



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Bogotá,

ASUNTO: Respuesta Radicados N° 08SI2020710500100000059 y
11EE2020710500100000681 de 2020
Cierre definitivo de empresa – Terminación de Contratos

Respetado Señor, reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto a la “Cierre definitivo de empresa – Terminación de Contratos”. Esta oficina se permite informarle lo siguiente:

Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, “*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo*”, esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

De igual manera, es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Frente al caso en concreto:

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, esta oficina haciendo uso de la función orientadora en materia de relaciones laborales, procederá a emitir el concepto conforme a la posición que tiene este Ministerio respecto de los temas planteados en su consulta en los siguientes términos generales:

Estabilidad Laboral Reforzada por afectación a la salud

Sea lo primero indicar lo pertinente a este tema que obedece a cuando a un trabajador le ha ocurrido una contingencia de origen laboral, por ese solo hecho, goza de fuero de estabilidad laboral, que es una protección que tienen los trabajadores para evitar los abusos de su empleador, con la que se impide o se frena la desvinculación abusiva es decir, el despido del trabajador que se encuentre en situaciones tales como el estado de vulnerabilidad debido al estado de salud, por contingencia de origen laboral; entre otras, para la defensa del Derecho Fundamental al Trabajo, preconizado en la Constitución Nacional, Norma de Normas, que a la letra dice:

“Artículo 25 - El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y Justas”.

La Ley 361 de 1997 *Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones*, norma reflejo de la disposición Constitucional antes aludida, prevé la no discriminación laboral de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad por cuestiones de salud, cuando a la letra dice:

“Artículo 26 – No discriminación a persona en situación de discapacidad- En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Por ello, cuando un trabajador se encuentra en estado de vulnerabilidad por cuestiones de salud, por contingencia acaecida, goza de fuero de estabilidad laboral, que impide su despido unilateral por parte del empleador o la terminación del Contrato, situación que se presenta debido a la protección que el fuero de estabilidad laboral da, esencialmente al Derecho fundamental al Trabajo, de rango Constitucional. Tan así, que la propia norma reflejo de la protección Constitucional antes aludida, Ley 361 de 1997, prevé en su ordenamiento, que el Estado garantiza la no discriminación de la persona por su vulnerabilidad, en atención a lo normado por los artículos 2 de la norma en mención, que a la letra dicen:

*“Artículo 2o. **El Estado garantizará y velará** por que en su ordenamiento jurídico **no prevalezca discriminación sobre habitante alguno en su territorio, por circunstancias personales, económicas, físicas, fisiológicas, síquicas, sensoriales y sociales.**” (resaltado fuera de texto)*

La Corte Constitucional, ha desarrollado esta premisa de protección al aforado, en sus diversas Providencias, sin embargo, se destaca aquella en la que la Alta Corporación, desarrolla el tema relativo a la estabilidad ocupacional reforzada, resaltando el derecho que le asiste a quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad por cuestiones de salud, de gozar del fuero de estabilidad laboral u ocupacional reforzada, reiterando la necesidad de solicitar la autorización del Inspector de Trabajo, en los casos en los que estado de salud del trabajador, *impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares* o, ante la existencia de causal objetiva de terminación del contrato o de justa causal de despido. La Alta Corporación, manifestó en uno de sus apartes más relevantes,

*“DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda **La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares**” (resaltado fuera de texto) ¹*

Esto trae como consecuencia, que el empleador y las Autoridades tanto Administrativas, como Judiciales, tienen el deber de proteger a quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta, para quienes tanto la Constitución Nacional, norma de normas, en su artículo 25, que protege el

¹ Sentencia SU 049 de 2017, Referencia expediente T-4632398, Magistrada Ponente, Doctora María Victoria Calle Correa

