

DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS ECONOMICOS

MIGUEL HERMAN PIÑEROS AMAYA

Director: Dr. SEHIR GOMEZ ESCOBAR

UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA

FACULTAD DE DERECHO

**CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIO JURÍDICAS
CISJU**

BOGOTA, COLOMBIA

2016

Resumen Biográfico

MIGUEL HERMAN PIÑEROS AMAYA, abogado egresado de la Universidad Católica de Colombia, Bogotá; formación complementada por diversos seminarios y cursos de actualización en las diferentes ramas del derecho. Asesor Jurídico en administrativo, civil y laboral; Conciliador en Equidad, Veedor y Líder Social desarrollando actividades de defensa ante la rama judicial, ejecutiva y organismos de control, de los Usuarios de los Servicios Públicos Domiciliarios tanto a nivel local, regional y nacional, especialmente en el servicio de agua potable y saneamiento básico.

Resumen del Artículo

El contrato de trabajo ha sido expuesto desde el punto de vista legal en forma detallada, permitiendo apreciar los principales aspectos que lo caracterizan como tal.

Así mismo, se explicaron los efectos económicos de un contrato de trabajo vigente, como el salario y las prestaciones sociales tanto a cargo del empleador como de la seguridad social y las cajas de compensación.

Finalmente se presentan algunos ejemplos de liquidación de prestaciones sociales.

The work contract has been exposed from the legal point of view in detailed form, allowing to appreciate the main aspects that characterize it as such.

Likewise, the economic effects of a contract of formal work was explained, as the wage and the social benefits as much in charge of the employer as of the social security and the compensation boxes.

Finally some examples of liquidation of social benefits are presented.

EL TEMOR DE JEHOVA ES EL PRINCIPIO DE LA SABIDURIA, Y EL CONOCIMIENTO DEL ALTISIMO ES LA INTELIGENCIA. (Proverbios 9:19)

PALABRA CLAVE

CONTRATO TRABAJO, SALARIO, PRESTACIONES SOCIALES

WORK CONTRACT, WAGE, SOCIAL BENEFITS



Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:
Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

Introducción

El desconocimiento jurídico y económico en el entorno laboral de la implicaciones de un contrato de trabajo, presenta desaciertos que conllevan perjuicios en doble vía tanto para el empleador como para los que le prestan sus servicios personales, pues los primeros en muchos casos tienen como resultado la liquidación de su unidad económica y para los segundos subempleo, frustración, pérdida de oportunidades, etc.

Del Contrato de Trabajo y sus efectos Económicos, es un análisis del compromiso de las relaciones laborales legales entre los trabajadores y los empleadores, no se consideran a los servidores públicos los cuales no están regulados por el CST.

La finalidad del artículo es que sirva de consulta a los trabajadores, empleadores, emprendedores, jóvenes, estudiantes y sociedad en general.

A lo largo de este trabajo se expondrá de manera sencilla y breve el contrato laboral, sus generalidades, características, los sujetos, los elementos del contrato, la duración, las formas del contrato.

Del salario, definición, sus elementos, el pacto del salario, quien lo paga y a quien, la cuantía monetaria, lugar y frecuencia del pago, las clases de salario, el salario mínimo legal mensual vigente, el salario mínimo legal convencional y el salario integral.

De las prestaciones sociales los beneficios económicos para el trabajador a cargo del empleador como cesantías, auxilio de cesantías, prima de servicios, vacaciones, auxilio de transporte y dotación de calzado y vestido de labor. y los beneficios económicos para el trabajador a cargo de la Seguridad Social cuyos costos son compartidos tanto por el empleador como por el trabajador, así como la salud y la pensión excepto la cobertura de los riesgos laborales por enfermedad profesional y o accidentes de trabajo los cuales asume el 100% el empleador e igualmente la afiliación a una Caja de Compensación Familiar.

Se ilustran con ejemplos, la liquidación de prestaciones sociales.

Se concluye que como Estado Social de Derecho la Carta Maga elevó al trabajo a rango suprallegal; lo considera como derecho y deber; así mismo el Estado ha desarrollado normatividad de protección al trabajo, sencilla de aplicar y comprender tanto para el trabajador como para el empleador.

El Estado brinda facilidades tanto al empleador como al trabajador para la vinculación formal para la celebración de los contratos de trabajo.

Finalmente, de acuerdo a lo consagrado en la Constitución Nacional de 1991, el Congreso de la República no ha expedido el Estatuto del Trabajo.

Tabla de Contenido

	pág.
Resumen Biográfico	ii
Resumen del Trabajo	iii
Palabra Clave	iv
Introducción	5
1. Del Contrato Laboral	9
1.1 Generalidades	9
1.2 Características	14
1.3 Sujetos	15
1.4 Elementos del Contrato	16
1.4.1 Actividad Personal	17
1.4.2 Subordinación	17
1.4.3 Remuneración	18
1.5 Duración	18
1.5.1 A término fijo	18
1.5.2 A término Indefinido	19
1.6 Forma del Contrato	19
2. Del Salario	21
2.1 Elementos del salario	22
2.2 El Pacto del Salario	23
2.3 Quien paga el salario y a quien	23
2.4 Cuantía monetaria del salario	24
2.5 Lugar y Frecuencia del pago del salario	24
2.6 Clase de salario	25
2.6.1 Salario mínimo legal mensual vigente.....	25

2.6.2 Salario mínimo legal convencional ..	25
2.6.3 Salario Integral	25
3. De las Prestaciones Sociales	27
3.1 A Cargo del Empleador	27
3.1.1 El Auxilio de Cesantías	27
3.1.2 Intereses sobre Cesantía	28
3.1.3 Prima de servicios	28
3.1. Calzado y vestido de labor	28
3.2 Vacaciones.	29
3.3 Auxilio de transporte	30
3.4 A cargo de la Seguridad Social	31
3.5 A cargo de las Cajas de Compensación de Subsidio Familiar	32
4. Casuística Laboral	33
Conclusiones	37
Referencias	38

1. Del Contrato de Trabajo

1.1 Generalidades

Las relaciones entre las personas están reguladas las cuales dan derechos e imponen obligaciones. Bobbio (1992) afirma: “Nuestra vida se desenvuelve dentro de un mundo de normas. Creemos ser libres, pero en realidad estamos encerrados en una tupidísima red de reglas de conducta, que desde el nacimiento y hasta la muerte dirigen nuestras acciones en esta o aquella dirección” (p3). Las relaciones sociales y de los hombres se pueden clasificar sin duda alguna, unas son de tipo social formales e informales como reuniones o un simple saludo, otras de tipo político, religioso y otras son de contenido y relevancia jurídica y económica por cuanto pueden hacerse exigibles.

