

CONCEPTO 206654 DE 2015

(octubre 28)

<Fuente: Archivo Ministerio de Trabajo>

MINISTERIO DE TRABAJO

Bogotá D.C.

Asunto: Radicado 169648 de 2015

Laboral individual- Despidos colectivos

Respetado (a) Señor (a):

De manera atenta damos respuesta a su comunicación radicada con el número del asunto, mediante la cual consulta sobre normas y derechos de trabajadores en empresas que han sido intervenidas en procesos de extinción de dominio, para lo cual le indicamos lo siguiente:

En primer lugar, le indicamos que una de las funciones de esta Oficina es la de absolver de modo general las consultas escritas que se formulen sobre la interpretación y aplicación de las normas de la legislación colombiana sin que le sea posible pronunciarse de manera particular y concreta por disposición legal, por tal razón la respuesta a su solicitud se dará en tal sentido.

Al respecto es pertinente indicarle que no existen normas especiales para aplicarse a trabajadores vinculados en empresas que son intervenidas en procesos de extinción de dominio. No obstante lo anterior, le señalamos las normas sobre despido colectivo en los siguientes términos:

Procedemos a señalar que la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento no fue contemplada dentro de las justas causas de despido sino como una forma legal de terminación del contrato de trabajo, según lo señala el literal e) del Artículo [61](#) del Código Sustantivo del Trabajo, máxime si se tiene en cuenta que las justas causas fueron enunciadas por el legislador de manera taxativa en el Artículo [62](#) del citado Código.

Bajo este entendido, deberá concluirse necesariamente que el cierre definitivo de la empresa y el consecuente despido colectivo de los trabajadores, no exonera al empleador de cancelar la indemnización de perjuicios, por cuanto se reitera, aquella no fue contemplada dentro de las justas causas de despido.

Sin embargo, la legislación laboral ha dispuesto igualmente una protección especial a los trabajadores en caso de darse por terminado los vínculos de trabajo por motivo de cierre definitivo de la empresa, pues en este evento es necesaria la autorización previa de este Ministerio, el despido colectivo de trabajadores según lo señala el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965 subrogado por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990.

Para considerar cuándo se está en presencia de un despido colectivo, el numeral 4) del artículo 67 de la Ley 50 de 1990 señala que es despido colectivo cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento

(15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos e inferior a mil (1.000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1.000).

En este orden de ideas, es preciso señalar que si en el caso planteado en su escrito se configura un despido colectivo, deberá tenerse presente lo dispuesto por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, cuyo texto establece:

"ARTÍCULO 67. El artículo 40 del Decreto-Ley 2351 de 1965 quedará así:

Protección en caso de Despidos Colectivos:

1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5, ordinal 1o, literal d) de esta Ley y 7 del Decreto-Ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (hoy de la Protección Social) explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

2. Igual autorización se requerirá cuando el empleador por razones técnicas o económicas u otras independientes de su voluntad necesite suspender actividades hasta por ciento veinte (120) días. En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia.

3. La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o que de hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

La solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma (...)"

De las normas precitadas, no sólo se desprende la obligación a cargo del empleador de solicitar previamente la autorización al Ministerio del Trabajo para efectuar el despido colectivo, sino que además, se establece como consecuencia jurídica la ineficacia del despido y el derecho que le asiste a los trabajadores de recibir los salarios que dejaron de percibir, en razón del despido efectuado sin el cumplimiento de los procedimientos señalados en la Ley.

En este orden de ideas, debe señalarse que además de los salarios y prestaciones sociales, el

empleador está obligado a cancelar a sus trabajadores una indemnización, toda vez que las justas causas de despido están taxativamente consagradas en el Artículo [62](#) del Código Sustantivo del Trabajo, dentro de las cuales no se incluyó la del cierre definitivo de la empresa por presentarse pérdidas o dificultades dada la situación económica del país.

La referida indemnización encuentra su fundamento normativo en el Artículo 67 de la Ley 50 de 1990, el cual señala:

“6. Cuando un empleador o empresa obtenga autorización de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. Si la empresa o el empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1.000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la antes mencionada”. (subrayado fuera de texto)

En consecuencia, en caso de despedir a los trabajadores sin justa causa, deberá el empleador asumir el pago de la indemnización de perjuicios, la cual se encuentra regulada en el Artículo [64](#) del Código Sustantivo del Trabajo, en las siguientes condiciones:

"ARTÍCULO [64](#).

En todo contrato va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley (artículos [62](#) y [63](#) del CST literal B), el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1°, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1° anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción”.

Adicionalmente, le manifestamos que a la finalización del contrato de trabajo, al empleador le surge la obligación de efectuar la liquidación, esto es, el pago de salarios debidos, vacaciones, debe informar al trabajador el estado de cuenta de los pagos a la seguridad social y parafiscales, y liquidar las prestaciones sociales.

La presente consulta se absuelve en los términos del Artículo [28](#) 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, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Cordialmente,

ZULLY EDITH AVILA RODRIGUEZ

Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas en Materia de Seguridad Social Integral



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

