



Bogotá,

19 JUN 2012

00080094

URGENTE

Señora
CONSUELO ALDANA MONROY
Sin dirección
Quibdó - Chocó

ASUNTO: Radicado 45678 del 30 de marzo de 2012

Respetada señora Aldana:

En atención a la comunicación del asunto, donde comenta que un trabajador incurrió en conductas disciplinables, que efectuado un arqueo, se encontró un faltante de dinero, pero que desde ese día hasta la fecha, el trabajador nunca se volvió a presentar a la empresa ni atiende llamado alguno, esta Oficina se permite informar:

El literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, hace referencia a las justas causas que puede invocar el empleador, para dar por terminado el contrato de trabajo, sin que haya lugar al pago de indemnización alguna, así:

"Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A). Por parte del empleador:

- 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.*
- 2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.*
- 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.*
- 4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.*
- 5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.*
- 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.*



7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días"

De otra parte, determina el artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo:

"Pérdida del derecho.

1. El trabajador perderá el derecho de auxilio de cesantía cuando el contrato de trabajo termina por algunas de las siguientes causas:
 - a. Todo acto delictuoso cometido contra el empleador o sus parientes del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad, o el personal directivo de la empresa;
 - b. Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo;
 - c. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.
2. En estos casos el empleador podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida".



Resulta absolutamente clara la norma, cuando señala la consecuencia jurídica derivada de la terminación del contrato de trabajo por alguno o algunos de los actos dispuestos en los literales a), b) y/o c), cual es, "El trabajador perderá el derecho de auxilio de cesantía..."

La pérdida de dicho auxilio no opera de forma automática, pues resulta ser el señor Juez Penal, el único facultado para poder declarar que el trabajador ha cometido un acto delictuoso, de forma tal que el empleador deberá acudir ante la Fiscalía General de la Nación y presentar la denuncia respectiva, para que se inicie la investigación penal a que haya lugar y dado el caso, podrá la empresa constituirse en parte civil dentro del proceso penal, para lograr obtener el pago del dinero presuntamente faltante.

De otra parte, debe tener en cuenta lo dispuesto por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que para facilitar su proveer, se transcribe:

"Indemnización por falta de pago:

1. Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria [o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial], el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.
(Subrayas fuera del texto original)

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

Parágrafo 1°. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.



Parágrafo 2°. Lo dispuesto en el inciso 1° de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente”.

Nota: La expresión “solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente” destacada en negrilla contenida en el artículo 29 de la Ley 0789 de 2003, fue declarada exequible en lo acusado por la Sentencia C-0781 de 2003. Las expresiones “Lo dispuesto en el inciso 1° de este artículo” y “Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo vigente” fueron declaradas exequibles por la Sentencia C-0038 de 2004

Como se puede apreciar, el empleador tiene la obligación legal de liquidar y pagar al trabajador, el valor de las prestaciones sociales definitivas, al momento de la terminación del contrato de trabajo, y sólo podrá efectuar las retenciones legales o las convenidas por las partes, de tal forma que, en aras de evitar una futura demanda laboral, bien podría el empleador proceder a constituir un título de depósito judicial y colocarlo a ordenes del juzgado laboral, aclarando que contra el trabajador se está adelantando una investigación penal, por la presunta comisión de unos delitos en contra del empleador.

El presente concepto tiene el alcance que determina el artículo 25 del Código Contencioso Administrativo.

Cordial saludo,

MYRIAM STELLA ORTIZ QUINTERO

Jefe Oficina Asesora Jurídica

Elaboró: L. G. Cubillos Velandia 30/05/2012

C:\cubillos\Documents\1 Consultas Trabajo 2012\Terminacion Contrato de Trabajo, Hurto, Trabajador no vuelve, Consignacion, Perdida Auxilio de Cesantias, 2012-45678 CONSUELO ALDANA MONROY.doc