

Bogotá D.C, Colombia

08SE202312030000053018

**ASUNTO:** Respuesta Radicado N° 02EE202341060000045077 Liquidación días Laborados y Descuento por Ausencia Injustificada del Trabajador

Respetado Señor, reciba un cordial saludo:

En respuesta a su solicitud mediante la cual requiere concepto Jurídico respecto de la liquidación de los días laborados y el descuento de salario por ausencia injustificada, esta Oficina se permite de manera atenta, atender sus interrogantes, mediante las siguientes consideraciones.

**Alcance de los conceptos emitidos por esta Oficina Asesora Jurídica:**

De Acuerdo a lo dispuesto por el Decreto 4108 de 2011, "*Por el cual se modifican los objetivos y la Estructura del Ministerio de Trabajo y se integra el sector Administrativo de Trabajo* ", esta Oficina Asesora Jurídica no ostenta la competencia de dirimir controversias ni declarar derechos, pues, esto le compete a los Honorables Jueces de la República, es así, como los conceptos emitidos tendrán carácter meramente orientador mas no de obligatorio cumplimiento, sus pronunciamientos se emiten en forma general y abstracta, por mandato expreso del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios no estamos facultados para declarar derechos individuales ni definir controversias.

De igual manera, es importante dejar claro al consultante, que el derecho de petición de rango constitucional supone para el Estado la obligación de responder las peticiones que se formulen, pero no obliga a hacerlo en el sentido que quiera el interesado, por lo que el derecho de petición no supone que la Administración deba acceder a pedido, tal y como lo ha mencionado reiteradamente la Corte Constitucional en extensa jurisprudencia la respuesta a las consultas están al margen de que la respuesta sea favorable o no al consultante, pues no necesariamente se debe acceder a lo pedido. (Sentencia T-139/17).

Así las cosas, este Despacho no se pronuncia sobre casos puntuales, sino que se manifiesta respecto del asunto jurídico consultado en abstracto, fundamentándose en la legislación laboral vigente de derecho del trabajo individual – trabajadores particulares - y colectivo – trabajadores particulares / oficiales y empleados públicos, según aplique en el evento.

**Frente al caso en concreto:**

En principio, es importante señalar que cuando se hace referencia a días laborales o hábiles se deberá entender que el mes laboral es de 30 días independientemente del número de días que tenga el mes, teniendo en cuenta que algunos tienen 28, 29, 30 o 31.

Así las cosas, se entiende que para efectos de la liquidación de los días laborados y el pago de salario se tomará el mes laboral de 30 días, por lo cual, para el caso concreto del pago de la segunda quincena en un mes que tiene 31 días, partiendo de que el mes tiene 30 días, así mismo toda quincena será de 15 días.

En este sentido, la Corte Suprema de Justicia en sentencia 322297 del 5 de febrero de 2008 señaló lo siguiente:

*"Se ha de recordar que **corresponde a una práctica uniforme Laboral**, Civil, Comercial, Administrativa y Fiscal **tomar todos los meses como periodos iguales de 30 días** y por tanto el año de 360; **así se ha de tomar específicamente para el salario, pues lo enuncia el artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo, el salario se debe pagar por periodos iguales que justamente es la medida de 30 días para todos los meses cualquiera que fuere el número calendario de éstos.**" (Subrayado y negrilla fuera de texto)*

Por lo anterior, se desprende que el pago del salario cada mes será de 30 días, por lo tanto, en caso de que un trabajador haya ingresado a trabajar en la segunda quincena del mes se le deberá pagar lo correspondiente a los días laborados, pues en esos casos no se configura la quincena, teniendo en cuenta que el trabajador ingresa una vez esta ha iniciado y en razón a ellos se deberá liquidar los días que efectivamente se prestó el servicio.

Respecto a la ausencia injustificada del trabajador, es importante señalar que el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone frente a las obligaciones especiales del trabajador lo siguiente:

**"ARTICULO 58. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL TRABAJADOR.** Son obligaciones especiales del trabajador:

**1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento** y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.

(...)" (Subrayado y negrilla fuera de texto)

Por su parte, el artículo 60 ibidem, establece como una de las prohibiciones a los trabajadores la siguiente:

**"ARTICULO 60. PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.** Se prohíbe a los trabajadores:

(...)

4. **Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del {empleador}**, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar del trabajo.

(...)” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

En este sentido, cabe mencionar además que cuando el trabajador se ausenta de su puesto de trabajo y no justifica su inasistencia, podría tener aplicación lo contemplado por el numeral 4 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual señala que está prohibido a los trabajadores faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.

Así las cosas, cabe señalar además que, dentro de las justas causas para la terminación unilateral del contrato por parte del empleador, consagradas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en su numeral 6 se encuentra la siguiente:

**"ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** <Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A) Por parte del {empleador}:

(...)

6. **Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo**, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

(...)” (Subrayado y negrilla fuera de texto)

No obstante, pese a lo anterior, cabe resaltar que la jurisprudencia ha señalado que la falta de asistencia al trabajo no constituye por sí sola, justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, pues el trabajador que falta a su trabajo tiene el derecho a justificar su ausencia en los siguientes términos:

*"La ausencia al trabajo, por lo tanto, no es causal que produzca de manera inmediata y automática el pretendido derecho de la empresa de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, de modo sumaria ...conviene observar que no existe en nuestra legislación - ni en el C.S del T", ni en la aplicable a trabajadores oficiales - la pretendida figura de "abandono de puesto", tomada tal vez del derecho administrativo.*

*En efecto, la ausencia del trabajador no puede tomarse como terminación legal del contrato por "mutuo, consentimiento" o mutuo disenso..., puesto que el aparente abandono de funciones sólo es equiparable a una, renuncia, cuando según las circunstancias equivalga a ésta, de manera "franca y eficazmente irrevocable" según lo ha señalado la jurisprudencia (sentencia de 5 de noviembre de 1960, G J XCVI 361). En el presente caso, dadas las especiales circunstancias, la ausencia del trabajador no podía significar renuncia pues la intención o ánimo de presentarla no aparece por parte alguna., de la manera clara, directa e inequívoca que se requeriría para deducir de esa actitud un acto o declaración de voluntad." (Corte Suprema de Justicia, Casación Laboral, Sentencia septiembre 27 de 1985).*

En virtud de lo expuesto, **el empleador no estaría obligado a pagar los salarios por los días en los cuales el trabajador no se presentó a laborar, toda vez que el derecho a su pago se adquiere cuando éste cumple con la prestación del servicio**, entonces, la decisión de su pago debe ser adoptada por el empleador de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Trabajo de la empresa determinada.

En consecuencia, se desprende que los días que se deben descontar al trabajador cuando este se ausenta de su trabajo de forma injustificada son los días en los cuales no se presenta a desarrollar sus actividades laborales, pues el descuento de salario no podría hacerse sobre los días laborados.

Para más 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 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, constituyéndose simplemente en un criterio orientador.

Atentamente,

(FIRMADO EN EL ORIGINAL)

**MARISOL PORRAS MENDEZ**

Coordinadora

Grupo de Atención de Consultas en Materia Laboral

Oficina Asesora Jurídica

**Elaboró:**

David Segura

Cargo: Contratista

Grupo de Atención de Consultas en  
Materia Laboral

**Revisó:**

Javier Muñoz Piñarete

Contratista

Grupo de Atención de Consultas en  
Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica

**Aprobó:**

Javier Muñoz Piñarete

Contratista

Grupo de Atención de Consultas en  
Materia Laboral  
Oficina Asesora Jurídica