En toda sociedad, para el funcionamiento de las relaciones y a causa de que el mundo es cambiante, nunca desaparece la responsabilidad como esencia para contrarrestar la creciente inseguridad que los cambios científicos y tecnológicos imponen a la humanidad y es cuando el hombre debe estar preparado para afrontarlos tanto jurídica como económicamente y

...se funda en el máximo postulado del derecho, cual es el de no perjudicar a otro injustamente (*neminem laedere*) y que se traduce en el deber que pesa sobre toda persona, por el hecho de vivir en sociedad, de observar una conducta prudente y cuidadosa para que, en el ejercicio de sus numerosas actividades y de sus derechos no lesiones injustamente a otro, deber que incluye el leal y diligente cumplimiento de las obligaciones concretas, voluntariamente contraídas o impuestas por la ley. (Ospina, 2001, p.85)

Este principio hace parte del ordenamiento jurídico, consagrado en la Constitución Nacional de 1991, especialmente en el Título II sobre los Derechos Garantías y Deberes.

Al observar la ubicación del trabajo en la Constitución en su preámbulo decreto entre otras consideraciones al trabajo dentro de un marco jurídico que garantice el orden, político, económico y social, igualmente en el artículo 1 basa su fundamento como república, entre otros en el trabajo de las personas que la integran; se sigue desarrollando el concepto de trabajo en varios de sus artículos, y es así como en el artículo 25 lo califica como un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades de la especial protección del estado, y Arango et al.(1993) dice:” Ya se reconoció que el derecho al trabajo es un derecho fundamental y tutelable”(p.196). Y Obando (1993) dice:”Así se ha elevado a rango supralegal el respeto al trabajo como fundamento del Estado...” (p.83).

Uno de los más importantes tratadistas del derecho del trabajo sintetiza así:

A Partir de la Carta Política de 1991 nuestro país entra en la era del constitucionalismo del derecho del trabajo, o sea, se supera el marco meramente legal que se caracteriza por su estrechez frente al trabajo. Este quedó instituido como uno de los pilares básicos del Estado Social Colombiano. (Guerrero, 2011, p.99)

Finalmente, Obando (1993) señala:”Colombia tampoco podía sustraerse al deseo generalizado de los países de constitucionalizar el Derecho Laboral.” (p.82)

El ramo del derecho del trabajo es definido por Caldera (1960) como”...el conjunto de normas jurídicas que se aplican al trabajo como hecho social. (...) sin el trabajo no hay progreso,” (p.77 y 79). El derecho laboral es un derecho nuevo y

...ello se debe a su contenido eminentemente social, que hace que tenga que acomodarse diariamente a los cambios, a las transformaciones que se presentan en el seno de la sociedad .De ahí que acoplado al ritmo de la sociedad, este expuesto a nuevas formulaciones acordes al momento histórico que vive. De ahí también, la notoria inestabilidad que acusan sus normas. (Campos, 1997, p.97)

También señala Obando (1993) " El Derecho Laboral, por ser un derecho nuevo puesto al servicio de los trabajadores, se halla impuesto de unos motivos y fundamentos y de unas peculiaridades que precisan de su cumplimiento, de manera que los empleadores se vean compelidos a guardar sus normas" (p.42).

El Derecho Laboral es un gran avance de la sociedad en general, sin embargo las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores no están exentas de conflictos por que cada uno busca sus propios intereses, de ahí que

Los derechos laborales necesitan de un ordenamiento especial, pero la observancia y validez de dichas disposiciones requieren de un derecho procesal normativo, que desate o resuelva los conflictos que puedan surgir ente las partes de la relación laboral, para la tutela del orden jurídico del trabajo. (Obando, 1993, p.53).

O sea que el Derecho Laboral por sí solo no obra, se necesita del Derecho Procesal para que según Obando (1993) "...sea real el derecho sustantivo de los trabajadores y efectivas sus pretensiones que se generan en sus normas, pero que surgen de los hechos o actos del trabajo." (p.42 y 43). En síntesis el derecho procesal del trabajo y según lo afirma Rodríguez (1998) es "...el conjunto de reglas que sirven para solucionar cualquier clase de conflicto..." (p.14).

Otra de las características del derecho laboral es como clasista y autónomo, la que

Se deriva de la división de la sociedad en clases. En todo régimen social organizado conforme a los postulados del capitalismo, es palpable la existencia de 2 clases: la de los propietarios de los bienes y medios de producción y la de los asalariados. Los asalariados mediante una acción constante han venido imponiendo el reconocimiento de su estatuto jurídico, ese estatuto lo constituye el Derecho Laboral de esa circunstancia se deriva su carácter clasista. (Campos, 1997, p.98)

Colombia como Estado Social de Derecho según López (2001) "...se cimenta en un decisivo respeto al trabajo, donde los trabajadores desempeñan un papel preponderante en el juego de fuerzas de mercado de oferta y demanda"(p.50). Y, es así, como la relación laboral tiene su causa en el contrato de trabajo, y sobre el cual dice el tratadista:

El contrato de trabajo nace como una reacción contra los abusos del capitalismo industrial y del liberalismo económico.

El contrato de trabajo es una figura, esencialmente contemporánea. En épocas anteriores la energía del trabajo se canalizaba mediante sistemas jurídicos muy diferentes al contrato de trabajo como hoy lo estudiamos, (...)

El contrato de trabajo, como todo el derecho del trabajo, es esencialmente protector por tener el expreso propósito, la única finalidad de amparar al trabajador por ser la parte más débil de la relación laboral.

