



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Al responder por favor citar esté número de radicado

Bogotá D.C.,

Señor

DIEGO FREDDY PACHECO SUCRE

E-mail: pacheco2173@gmail.com

Bogotá D.C.

ASUNTO: Radicado No. 05EE2020120300000068356 – 05EE2020120300000064347
05EE2020120300000039476

RENUNCIA CONTRATO DE TRABAJO

Respetado señor:

De manera atenta damos respuesta a su petición en la cual indica que en razón a que no contaba con el Permiso Especial de Permanencia estuvo trabajando alrededor de seis meses por honorarios profesionales, posteriormente obtuvo el PEP y con su empleador acordó un determinado salario, pero aceptó firmar el contrato por el salario mínimo y la afiliación a Seguridad Social por esa base, toda vez que los pagos adicionales para completar lo acordado se realizarían, pero en la realidad no le hacían el pago de las horas extras, ni el auxilio de transporte, no le entregaron los soportes de sus pagos, cuando reclamo lo comenzaron a presionar en el trabajo, paso su renuncia con un mes de antelación y trabajo hasta finales del mes de julio, que el último día de trabajo se dispuso a entregar las herramientas de trabajo y la dotación de botas y batas de trabajo y me indicaron que tenía que solicitar una cita porque ellos estaban muy ocupados, el caso es que luego de 18 días, aún no le han dado dicha cita, por tal situación dejo los implementos en el almacén de la empresa, sin embargo trato de contactar a su jefe inmediato quien le comunico que no las podían recibir, ni cancelar ninguna deuda, porque presuntamente por su culpa había clientes que no querían pagar, por lo anterior quiere saber cómo tramitar una denuncia formal para obtener el pago de las acreencias laborales que le adeudan.

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**

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



no quedan facultados para declarar derechos individuales, ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces de la República.

1.- Terminación del Contrato de Trabajo

Es importante aclarar que la terminación unilateral del Contrato de Trabajo por parte del trabajador puede tener lugar por su renuncia, la cual debe ser voluntaria y espontánea para que tenga validez, al respecto la Corte Constitucional, en la sentencia T-674 de 2014, consideró lo siguiente:

“La Corte ha sostenido que cuando se alegue la renuncia como modo de terminación, es labor del juez de tutela evaluar la espontaneidad con que ella se produjo, ... cuando la dimisión es espontánea, libre de coacción y producto de la voluntad, la acción de tutela resulta improcedente en virtud del principio de subsidiariedad. El juzgador constitucional deberá conocer del asunto siempre que el actor logre demostrar en sede del amparo que la renuncia además de haber sido presionada por el empleador, es decir, que se produjo un despido indirecto, le produce un perjuicio irremediable. En tal sentido, corresponderá al juez constitucional evaluar si el despido indirecto que se alega como forma de terminación del contrato de trabajo, causa una grave lesión a los derechos fundamentales de la persona que invoca la protección”. (subrayado y negrilla fuera de texto)

Por su parte, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia como supremo juez natural de los debates entre otros, en materia laboral de las relaciones laborales individuales del sector privado, en la Sentencia radicado No. 13648 del 06 de abril de 2001, analiza la diferencia entre la renuncia que como se reitera debe ser libre y espontánea como expresión de la libertad y voluntad del trabajador; ahora, señala esta providencia que en el caso de que se pruebe que renuncia ésta viciada por engaño o coacción se torna como una renuncia inducida o sugerida, así mismo estudia la figura del despido indirecto la cual tiene lugar cuando si bien la renuncia es una decisión libre del trabajador se deriva por una justa causa imputable al empleador, en efecto la sentencia en mención, señala lo siguiente:

“Debe precisarse inicialmente ante la evidente confusión del Tribunal, que los conceptos “renuncia inducida o sugerida” y el “despido indirecto o auto despido”, son totalmente independientes y con caracteres bien definidos.

En el primero de los eventos señalados, la libre y espontánea voluntad del trabajador encaminada a obtener el rompimiento del vínculo contractual, a que debe obedecer toda renuncia, se encuentra viciada por actos externos, tales como la fuerza o el engaño. Actos que, como se ha dicho, cuando provienen del empleador lo constituyen en el único responsable de los perjuicios que la terminación contractual cause al trabajador, como verdadero promotor de ese rompimiento (sent. mayo 31 de 1960, G.J. PAG. 1125). No se requiere, en este caso, que a la

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



terminación del contrato el trabajador manifieste los verdaderos motivos que lo inducen a renunciar; pero, en el eventual proceso sí tiene la carga de demostrar que su voluntad estuvo viciada al momento de romper el vínculo contractual por una cualquiera de estas conductas asumidas por el empleador.

