



Bogotá D.C.,

08SE2018120300000048580 de 13 de diciembre de 2018
Al responder por favor citar esté número de radicado

Asunto: Radicado: 08SI201771110000000920/ 2017 (32988/ 2017)
Terminación contrato de trabajo y pago de la liquidación laboral

Respetado Señor (a), reciba un cordial saludo:

Le presentamos disculpas por la demora en la respuesta a su comunicación, pero dificultades de índole administrativo nos imposibilitaron atenderla de manera oportuna.

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación, con la que consultó lo siguiente:

“(...) solicito respetuosamente nos informen si la empresa que represento está facultada para consignar la liquidación de prestaciones sociales de los dos trabajadores mencionados, presuntamente comprometidos en la comisión de un delito en ejercicio del cargo que ostentaban, a órdenes de la fiscalía o entidad que conozca de la investigación respectiva mientras se produce el fallo que los exonere o por el contrario comprometa su responsabilidad

Lo anterior en atención a que el artículo 250 del C.S.T., consagra la pérdida de las cesantías para aquel trabajador que cometa un ilícito. En el caso que hoy ocupa a la compañía existen serios indicios de la comisión de varios ilícitos por parte de estos dos trabajadores quienes al ser requeridos para que rindieran descargos decidieron presentar su carta de renuncia. La compañía a la fecha está formulando la respectiva denuncia, sin embargo es nuestra intención no incurrir en violación a las normas laborales y es por ello que solicitamos su concepto al respecto”.

Antes de dar trámite a su consulta, es necesario aclararle que esta Oficina Asesora Jurídica absuelve de modo general las consultas con relación a las normas y materias que son competencia de este Ministerio, de conformidad con el artículo 8° del Decreto 4108 de 2011, **sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal.** En tal sentido, el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto Ley 2351 de 1965, modificado por el artículo 20 de la Ley 584 de 2000, dispone que **los funcionarios de este Ministerio no quedan facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la República.**



En atención a su consulta, el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece las causales de terminación del contrato de trabajo, así:

“ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO. <Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;
- h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
- i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente”.

El empleador para la terminación del vínculo laboral puede alegar cualquiera de las justas causas establecidas de forma taxativa en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). <Ver Notas del Editor> Por parte del {empleador}:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.



3. *Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del {empleador}, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*
4. *Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*
5. **Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores**
6. *Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.*
7. *La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.*
8. *El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.*
9. *El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.*
10. *La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.*
11. *Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.*
12. *La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.*
13. *La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.*
14. *<Ver Notas del Editor. Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE**, ver Sentencia C-1443-00 de 25 de octubre de 2000> El reconocimiento al trabajador de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.*



15. <Ver Notas del Editor> La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera 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 y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el {empleador} deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días”.

Dentro de las justas causas de terminación del contrato de trabajo, de forma unilateral por parte del empleador, se encuentra la cualquiera violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

En cualquiera de las causales citadas el empleador deberá demostrar la ocurrencia de esta y no solo alegarla, para que no se constituya en ilegal dando lugar al pago de la indemnización contemplada por el artículo 64 del Código Sustantivo, por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. El empleador deberá dar aplicación al procedimiento establecido en el reglamento interno de trabajo para garantizar el derecho a la defensa y al debido proceso del trabajador.

Así mismo, el empleador se encuentra obligado a manifestarle al trabajador los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado su contrato de trabajo. Cumpliendo con el preaviso indicado en la normatividad laboral.

A pesar de que se llegare a presentar una justa causa de despido, el empleador estará obligado a efectuar la liquidación de derechos y prestaciones sociales, esto es, el pago de salarios debidos, prestaciones sociales (prima de servicios, auxilio de cesantías, intereses a las cesantías), vacaciones, indemnizaciones si se causaron, y adicionalmente deberá informar al trabajador el estado de cuenta de los pagos a la seguridad social y parafiscales.

La indemnización moratoria esta instituida a favor del trabajador para asegurar el pago oportuno de salarios y prestaciones sociales, que el empresario le adeuda a la terminación de la relación laboral, en los términos del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Esta indemnización procede cuando el empleador adeude salarios y prestaciones sociales y no los pague, se niegue a pagarlos o los reconozca en una cantidad inferior a la que concierne, obrando de mala fe. Esta indemnización la declara un Juez Laboral.

Conforme a lo expuesto se da respuesta a lo planteado en su consulta:

- El artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo establece las causales de terminación del contrato de trabajo. El artículo 62 regula las justas causas taxativas de terminación unilateral del contrato de



trabajo por parte del empleador. La terminación del contrato de trabajo de forma unilateral del empleador, del empleado que no esté amparado por un fuero especial de protección, será decisión de este.

- El artículo 65, numeral 2, del Código Sustantivo del Trabajo determina que: *“Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia”*.

La Ley 1285 de 2009, por medio de la cual se reforma la Ley 270 de 1996 Estatutaria de la Administración de Justicia, en su artículo 20, indica que los dineros consignados a ordenes de los despachos de la rama judicial se depositaran en el Banco Agrario de Colombia.

Realizada la consignación, el empleador remitirá una copia de esta al juzgado, junto con la liquidación. Informando al trabajador lo realizado.

- El artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo regula los supuestos de pérdida del derecho a las cesantías, entre ellos, cuando el contrato de trabajo termina por todo acto delictuoso cometido contra el empleador o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero en afinidad, o el personal directivo de la empresa. En tal caso el empleador podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.

Si considera se está presentando infracciones a la normatividad laboral, puede acudir ante el Inspector de Trabajo, para que este Ministerio, probadas las mismas, imponga las sanciones administrativas correspondientes. Asimismo, ante el inspector del trabajo, a través del dialogo social, el trabajador y el empleador pueden conciliar el conflicto laboral. Si estima que sus derechos o los de un tercero, de carácter laboral, están siendo vulnerados, puede exponer la situación presentada ante la jurisdicción laboral, por ser el Juez del Trabajo el único funcionario competente para declarar derechos y definir situaciones jurídicas laborales, previo el trámite de un proceso laboral.

La presente consulta se absuelve en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, en virtud del cual los conceptos emitidos por las autoridades como respuestas a peticiones realizadas en ejercicio del derecho a formular consultas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Finalmente, invitamos a que visite la página web del Ministerio del Trabajo www.mintrabajo.gov.co, en la sección normatividad, en donde pondrá consultar diversos conceptos sobre la normatividad laboral y de seguridad social expedidos por la Oficina Asesora Jurídica.

Cordialmente,



GOBIERNO
DE COLOMBIA



MINTRABAJO

[ORIGINAL FIRMADO]

DENNYS PAULINA OROZCO TORRES

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención a
Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Transcriptor-proyectó: D. Adames

Revisó: Marisol P.

Aprobó: Dennys O.

Ruta electrónica: C:\Users\DiegoAdames\Dropbox\Ministerio del Trabajo-Grupo de Consultas\2018\Diciembre 2018\Diciembre entrega 1\Babel 920 terminación contrato de trabajo Luis Carlos Bonilla Paez.docx

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 5186868

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 5186868 Opción 2

Línea nacional gratuita
018000 1125183
Celular
120