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Derecho fundamental al Trabajo, como la Ley 361 de 1997 en su artículo 26, norma reflejo de la protección Constitucional antes aludida, preceptúan lo concerniente a la prohibición de discriminación laboral de la persona que se encuentre en situación de vulnerabilidad por cuestiones de salud y la obligación del empleador de solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para la correspondiente desvinculación a través de un procedimiento de solicitud de autorización de desvinculación del trabajador, con el fin de proteger el derecho antes aludido y el Derecho Fundamental al Trabajo de la persona que se encuentra en estado de vulnerabilidad y por tanto es aforada, en los casos en que la situación de salud en la que se encuentre el Trabajador o Funcionario, *impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares*, por tanto realmente exceptiva o cuando existe causal objetiva de terminación del Contrato de Trabajo, como puede ser la expiración del plazo pactado en el Contrato o, cuando exista justa causal de despido de las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

La Corte Constitucional, reitera el Derecho a la Estabilidad Reforzada y manifiesta la necesidad imperante del empleador de solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo, cuando se trata de la desvinculación de un trabajador aforado, por asuntos de salud. En uno de los apartes más relevantes, la Alta Corporación manifestó:

“DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Contenido y alcance La protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.” (resaltado fuera de texto) ²

La Corte Constitucional, reitera la necesidad del empleador de solicitar permiso ante la Autoridad Administrativa del Ministerio de Trabajo, para desvincular a un trabajador aforado, cuando se encuentra inmerso en una causal objetiva de terminación del Contrato de Trabajo. Al respecto dice la Alta Corporación en Sentencia

“ (...)

El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia

² Sentencia T-305/18, Referencia: Expedientes T-6.576.336, T-6.577.725, T-6.587.506, T-6.588.343 y T-6.603.198, Magistrada Ponente, Doctora Cristina Pardo Schlesinger

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



10. El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, **sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa**...” (resaltado fuera de texto)³

La Corte Constitucional, reitera la obligación del empleador de solicitar permiso del Ministerio de Trabajo, para la desvinculación del trabajador inmerso en causal objetiva de terminación del Contrato de Trabajo, cuando a la letra dice en uno de sus apartes:

“Concretamente, esta Corporación estimó la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada del empleado, al encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) la disminución física o sensorial del trabajador que le impedía desarrollar su labor, (ii) que el empleador tenía conocimiento de esta circunstancia, y (iii) la desvinculación sin la autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, siguiendo el contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sostuvo que:

“[É]l juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.) y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.”

Por ello, mientras se da la evolución del estado de salud del trabajador, el empleador conserva todas las obligaciones que su calidad de tal comporta, trátase del pago de las incapacidades en la misma fecha en la que cancelaba el salario y en su calidad de aportante, recuperando el valor pagado ante el actor del sistema de seguridad social responsable de la contingencia, para el caso la Administradora de Riesgos Laborales, el pago de prestaciones sociales, vacaciones, las cuales deben ser pagadas en dinero, cuando el trabajador por la incapacidad prolongada por obvias razones no puede disfrutarlas, que aunque no son prestaciones, son un derecho del trabajador, pues aun cuando se encuentra en incapacidad laboral, se encuentra vinculado al empleador, hasta su desvinculación definitiva, siendo de cargo de la Administradora de Riesgos Laborales, la encargada del pago de aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, durante las incapacidades otorgadas por la contingencia de origen laboral.

³ Sentencia T-041/19, Referencia Expediente T-6.951.249, Magistrado Ponente, Doctor José Fernando Reyes Cuartas,

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



De lo transcrito en la norma antedicha, se concluye que, para el caso del trabajador dependiente, las incapacidades son pagadas por parte de la Entidad Prestadora de Salud E.P.S., en forma directa al Empleador quien para el caso es el aportante y, el Empleador se encarga de cancelar al trabajador el auxilio monetario por la incapacidad concedida, en las mismas fechas en las que hubiese cancelado su salario.