En cambio, el auto despido o despido indirecto obedece a una conducta consciente y deliberada del trabajador encaminada a dar por terminada la relación contractual, por su iniciativa, pero por justa causa contemplada en la ley, imputable al empleador. En este caso, los hechos o motivos aducidos por el dimidente deben ser alegados al momento del rompimiento del vínculo contractual (par. art. 7º decreto 2351 de 1965) y estar contemplados como justa causa de terminación, en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, debiendo ser notificados, además, al empleador con tanta oportunidad que no quede duda que la dimisión obedece realmente a los hechos alegados y no a otros distintos.

En ambos casos, como es el trabajador quien exterioriza una voluntad dirigida a finiquitar la relación contractual, es quien corre con toda la contingencia de demostrar, o que su real voluntad se vio afectada por actos externos y eficientes de su empleador tendientes a obtener su dimisión y que, por lo tanto, es el verdadero gestor de la terminación de contrato, caso en el cual se estaría frente a una renuncia inducida o constreñida; o que, su empleador incurrió en cualquiera de las causales de terminación del contrato contempladas en el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965, señaladas en la carta de renuncia.

En el presente caso, no queda duda a la Corte que la finalización de la relación contractual obedeció a iniciativa de la trabajadora, por motivos que imputa a su empleadora como justa causa. Es decir, que, contrario a lo que concluyó el Tribunal, para la Sala, en el presente caso se trata de un autodespido o despido indirecto, que reglamenta el literal b) del artículo 7º del decreto 2351 de 1965 y no de un constreñimiento o inducción a renunciar, que ni siquiera fue alegado por la demandante.

Es importante reiterar que la renuncia debe ser voluntaria, espontánea y libre de todo apremio, de manera que no se genere duda respecto de la decisión del trabajador, si por el contrario, la renuncia del trabajador es forzada por el empleador de conformidad con el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador podrá alegar el despido indirecto o auto despido y reclamar el pago de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa en los siguientes eventos:

“ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: (...)

B). Por parte del trabajador:

1. El haber sufrido engaño por parte del {empleador}, respecto de las condiciones de 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



2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el {empleador} contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del {empleador} con el consentimiento o la tolerancia de éste.
3. Cualquier acto del {empleador} o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el {empleador} no se allane a modificar.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el {empleador} al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del {empleador}, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. La exigencia del {empleador}, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató, y
8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

PARAGRAFO. La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos. Subraya fuera del texto original. (Se subraya y resalta por fuera por texto)

De acuerdo a lo anterior, la renuncia del trabajador como producto de su decisión unilateral de terminar el Contrato de Trabajo, como un acto espontáneo de su voluntad, de acuerdo a las causales taxativamente establecidas, por ello el motivo que se invoque no podrá ser modificada posteriormente. Ahora bien, cuando ésta se motiva en razones imputables al empleador, ello daría lugar al reconocimiento y pago de la indemnización por terminación unilateral sin justa causa, previo pronunciamiento de la autoridad judicial correspondiente.

2.- Liquidación Laboral

Respecto de la liquidación de las Prestaciones Sociales a la finalización del contrato de trabajo, nos permitimos señalar la forma de su liquidación:

1. Auxilio de cesantías: Según el Artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador deberá pagar a sus trabajadores un mes de salario por cada año completo de servicios y proporcionalmente por fracciones de año, y se liquidará conforme el Artículo 253 del citado código con base en el último salario devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses.

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 el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año, de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

2. Intereses a las cesantías: En el mes de enero de cada año debe pagarse el 12% anual sobre el saldo consolidado a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Si el trabajador no ha prestado servicios durante el año, sino tan solo durante una fracción, el interés se reconocerá en forma proporcional. La obligación de pagar intereses, en el caso de terminación del contrato en cualquier época, también debe cumplirse en forma proporcional (Numeral 2, artículo 99 de la Ley 50 de 1990).

3. Prima de Servicios: Según el Artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 1 de la Ley 1788 de 2016., el empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios, el reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado y que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos así: la mitad máximo el 30 de junio y otra mitad en los primeros veinte días de diciembre, y se liquidará con el último salario o si es variable, con el salario promedio del respectivo período semestral, y deberá cancelarla toda empresa o empleador que desarrolle una actividad que se traduzca en un resultado económico.

4. - Vacaciones anuales: Las vacaciones son consideradas como un descanso remunerado, por tanto no constituyen una prestación social ni tampoco pueden ser consideradas como factor salarial para la liquidación de las prestaciones sociales porque no retribuyen en estricto sentido un servicio prestado.

Según el Artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, al trabajador le corresponde por cada año de trabajo, 15 días hábiles consecutivos de descanso remunerado o proporcional por fracción de año, y se liquidarán con el salario que esté devengando (en dinero y en especie) en el momento de entrar a disfrutarlas, o si el salario es variable se liquidarán sobre el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha del disfrute.

