1 La ineptitud manifiesta para prestar el servicio convenido;

2 La sistemática inejecución, sin razones válidas, de las obligaciones convencionales o legales;

3 Todo vicio que perturbe habitualmente la disciplina del establecimiento o empresa, o haga incapaz al empleado para cumplir en forma satisfactoria con sus obligaciones.

ARTÍCULO 12. La enfermedad contagiosa crónica del empleado, siempre que ella se compruebe por medio de dictamen médico, es también causa para dar por terminado el contrato, pero no exime al patrón de las obligaciones con- signadas en los ordinales b) y c) del artículo 14 de la Ley 10 de 1934.

ARTÍCULO 13. El patrono que da por terminado el contrato sin justa causa, quedará obligado a pagar el auxilio de cesantía de que trata el ordinal c) del artículo 14 de la Ley 10 de 1934.

ARTÍCULO 14. Son justas causas para que el empleado dé por terminado el contrato, dando aviso previo por escrito, con siete días de anticipación, las siguientes:

1 La inejecución, por la otra parte, de sus obligaciones convencionales o legales;

2 La exigencia, sin razones válidas, de un trabajo cuya índole sea manifiestamente diversa al género de actividades para las cuales prometió su concurso;

3 El cambio del lugar donde el empleado deba prestar sus servicios, a menos que en el contrato se haya estipulado lo contrario.

PARÁGRAFO. Es entendido que la terminación del contrato por las causas enunciadas en este artículo, no priva al empleado de sus derechos a las indemnizaciones legales.

ARTÍCULO 15. Es justa causa para que el empleado dé por terminado el contrato inmediatamente y con derecho a las indemnizaciones legales, por parte del patrono, cualquier conato de éste para inducir al empleado a un acto criminal o inmoral.

ARTÍCULO 16. La liquidación o clausura total o parcial de la empresa, del establecimiento o del negocio, por la suspensión de actividades, a que se vean constreñidos los dueños por razones industriales o económicas, es también justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo; pero los dueños están obligados a pagar a los empleados los auxilios a que éstos tengan derecho de acuerdo con las disposiciones pertinentes.

ARTÍCULO 17 Cualquiera que sea la causa del retiro del empleado, el patrono tiene la obligación de expedir, a petición del empleado, una certificación debidamente especificada sobre la calidad del servicio prestado y sobre las causas del retiro. La contravención a este precepto acarreará al patrono las sanciones legales correspondientes.

ARTÍCULO 18. Los empleados particulares tienen derecho a quince días continuos de vacaciones en cada año de trabajo, remunerados de acuerdo con el sueldo que el empleado esté devengando. La época será fijada por el patrono, bus- cando no perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

PARÁGRAFO. El derecho que tienen los empleados a las vacaciones se considera existente solamente desde la vigencia de la Ley 10 de 1934.

ARTÍCULO 19 Queda prohibido, tanto a los patronos como a los empleados, estipular que pueda prescindirse de las vacaciones mediante remuneración pecuniaria.

ARTÍCULO 20. Las vacaciones no son acumulables más que por una sola vez, y sólo cuando se trate de labores técnicas o de confianza para las cuales sea difícil reemplazar al empleado por corto tiempo.

PARÁGRAFO 1 El empleado de manejo que hiciere uso de sus vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del patrono. Si este último no aceptare el candidato indicado por el empleado y llamare otra persona a reemplazarlo, cesará por

este hecho la responsabilidad del empleado que se ausente en vacaciones.

PARÁGRAFO 2 Los empleados que prestan sus servicios en lugares distintos de la residencia de sus familias podrán acumular por mayor tiempo sus vacaciones, previo permiso de la Oficina del Trabajo, que lo concederá con conocimiento de causa.

ARTÍCULO 21 La falta de asistencia del empleado a la Oficina, sin justa causa, dará derecho al patrono para imponerle la sanción reglamentaria, pero no puede descontarle los días en que falte de sus vacaciones legales.

ARTÍCULO 22 La persona llamada transitoriamente a reemplazar a un empleado que se ausente temporalmente del trabajo por enfermedad, vacaciones, etc., y aquellas que se ocuparen en trabajos ocasionales, no gozará de las indemnizaciones por despido, auxilios, etc., de que tratan la Ley 10 de 1934 y el presente Decreto.

ARTÍCULO 23 Los empleados tienen derecho a un auxilio por enfermedad o accidente no imputable a culpa suya, hasta por ciento veinte (20) días, así: en los primeros sesenta (60) días tendrán derecho a las dos terceras partes del sueldo; en los treinta (30) días siguientes, a la mitad del sueldo; en los últimos treinta (30) días, a la tercera parte del sueldo.

PARÁGRAFO. Los factores y dependientes de comercio, para los efectos del artículo anterior, se registrarán especialmente por lo dispuesto en el artículo 450 del Código de Comercio.

ARTÍCULO 24. Los empleados particulares que sean despedidos sin justa causa, tendrán derecho a un auxilio de cesantía de un sueldo por cada año de servicio que presten, o hayan prestado. Para calcular el auxilio de cesantía se partirá del sueldo mediodevengado en los tres últimos años de servicio, y si hubiere sido menor el tiempo de trabajo, se procederá en la misma proporción.

PARÁGRAFO. Es entendido que a los empleados particulares que no tengan perdido el puesto al entrar en vigencia la Ley 10 de 1934, se les computará, para los efectos del artículo anterior, el tiempo de servicio que lleven en la empresa o establecimiento, siempre que lo hayan prestado sin solución de continuidad, salvo el caso de licencia por enfermedad, vacaciones u otra causa justificada.