El primer texto que definió el contrato de trabajo fue la Ley 6ª de 1945, que a la letra dice: "Hay contrato de trabajo entre quien presta un servicio personal bajo la continuada dependencia de otro, mediante remuneración, y quien recibe tal servicio". (Guerrero, 2011, p.333, 334 y 335)

Esta Ley 6ª ha trascendido hasta el día de hoy, pues señaló los tres elementos básicos para que se tipifique un contrato de Trabajo: Pago de un salario, dependencia del trabajador con respecto al patrono y la actividad del trabajador; esta ley fue reglamentada por el decreto 2127 del mismo año.

Pero fue en la ley 10 de 1934 en su artículo 13, donde se considero que todo contrato de trabajo debía de extenderse por escrito, señalando su remuneración, duración, forma, periodo de pago y causales de caducidad; posteriormente se confirmo que los contratos entre las partes se debían de consignarse por escrito por el decreto 652 de 1935. Luego en el año 1950 por la expedición de los decretos 2663 y 3743 se dieron las bases para expedir el Código Sustantivo del trabajo CST, cuya finalidad es lograr la justicia en las relaciones entre el empleador y el trabajador y regularon tanto el derecho individual como colectivo, normas que en 1961 por la ley 141 los convirtió en legislación permanente y sobre el cual señala el profesor de derecho laboral colombiano que

...acogió la definición de la Ley 6ª con pocas variaciones y se define el Contrato de Trabajo en su artículo 22, así: "es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera empleador, y la remuneración, cualquiera que sea la forma, salario". (Guerrero, 2011, p.335)

Seguidamente se le han hecho modificaciones según las leyes 65 de 1966 y 11 de 1984 y la ley 50 de 1990 por la cual se reformo sustancialmente la liquidación y manejo de las cesantías, indemnización por el despido de los trabajadores sin justa causa y con contrato a término indefinido, así mismo introdujo modificaciones a los contratos laborales a término fijo menores a un año.

1.2 Características

Según el profesor Guerrero (2011) "... el contrato de trabajo es un contrato-realidad, o sea, que solo la existencia real de los hechos constitutivos de la relación de trabajo hace nacer el contrato de trabajo sin otras consideraciones" (p.355). Es regulado por la ley y Guerrero (2011) continua "En el contrato de trabajo la voluntad del legislador prima sobre la voluntad de los sujetos" (p.355). Otro tratadista instruye sobre la característica bilateral del contrato definiéndola como

...aquella que produce dos obligaciones fundamentales a cargo del trabajador y del empleador. Todo el funcionamiento del contrato mientras viva se produce sobre estos carriles que constituyen su línea de asiento. Tenemos, pues, que hay contrato bilateral y a título oneroso dada la fundamental equivalencia entre el contenido de las dos prestaciones opuestas. (Barassi, 1953, p.185)

Aunado a lo anterior el contrato de trabajo, es además

un contrato consensual, (...) es principal, (...), de tracto sucesivo, conmutativo, es *intuitu personae*, **innominado para el derecho común y nominado en el derecho laboral.**

Es **nominado** por asignarle la ley una denominación especial. Es **principal**, porque tiene vida autónoma o independiente, sin necesidad de la existencia de otro contrato para que produzca sus efectos legales. (...) Es *intuitu personae*, se requiere como elemento esencial la actividad personal de trabajador, es decir, realizada por sí misma. (...) Es de **tracto sucesivo**, porque se va ejecutándose en la medida que las obligaciones se van cumpliendo en el tiempo. (...) Es **conmutativo**, por cuanto el interés y extensión de los beneficios totales de una y otra de las partes pueden determinarse de antemano. (...) Es **consensual** porque se perfecciona por el simple consentimiento de las partes; sin otras solemnidades que las previstas por la ley. (López, 2010, p.119 y 120)

1.3 Sujetos

Los sujetos intervinientes en el contrato de trabajo señalados en el artículo 22 de CST y el artículo 107 de la ley 50 de 1990 son: empleador y trabajador; sobre este particular López (2010) puntualiza: “Son, en síntesis, sujetos del contrato de trabajo, los trabajadores por una parte; y de la otra los patronos o empleadores, según la terminología colombiana,” (p.127).

El empleador puede ser una persona natural o jurídica de derecho privado, como las sociedades comerciales, asociaciones y fundaciones.; el empleador es quien recibe el servicio prestado, ya sea que actué directamente o a través de su representante (gerente de Talento Humano, sugerentes, administradores, etc.), caso en el cual la responsabilidad en materia laboral le obliga al dueño o empresario; por tanto, la capacidad del empleador según Lafont (s.f.) “ está regida por las normas del Derecho civil y comercial. Cuando en la relación laboral el empleador está incapacitado, no se le exime del cumplimiento de las obligaciones laborales” (p.137).

Con respecto al otro sujeto del contrato, el pensamiento de López (2010) es: “El concepto de trabajador se atribuye a todas, aquellas personas que entregan su fuerza de trabajo al servicio de otra, que puede ser física o moral” (p.127). Es en sí, la persona natural apta y facultada legalmente (Artículo 29 del CST) para prestar sus servicios insustituibles en el desarrollo de una labor ya sea física o intelectual, en razón a que las personas jurídicas no ejecutan servicios personales, es exclusivamente del individuo o persona con capacidad la cual es definida por Guerrero (2011) como “...la facultad que nos permite distinguir lo justo de lo injusto; es la aptitud de obrar válidamente por sí mismo” (p.358). O sea mayor de 18 años según la ley 22 de 1977, no obstante la ley laboral contempla que los Adolescentes que se encuentren entre 15 y 17 años pueden ser contratados previa autorización expedida por el Inspector de Trabajo o en su defecto por el ente territorial local para trabajar con la aprobación de los padres o representante legal; si están entre 15 y 16 años solo pueden laborar seis horas al día y hasta las 6:00 p.m y máximo 30 horas semanales. Respecto de los adolescentes de 17 años pueden trabajar 8 horas diarias y máximo hasta las 8:00 p.m. con un límite de 40 horas a la semana y tratándose de menores entre los 5 a los 14 años el Inspector de Trabajo solo otorga el permiso para trabajar 14 horas semanales siempre y cuando sean actividades culturales, artísticas, recreativas o deportivas y no se afecte su formación escolar. Finalmente, los elementos que caracterizan al trabajador son la prestación del trabajo de manera libre y consciente de trabajar por cuenta ajena o sea los resultados del trabajo realizado benefician al empleador al cual se halla de manera permanente a su disposición y bajo sus órdenes, según Guerrero (2011).