Sin embargo, cuando existe una causal objetiva consistente en la culminación de la obra o labor contratada, el Empleador no estaría desvinculando al trabajador por cuestiones de salud, sino por la causal mencionada, la misma que no es una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, sino una forma de terminación del mismo, situación de connotaciones diferentes, establecida en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, norma que a la letra dice:

“Artículo 61. TERMINACION DEL CONTRATO

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.” (resaltado fuera de texto)

Por ello, el Empleador y las Autoridades tanto Administrativas, como Judiciales, tienen el deber de proteger a quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta, para quienes tanto la Constitución Nacional, norma de normas, en su artículo 25, que protege el derecho fundamental al trabajo, como la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, norma reflejo de la protección constitucional antes aludida, preceptúan lo concerniente a la prohibición de discriminación laboral de la persona que

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



se encuentre en situación de vulnerabilidad por cuestiones de salud, pues ella no es sinónimo de ausencia de capacidad para laborar y la obligación del Empleador de solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para la correspondiente desvinculación a través de un procedimiento de solicitud de autorización de desvinculación del trabajador, con el fin de proteger el derecho antes aludido y el derecho fundamental al trabajo de la persona que se encuentra en estado de vulnerabilidad y por tanto es aforada, caso en el cual el Empleador debe probar ante el Ministerio de Trabajo, que la autorización se solicita no porque las situaciones de salud del trabajador sean incompatibles con el cargo a desempeñar, sino porque existe una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, que es una forma de terminación del mismo, consistente en la terminación de la obra o labor contratada.

La H Corte Constitucional, en Sentencia T-320/16, Referencia: expediente T-5.187.233, Magistrado Ponente, Doctor Alberto Rojas Rios, al respecto de la significación de la estabilidad laboral reforzada, manifestó:

“ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Concepto

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz ...” (resaltado fuera de texto)

En otro de sus apartes, la Alta Corporación manifestó:

“DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE QUIENES SE ENCUENTRAN EN CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA O INDEFENSION-Reglas jurisprudenciales

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta. En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado.” (resaltado fuera de texto)

Esta situación se presenta debido a que lo que protege el fuero de estabilidad laboral esencialmente es el Derecho fundamental al trabajo de quienes se encuentran en situación de vulnerabilidad debido a su estado de salud o su discapacidad.

Cuando el trabajador se encuentra inmerso en una causal objetiva para dar por terminado el contrato de trabajo, igualmente debe solicitar la autorización del Ministerio de Trabajo para la desvinculación del trabajador, caso en el cual el Empleador debe probar ante el Inspector de Trabajo, que la causal objetiva dé terminación unilateral del contrato de trabajo, es una causa distinta al del padecimiento de salud del trabajador.

En otro de los apartes de la Sentencia mencionada con antelación, la Alta Corporación manifestó:

*“4. Precedente judicial sobre estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia. El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”.
Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, **el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.”** (resaltado fuera de texto)*

En otro de sus apartes la H. Corte Constitucional manifestó:

*“De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación **ha invertido la carga de la prueba** de manera que **sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.”** (resaltado fuera de texto)*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Por ello, cuando el Empleador tiene a su servicio un trabajador aforado debido al estado de vulnerabilidad por cuestiones de salud y haya una causa objetiva que es la terminación del contrato de trabajo, distinta al estado de salud del trabajador, el Empleador debe solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo para su desvinculación, caso en el cual, la carga de la prueba es para el Empleador, quien debe demostrar ante la Autoridad administrativa del Ministerio de Trabajo, que la causal por la cual se solicita el permiso para desvincular al trabajador es una causal objetiva diferente a la del padecimiento del trabajador.

Cabe destacar que cuando el Empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo en forma unilateral, antes de que la obra culmine, debe dar aplicación a lo normado por el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, referente a la condición resolutoria tácita del contrato con indemnización de perjuicios, establecida en el artículo 64, norma que a la letra dice en su parte pertinente

“Artículo 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA

En todo contrato de trabajo 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, 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**”.* (resaltado fuera de texto)

En conclusión, en aplicación de la condición resolutoria tácita del contrato de trabajo, la empleadora pueda dar por terminado el contrato de trabajo, sin que media una justa causa de despido, razón por la cual deberá cancelar la indemnización del daño emergente y el lucro cesante, teniendo en cuenta la clase de contrato que vincula al trabajador con la Empleadora, cancelando la indemnización respectiva en la manera antes indicada en la norma transcrita ut supra, previo la solicitud de permiso del Ministerio de Trabajo, por tratarse de trabajador aforado con estabilidad laboral por vulnerabilidad debido a sus condiciones de salud.

