



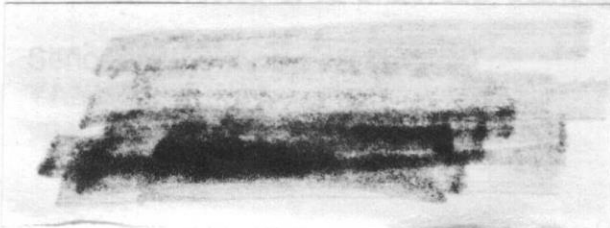
1200000 -

00 1 0 6 0 2 7

Bogotá, D.C.,

29 MAYO 2013

URGENTE



ASUNTO: Respuesta a consulta radicada Gbajo Nos. 54458, 59479, 64429, 72568 y 77205 de 2013 - Derechos del trabajador a la terminación del contrato de trabajo.

De la manera más atenta nos permitimos dar trámite a su consulta radicada con los números del asunto, en las que nos pregunta cuales son los conceptos que se le deben cancelar a la terminación de su contrato de trabajo por renuncia, después de haber laborado en la empresa por más de 10 años, comunicación a la cual damos respuesta en los siguientes términos:

De la competencia del Ministerio del Trabajo

Inicialmente, resulta pertinente indicarle respetuosamente que este Ministerio no es competente para declarar derechos ni dirimir las diversas controversias que se presentan en las relaciones laborales de los particulares, pues tales declaraciones resultan ser de competencia exclusiva de la Rama Judicial del poder público a través del juez competente, de conformidad con lo descrito en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.), el cual consagra:

*"ATRIBUCIONES Y SANCIONES. <Artículo subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>*

*(...) Dichos funcionarios - del Ministerio del Trabajo - **no quedan facultados**, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores."* (Subrayas y negrillas fuera de texto)

Contrato de trabajo.

La normatividad laboral contempla en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo (C.S.T.) los elementos para que se configure contrato de trabajo, a saber:



1. La prestación personal del servicio o actividad personal del trabajador.
2. La continuada subordinación o dependencia, y
3. El salario como retribución del servicio.

Así las cosas, cuando se presenten los elementos antes descritos nos encontraremos en presencia de una relación laboral que se presume, por virtud de lo establecido en el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo, regida por un contrato de trabajo, sin importar la denominación que se le dé y sin importar cuál de sus modalidades adopte.

Así, se tiene que cuando se presenta una relación laboral regida por un contrato de trabajo, sin que importe la forma o la denominación del mismo, o quien tenga derecho a disponer del nombramiento o nominación de un cargo, el trabajador tiene derecho a percibir salario, a que se le paguen las prestaciones sociales (cesantía, intereses a las cesantías, prima de servicios), vacaciones remuneradas, dotación de calzado y vestido de labor y auxilio de transporte en los eventos en que el trabajador devengue hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, a que se le pague la liquidación final cuando cese el vínculo laboral, a que se le afilie y pague en su favor los aportes al Sistema General de Seguridad Social, a que se paguen aportes parafiscales sobre el salario que se le cancele, a que se cumplan en su beneficio las normas de salud ocupacional y/o seguridad industrial, y a que se le paguen indemnizaciones si a ello hubiere lugar.

#### Derechos del trabajador a la terminación del contrato de trabajo.

Una vez finaliza el contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador tiene derecho a que se le liquiden y paguen las siguientes acreencias laborales:

- a) Auxilio de Cesantías: el auxilio de se deberá pagar al trabajador según pertenezca al régimen tradicional de cesantías o al régimen de la Ley 50 de 1990, así:
  - Régimen tradicional: la totalidad de las cesantías acumuladas durante toda la vigencia de la relación laboral.
  - Régimen de Ley 50 de 1990: las cesantías se pagan anualmente al trabajador mediante la consignación de las mismas en el Fondo de Cesantías que haya escogido el trabajador, a más tardar el día 14 de febrero de cada año, las del periodo anula inmediatamente anterior.