El empleador que no cumpla con las normas de contratación de menores de edad se hace acreedor a sanciones que van desde la suspensión temporal hasta el cierre definitivo de la empresa.

1.4 Elementos del Contrato

En las generalidades del Contrato laboral se expone que la Ley 6ª de 1945 reglamentada por el Decreto 2127 de 1945, introdujo los tres elementos que se consideran fundamentales hasta el día de hoy para que se tipifique un contrato de trabajo, expresiones que se consagraron en el artículo 23 del CST y el artículo 1 de la ley 50 de 1990, son la columna vertebral del contrato de trabajo y reunidos los tres elementos este existe y no deja de serlo por el nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

1.4.1 Actividad personal

La actividad laboral debe ser ejecutada personalmente por el trabajador, es insustituible, única, no admite delegación y menos representante. El profesor Gómez (2007) refiere: “Este elemento implica la realización de una labor por parte de una persona natural, a favor de otra que puede ser natural o jurídica. (...). Cuando no existe la prestación personal del servicio, no habrá, por tanto, contrato de trabajo (p.16).

El contrato laboral no forma parte del patrimonio del trabajador, los derechos y obligaciones contraídas no se transmiten, por ejemplo cuando el trabajador muere, el hijo en calidad de heredero no le asiste ningún derecho para exigirle al empleador continuar el vínculo laboral.

1.4.2 Subordinación

Es básica en toda relación laboral, elemento que le permite al empleador con respecto del trabajador de impartir instrucciones u órdenes ajustadas a la ley en cualquier momento, las cuales el trabajador debe acatar en el ámbito de la prestación del servicio contratado. (Ver literal b del artículo 23 del CST)

La subordinación es el elemento distintivo entre el contrato laboral y otro tipo de contrato como los de asesoría, servicios profesionales, etc., y según López (2010) “Es entendida como la facultad que tiene el patrono o empleador para exigir al trabajador el cumplimiento de órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de

trabajo; e imponerle reglamentos; y al trabajador de respetarla y cumplirlas” (p.139). Siendo este el elemento principal a probar jurídicamente en un conflicto entre el trabajador y el empleador, se considera la medula del contrato de trabajo y las órdenes impartidas no pueden vulnerar ni afectar el honor, la dignidad ni los derechos mínimos del trabajador.

1.4.3 Remuneración

La remuneración o salario es desde el punto de vista legal

Toda remuneración en dinero, en especie, en comisiones o viáticos que le corresponde al trabajador por sus servicios prestados. Es el pago que percibe de su patrono el trabajador como contraprestación por la labor prestada a consecuencia de la ejecución del contrato de trabajo. (López, 2010, p.325).

Esta retribución económica convenida por las partes que se obliga a pagar el empleador al trabajador por los servicios subordinados prestados en cuantía, tiempo y lugar convenido y puede ser en efectivo o en cheque pagado directamente o a través de medio electrónico.

1.5 Duración

Al respecto el doctrinante Guerrero (2011) nos ilustra:”Siendo el contrato de trabajo la prestación personal del servicio por parte del subordinado, se concluye que necesariamente que tal acuerdo de voluntades debe tener un principio y un fin” (p.435). Y según lo establecido en el CST en su artículo 45 el contrato de trabajo se puede dar a término fijo, a término indefinido o por el término de una labor contratada

1.5.1 A Término Fijo

Sobre el este tipo de contrato López (2010) puntualiza “Es el realizado por un periodo determinado por las partes y de acuerdo con las especificaciones temporales de la ley” (p.199). En este tipo de contrato el empleador y el trabajador estipulan el término puntual de la duración, la fecha de iniciación y de terminación, fue reglado por la Ley 50 de 1990 en su artículo 3 modificadorio del artículo 46 del CST. La principal característica consiste en que si no se celebra por escrito se le aplican las normas de un contrato de trabajo a termino indefinido y no puede ser pactado a mas de tres (3) años renovables en forma indefinida, además antes de su vencimiento y con 30 días de anticipación los sujetos deben manifestar por escrito su deseo de terminar el contrato, sino se entenderá prorrogado por el mismo término al inicialmente pactado según lo ordenado en el artículo 2 del Decreto 1127 de 1991.

1.5.2 A Término Indefinido

En esta modalidad de contrato el empleador y el trabajador acuerdan celebrarlo de manera indefinida, hasta que determinen finalizarlo o se presente un motivo con base en la ley para darlo por terminado y tendrá vigencia en el tiempo hasta que los motivos y condiciones que lo originaron estén presentes. El tratadista López (2010) enseña:”El contrato de trabajo a termino indefinido, en fin, es aquel al que no se le ha fijado previamente la fecha de su terminación, ni esta se deduce de la naturaleza de la obra o labor que se va a realizar o a ejecutar” (p.205). Advierte López (2010) que “...la regla general de la contratación laboral y según lo afirman los expositores de Derecho de Trabajo, se ha podido formular como axioma que, cuando los trabajos son de naturaleza permanente el contrato de trabajo que se firma es por tiempo indefinido “(p.204).

1.6 Forma del Contrato

El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito y se aduce que:

La forma del contrato sea verbal o escrita, no modifica la estructura del acuerdo de voluntades. Se está ante un contrato de trabajo, sea cual fuere la designación que le den las partes a la forma de contratación. (...) el contrato de trabajo se perfecciona con la simple manifestación del consentimiento y por excepción, el contrato de trabajo reviste la forma escrita. (López, 2010, p.195)

En el contrato verbal las partes acuerdan el objeto del contrato, la duración y la remuneración a pagar, pero este tiene la dificultad de la prueba en caso de conflicto entre los sujetos. En el contrato escrito las normas laborales han determinado los requisitos a plasmar en el contrato, así mismo las cláusulas especiales pactadas deben quedar por escrito para que surtan sus efectos de lo contrario se tendrán por no negociadas y se someten al régimen general del contrato de trabajo. Los contratos que deben cumplir la formalidad escrita según López (2010) son: a término fijo, periodo de prueba, aprendizaje, colectivos, salario integral y los sindicales.

