

Bogotá D.C., 30/11/2017

08SE2017120300000032244

Al responder por favor citar esté número de radicado

URGENTE

ASUNTO: Respuesta Radicado No. ID 134208/17
Cláusula de permanencia, renuncia y descuentos

Respetado(a) Señor(a)

De manera atenta le damos respuesta a su comunicación mediante la cual consultó sobre la cláusula de permanencia, la renuncia y los descuento permitidos.

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.**

Frente a su consulta, no existe dentro de la legislación laboral colombiana ninguna disposición normativa que regule de manera expresa las clausulas o pactos de permanencia del trabajador en aquellos eventos en los cuales el empleador le proporciona posibilidades de estudio y demás formas de capacitación, con el fin de que el trabajador permanezca o los aplique en la empresa.

En virtud de lo expuesto y dado el vacío normativo, considera esta Oficina que siendo el contrato de trabajo eminentemente consensual, el empleador y el trabajador están facultados para pactar en éste, los parámetros para el desarrollo del objeto del contrato, el salario, la jornada trabajo, y concretamente, las condiciones a las que se sujetarán los contratantes cuando el empleador de forma voluntaria y por su cuenta, decida capacitar a sus trabajadores, u otorgar los permisos remunerados para estos fines.

En esta medida, puede concluirse frente a lo consultado que tanto el empleador como el trabajador podrían de mutuo acuerdo establecer en aquellos casos donde la empresa decida capacitar a sus trabajadores para el desarrollo de un proyecto u objetivo del mismo, un término de permanencia del trabajador, siempre que no se vean vulnerados sus derechos o se vea desmejorada su situación.

Ahora bien, en materia de descuentos salariales, si se decide pactar la cláusula de permanencia, los artículos 149, 150, 151 y 156 del Código Sustantivo del Trabajo establecieron lo siguiente:

“ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.

<Artículo modificado por el artículo 18 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:>

1. **El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.**

2. *<Ver Notas del Editor> Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.*

3. *Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.*

ARTICULO 150. DESCUENTOS PERMITIDOS. *Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.*

ARTICULO 151. AUTORIZACION ESPECIAL. *<Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 1429 de 2010. El nuevo texto es el siguiente:> El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda.*

Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones

ARTICULO 156. EXCEPCION A FAVOR DE COOPERATIVAS Y PENSIONES ALIMENTICIAS. *Todo salario puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con los artículos 411 y concordantes del Código Civil”.*

Con base en lo expuesto a los trabajadores se les pueden hacer deducciones y retenciones sobre su salario solo en unos casos específicos, que son los descuentos legales, tales como aportes a seguridad social,

alimentos, cuotas sindicales, cuotas de cooperativas y descuentos o deducciones por orden judicial, como es el caso de los embargos y descuentos autorizados por el trabajador. Otro tipo de descuentos efectuados por el empleador sólo procederán siempre que exista autorización expresa del trabajador.

Por otra parte, la renuncia es un acto jurídico unilateral mediante el cual el trabajador de manera libre termina el contrato de trabajo, de acuerdo a lo considerado por la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia del 31 de mayo de 1960. La renuncia es el ejercicio del derecho dispositivo del trabajador de no continuar laborando para un empleador.

Respecto a la renuncia en el contrato de trabajo a término indefinido, el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo estableció lo siguiente:

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

Es de destacar que si bien el aviso continúa vigente, su incumplimiento no genera ningún tipo de indemnización a favor del empleador. Habida cuenta que, en la modificación al artículo 6o. de la Ley 50 de 1990, por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002, no se incluyó el tema relacionado con la indemnización por parte del trabajador al empleador en caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.

En consecuencia, la deuda del trabajador con el empleador no es motivo para que no sea aceptada la renuncia. Las partes pueden pactar un acuerdo de pagos de la deuda, con base en la autonomía de sus voluntades, en virtud del artículo 1602 del Código Civil.

En aras de buscar un acuerdo amigable para la solución de un posible conflicto, se podría acudir ante el Inspector de Trabajo para que sean citadas las partes a una audiencia, donde puedan conciliar las diferencias surgidas. Si se llegaran a evidenciar infracciones a la normatividad laboral este Ministerio podría imponer las sanciones administrativas correspondientes.

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 1º 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 o ejecución, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Finalmente, invitamos a que visite la página web del Ministerio del Trabajo www.mintrabajo.gov.co, en la sección normatividad, en donde pondrá consultar diversos conceptos sobre la normatividad laboral y de seguridad social expedidos por la Oficina Asesora Jurídica.

Cordialmente,

[ORIGINAL FIRMADO]

MARISOL PORRAS MENDEZ

Coordinadora

Grupo Interno de Trabajo de Atención a Consultas en Materia Laboral de la Oficina Jurídica

Transcriptor- Proyectó: D. Adames

Revisó: María Teresa G.

Aprobó: Marisol P.

Ruta electrónica: C:\Users\Usuario\Dropbox\Ministerio del Trabajo-Grupo de Consultas\2017\noviembre\noviembre semana 5\134208 cláusula de permanencia (crédito educativo) Edna Xiomara Pardo Puentes.docx