ARTÍCULO 25. Para determinar el sueldo medio relativo al auxilio de cesantía, se computarán no solamente la remuneración fija, sino toda remuneración eventual devengado, o que se pague en especie, pero no se incluirán las sumas recibidas a título de simple liberalidad como las bonificaciones o gratificaciones.

ARTÍCULO 26. Se considerará como despido injusto, que da derecho al auxilio de cesantía, el canje de un empleado de un establecimiento o empresa a otro, los cambios de empleados en su perjuicio y toda medida que sea contraria al propósito o espíritu de la Ley 10 de 1934.

ARTÍCULO 27. Para los efectos de la Ley que se reglamenta, se considerará como una misma empresa la que haya conservado en sus líneas generales el mismo giro de negocios u ocupaciones, con las variaciones naturales del progreso, ensanche o disminución, aun cuando hubiere cambiado de nombre, patrono o dueños.

ARTÍCULO 28. Si la empresa o establecimiento tuviere establecida pensión de jubilación, el empleado tendrá derecho a optar entre el auxilio de cesantía, o la pensión de jubilación. Si opta por la pensión, y muere cuando la suma que se le había cubierto como pensión era de un monto inferior al que hubiere alcanzado el auxilio de cesantía, se cubrirá a los herederos lo que faltare para igualar dicho monto, de modo que, en ningún caso, el valor recibido como pensión pueda ser inferior al que hubiere correspondido al empleado como auxilio de cesantía.

ARTÍCULO 29. Cuando un patrono tenga establecido un fondo de previsión para pensiones, sueldos de retiro o cesantía, jubilaciones, etc., la participación del empleado en este fondo no se imputará a las cantidades que deba percibir el empleado por razón de las obligaciones legales, cuando dicho fondo hubiere sido formado con cuota de los empleados o con deducciones de su sueldo, de manera que lo que perciban los empleados de acuerdo con el plan que regula el fondo de previsión es sin perjuicio de lo que debe corresponderles de acuerdo con la Ley. Si el fondo se hubiere formado con contribuciones del patrono y con contribuciones de los empleados, no se hará dicha imputación en cuanto a lo

que pertenece a los empleados.

ARTÍCULO 30 Entiéndese por igualdad de circunstancias, para los efectos del artículo 17 de la Ley 10 de 1934, la equivalencia en la capacidad de trabajo.

ARTÍCULO 31 La primera autoridad política de cada lugar en donde existan casas que empleen dependientes nacionales y extranjeros procederá dentro de los sesenta (60) días a ,partir de la publicación de este Decreto en el Diario Oficial, a levantar un informe de las empresas citadas, en el que conste el detalle de sueldos comparativos entre unos y otros empleados, condiciones de trabajo, garantía, atribuciones concedidas a los empleados y demás detalles que sean necesarios para saber si se está dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 10 de 1934.

Parágrafo. Las infracciones de las empresas a lo ordenado por el citado artículo 17, serán sancionadas con multas de \$200 a \$1,000 a favor del Tesoro Nacional.

ARTÍCULO 32. La remuneración que se estipula en monedas o divisas extranjeras se pagará al empleado en su equivalente en moneda nacional colombiana al tipo de cambio ponderado o promedial de dichas monedas en la Bolsa de Bogotá el día del pago.

ARTÍCULO 33. Las controversias que se susciten por causa del contrato de trabajo que se reglamenta por el presente Decreto se tramitarán en papel común mediante el procedimiento verbal establecido por el Título cuarenta y seis (XLVI) del Libro segundo del Código Judicial vigente y el Juez las fallará en conciencia y con conocimiento de causa. La jurisdicción y competencia de los Jueces ordinarios se regula por la cuantía del asunto y por la vecindad de las partes, según las reglas generales del Código Judicial.

PARÁGRAFO En los procesos anteriores actuarán directamente los interesados, o sus apoderados que llenen las exigencias legales.

ARTÍCULO 34 Los patronos, empresas o establecimientos están en la obligación de suministrar a la Oficina General del Trabajo los datos que, en cada caso particular, les solicite, para poder establecer la verdad en los conflictos del trabajo. La reticencia o la falsedad en el suministro de dichos datos dará ocasión para que la Oficina del Trabajo imponga multas, que pueden ser sucesivas, de \$10 a \$100.

ARTÍCULO 36. La Oficina General del Trabajo queda en la obligación de velar por el cumplimiento de la Ley 10 de 1934 en lo referente a los derechos de los empleados particulares y queda igualmente encargada de la guarda del presente Decreto y de las demás leyes y decretos de carácter social, tales como los relativos a descanso dominical, jornada de trabajo, indemnización por accidentes de trabajo, seguro colectivo obligatorio, pensiones de jubilación, sindicalización, huelgas, etc. La Oficina del Trabajo podrá compeler al cumplimiento de estas leyes y decretos mediante multas, que pueden ser sucesivas, por una cuantía de \$ 10 a \$ 200.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

Dado en Bogotá, a los 6 días del mes de abril de 1935.

ALFONSO LÓPEZ

EL MINISTRO DE INDUSTRIAS Y TRABAJO,

BENITO HERNÁNDEZ B.

NOTA: Publicado en el Diario Oficial ** de *** ** de 1935.

Fecha y hora de creación: 2025-11-23 13:01:57