En todo contrato pueden surgir diferencias y el contrato de trabajo no es la excepción y

...de su vigencia y realidad, de su desarrollo y cumplimiento, de su eficacia y efectos, de su terminación y consecuencias, pueden emanar conflictos de interpretación y de aplicación, o controversias por negación total o parcial de los derechos y obligaciones. Estas colisiones que provienen de los sujetos del contrato de trabajo, se denominan conflictos jurídicos. La jurisdicción del trabajo conoce de los conflictos de derecho que tienen origen en el contrato de trabajo.(Obando, 1993, p.180)

Finalmente, es importante que tanto el empleador como el trabajador observen lo expuesto por el profesor Hoyos (2007) sobre la reiterada jurisprudencia sobre la

primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos en el contrato de trabajo, así como de la irrenunciabilidad del trabajador a los beneficios mínimos establecidos en la ley, como también en caso de duda en la aplicación e interpretación de las normas se optara por la situación más favorable al trabajador.

2. Del Salario

Enseñan sobre el salario los tratadistas: López (2010)” Considerado como la cantidad de dinero que el empleador paga al trabajador por los servicios que de él va a obtener” (p.141). Y para Guerrero (2011) “La mayor parte de los tratadistas está de acuerdo con que el salario es el pago o retribución que se hace al trabajador a cambio de sus servicios personales” (p.154). El salario lleva implícita una relación de trabajo entre quien lo paga y lo recibe, siendo uno de los temas más relevantes socioeconómicamente en el transcurrir de un país.

Cuando se describía los elementos del contrato de trabajo se mencionaba que el salario es un elemento esencial del contrato y

En sentido general, los trabajadores se remuneran en dinero, es decir en metálico o billetes; excepcionalmente en especie. El alimento, la habitación y el vestido constituyen la parte esencial del salario en especie. (...)

El Art. 128 del CST modificado por el art 16 de la Ley 50 de 1990 ... exige que el salario en especie se valore expresamente en todo contrato de trabajo y que a falta de estipulación o acuerdo sobre su valor real debe estimarse pericialmente sin que pueda llegar a constituir y conformar más del 50% del total del salario; a excepción de los casos en que el trabajador devengue el salario mínimo legal, pues entonces el salario en especie no puede exceder del 30% del valor del reconocimiento salarial. (López, 2010, p.328)

Es importante anotar que cuando el empleador suministra la alimentación a bajo precio constituye salario según la jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de 1970. De otra parte en la celebración del contrato de trabajo que además de pactar el salario, se defina que sumas de dinero a recibir por parte del trabajador no hacen parte del salario acogiéndose a la normativa de la ley 50 de 1990 que lo permite y de esta manera prevenir futuros conflictos.

2.1 Elementos del Salario

Para puntualizar cuales son los elementos del salario, es importante citar a Madrid-Malo (1994) "Según la doctrina y la jurisprudencia, para determinar si una cierta suma pagada al trabajador es salario, deben tenerse en cuenta tres elementos:

1. Su carácter retributivo y oneroso,
2. Su carácter de no gratuidad o liberalidad,
3. Su carácter de ingreso personal" (p. 467).

Como salario es la retribución directa a un trabajador por el servicio personal prestado, todo pago donde no concurren estos tres elementos no es salario, por ejemplo los gastos de transporte para facilitarle su labor, las sumas de dinero entregados por el empleador a título gratuito como regalos de cumpleaños, aniversarios empresariales y todos aquellos pagos eventuales como por ejemplo pago de estudios.

La legislación colombiana establece los pagos que constituyen salario de acuerdo al artículo 127 del C.S.T. modificado por el art. 14 de la ley 50 de 1990, y es todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como: la remuneración ordinaria fija que es la suma que el empleador y trabajador han

pactado como retribución del servicio y la que no tiene modificación tratándose de un contrato a termino definido, pero tratándose de un contrato a termino indefinido generalmente es modificada por acuerdo mutuo o convención colectiva o por mandato legal en el caso de devengar el salario mínimo; y ,la remuneración variable es cuando el trabajador recibe un valor distinto en cada pago por devengar un porcentaje sobre ventas o por tener comisiones, primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso.

También constituyen salario, los pagos dados por el empleador como viáticos permanentes al trabajador para cubrir los gastos de alojamiento y alimentación cuando este deba desplazarse de manera continua de su sitio habitual de trabajo para prestar sus servicios.

2.2 El Pacto del Salario

El empleador y el trabajador pueden de manera libre y voluntaria pactar el salario dentro de las normas laborales vigentes, ya sea por unidad de tiempo (mensual, quincenal, decanal, semanal o por horas), por unidad de obra, por tarea y por destajo. Dentro del pacto está prohibido el trueque según artículo 136 del C.S.T., y lo más importante es que el salario es irrenunciable según lo consagra el artículo 143 del C.S.T..

2.3 Quien paga el salario y a quien

Es el empleador quien debe pagar habitualmente el salario, por regla general lo hace en dinero (moneda nacional o divisas), tratándose de divisas se hará a la tasa oficial del día acordado para pagar y lo puede hacer directamente o a través de su representante o por un tercero.

El trabajador es quien debe recibir el pago de forma habitual ya sea de manera directa o a quien autorice por escrito para tal efecto; y junto con el empleador deberán ajustarse al contrato de trabajo acordado.

2.4 Cuantía monetaria del salario

El empleador debe pagar la totalidad del salario en los términos y condiciones pactadas en el contrato de trabajo y solo le es permitido descontar del salario del trabajador los descuentos y retenciones de ley, entre las que se encuentran: los aportes a la seguridad social tanto por salud como por pensión, los aportes a cooperativas, la retención en la fuente, las cuotas sindicales y las sumas ordenadas por orden judicial.