Indemnización por despido sin justa causa

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



Si el empleador termina el contrato de trabajo sin justa causa comprobada, o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá indemnizar al segundo, así: Contrato a término fijo. El empleador pagará el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado en el contrato. Contrato a término indefinido. La indemnización se pagará así: a) 30 días de salario, cuando el tiempo de servicio no sea mayor a un año. b) Si el trabajador tuviere más de un año de servicio continuo, se le pagarán 20 días adicionales de salario sobre los 30 días básicos del numeral a), por cada uno de los años de servicio siguientes y proporcionalmente por fracción de año. Son justas causas de terminación del contrato de trabajo, las establecidas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

La ley 100 de 1993, en el Art. 13, literal j) establece: “Ningún afiliado podrá recibir simultáneamente pensiones de invalidez y de vejez”, sin embargo, es importante aclarar que, la pensión de invalidez de origen laboral, bien sea por accidente de trabajo o enfermedad profesional es compatible con la de vejez, por estar cubiertas por riesgos diferentes, teniendo en cuenta que la regulación de los riesgos laborales indica que, la pensión de invalidez derivada de una enfermedad de origen laboral o de un accidente de trabajo, es perfectamente compatible con la pensión de vejez, toda vez que los recursos con que se pagan dichas pensiones tienen fuentes de financiación independientes, pues el afiliado cotiza para cada riesgo por separado (para salud a una EPS, para pensión a Colpensiones o a un fondo privado y para riesgos profesionales a una A.R.L.). Y si bien es cierto la ley 776 de 2002 en su parágrafo 2º del Art. 10 expresa que no habrá lugar “para pensiones otorgadas por los regímenes común y profesional originadas en el mismo evento”, la misma norma deja claro que la prohibición aplica sólo para aquellos casos en que ambas pensiones tienen origen en el mismo evento.

En conclusión, en aplicación de la condición resolutoria tácita del contrato de trabajo, aunque el empleador puede contratar a trabajadores en estado de discapacidad con o sin calificación de la pérdida de capacidad laboral, sin que medie autorización del Ministerio del Trabajo, el empleadora no puede dar por terminado el contrato de trabajo, sin que medie una justa causa de despido, razón por la cual deberá cancelar la indemnización del daño emergente y el lucro cesante, teniendo en cuenta la clase de contrato que vincula al trabajador con el empleador, cancelando la indemnización respectiva en la manera antes indicada en la norma transcrita ut supra, previa la solicitud de permiso del Ministerio de Trabajo, por tratarse de trabajador aforado con estabilidad laboral por vulnerabilidad debido a sus condiciones de salud.

Liquidación o cierre definitivo de una empresa

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



Ahora bien, respecto de la liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, es pertinente indicar que, tal situación 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.

En este mismo sentido, en la Ley 1116 de 2006, por la cual se establece el Régimen de Insolvencia Empresarial en la República de Colombia y se dictan otras disposiciones, estableció en su artículo 50, numerales 5º y 6º, lo siguiente:

“ARTÍCULO 50. EFECTOS DE LA APERTURA DEL PROCESO DE LIQUIDACIÓN JUDICIAL. La declaración judicial del proceso de liquidación judicial produce:

5. La terminación de los contratos de trabajo, con el correspondiente pago de las indemnizaciones a favor de los trabajadores, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual no será necesaria autorización administrativa o judicial alguna quedando sujetas a las reglas del concurso, las obligaciones derivadas de dicha finalización sin perjuicio de las preferencias y prelación que les correspondan.

6. Disponer la remisión de una copia de la providencia de apertura del proceso de liquidación judicial al Ministerio de la Protección Social, con el propósito de velar por el cumplimiento de las obligaciones laborales”.

