



PAGO DE LIQUIDACIÓN EN CASO DE FALLECIMIENTO DE UN TRABAJADOR

La muerte del trabajador es causal de terminación del contrato de trabajo. Por esta razón se hace necesario que, ante el fallecimiento, el empleador ejecute de manera inmediata el procedimiento para el pago de la liquidación final de acreencias laborales.

1. Proyección de la liquidación de salarios y prestaciones:

Lo primero es realizar la liquidación de salarios y prestaciones, lo cual se debe realizar de manera inmediata proyectando todos los pagos con corte a la fecha de defunción. Recordemos que ante la extinción por causa legal, no debe incluirse ningún monto indemnizatorio.

2. Identificación de beneficiarios:

Ante el fallecimiento del trabajador, lo normal es que los familiares se presenten de manera inmediata. En todo caso, se sugiere que de manera inmediata el empleador notifique a aquellas personas registradas en sus bases de datos sobre el inicio del trámite de pago.

Con independencia de quién se presente, el empleador debe confirmar la relación o parentesco que se tenía con el extrabajador. Para ello, se deben solicitar copias de documentos de identidad y pruebas que demuestren la relación, como registros de nacimiento o matrimonio o declaraciones extra juicio.

En este punto es relevante mencionar que la Ley 2388 de 2024 desarrolló el concepto de “hijo de crianza”, definiéndolo como la persona que ha sido acogida para su cuidado, protección y educación durante un periodo de tiempo no menor a cinco (5) años, por una familia o personas diferente a la de sus padres biológicos y sin importar la consanguinidad. En consecuencia, se abre la posibilidad de que los hijos o padres de crianza, con el cumplimiento de los requisitos determinados en la norma, puedan presentarse como beneficiarios del trabajador.



3. Aviso público en prensa

Sin perjuicio de lo indicado en el numeral anterior, es obligación de la empresa publicar aviso en un periódico local de amplia circulación, por lo menos dos veces en un mes. Este aviso debe anunciar el fallecimiento del trabajador, indicar quienes se presentaron como beneficiarios y hacer el llamado para que aquellos que crean tener derecho, también se presenten antes de realizar el pago efectivo.

Nuestra sugerencia es que entre uno y otro aviso transcurran dos semanas.

4. Pago de la liquidación

Después de publicar el segundo aviso, la empresa debe esperar treinta días antes de hacer el pago. Transcurrido este periodo podrá realizar el pago, considerando la validación documental que identifique a cada beneficiario, entre los cuales se encuentran los que se enlistan a continuación:

- Cónyuge o compañero permanente.
- Hijos (incluidos los de crianza).
- Padres (incluidos los de crianza), si no hay cónyuge ni hijos.

Distribución del pago:

- Si hay cónyuge e hijos, el pago se divide: la mitad para el cónyuge y la otra mitad para los hijos.
- Si no hay cónyuge, el pago se hace solo en favor de los hijos, en partes iguales.
- Si hay cónyuge sin hijos, el cónyuge recibe el 100%.
- Si no se presenta ninguno de los anteriores, el pago se divide entre los padres.

Si aparecen otros familiares (abuelos, tíos, etc.) y no hay beneficiarios directos, el dinero debe ser entregado a un juez laboral. Los familiares deben iniciar un proceso sucesoral para decidir quién recibe el pago.

5. Nuevos beneficiarios después del pago

Si un nuevo beneficiario aparece después de que la compañía haya realizado el pago, la empresa no tendrá responsabilidad, pues la norma indica que en tales casos las personas que hubieren recibido el pago deben satisfacer las cuotas que le correspondan a los nuevos beneficiarios.



6. Si no hay beneficiarios

Si no se presenta ningún beneficiario o no hay claridad sobre su condición, el empleador debe depositar el dinero adeudado ante un juez laboral a través del pago por consignación, trámite que se realiza ante el Banco Agrario de Colombia y posteriormente ponerlo a disposición de los jueces laborales. De esta forma se asegura que, si en el futuro alguien reclama, pueda hacerlo ante el juez correspondiente.

Por: María Camila Silva Segura

msilva@scolalegal.com

30 de septiembre de 2024