El trabajador puede solicitar al empleador deducir de su salario previa orden escrita un monto determinado, caso en el cual el empleador debe ajustarse a lo ordenado por la ley laboral.

2.5 Lugar y Frecuencia del Pago del Salario

El pago del salario debe hacerse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, en el horario de trabajo o cuando este termine. A la fecha por avances tecnológicos se ha aceptado que el pago se realice por transferencia bancaria de dinero que el empleador efectuó a una cuenta corriente o de ahorros del trabajador.

Lo que si queda prohibido al empleador y se tiene por no hecho el pago, cuando se haga en centros de vicios o lugares de recreo, en expendios de mercancías o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago según el numeral 2do del artículo 138 del CST

La frecuencia del pago depende de lo pactado en el contrato laboral, si fue por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o por destajo.

2.6 Clase de salario

2.6.1 Salario Mínimo legal mensual vigente

Nos ilustra López (2010) " De acuerdo a la definición universal, el concepto de salario mínimo es el que tiende a asegurar al trabajador una remuneración fija y suficiente para cubrir sus necesidades normales con relación al costo de vida" (p.336). La Comisión Nacional de Concertación Laboral creada por Ley 54 de 1987, determina la cuantía del salario mínimo legal vigente (s.m.l.m.v.) teniendo en cuenta los índices de productividad empresarial y el costo de vida del país, en caso de no acuerdo lo fija el Ejecutivo y se aplica a los trabajadores que laboran 8 horas diarias y 48 horas semanales. Ningún trabajador puede devengar menos del s.m.l.v. establecido tanto a nivel urbano como rural, excepto los contratos celebrados con jornada inferior a las 48 horas caso en el cual se pagara proporcionalmente con base en el s.m.l.m.v. . Así mismo el salario mínimo es inembargable para obligaciones civiles o comerciales, se exceptúan las obligaciones alimentarias y las libranzas por cooperativa.

2.6.2 Salario Mínimo Legal Convencional

El salario mínimo convencional es el pactado por el empleador con la organización sindical en virtud de la negociación del pliego de peticiones, o el acordado con trabajadores no sindicalizados en razón del pacto colectivo, pudiéndose establecer varios niveles de este. También se puede dar por fallo arbitral. Las normas del salario mínimo legal vigente le son aplicables al o los salario(s) mínimo(s) convencional(es) acordado(s).

2.6.3 Salario integral

Sobre el salario integral los tratadistas manifiestan que:

Es una forma de estipulación creada por la Ley 50 de 1990, en la que el trabajador recibe una sola remuneración, una sola cantidad que le retribuye de antemano no solo el salario ordinario, sino todos los factores que tienen que ver con él, es decir, las prestaciones, los recargos, los beneficios. (...) Los trabajadores que devenguen un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, pueden pactar por escrito con el empleador que, además del salario ordinario incluya el pago de todas las prestaciones sociales. (Moreno y Gómez, 1999, p.102).

El salario integral debe especificar el número de salarios mínimos legales mensuales vigentes mas el factor prestaciones que mínimo es del 30% del valor del mismo. Si el salario integral se acuerda de manera verbal, no tiene validez caso en el cual el empleador deberá pagar las prestaciones sociales, los recargos nocturnos y demás emolumentos de que trata artículo 132 del CST reformado por el artículo 18 de la ley 50 de 1990 y el decreto reglamentario 1174 de 1991.

El trabajador con salario integral tiene derecho a vacaciones reconocidas como descanso remunerado, las que se liquidan con el 100% de lo devengado. También tiene derecho a la indemnización en caso de la terminación unilateral del contrato sin justa causa.

El pago en especie se puede dar dentro del salario integral, debiéndose especificar y cuantificar los conceptos a acordar entre el empleador y el trabajador; así mismo las partes pueden revocar el salario integral y volver al sistema anterior y las cotizaciones al sistema de seguridad social se harán con base en el 70% de dicho salario integral

3. De las Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales han sido explicadas por Izquierdo y Rodríguez (2005) como "...el conjunto de beneficios y garantías adicionales al salario de los trabajadores, y pueden ser de origen legal y extralegal. (...) Las prestaciones tienen su origen y causa en la relación de trabajo "(p.79).

En sí, las prestaciones sociales son beneficios para el trabajador quien contribuye según la ley juntamente con el empleador con aportes para la salud y pensión, las demás son asumidas 100% por el empleador como el cubrimiento para accidentes y enfermedades profesionales y el subsidio familiar, recreación, capacitación ,etc. Y para su cabal cumplimiento son vigilados por la policía administrativa del Ministerio del Trabajo por decreto 1072 de 2015.

3.1 A cargo del empleador

3.1.1 El auxilio de Cesantías

Es la más significativa y como comenta Hoyos (2007) "...esta prestación fue concebida y creada por el legislador para proteger al empleado o trabajador de las contingencias del desempleo" (p.165); y es, la suma de dinero que el empleador paga al trabajador por cada año de servicios prestados en una cuantía de 30 días de salario o por fracción de año; liquidación que debe hacerse a diciembre 31 de cada año y la cual el empleador deberá consignar en la cuenta individual del fondo de cesantías elegido por el trabajador antes del 15 de febrero del año siguiente, entregándole al trabajador el comprobante donde se aprecie el valor consignado y la entidad receptora. Si no lo hace debe pagar un día de salario por cada día de demora según numerales 1, 2 y 3 del artículo 99 de la ley 50 de 1990. Se da también por la terminación del contrato de trabajo así no trabaje sino un día de acuerdo al artículo 249 del CST; anota Hoyos (2007)"...estamos en presencia de

una prestación social que se paga cuando la relación laboral toca fin...” (p.170); así mismo los trabajadores tienen derecho a las prestaciones cualquiera que sea la duración de la jornada de acuerdo al artículo 197 del CST.