Cuando el contrato de trabajo termina, se cancelarán directamente al trabajador las cesantías causadas del año calendario inmediatamente anterior, siempre que en cabeza del empleador no se haya generado la obligación de consignarlas al fondo y que efectivamente no se hayan



consignado más, las del año que se encuentra en curso, por no haberse vencido el plazo para ello.

- b) Intereses a las cesantías: corresponden al 12% anual o proporcional por fracción, y deberá pagarse respecto de las cesantías que se encuentren pendientes por cancelar, en el régimen de cesantías de ley 50 de 1990.
- c) Prima de servicios: corresponde a un mes de salario pagadero por semestres calendario, de conformidad con lo establecido en el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo, así:
- (15) días de salario o la proporción el último día de junio de cada año, por el tiempo laborado del 1 de enero al 30 de junio de cada año.
  - (15) días de salario o la proporción los primeros veinte días de diciembre, por el tiempo laborado entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año.

Es preciso tener en cuenta que a la terminación del contrato de trabajo se deberá cancelar al trabajador la proporción de lo que vaya corrido del respectivo semestre, siempre que en las oportunidades debidas durante la vigencia del contrato se hayan hecho los pagos correspondientes.

- d) Vacaciones: corresponden a 15 días de salario por cada año laborado o la proporción, de conformidad con lo previsto en el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo.

A la terminación del contrato de trabajo se deberán cancelar al trabajador las vacaciones que el trabajador tenga pendientes por disfrutar o que no haya compensado en dinero por autorización legal.

Adicionalmente, es preciso que las acreencias laborales se liquiden con base en el salario efectivamente devengado por el trabajador, siempre teniendo en cuenta lo prescrito por los artículos 127 y 129 del Código Sustantivo del Trabajo que rezan:

- **"ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones."** (Negrilla fuera de texto)
- **"ARTICULO 129. SALARIO EN ESPECIE.**  
1. **Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación**



directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el {empleador} suministra al trabajador o a su familia, **salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley.** (El artículo mencionado corresponde al artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo)

2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

- 3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).” (Negrilla fuera de texto)

### Época para el pago de la liquidación final del contrato de trabajo.

La legislación laboral no tiene una norma específica que indique un tiempo o plazo determinado para que el empleador pague a un trabajador la liquidación final del contrato una vez dicho acuerdo de voluntades de carácter laboral termina por cualquier causa.

A pesar de lo anterior, el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, reza lo que se sigue:

#### **“ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.**

<Texto original del inciso 1o. del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, vigente para los trabajadores que devenguen un (1) salario mínimo mensual vigente o menos:>

1. **Si a la terminación del contrato**, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.

<Artículo modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Para los trabajadores que devenguen menos de un (1) salario mínimo mensual vigente, continúa vigente el texto que puede leerse en los párrafos anteriores, para los demás casos el nuevo texto es el siguiente:> **Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes**, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.



180

*Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.*

(...)” (Subraya y negrilla fuera de texto)

De la norma preinserta se tiene que, el empleador debe pagar al trabajador los salarios y prestaciones debidas una vez se termina el contrato, sin conceder término alguno, caso contrario, deberá al trabajador el pago de una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de retardo en el pago, sin límite de tiempo para aquellos trabajadores que devengue hasta un salario mínimo mensual legal vigente, y hasta por 24 meses para aquellos trabajadores que devengue más del mínimo legal.

Sin embargo, es preciso señalar que dicha indemnización por falta de pago **no opera de derecho, sino, previa la demostración de la mala fe del empleador en el retardo del pago, y declaración que de la misma haga un Juez del Trabajo en proceso judicial que previamente ante él se formule.**

La presente consulta, se absuelve en los términos del Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, en virtud del cual las respuestas dadas no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

**MYRIAM SALAZAR CONTRERAS**

Coordinadora Grupo de Apoyo Jurídico, Normativo y de Consultas  
Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: Costanza D.  
Revisó y aprobó: Myriam S.