

Al responder por favor citar esté número de radicado

Bogotá D.C.,

Señora

**SONIA GÓMEZ LARROTA**

E-mail: soniagomez-19@hotmail.com

Calle 59 Bis No. 37-02 Sur Arborizadora Baja

Bogotá D.C.

**ASUNTO:** Radicado No. 05EE2020120300000045941  
**LIQUIDACIÓN LABORAL**

Respetada señora:

De manera atenta damos respuesta a su petición en la cual manifiesta que mediante Contrato de Trabajo a Término Indefinido se vincula desde el 04 de mayo del año 2010 para desempeñar la actividad laboral del servicio doméstico, indicando además que dicho contrato fue terminado de mutuo acuerdo el 15 de julio de 2017 y que su empleadora falleció, por lo que solicita información acerca de la liquidación laboral, así como la omisión del empleador en el pago de aportes al Sistema de Seguridad Social y la falta de pago de las prestaciones sociales, vacaciones y auxilio de transporte.

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**.

### 1.- Obligaciones del Empleador frente al Sistema de Seguridad Social Integral

De manera preliminar es necesario precisar que los trabajadores dependientes en virtud del Contrato de Trabajo o una Relación Legal y Reglamentaria, son afiliados obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales), de ahí se desprende como presupuesto primigenio

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 la procedencia de reconocimiento de cualquier prestación por parte del sistema, por el contrario la omisión de afiliación y pago al Sistema de Seguridad Social hace responsable al empleador de asumir las prestaciones asistenciales y económicas ante la ocurrencia de alguna contingencia a su trabajador.

Así tenemos que todo empleador debe afiliar y realizar el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral de sus trabajadores, con el fin de subrogarse en el sistema y garantizar las correspondientes coberturas del mismo, en efecto el Sistema de Pensiones, cubre los riesgos de invalidez, vejez y muerte por causa de origen común, sea a través del Régimen de Prima Media con Prestación Definida administrado por Colpensiones o el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, administrado por los Fondos Privados de Pensiones, en cuanto al Sistema de Seguridad Social en Salud, el mismo tiene como propósito fundamental garantizar la cobertura de las contingencias que afectan la salud del trabajador y de su familia que están establecidas en el Plan Obligatorio de Salud hoy Plan de Beneficios en Salud y a la maternidad, y el Sistema de Riesgos Laborales cubre los accidentes y las enfermedades por causa o con ocasión del trabajo o enfermedades laborales y asume el reconocimiento de las prestaciones asistenciales y económicas correspondientes estas últimas a la incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, pensión de invalidez, pensión de sobrevivientes y auxilio funerario, en este caso, la totalidad del aporte está a cargo del empleador y su monto depende del grado de riesgo laboral generado en la actividad desempeñada.

## 2.- Liquidación Laboral

Teniendo en cuenta que el Contrato de Trabajo, como todos los contratos, debe ejecutarse de buena fe y por consiguiente obliga no sólo a lo que en él se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de dicha relación jurídica o que por la ley le pertenece, así a la terminación del Contrato de Trabajo surge para el empleador la obligación de efectuar la liquidación de las prestaciones sociales, salarios debidos, vacaciones, indemnizaciones causadas, independiente de las causas que dieron origen a la terminación del contrato de trabajo y de los trámites que deba realizar el empleador para tales fines, así como el deber de informar al trabajador el estado de cuenta de los pagos a la Seguridad Social y Parafiscales.

La Corte Constitucional como suprema guardiana de la integridad de la Constitución Política, en su autorizada interpretación, en referencia al trabajo doméstico en la Sentencia C-028 de 2019, precisó lo siguiente:

***“DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMESTICOS-Reglas jurisprudenciales***

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)



*La Corte reitera las reglas decantadas en relación con la garantía de los derechos de los trabajadores y trabajadoras domésticos, esto es, esencialmente (i) la existencia de un mandato constitucional de equiparación, en punto al goce y ejercicio de los principios mínimos del trabajo, de que trata el artículo 53 C.P. entre los trabajadores y trabajadoras domésticos y los demás trabajadores y que tienen distintas dimensiones tanto salariales y prestacionales, de la seguridad social, las condiciones físicas del empleo compatibles con la dignidad de la persona; la protección de la estabilidad laboral de la mujer embarazada, etc. (ii) el reconocimiento que la relación laboral de los trabajadores y quienes desempeñan servicios domésticos está signada por una particular forma de subordinación jurídica hacia el empleador, dada su labor y las condiciones en que se desarrolla, máxime que, como se ha constatado, es realizado por mujeres de escasos recursos e instrucción; en consecuencia (iii) la necesidad de otorgar a las relaciones laborales un marco reforzado de protección de los derechos de las trabajadoras, lo cual incluso permite fijar discriminaciones a su favor, compatibles con la condición de vulnerabilidad en que suelen encontrarse las trabajadoras y trabajadores domésticos-(iv)-no es posible mantener tratos diferenciados por razón del lugar en el que se realiza la labor, ni el tipo de actividad; (v) el ámbito privado en el que se realiza trabajo que sostiene la vida de sus integrantes requiere de equiparación de derechos (vi) el trabajo precario, que se sustenta en la informalidad y en la ausencia de control del Estado, deteriora las condiciones dignas y justas en las que debe desarrollarse el trabajo doméstico.”*

Ahora bien, respecto al período de pago de la liquidación de prestaciones sociales, si bien no hay norma expresa que contemple un término específico, pero si 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.