3.1.2 Intereses sobre las Cesantías

El empleador debe liquidar a 31 de diciembre de cada año el 12% de interés anual sobre la cesantía y pagarlos a más tardar el 31 de enero del año siguiente y en caso de no hacerlo dentro del término la ley deberá pagarlos dobles en cualquier tiempo, según la ley 52 de 1975 y en caso de retiro parcial de cesantías deberá cancelar los intereses al mes siguiente si se hizo antes del 31 de diciembre, en forma proporcional al lapso de tiempo, ver decreto 1072/ 2015 artículo 2.2.1.3.4

3.1.3 Prima de Servicio

Con base en el artículo 306 de CST, la naturaleza jurídica de esta prestación equivale a un reparto de utilidades, y, comenta Isaza (1998) que “...se introdujo en la reforma laboral del año 1950, para sustituir la obligación que tenían los patronos de dar a sus trabajadores una participación en las utilidades de la empresa, (...) el derecho se causa por servicio prestado, es decir, durante la ejecución del contrato“(p.216 y 217).

.La cuantía de esta prestación equivale por año a 30 días de salario si la empresa del empleador tiene un capital superior a \$200.000, y si el trabajador hubiera laborado el primer semestre completo y en forma proporcional por cualquier tiempo trabajado pagándose en dos periodos: máximo 30 de junio y diciembre 20 de cada año; en empresas con capital inferior la prima de servicios equivale a una semana en junio y otra en diciembre.

3.1.4 Calzado y vestido de labor

Según el CST el derecho a calzado y vestido de labor no se puede compensar en dinero y es

...la obligación legal de suministrar a los trabajadores, como prestación social, dotaciones de calzado y vestido de trabajo. (...) El artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, con la modificación introducida por la Ley 11 de 1984 señala: “Todo patrono que habitualmente ocupe 1 o más trabajadores permanentes deberá suministrar cada cuatro meses en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos veces el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres meses al servicio del empleador”.

Las fechas de entrega son: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre. (art.8º Ley 11/84). El trabajador queda obligado a usar en sus labores el calzado y vestido que haya suministrado el patrono, so pena de perder el suministro en el periodo siguiente. (art. 10 Ley 11/84). (Arenas, 1991, p.43).

El empleador queda eximido de suministrarle para el siguiente periodo y debe dar aviso al Inspector de trabajo de su domicilio o de la primera autoridad política, según el artículo 2.2.1.4.4 del decreto 1072 de 2015.

3.2 Vacaciones

Las vacaciones son un derecho que:

Consiste en conceder al trabajador en vigencia del contrato de trabajo, 15 días hábiles continuos de descanso remunerado por cada año de servicios.

Todos los empleadores deben reconocer a sus trabajadores el salario correspondiente a los días hábiles de descanso, mas los días dominicales y festivos que hubiere en ese lapso. (Plazas, 2008, p.242)

Lo anterior no rige para los trabajadores de establecimientos privados de Rayos X y de Atención a la Tuberculosis a quienes el empleador debe reconocer vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados, según lo señalado en el artículo 186 del CST.

El trabajador disfrutara por año por lo menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones tiempo que no es acumulable, el resto de tiempo de vacaciones se pueden acumular hasta por dos periodos y tratándose de personal de dirección y manejo y extranjeros hasta por cuatro periodos; también es permitido reconocerlas y pagar en dinero hasta la mitad de vacaciones anuales pero el tiempo restante el trabajador debe disfrutarlas y se considera válido si en forma simultánea el empleador concede en tiempo los días no compensados. (ver artículos 2.2.1.2.2.1 y ss. del decreto 1072 de 2016), así mismo se pagan en dinero al terminar el contrato de trabajo si el trabajador no las solicito y del mismo modo por tiempo laborado menor a un año y de forma proporcional. Para su liquidación no se tiene en cuenta: auxilio de transporte, horas extras y recargo nocturno. Si es con salario variable se hace con base en el salario promedio del último año de servicios.

Las vacaciones prescriben en el término de tres años contados a partir de a exigibilidad de las mismas.

3.3 Auxilio de transporte

Siempre y cuando el empleador no suministre el servicio, debe pagar al trabajador que devengue hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente

y de forma anticipada la suma de dinero fijada anualmente por el gobierno mediante decreto. En los contratos de medio tiempo se le reconoce hasta la mitad del auxilio señalado.

Tocante a este dice López (2010) "...la ley (art.7º de la ley 1ª de 1963) lo ordena incorporar como concepto salarial para efectos de las prestaciones sociales, lo que esta es consagrando una ficción para estos precisos efectos, pero con carácter extrasalarial" (p.380). Excluye la liquidación por indemnización y el cálculo del salario promedio de un trabajador con salario variable.

3.4 A cargo de la Seguridad Social

La Seguridad Social ha sido interpretada por Arenas, et al. (1994) como "...instrumentos de carácter estatal con la finalidad de proteger al ser humano frente a las necesidades de distinta naturaleza; fundamentado en la solidaridad y con una íntima relación con la economía general del país" (p.205).

Es así, como el empleador debe afiliar al trabajador al Sistema de Seguridad Social Integral en Salud (EPS), Riesgos Laborales (ARL) y Pensiones; para cubrir: atención en salud por enfermedad común, protección a la maternidad, licencia de maternidad, licencia de paternidad, licencia de luto, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pensión de vejez, pensión de invalidez y gastos funerales.

A cargo total del empleador son los aportes a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), elegida por él. Referente a los aportes a las Entidades Prestadoras de Salud (EPS) son del **12.5%** (el empleador 8.5% y 4% el trabajador); y en Pensiones los aportes son del orden del **16%** (el trabajador 4% y el empleador 12%), el trabajador escoge tanto la EPS que desee lo mismo que el Fondo de Pensiones que puede ser el público o privado.

Si el trabajador con contrato laboral no está cubierto por la seguridad social el empleador se hará acreedor en cada caso y por cada afiliado a una multa impuesta por el Ministerio de Trabajo o el Ministerio de Salud.

Para los trabajadores con contrato menor a 30 días y con sueldo inferior a un salario mínimo legal mensual vigente para pensiones y ARL se tendrá en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.1.6.4.6 y ss. del decreto 1072 de 2015.

