



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

Al responder por favor citar esté número de radicado

Bogotá D.C.,

**ASUNTO: Radicado No. 02EE2019410600000061850  
CONDICIÓN RESOLUTORIA TÁCITA, INDEMNIZACIÓN, RENUNCIA**

Respetada señora:

De manera atenta acerca del asunto de la referencia al señalar lo siguiente:

*“... Un concepto legal acerca de la validez de la renuncia verbal,... y a pesar de manifestar al día siguiente que no iba a presentar carta de renuncia considerando que estoy haciendo bien mi trabajo, me manifiestan que yo ya renuncie, pero me piden quedarme por un mes y medio más para culminar un proyecto, .... pretenden que labore hasta el 31 de enero de 2020 y me darán una gratificación por los 17 años a servicio de la empresa cuyo valor no es ni la tercera parte de lo que sería mi indemnización, como puedo proceder? me puedo amparar en alguna ley o norma para que me liquiden bien?”*

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.**

El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo prevé la figura de la Condición Resolutoria Tácita, de acuerdo a la modificación realizada por el Decreto 2351 de 1965 “*Por el cual hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo*”, expresamente establecía la obligación del trabajador de pagar una indemnización equivalente a 30 días de salario en el caso de renunciar de forma intempestiva y sin justa causa, norma que a la letra decía:

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](http://www.mintrabajo.gov.co)



**“ARTICULO 8o. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO SIN JUSTA CAUSA.**

7. Si es el trabajador quien da por terminado intempestivamente el contrato, sin justa causa comprobada, deberá pagar al empleador una indemnización equivalente a treinta (30) días de salario. El {empleador} depositará ante el juez el monto de esta indemnización descontándolo de lo que le adeude al trabajador por prestaciones sociales mientras la justicia decida.”

La citada disposición quedó plasmada de forma idéntica, en el artículo 6 numeral 5 de la Ley 50 de 1990 “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”, posteriormente el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.”, al efectuar las modificaciones al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, eliminó dicha obligación.

Ahora bien, respecto de esta situación, por una parte tenemos que si bien expresamente se elimina la obligación de indemnizar por parte del trabajador, en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, se mantiene el siguiente texto:

**“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.”** (subrayado y negrilla fuera de texto)

Encontramos también que el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del trabajo, establece:

**“ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA.** <Artículo modificado por el artículo 5o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:>

1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2o) <Ver Notas del Editor y Notas de Vigencia> **El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el {empleador} lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o. <del Decreto 2351 de 1965, 64 de este Código>, para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.”** (subrayado y negrilla 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](http://www.mintrabajo.gov.co)



En ese orden de cosas, y acorde con lo previsto en la norma arriba transcrita referente al artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, la cual no fue objeto de modificación alguna por parte de la Ley 789 de 2002, tenemos que se mantiene en cabeza del trabajador, la obligación legal de realizar el preaviso de manera escrita y con una antelación no inferior a 30 días para dar lugar a la terminación del contrato de trabajo.

Teniendo en cuenta así que actualmente la ley no contempla la obligación de indemnización por parte del trabajador, se podría entender en virtud de la naturaleza bilateral del contrato de trabajo producto de la consensualidad que le caracteriza, de común acuerdo entre las partes, se podría incluir una cláusula en la que el trabajador se obligue a dar un preaviso y a pagar una indemnización por no hacerlo, ello acorde a la previsión del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo antes referido, en tanto el mismo contempla el pago de una indemnización a cargo de la parte responsable del incumplimiento, y no especifica cuál de las partes intervinientes en el contrato laboral, por lo que se debería interpretar que se refiere a las dos partes [empleado-empendedor].

Ahora bien, la indemnización que se llegare a pactar en el contrato sería acorde a lo que las partes hayan pactado y en las condiciones que lo hayan hecho, siempre y cuando lo pactado no vaya en contravía de los derechos mínimos del trabajador contemplados en el Código Sustantivo del Trabajo, pues en este caso se entenderá como no escrita esa cláusula.

