



Bogotá,
1200000

2 1 4 5 7 6

0 5 NOV 2013

URGENTE

ASUNTO: Radicado No. 165023
Tema. Derecho Laboral Individual
Indemnización, Despido Colectivo.

Respetado Señor.

De manera atenta, en respuesta a su consulta recibida en esta entidad bajo el radicado del asunto, procedente del Grupo de Atención al Ciudadano, nos permitimos aclarar sus inquietudes referentes a las condiciones legales para dar por terminado el vínculo laboral en los casos de liquidación del empleador, en los siguientes términos:

Al respecto, es pertinente señalar que la legislación laboral ha dispuesto 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 del Ministerio de Trabajo para 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.

Ahora bien, frente al procedimiento a seguir en caso de despido colectivo, el numeral 1 del Artículo 67 de la Ley 50 de 1990 claramente establece que el empleador está en la obligación de solicitar la previa autorización de despido colectivo a este Ministerio, así como de comunicar a sus trabajadores en forma simultánea y por escrito, de dicha solicitud.

Así lo dispone el Artículo 67 de la Ley 50 de 1990, cuyo texto establece:

"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 5o, ordinal 1o, literal d) de esta ley y 7o, del Decreto-ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad 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 quede 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.

Esta 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.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino 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 (500) e inferior a mil (1000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1000).

5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

6. Cuando un empleador o empresa obtenga autorización del 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.

7. En las actuaciones administrativas originadas por las solicitudes de que trata este artículo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá pronunciarse en un término de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable de causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente." (Resaltado fuera de texto).

De lo anteriormente indicado, se desprende que el legislador estableció un criterio objetivo, para determinar si se configura o no el despido colectivo, teniendo como referencia el número total de trabajadores de la empresa, y el porcentaje de trabajadores despedidos en un periodo de 6 meses.

Como se observa, el empleador que cierre o liquide su empresa o establecimiento de comercio, tendrá que indemnizar a los trabajadores que resulten despedidos en los términos de la norma transcrita.

En resumen, el hecho de que la empresa quiebre, se liquide o se cierre, **no exime al empleador de indemnizar a los empleados que sean despedidos**, ya que el cierre o liquidación de la empresa no es una causa que el código laboral considere como justa para despedir a un trabajador.

La señalada indemnización, se liquidará de acuerdo con el contrato de trabajo, con el monto del salario y el tiempo de servicio, en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica:



"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 1º, 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 1º anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción". (Resaltado fuera de texto).

Con base en lo anterior, en criterio de esta oficina, es claro que la autorización para efectuar despidos colectivos genera que el proceso de terminación de los vínculos laborales, por parte del empleador, sea ajustado a derecho y cumpla con las condiciones establecidas en la normativa vigente respecto al pago de las indemnizaciones que recaigan en el empleador y que deberán cumplir con las condiciones establecidas en las disposiciones antes señaladas, sin que exista excepción a su aplicación, ni se pueda exponer argumento alguno que limite su aplicación.

Por último es de aclarar, que en virtud del aparte final del numeral 1º del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios de este Ministerio "...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", razón por la cual, ante las diferencias que puedan surgir en el desarrollo del proceso de liquidación y terminación de los contratos, el trabajador podrá acudir ante el Inspector de Trabajo en la búsqueda de una solución que satisfaga de la mejor manera posible, las pretensiones de las partes, bajo la mediación y la postulación de las posibles fórmulas de acuerdo que este funcionario está en capacidad de sugerir. Sin embargo, en caso de persistir las diferencias, la parte que considere vulnerado algún derecho laboral, deberá acudir ante el Señor Juez del Trabajo quien dará una solución definitiva a las diferencias presentadas, por ser éste el único funcionario competente para declarar derechos mediante sentencia, previo trámite del proceso ordinario correspondiente.



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 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,

ANDREA PATRICIA CAMACHO FONSECA
Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Atención de Consultas
en Materia de Seguridad Social Integral
Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: C. Cruz 29/10/2013
Revisó: Miriam S., Coordinadora Grupo de Apoyo Jurídico, Normativo y de Consultas
Macintosh HD:Users:camilacruz Desktop:MINTRABAJO CONSULTAS.21 de Agosto de 2013.XA IMPRIMIR.RAD 165023 - Indemnización por Despido Colectivo <