





# Renuncia y mutuo acuerdo como formas de terminación del vínculo laboral

Jorge Eliécer Manrique Villanueva  
Director Departamento de Derecho Laboral

Katerine Bermúdez Alarcón  
Directora Centro de Investigaciones Laborales

Katerine Bermúdez Alarcón  
Laura Lucía Cacia Gamboa  
Elvis Fernando Castillo Barrantes  
María Alejandra González Pinto  
Cristian Alfredo Orozco Espinosa

Autores

# **Renuncia y mutuo acuerdo como formas de terminación del vínculo laboral**

Universidad Externado de Colombia  
Departamento de Derecho Laboral  
Centro de Investigaciones Laborales

*Renuncia y mutuo acuerdo como formas de terminación del vínculo laboral / Katerine Bermúdez Alarcón, Laura Lucía Cagua Gamboa, Elvis Fernando Castillo Barrantes, María Alejandra González Pinto, Cristian Alfredo Orozco Espinosa - Bogotá: Universidad Externado de Colombia. Departamento de Derecho Laboral. Centro de Investigaciones Laborales. 2017. 147 páginas ; 21 cm.*

Incluye referencias bibliográficas (páginas 135-147)

ISBN: 9789587728699

1. Procedimiento laboral – Colombia 2. Contratos de trabajo -- Aspectos legales – Colombia 3. Despido de empleados – Legislación – Colombia 4. Renuncia de empleados – Legislación -- Colombia I. Bermúdez Alarcón, Katerine II. Cagua Gamboa, Laura Lucía III. Castillo Barrantes, Elvis Fernando IV. González Pinto, María Alejandra V. Orozco Espinosa, Cristian Alfredo VI. Universidad Externado de Colombia. Departamento de Derecho Laboral. Centro de Investigaciones Laborales VII. Título VIII. Serie.

348.7

SCDD 15

Catalogación en la fuente -- Universidad Externado de Colombia. Biblioteca. EAP.

Diciembre de 2017

ISBN 978-958-772-869-9

© 2017, UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA

Calle 12 N.º 1-17 este, Bogotá

Pbx (57-1) 342 0288

publicaciones@uexternado.edu.co

www.uexternado.edu.co

Primera edición: diciembre de 2017

Diseño de Cubierta: Departamento de Publicaciones

Composición: Álvaro Alexander Rodríguez Peña

Impresión y encuadernación: Digiprint Editores SAS

Tiraje de 1 a 1.000 ejemplares

Impreso en Colombia

*Printed in Colombia*

Prohibida la reproducción o cita impresa o electrónica total o parcial de esta obra, sin autorización expresa y por escrito del Departamento de Publicaciones de la Universidad Externado de Colombia. Las opiniones expresadas en esta obra son responsabilidad de los autores.

## CONTENIDO

PRESENTACIÓN	9
I. RENUNCIA Y MUTUO ACUERDO	13
A. La voluntad libre y espontánea	16
B. Vicios del consentimiento	18
1. Vicios de la voluntad en materia civil y comercial.	
Planteamiento del tema en materia laboral	20
a. Error	23
b. Dolo	28
c. Fuerza	29
C. Efectos de la renuncia y el mutuo acuerdo	32
II. RENUNCIA EN EL SECTOR PRIVADO	35
A. Renuncia motivada	35
B. Renuncia bajo coacción	42
C. Retracción de la renuncia	44
D. Renuncia bajo condición suspensiva	46
E. Ausencia del puesto de trabajo no es una renuncia	48
F. Muerte del trabajador no es una renuncia	50
G. Renuncia del trabajador en situación de debilidad manifiesta	53
H. Sustitución patronal y bonificación de retiro	56
I. Pensión restringida: el mutuo acuerdo se entiende como una renuncia voluntaria	59
Pensión después de 15 años de servicio	59
III. TERMINACIÓN POR MUTUO ACUERDO	63
A. Planes de retiro propuestos por el empleador	64
1. Iniciativa y aceptación del plan de retiro	66
2. Beneficios por retiro no son forma de coacción	68

