

220-10263

Ref. Liquidación Obligatoria - Efectos frente a los contratos de trabajo.

Me refiero a su oficio 630- 0024 del 12 de enero de 1999 radicado en esta Entidad el 18 de enero del año en curso, a través del cual manifiesta estar interesada en conocer si existe algún pronunciamiento de la Oficina Central del Ministerio del Trabajo en torno al tema de la referencia, e igualmente pregunta acerca de la posición de esta entidad sobre el particular.

Al respecto es pertinente destacar que la regulación de la institución de la liquidación obligatoria como modalidad del proceso concursal, la cual reemplazó a la quiebra, no previó dentro de los efectos de la apertura de tal trámite ninguno en relación con los contratos de trabajo. Por tanto, no debe perderse de vista que el auto que ordena la apertura de dicho proceso concursal no comporta de manera automática la terminación de los contratos de trabajo, razón por la cual se encuentra radicada en cabeza del liquidador la obligación de dar cumplimiento a todas y cada una de las normas que regulan la relación laboral, hasta tanto se ponga fin al vínculo.

Así las cosas, en el evento en que se considere necesario hacer despidos colectivos de trabajadores de un deudor sujeto a liquidación obligatoria, habrá de acudirse a la Ley 50 de 1990 en cuyo artículo 67 se consagra la necesidad de solicitar autorización para ello ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Visto lo anterior, la posición de la Superintendencia de Sociedades sobre ese particular es una sola, a saber : las decisiones respecto a la continuidad o no de los contratos de trabajo son del resorte exclusivo del liquidador. Es de recordar que de conformidad con el artículo 166 de la Ley 222 de 1995, el liquidador en el ejercicio de sus funciones se encuentra investido de atribuciones para transigir, comprometer, novar, conciliar o desistir judicial o extrajudicialmente, siempre que no se afecte la igualdad de los acreedores de acuerdo con la ley y esté previamente facultado por la junta asesora.

En este orden de ideas, es claro que el trabajador tiene derecho a percibir el salario aún cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del patrono (artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo), pese a que ello resulte inconveniente para los fines de la tantas veces mencionada modalidad de proceso concursal.

Es preciso señalar que la resolución a través de la cual el Ministerio del Trabajo

se pronuncie frente a una determinada solicitud, se encuentra circunscrita a la misma y por tanto no es posible hacerla extensiva a otras peticiones, justamente dado su carácter restringido, pues cada acto administrativo responde a unas particulares circunstancias.

Finalmente, es oportuno mencionar que la noción de "despido" es indicativa de un acto que corresponde a la iniciativa del empleador, y además es de resaltar que la aludida norma de la citada Ley 50 de 1990 se ocupa de los criterios que se deben tener en cuenta por parte del Ministerio de Trabajo para calificar en cada caso la figura del "despido colectivo", el alcance del poder discrecional de los funcionarios encargados de aplicarla, el procedimiento administrativo relacionado con su autorización y las consecuencias que se derivan de su declaratoria.

En los términos anteriores se da respuesta a sus inquietudes.