### 3.- Muerte del Empleador

Si bien conforme a lo indicado en la petición el Contrato de Trabajo fue terminado de común acuerdo, no sobra señalar que en el evento de que el contrato estuviera vigente la muerte del empleador no es causal de terminación del mismo como si lo es la muerte del trabajador según lo establecido en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, en tal caso la muerte del empleador podría tener lugar la suspensión del Contrato de Trabajo conforme a lo previsto en el numeral 2° del artículo 51 del citado código, al respecto la Sala de Casación Laboral Sala de Descongestión No. 3 de la Corte Suprema de Justicia, en la sentencia emitida el 23 de enero de 2019, Expediente No. SL 400-2019 Radicación No. 67968, en la que se indica lo siguiente:

*“De los anteriores medios de convicción, se desprende la existencia de relación laboral, la cual tuvo como extremo temporal inicial el 2 de enero de 1984 y final el 30 de julio de 2006. Conforme a lo expuesto, se puede afirmar que Rodrigo Atencio Zabaleta prestó sus servicios personales en la oficina del ingeniero Carlos Alberto Arteta Caro, quien si bien falleció el 1 de julio de 2006 (f.º9), no trae como consecuencia el finiquito del contrato de trabajo, pues tal circunstancia no se encuentra establecida*

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)



*dentro de las causales de terminación del contrato que prevé el art. 61 del CST, a lo sumo puede encuadrarse en lo dispuesto en el num. 2 del art. 51 ibídem, que enlista las razones para la suspensión.”*

#### 4.- Los Herederos Respecto a las Obligaciones Laborales

Frente a la vocación de los herederos para asumir entre otros las obligaciones transmisibles del empleador fallecido, la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia expedida el 30 de septiembre de 2019 dentro del Proceso No. STC13214-2019, Radicación N° 70001-22-14-000-2019-00106-01, preciso lo siguiente:

*“En este punto, cabe destacar que, en estrictez, dicho raciocinio no puede tildarse de sesgado o caprichoso, pues se ajusta a los mandatos contenidos en los cánones 673, 1008 y 1155 del Código Civil, al amparo de los cuales de tiempo atrás esta Colegiatura ha dicho que,*

*«los herederos representan la persona del causante para sucederle en todos sus derechos y obligaciones transmisibles. Ellos **reciben el patrimonio de su autor, en la situación que tenía en el momento de morir éste**, y, por lo tanto, **los vinculan activa y pasivamente los contratos en que éste intervino**, como si hubiesen estado representados en ellos por aquél, y esos contratos les empecen o benefician de igual modo que a éste, salvo que se trate de derechos inherentes a la persona del mismo o cuyo ejercicio le sea estrictamente personal e intransferible». (G.J., t. CXIX, pág. 198 – Negritas ajenas al original).”*

Por su parte la Corte Constitucional en la Sentencia T- 334 de 2003, en el caso específico de las obligaciones laborales, señaló lo siguiente:

*“Siguiendo esta línea de razonamiento, se tiene que en los casos en que el empresario dueño del establecimiento es una persona natural, y muere, el establecimiento de comercio quedará afecto al correspondiente proceso sucesorio, incluyendo los pasivos derivados de su ordinaria operación, sean estos últimos de índole comercial o laboral; en ese sentido, debe recordarse que el artículo 516-7 del Código de Comercio enumera, entre los elementos constitutivos de los establecimientos de comercio, “los derechos y obligaciones mercantiles derivados de las actividades propias del establecimiento, siempre que no provengan de contratos celebrados exclusivamente en consideración al titular de dicho establecimiento”. Para la Sala, esta regla resulta plenamente aplicable a los pasivos laborales derivados del normal funcionamiento de los establecimientos de comercio, puesto tales obligaciones surgen como una consecuencia necesaria de la organización empresarial exigida por el tráfico mercantil, y en ese sentido se derivan directamente de las actividades propias del establecimiento.*

*Por lo mismo, la titularidad de los pasivos que en principio correspondían al empresario fallecido, se traslada a la sucesión como tal, y ésta deberá cubrirlos con los bienes que la componen, según lo*

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)



*dispongan sus administradores. En otras palabras: los pasivos laborales derivados de la operación normal de los establecimientos de comercio pertenecientes a empresarios difuntos, constituyen verdaderas deudas de la sucesión, y los trabajadores titulares de los derechos correspondientes, son acreedores de la sucesión para todos los efectos legales.” (subrayado fuera de texto)*

Así las cosas, ocurrida la muerte del empleador, aquellas personas destinadas por la Ley para sucederlo, habrán de asumir el pasivo derivado entre otras, de las obligaciones laborales y en consecuencia deberán pagar los salarios y prestaciones sociales que el causante de la sucesión adeude.

Así ante la presunta vulneración de los derechos laborales y de Seguridad Social, se requerimiento se trasladará a la Dirección Territorial de Bogotá para que previa investigación conforme a lo dispuesto en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo imponga las sanciones a que haya lugar, precisando no obstante que este Ministerio actúa como conciliador pero no tiene la potestad para declarar derechos ni definir controversias toda vez que dicha competencia es exclusiva y excluyente de los Jueces de la República, no obstante ante la vulneración de un derecho fundamental como el mínimo vital o para evitar la configuración de un perjuicio irremediable podría acudirse a la justicia a través del mecanismo preferente y sumario de la acción constitucional de tutela.

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,

(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\Laptop\Desktop\PRACOVAT.DOMA SEPT 20\OTROS\05EE2020120300000045941 LIQ.LABORAL.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)