3. Reestructuración de la empresa y despidos colectivos	70
4. Efectos de los planes de retiro	75
5. Nulidad del plan de retiro	76
IV. CONCILIACIÓN Y TRANSACCIÓN EN LA RENUNCIA Y EN EL MUTUO ACUERDO	81
A. Derechos irrenunciables, ciertos e indiscutibles y conciliación	82
B. Formato de conciliación preelaborada por el empleador	89
1. Transacción	92
V. RENUNCIA Y MUTUO ACUERDO EN EL SECTOR PÚBLICO	95
A. Renuncia del funcionario público	95
B. Renuncia protocolaria	99
C. Renuncia motivada en el sector público	99
D. Renuncia sin fecha sector público	101
E. Renuncia por engaño de la administración	103
F. Retiro, revocación y término de aceptación de la renuncia en el sector público	106
G. Renuncia en las Fuerzas Militares	112
H. Planes de retiro y nulidad de los actos administrativos en que se fundamentaron	115
CONCLUSIONES	127
BIBLIOGRAFÍA	135
Consejo de Estado	139
Corte Constitucional	140
Corte Suprema de Justicia	141



## PRESENTACIÓN

Los modos de terminar un contrato de trabajo o una relación legal y reglamentaria están previstos en la ley. Uno de esos modos es la renuncia, la que comúnmente se evidencia como una decisión libre y espontánea del trabajador de dejar de prestar sus servicios para su empleador, sea este del sector público o del privado, entre otros, es el mutuo acuerdo que está previsto para la terminación solo de los contratos de trabajo (trabajadores particulares y oficiales) y en el que las partes también obran de manera libre para dar su consentimiento sobre la fecha y condiciones en la que terminan el vínculo laboral.

En la práctica, las renunciaciones y los mutuos acuerdos no siempre tienen ese carácter simple desde el que se les concibe en la norma, pues en algunas oportunidades presentan complejidades relacionadas con la falta de voluntad del trabajador, o que son provocados por cierto tipo de incumplimiento del empleador, o incluso por un ofrecimiento económico de este último, por esto, los efectos van a ser más amplios que la sola terminación del vínculo, así como es claro que en el caso de los servidores públicos hay más requisitos de los que se les exigen a los particulares para que operen estas formas de terminación.

En el caso de los mutuos acuerdos es normal encontrar que generen algún pago o beneficio extralegal para el trabajador y, por tanto, consten en acuerdos de conciliación o transacción donde de nuevo sus efectos no se limitan al consabido pago de salarios y prestaciones sociales que se adeudan a la terminación del contrato.

Por lo anterior, el Centro de Investigaciones Laborales del Departamento de Derecho Laboral de la Universidad Externado de Colombia se propuso adelantar una investigación sobre la renuncia y el mutuo acuerdo como modos de terminar el vínculo laboral, con el objetivo de precisar, a partir de una revisión de la jurisprudencia de las tres Altas Cortes en el período 2005-2016, los requisitos, alcances y vicisitudes que estos presentan, sus particularidades y, sobre todo, establecer qué otros efectos adicionales a la extinción del vínculo laboral se pueden generar.

La investigación inició en busca de la normatividad y doctrina nacional que refirieran a la renuncia y a la terminación por mutuo acuerdo para establecer qué tanto desarrollo había de estos temas y que sirvieran a su vez de fuente de consulta para la elaboración de los contenidos generales de la investigación.

Luego, para los desarrollos específicos del tema de investigación, se adelantó la revisión de la jurisprudencia de las tres Altas Cortes, por lo que se definieron varios restrictores y con base en ellos, en el período de la muestra, se encontraron 641 sentencias que se depuraron para dejar solo las que realizaran un desarrollo de fondo de la renuncia y el mutuo acuerdo como formas de terminación del vínculo laboral, lo que arrojó un resultado de 192 sentencias de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, 1 de la Corte Constitucional y 8 del Consejo de Estado.

A partir de la lectura de las fuentes antes citadas, se procedió a clasificar las temáticas más relevantes y de allí se determinó que la investigación se dividiera en cinco capítulos, el primero donde se hacen las referencias generales a la renuncia y a la terminación por mutuo acuerdo como formas de terminación del contrato de trabajo, sus requisitos de validez y sus efectos; en el segundo se hace alusión a la renuncia en el sector privado, se explican algunas particularidades frente a renunciaciones que no son puras y simples y

otras formas de terminación que se han asimilado a una renuncia y qué tratamiento les ha dado la jurisprudencia; en el tercero se explica la terminación por mutuo acuerdo y los condicionamientos que se generan en la práctica para llegar a esta forma de terminación; en el cuarto se hace mención a la conciliación y la transacción como mecanismos alternativos para prevenir conflictos derivados de la renuncia y del mutuo acuerdo; en el capítulo cinco se hace alusión a la renuncia y el mutuo acuerdo en el sector público y sus particularidades frente al sector privado y, por último, se formulan las conclusiones.