El citado artículo fue reglamentado por el Decreto 1910 de 2009 así:

“ARTÍCULO 6o. TERMINACIÓN DE CONTRATOS. <Artículo compilado en el artículo 2.2.2.15.1.6 del Decreto Único Reglamentario 1074 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1074 de 2015> En ejercicio de las facultades otorgadas al Agente Interventor, en especial la establecida en el numeral 12 del artículo 9o del Decreto 4334 de 2008, este podrá terminar, entre otros, los contratos de trabajo, sin desmedro del derecho a las indemnizaciones a favor de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, para lo cual, en aplicación de lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 50 de la Ley 1116 de 2006, no se requerirá autorización administrativa o judicial alguna, quedando dichos derechos como acreencias sujetas a las reglas del concurso liquidatorio”.

Al resolver sobre la exequibilidad del numeral 5º del artículo 50 de la Ley 1116 de 2006, la Corte Constitucional, en la sentencia C-071 de 2010, consideró que:

“31. El demandante parece entender que la garantía de estabilidad laboral comporta la inamovilidad absoluta del trabajador particular, hasta el momento en que expire de manera

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



definitiva la liquidación; sin embargo, tal como lo ha destacado la jurisprudencia, tanto el patrono como el empleado, y desde luego el juez, pueden dar por terminadas las relaciones laborales, siempre que se respeten los derechos de los trabajadores.

Respecto del contenido normativo acusado advierte la Sala que la configuración de la medida allí prevista respeta las salvaguardas que de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación y el derecho internacional (Art. 11 del Convenio 95 de la OIT) se deben tener en cuenta cuando se acude a la terminación colectiva de los contratos de trabajo, dentro de los procesos de insolvencia empresarial, como estrategia para la protección del crédito y el patrimonio del deudor. En este sentido, la calificación de los trabajadores como acreedores, y de sus acreencias como preferentes o privilegiadas, en vez de entrañar una vulneración a sus derechos, constituye la garantía para el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, en el marco de la situación crítica por la que atraviesa la empresa.

Estas medidas de protección se complementan con el reconocimiento del derecho de los trabajadores a ser indemnizados, de conformidad con la ley sustantiva laboral, bajo la concepción que la terminación del contrato por decisión del juez del concurso, no constituye una justa causa para la culminación de la relación laboral.

32. El fenómeno que la norma acusada prevé, no responde a una situación de despido colectivo de trabajadores (fundamentos 16 a 22), como parece entenderlo el demandante, hipótesis que reclamaría la autorización previa del Ministerio de la Protección Social. Se trata de una decisión que no se origina en la voluntad unilateral del patrono de poner fin de manera selectiva a determinadas relaciones laborales, sino en la constatación de la autoridad jurisdiccional sobre el estado de insolvencia por el que atraviesa el empleador, corroboración guiada por el propósito de proteger el crédito – privilegiando el laboral –, con miras a un aprovechamiento racional del patrimonio del deudor.

Como quiera, que se trata de una situación jurídica distinta, que posee sus propios mecanismos de control, no es admisible como lo sugiere el demandante, que se condicione la decisión de terminación contractual a una autorización judicial o administrativa previa de las autoridades laborales. La ley establece para esta hipótesis controles más rigurosos, en la medida que somete el trámite a un procedimiento de naturaleza jurisdiccional, y al seguimiento por parte del Ministerio de la Protección Social (Num. 6° Art. 50). Por estas razones, tampoco se advierte vulneración del debido proceso (Art. 29), dado que la autorización del ministerio del ramo no es el único mecanismo plausible de control de la decisión de dar por terminada una pluralidad de relaciones laborales. El legislador optó por prever la intervención directa de la autoridad judicial, y el seguimiento por parte de la autoridad

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



administrativa laboral, mecanismos que garantizan una adecuada supervisión de los derechos de los trabajadores.

33. De esta manera se asegura que la extrema determinación de poner fin a la totalidad de los contratos laborales desde la declaratoria de la liquidación judicial, esté precedida de un análisis detenido por parte de la autoridad judicial del concurso acerca de las causas crediticias, financieras y operacionales que justifican tal medida, y que se adopten estrategias encaminadas a garantizar, luego de los infructuosos esfuerzos de salvamento que desembocaron en la disolución de la empresa, que las acreencias de los trabajadores serán satisfechas de manera prioritaria.

