

**MinTrabajo**  
República de Colombia

**Prosperidad  
para todos**

Bogotá,

6 FEB. 2013

00018783

Señora:  
MARIA DEL PILAR MUÑOZ  
muñoz\_ma@hotmail.com

ASUNTO: Radicado 54128 LIQUIDACION CONTRATO

Cordial saludo:

De manera atenta, damos respuesta a su comunicación, en la que solicita un concepto sobre la liquidación de un contrato de trabajo, de una trabajadora de servicio domestico de jornada incompleta.

En primer lugar, hay que establecer, que según lo descrito en su consulta, la trabajadora de servicio domestico, se configura en lo denominado como trabajadores de jornada incompleta, según se desprende del texto del Artículo 197 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagró los derechos de los trabajadores con una jornada incompleta, en los siguientes términos:

***“ARTÍCULO 197. TRABAJADORES DE JORNADA INCOMPLETA***

*Los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada”.*

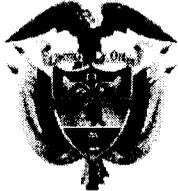
Por otro lado, a la finalización del contrato de trabajo – sea a término indefinido, a término fijo o contrato de obra –, al empleador le surge la obligación de efectuar la liquidación, esto es, el pago de salarios debidos, vacaciones, debe informar al trabajador el estado de cuenta de los pagos a la seguridad social y parafiscales, y liquidar las prestaciones sociales.

Lo anterior, en virtud del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el Artículo 29 de la Ley 789 de 2002, el cual consagra la indemnización por falta de pago al término del contrato, en los siguientes términos:

***“ARTÍCULO 65:***

*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*

Carrera 14 No. 99 - 33  
PBX: 489 3900 – 489 3100  
Bogotá - Colombia  
www.mintrabajo.gov.co



**MinTrabajo**  
República de Colombia

**Prosperidad  
para todos**

*la vía ordinaria, 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. (subrayado fuera de texto).*

*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 1º. 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.*

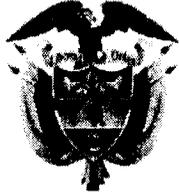
*PARÁGRAFO 2º. Lo dispuesto en el inciso 1º de este artículo solo se aplicará a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo vigente”.*

En consecuencia, es claro que el empleador tiene a su cargo la obligación de efectuar el pago de la liquidación (prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones causadas) una vez se produce la terminación del contrato de trabajo, independientemente 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, pues el legislador no diferenció ni estableció causales especiales de terminación a la hora de regular la indemnización moratoria referida en el Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo anteriormente transcrito.

En aquellos eventos en los cuales el empleador no cancela la liquidación a la terminación del contrato, estará igualmente obligado a cancelar al trabajador un día de salario por cada día de retardo, siempre y cuando se haya probado la mala fe del empleador en el incumplimiento de dicha obligación.

Así lo consideró la Corte Suprema de Justicia en la sentencia de septiembre 15 de 1988 con ponencia del Magistrado Rafael Baquero Herrera, en la cual señaló “Buena fe patronal.

Carrera 14 No. 99 - 33  
PBX: 489 3900 – 489 3100  
Bogotá - Colombia  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



**MinTrabajo**  
República de Colombia

**Prosperidad  
para todos**

*Exonerante de la sanción por mora. Para absolver de la indemnización moratoria el Tribunal funda su resolución en que no aflore mala fe en la demandada..."*

En igual sentido, lo señaló el Alto Tribunal en la Sentencia de abril 22 de 2004, ponencia del Magistrado Carlos Isaac Nader, en la cual manifestó:

*"... la aplicación de la sanción consagrada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo no es en ningún caso automática conforme ha tenido oportunidad de precisarlo esta Sala ....*

*Fluye entonces de lo dicho que el beneficiario del trabajo o dueño de la obra puede ser liberado total o parcialmente del pago de la sanción moratoria que se le reclame siempre que acredite con razones de peso que su conducta estuvo revestida de buena fe".*

En este orden de ideas, debe indicarse que no corresponde al empleador ni a este Ministerio determinar si procede o no la indemnización moratoria consagrada en el Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, pues en todo caso, es una decisión que corresponde al Juez de la República, previo análisis que realice de la conducta del empleador.

Así las cosas, independientemente, la jornada de trabajo desarrollada por la trabajadora de servicio domestico, al existir un contrato laboral, el empleador esta en la obligación de realizar el pago y cancelación de la liquidación del trabajo, en lo pertinente a las prestaciones sociales a que tenga derecho, vacaciones y salarios pendientes si se llegasen a deber.

La presente comunicación, se emite conforme a lo señalado en el artículo 28 de la Ley 1437 de 2011, con la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso administrativo, en relación a que los conceptos emitidos por las autoridades no serán de obligatorio cumplimiento o ejecución.

Cordialmente,

**MYRIAM SALAZAR CONTRERAS**

Coordinadora Grupo de Apoyo Jurídico, Normativo y de Consultas  
Oficina Asesora Jurídica

Proyectó: Juan G. Lopez 06-09-12

Revisó: Miriam Salazar

C:\Users\jglopez\Documents\CONTESTACION CONSULTAS\ENTREGA 10154128 LIQUIDACION CONTRATO.doc

Carrera 14 No. 99 - 33  
PBX: 489 3900 – 489 3100  
Bogotá - Colombia  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)