Es preciso aclarar que un contrato de trabajo no puede contener cláusulas que desmejoren las condiciones o afecten los derechos mínimos del trabajador, pero sí permite incluir otros acuerdos que por ejemplo garanticen el cumplimiento de lo pactado, como puede ser la indemnización a cargo de quien incumpla, tal como lo contempla el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

En efecto el artículo 43 del Código Sustantivo del Trabajo, establece:

**“ARTICULO 43. CLAUSULAS INEFICACES. En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por si mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.”** (subrayado y negrilla fuera de texto)

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia expedida el 08 de agosto de 2001, dentro del Expediente No. 15988, preciso lo siguiente respecto de la ineficacia de las cláusulas en materia laboral, a saber:

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](http://www.mintrabajo.gov.co)



**“Es importante destacar que las cláusulas que son ineficaces en el Derecho Laboral son aquellas que desmejoran la situación de los trabajadores en relación con el mínimo de derechos y garantías que establezca la legislación del trabajo o las que sean ilícitas o ilegales.** Siendo oportuno anotar que el legislador tratándose de prestaciones extralegales no ha impuesto a las partes, o al empleador cuando las reconoce unilateralmente, las modalidades como ellas deben ser establecidas; es decir que su limitación en el tiempo, su monto y requisitos para su causación, solo están sujetas a que no desmejoren las condiciones legales existentes, y que avengan al ordenamiento. En síntesis, en la negociación colectiva las partes tienen libertad para estipular las condiciones que regirán los beneficios que pacten, obviamente dentro de las limitaciones reseñadas, criterio que naturalmente se extiende al empleador cuando espontáneamente establece reconocimientos extralegales para sus trabajadores, de manera que si una determinada estipulación establece, como en este caso, el carácter temporal de la prestación extralegal que prevé, ello no resulta contrario al régimen constitucional y legal del país.” (subrayado y negrilla fuera de texto)

De la disposición normativa y el aparte de la providencia judicial en cita, podemos concluir que en todo caso la estipulación contractual de una cláusula en el ámbito laboral, deberá respetar los mínimos derechos y garantías establecidos en la normatividad laboral, sin embargo la ineficacia de las mismas solo podrá ser definida de fondo por la autoridad judicial competente.

Ahora bien, pese a lo anteriormente señalado, la terminación unilateral del contrato de trabajo mediante la renuncia, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia de mayo 31 de 1960, expresó:

**“La renuncia debe ser espontánea.** Para que la renuncia de un trabajador pueda tenerse como auténtica decisión unilateral de terminar el contrato, debe obedecer a un espontáneo acto de su voluntad. **La exigencia de que la presente, formulada por el patrono, así esté revestida de aparente cortesía, implica coacción,** dada la desigual condición económica de las partes, y por esta circunstancia el verdadero causante de la terminación del contrato, en un caso como éste, es el patrono que haya promovido la renuncia, y sobre él recae entonces la responsabilidad de los perjuicios que el retiro ocasione al trabajador”. (subrayado fuera de texto).

Al respecto la Corte Constitucional en la sentencia T – 381 de 2006, señaló lo siguiente:

**Ahora bien, la renuncia del trabajador es otro modo previsto por la ley para que el contrato de trabajo termine, siempre y cuando cuente con la característica de ser un acto espontáneo de su voluntad para terminar el contrato; es decir, debe estar libre de toda coacción o inducción por parte del patrono porque ello conllevaría a su ineficacia jurídica.** Al ser un acto unilateral de voluntad, del mismo puede retractarse el autor con consecuencias de validez jurídica, pero sólo si esto se le comunica al empleador que no ha manifestado la aceptación de la dimisión; pues, lo que era inicialmente un acto unilateral, cuando se acepta por el empleador, se convierte en un mutuo consentimiento sobre la cesación del vínculo contractual como forma de extinguir la relación laboral y por consiguiente, **en caso**

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](http://www.mintrabajo.gov.co)



de retractación del trabajador en estas nuevas circunstancias, deberá también contarse con la anuencia del patrono para que haya reactivación de la relación contractual<sup>[32]</sup>. (subrayado fuera de texto).

Lo expuesto significa que la renuncia es el acto jurídico unilateral mediante el cual el trabajador de manera libre y espontánea rompe el contrato de trabajo, de manera que si la renuncia es solicitada por el empleador, deberá entenderse que es éste quien termina el vínculo laboral y por tanto, le surge la carga de indemnizar al trabajador por los perjuicios originados.

Si considera que 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 diálogo social, el trabajador y el empleador pueden conciliar el conflicto laboral.

De persistir la controversia, la misma podrá ser 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.

Para mayor información, se invita a consultar nuestra página web [www.mintrabajo.gov.co](http://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 expide 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 Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Transcriptor/Elaboró: María Teresa G.  
Revisó/Aprobó: Adriana C.  
C:\Users\imgj\Desktop\ENERO 2020\CONCEPTOS PROYECTADOS\02EE2019410600000061850 CONDICION RESOLUTORIA TACITA, INDEMNIZACION, RENUNCIA.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](http://www.mintrabajo.gov.co)