34. **En conclusión, la norma que dispone la terminación de los contratos laborales como consecuencia de la declaratoria judicial de liquidación, en el marco de un proceso de insolvencia empresarial, no vulnera la protección constitucional que se brinda al derecho al trabajo (Art. 25, 53 y preámbulo), ni el debido proceso (Art. 29), en razón a que se trata de una medida que no obedece a la voluntad omnímoda e incontrolada del empleador. Por el contrario, se encuentra justificada en razones fundadas en la necesidad de proteger el crédito y de propiciar un mejor aprovechamiento de los activos en beneficio de todos los acreedores. De manera concurrente, se contemplan mecanismos de compensación como la indemnización causada en razón a que la terminación contractual se origina en motivo no imputable al trabajador. Adicionalmente, los créditos laborales están rodeados de salvaguardas como la prelación que se les reconoce en el proceso de calificación y graduación; y finalmente, se trata de una medida sometida a supervisión judicial y seguimiento por parte del Ministerio de la Protección Social”.**

En virtud de lo expuesto, la Corte Constitucional consideró que la calificación de los trabajadores como acreedores, y de sus acreencias como preferentes o privilegiadas, son garantías que se complementan con el reconocimiento del derecho de los trabajadores a ser indemnizados, de conformidad con la ley sustantiva laboral, bajo la concepción que la terminación del contrato por decisión del juez del concurso, no constituye una justa causa para la culminación de la relación laboral.

En esa medida, la terminación de los contratos de trabajo no se efectúa de manera selectiva o discriminatoria, sino en la constatación de la autoridad jurisdiccional sobre el estado de insolvencia por el que atraviesa el empleador, **por lo que la terminación contractual no se condiciona a una autorización judicial o administrativa previa de las autoridades laborales.** Habida cuenta que el proceso de insolvencia, en el que se da por terminada la totalidad de las relaciones laborales, **es llevado a cabo por una autoridad jurisdiccional (el juez del concurso) y el seguimiento del Ministerio de la Protección Social, hoy Ministerio del Trabajo.**

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX
(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999
Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular
120

www.mintrabajo.gov.co



En consecuencia, la terminación de los contratos de trabajo de una empresa en liquidación judicial, incluso de aquellas personas que tienen algún tipo de estabilidad laboral reforzada por embarazo o situación de discapacidad, opera en virtud de la ley como uno de los efectos de la declaratoria de liquidación judicial, no por decisión del empleador. Las obligaciones con el sistema integral de seguridad continuarán hasta la terminación de los contratos de trabajo. **No obstante, dicha terminación debe ser controlada por el Juez del Concurso y seguida por el Ministerio del Trabajo para velar por el respeto a los derechos de los trabajadores.**

Para más información, se invita a consultar nuestra página web www.mintrabajo.gov.co, en donde entre otros aspectos de interés, se encuentra tanto la normatividad laboral como los conceptos institucionales, los cuales servirán de guía para solventar sus dudas en esta materia.

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 1° 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,

(original firmado)

ADRIANA CALVACHI ARCINIEGAS

Coordinadora Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral.

Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: Carolina M.S. 04/03/2020 Revisó y Aprobó: Adriana C.

[https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/cmesa_mintrabajo_gov_co/Documents/Documents/CONSULTAS/CONSULTAS 2020/MARZO 2020/08 59 y 11 681 ELR POR SALUD Y LIQUIDACION DE UNA EMPRESA CON TRABAJADOR AFORADO.docx](https://mintrabajocol-my.sharepoint.com/personal/cmesa_mintrabajo_gov_co/Documents/Documents/CONSULTAS/CONSULTAS%202020/MARZO%202020/08%2059%20y%2011%20681%20ELR%20POR%20SALUD%20Y%20LIQUIDACION%20DE%20UNA%20EMPRESA%20CON%20TRABAJADOR%20AFORADO.docx)

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999

Extensión: 11445

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co