Este trabajo fue adelantado por el Centro de Investigaciones Laborales del Departamento de Derecho Laboral de la Universidad Externado de Colombia y contó con el habitual respaldo del director del Departamento, doctor Jorge Eliécer Manrique, y de la Universidad, a quienes manifestamos nuestro agradecimiento.

Katerine Bermúdez A.  
Directora Centro de Investigaciones Laborales  
Departamento de Derecho Laboral



## I. RENUNCIA Y MUTUO ACUERDO

La legislación laboral ha dispuesto diversas formas para hacer fenecer una relación laboral, dentro de estas se encuentra la renuncia o dimisión del cargo que consiste en una manifestación de voluntad por parte del trabajador, quien de forma espontánea y libre decide no continuar en el empleo que ha venido desempeñando<sup>1</sup>.

La rescisión unilateral del contrato de trabajo, por parte del trabajador, debe ser voluntaria, espontánea y sin ningún tipo de intervención o provocación del empleador<sup>2</sup>. Se debe recordar que el contrato de trabajo se debe ejecutar de buena fe, por esto es que la renuncia del trabajador debe propender por no generar perjuicio a su empleador<sup>3</sup> y a su vez no debe ser la consecuencia de un acto de presión, persecución o constreñimiento.

Algunos doctrinantes han indicado que la renuncia tiene su fundamento constitucional en el artículo 26 de la Constitución Política de 1991, en donde se consagra la libertad de escoger profesión y oficio; en este sentido, esta no es nada distinto a un acto libre,

- 
- 1 Dueñas, Clara, *Derecho Administrativo Laboral*, Tendencias Jurisprudenciales, Doctrina y Legislación, Bogotá, Grupo Editorial Ibáñez, 2008, pp. 206 – 207.
  - 2 Obando, José María. *Derecho Laboral*. Segunda Edición, Editorial Temis S.A. Bogotá, 2016, p. 350.
  - 3 Ejemplo de esto es la sanción dispuesta en el Código Sustantivo del Trabajo, CST, en el numeral 2° del artículo 47, al trabajador, que en el marco de un contrato a término indefinido, no cumpliera con un mínimo de tiempo entre el aviso de la renuncia y la renuncia; dicha norma fue derogada por la Ley 789 de 2002.

producto de la facultad que tiene todo trabajador de dejar un oficio o cambiarlo por otro<sup>4</sup>.

La renuncia del trabajador es un negocio jurídico de carácter recepticio<sup>5</sup>, es decir, debe ser comunicada al empleador para que adquiera existencia jurídica<sup>6</sup>. Esto no significa que se requiera el consentimiento de este para que cobre sus efectos, sin embargo, si el patrono decide aceptar la renuncia, la causal de terminación del contrato de trabajo pasará a ser por mutuo acuerdo entre las partes<sup>7</sup>, la que también está prevista en nuestro Ordenamiento Jurídico.

“La renuncia es la manifestación de voluntad hecha por el trabajador de ponerle fin al vínculo que lo une a un patrono; y esta puede ser, igualmente, justificada o injustificada. Cabe, por lo demás, que la renuncia sea aceptada o rechazada por el empresario; y en caso de aprobarla por mutuo disenso, ya que revelaría una manifestación de voluntad coincidente para disolver el contrato”<sup>8</sup>.

Entonces el mutuo acuerdo será aquella terminación en la que por el consenso entre empleador y trabajador se finaliza el contrato de trabajo, lo que no es más que el reflejo del “principio aceptado en derecho que las cosas se deshacen de la misma manera como se hacen”<sup>9</sup>.

---

4 Younes, Diego, *Derecho Administrativo Laboral*. Función Pública. Décima edición. Editorial Temis S.A. Bogotá. 2005, p. 414; Dueñas. Op. Cit. p. 207.

5 Hinestroza, Fernando, *Tratado de las Obligaciones II*, Negocio Jurídico, Vol. I, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2015, p. 759.

6 Grisolia, Julio. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Doctrina, Legislación, Jurisprudencia, Modelos, Tomo II, Buenos Aires, Albeledo Perrot S.A., 2011, p. 1176.

7 Caballenas, Guillermo, *Contrato de trabajo*, Parte General, Volumen III, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1964, p. 209.

8 *Ibíd.*, p. 209.

9 Camacho Henríquez, Guillermo. *Derecho del Trabajo*, T. I, Bogotá, Ed., Temis, 1961, p. 328.