En el evento en que el contrato de trabajo termine sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones, tendrá derecho a recibir en dinero el pago del descanso que no llegó a disfrutar mientras estuvo vigente la relación laboral, el cual deberá ser remunerado en proporción al tiempo efectivamente trabajado, según el Artículo 1° de la Ley 995 de 2005.

Para mayor claridad, le indicamos las fórmulas aplicables para realizar la liquidación de las prestaciones sociales y vacaciones, así:

Cesantías: $\text{Salario} \times \frac{\text{mensual de base} \times \text{tiempo de servicio}}{360}$

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



Intereses a las cesantías: V/r cesantía x tiempo de servicio en el año X 0.12
360

Prima de servicios: salario* mensual x tiempo de servicio en el respectivo semestre
360

Vacaciones: Salario Base x tiempo de servicios

* El salario debe ser entendido en los términos del Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, con todos los factores salariales y el subsidio de transporte cuando hay lugar a éste.

Para tales fines y en caso de necesitar asesoría, le indicamos que podrá acudir a la Dirección Territorial de su domicilio principal o acudir a los canales de atención dispuestos en este momento, con el fin de que sean absueltas sus inquietudes al respecto.

Cabe señalar que respecto al período de pago de la liquidación de prestaciones sociales, no hay norma expresa que contemple un término específico para su pago, sin embargo sí se encuentra la norma que establece la sanción moratoria de un día de salario por cada día de retraso en el pago de los salarios y prestaciones sociales, en donde claramente se establece que si a la terminación del contrato el empleador incurre en demora en el pago, se hará acreedor a la misma, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002, para cuya reclamación el trabajador deberá acudir ante la Justicia Laboral Ordinaria, en donde deberá probar que el empleador no realizó la liquidación y pago oportuno de lo debido.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en la Sentencia 28561 del 17 de agosto de 2006, ha precisado lo siguiente:

“En lo que respecta al primer tópico planteado, no hay motivo suficiente que haga variar la postura que ha mantenido esta Sala de la Corte de tiempo atrás, por cuanto como lo ha adoctrinado la reiterada y pacífica jurisprudencia, la indemnización moratoria no se causa de manera automática e inexorable sino que en cada caso debe estudiarse la conducta del empleador para determinar o definir si su obrar, al sustraerse al pago oportuno y completo de salarios y prestaciones sociales a la terminación del vínculo laboral, está precedido de buena fe por encontrarse justificado en razones serias y atendibles, o por el contrario revestido de la mala fe que conduzca a fulminar una condena en su contra; lo que se mantiene con más veraz después de la vigencia de la Constitución Política de 1991, que en su artículo 83 presume las actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas ceñidas a los postulados de la buena fe.

Así las cosas, es pertinente traer a colación lo dicho por la Corte en sentencia del 21 de abril de 2004 con radicación 22448, que reiteró lo expresado en decisión del 11 de julio de 2000 radicado 13.467, referente a las indemnizaciones moratorias a que alude la censura, esto es, por la no consignación al fondo de cesantías consagrada en el numeral 3° del artículo 99 de la Ley 50 de 1990 y la causada a la terminación del vínculo por el no pago oportuno de salarios y

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



prestaciones sociales debidas dispuesta en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo, donde se fija el criterio que ambas, por tener su origen en el incumplimiento del empleador de ciertas obligaciones, gozan de una naturaleza eminentemente sancionatoria y como tal su imposición está condicionada al examen, análisis o apreciación de los elementos subjetivos relativos a la buena o mala fe que guiaron la conducta del empleador.” (...) (subrayado fuera de texto).

Es de reiterar que ante la presunta vulneración de derechos laborales, se podrá poner en conocimiento dicha situación ante la Dirección Territorial de su domicilio para que previa investigación administrativa imponga las sanciones a que haya lugar, precisando que solo podrá ser la autoridad judicial competente quien de manera exclusiva y excluyente, previa interposición de la demanda laboral declare los derechos y defina las controversias que se deriven del caso particular y concreto; sin perjuicio de lo anterior podrá acudir a la acción constitucional de tutela como procedimiento preferente y sumario para la protección de los derechos fundamentales que se consideren vulnerados o como mecanismo transitorio para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

Para mayor 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 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,

(FIRMADO EN ORIGINAL)

ARMANDO BENAVIDES ROSALES

Coordinador de Atención de Consultas en Materia Laboral
Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: María Teresa G.
Revisó: / Aprobó: A. Benavides

C:\Users\mterel\Desktop\UOBBA HEMMA OCT 20\OTROS\05EE2020120300000068356_64347 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