Función Pública

Concepto 189601 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública

20146000189601

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20146000189601

Fecha: 22/12/2014 02:17:38 p.m.

Bogotá D. C.,

REF.: VARIOS. Indemnización en el evento de terminar un contrato de trabajo sin justa causa. Rad. 2014206020487-2 del 3 de diciembre de 2014

En atención a su consulta de la referencia, me permito manifestarle lo siguiente:

Tal como se señaló en el oficio con Radicado No.: 20146000110291 del 19/08/2014 en relación con la indemnización por la terminación de los contratos de trabajo a término fijo o con plazo presuntivo, según lo establecido en el artículo 51 del Decreto 2127 de 1945 "dará derecho al trabajador de reclamar los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar", en caso de que el contrato de trabajo sea terminado unilateralmente por el empleador, por una causa diferente de las previstas en los artículos 16, 47, 48 y 50 del referido Decreto.

Cuando la duración del contrato laboral no haya sido expresamente estipulada en la convención colectiva, pacto colectivo o reglamento interno de trabajo o no resulte de la naturaleza de la obra o trabajo se presume celebrado por términos sucesivos de seis en seis meses, de conformidad con los artículos 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945, que señalan:

"ARTÍCULO 40. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales." (Subrayado fuera de texto)

"ARTICULO 43. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo de terminado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses." (Subrayado fuera de texto)

En ese sentido, la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido por parte del patrono sin justa causa, corresponderá a los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplirse el plazo presuntivo, es decir, por el periodo que falte para completar los 6 meses a que hacen referencia los artículos 40 y 43 del Decreto 2127 de 1945, además de la indemnización de perjuicios a que haya lugar.

Esta última indemnización debe estar señalada en la convención colectiva o prevista en el contrato de trabajo. Si en éstos no se estableció indemnización, procede el pago de lucro cesante y daño emergente, probados en instancia judicial o mediante el mecanismo de la conciliación judicial.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sección primera, en sentencia de abril 18 de 1991 en lo relación a la indemnización de perjuicios de los contratos a término o con plazo presuntivo, expresó:

"Tiene razón el recurrente cuando afirma que el artículo 51 del decreto 2127 de 1945 consagra la reparación de perjuicios en favor del trabajador oficial despedido unilateralmente por el empleador, y que comprenden tanto el lucro cesante como el daño emergente; igualmente, es acertado el censor cuando sostiene que la misma norma establece tácitamente como indemnización por lucro cesante el reconocimiento en favor del trabajador de los salarios que le faltaren para cumplirse el plazo pactado o presuntivo, y por concepto de daño emergente la indemnización de perjuicios a que haya dado lugar la terminación del contrato de trabajo....

Los perjuicios por daño emergente a que se refiere tácitamente el artículo 51 del decreto 2127 de 1945, cuando dispone que el trabajador puede reclamar además de los salarios dejados de percibir la indemnización de perjuicios a que haya dado lugar la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, corresponde a que los define el artículo 1614 del Código Civil, que para efectos laborales se relacionan con las pérdida de diversa índole sufridas por el trabajador con ocasión de la terminación del contrato de trabajo. "resulta entonces evidente, conforme a lo antes expuesto, que el tribunal no tuvo en cuenta que el artículo 51 del decreto 2127 de 1945 además de contener el derecho que tienen el trabajador despedido de reclamar los salarios por el tiempo que faltare para cumplirse el plazo pactado o presuntivo del contrato de trabajo, también consagra que el mismo puede reclamar los perjuicios que haya sufrido con ocasión de la terminación del vínculo laboral, sin embargo, aún cuando el cargo es fundado en este aspecto, no está llamado a prosperar por no encontrarse en instancia probados los perjuicios sufridos por el trabajador, y porque además a éste le fueron reconocidos por la demandada los salarios presuntivos de que trata el artículo 40 del decreto 2127 de 1945, relacionados con la indemnización por lucro cesante....".

Como se observa, el daño emergente obedece a los perjuicios a que haya dado lugar la terminación del contrato, los que deberá probar el interesado.

El anterior concepto se imparte en los términos del artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

CLAUDIA PATRICIA HERNANDEZ LEON

Directora Jurídica

Mónica Herrera/CPHL

600.4.8.

Fecha y hora de creación: 2025-05-13 17:19:47