3.5 De las Cajas de Compensación de Subsidio Familiar

Según la ley 21 de 1982 el subsidio familiar es una prestación social para los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a su cargo y es pagadera en dinero, especie y servicios como: capacitación, planes de vivienda y beneficios para acceder a los auxilios del gobierno, recreación, educación formal, etc.

Son beneficiarios del subsidio familiar en dinero los trabajadores que devenguen hasta cuatro (4) veces el salario mínimo mensual legal vigente y con personas a cargo según lo dispuesto en el decreto 1072 de 2015

Para liquidar los aportes sobre los contrato de trabajo menores a 30 días y con menos de un salario minio legal mensual vigente se tomara lo consignado en el articulo 2.2.1.6.4.6. del decreto 1072 de 2015.

El empleador elige la Caja de Compensación y en caso de no estar afiliado, el empleador debe responder por el subsidio familiar.

El artículo 23 de la ley 1636 de 2013 le atribuyo a las Cajas de Compensación de Subsidio Familiar la administración del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (Fosfec), bajo los lineamientos del Ministerio de Trabajo y la supervisión y control de la Superintendencia de Subsidio Familiar, y esta podrá hacer cobros coactivos a favor del Fosfec

Con base en el decreto 1072 de 2015 las Cajas de Compensación de Subsidio Familiar podrán prestar servicios de gestión y colocación de empleo, para lo cual solicitaran la autorización correspondiente como entidad privada.

4. Casuística Laboral

A continuación se expondrán algunos casos para mayor ilustración y se tendrán en cuenta: número de semanas por años 52; número de días por año 360 días; intereses sobre cesantías el 12% anual; para el año 2016 salario mínimo legal mensual vigente (s.m.l.m.v) \$689.455.00, valor día \$22.891.83; y auxilio de transporte \$77.700.00, valor día \$2.590.00.

Para la liquidación del auxilio de cesantías es importante observar que de acuerdo al decreto 1072 de 2016, artículo 2.2.1.3.1 se toma como base el último salario devengado por el trabajador siempre que este no haya variado en los tres (3) últimos meses. Tratándose del salario variable se toma como base el promedio devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuese menor a un año y para liquidar las correspondientes al tiempo servido con anterioridad a 31 de diciembre de 1962 se aplicaran las normas vigentes a esa fecha. (Ver artículo 253 del CST subrogado por el artículo 17 del decreto ley 2351 de 1965)

Caso1. Auxilio de Cesantía e Intereses sobre la Cesantía

1. David es contratado a partir del 1 de marzo de 2016 por don Juan para trabajar los días jueves y sábado de cada semana por el término de 4 meses, la remuneración acordada es de \$42.000, 00 por día. ¿A cuánto asciende el auxilio de cesantía y los intereses?

Valor trabajado por semana **\$84.000, 00** (\$42.000, 00 x 2 días), total días trabajados **34** en los 4 meses.

Número de días laborables por semana 6 días para tener derecho al descanso remunerado del domingo a valor de \$42.000, 00 pero como David no trabaja sino 2 días le corresponde en forma proporcional **\$14.000, 00** (2días x \$46.000, 00) / 6 días) y como devenga menos de dos s.m.l.d.v. tiene derecho al subsidio de transporte durante los dos días **\$5.180, 00** (\$2.590, 00 x 2) para un total de \$ **103.180, 00** por semana.

El devengado por año seria \$5.365.360.00 (\$103.180, 00 x 52 semanas).Se necesita el promedio mensual, entonces se divide por 12 meses y da el valor promedio mensual de **\$447.113.33**.

Aplicando las formulas lo que va a recibir David de **CESANTÍA** ((\$447.133.33 x 34 días) / 360 días) es **\$42.227.37**. y por Intereses sobre cesantías **\$478,58** ((\$447.133,33 x 34 días 0,12) / 360 días).

2. La empresa Prinal vinculo a Lucas con un contrato a termino indefinido el 12 de mayo de 2000 y se retiro de manera voluntaria el 30 de mayo de 2016, devengado \$1.800.000.00.La cesantía de acuerdo a la ley 50/90 será la del periodo entre el 1 de enero al 30 de mayo de 2016, en razón a que el tiempo comprendido entre el año 2000 a 2015, Prinal debió liquidarlas y consignarlas en el Fondo de Cesantías elegido por Lucas. En resumen trabajo 150 días, le corresponde por **CESANTÍA\$ 770.833.33** ((\$1.850.000.00 x 150 días) / 360 días) y por **intereses sobre las cesantías \$38.451,67** ((\$770.833,33 x 150 días x 0,12) / 360 días).

3. La compañía AABC vincula como recepcionista en junio 21 de 1979 a María con contrato a termino indefinido y con el salario mínimo Ella recibió aumentos salariales, para 2015 ascendía a \$ 960.000.00 mensuales y para el año 2016 se

le reajusto en un 9.38% a partir del 21 de febrero; se retira voluntariamente el 18 de mayo de 2016. Tiene cesantías retroactivas. ¿Cuanto hay que pagar por auxilio de cesantías y de los intereses?

Trabajo 6 meses y 21 días en 1979 y 4 meses y 18 días en 2016, para un total de 339 días y por los años de 1980 a 2015 un total de 36 años que equivalen a 12.960 días para un gran total de **13.299 días laborados**. A la luz del artículo 253 del C.S.T. se liquida el auxilio de cesantía con el promedio devengado en el último año de servicios del 19 de mayo de 2015 al 18 de mayo de 2016. El salario promedio anuales de \$11.934.000,00 y se obtiene: para 2015 devengaba \$32.000,00 por día (960.000/30) y en 2016 la suma de \$35.000,00 (\$1.050.000,00 / 30), valores que los multiplicamos por los días trabajados en cada año, 2015 (222 días x \$32.000,00) y 2016 (138 días x 35.000,00), operaciones que nos arrojan \$7.104.000,00 y \$4.830.000,00 y sumadas dan el promedio anual, pero lo que se necesita es el promedio mensual entonces se divide por 12 meses, arrojando **\$994.500,00** promedio mensual, suma que es menor a dos s.m.l.m.v por lo tanto tiene derecho a que se considere el auxilio de transporte de \$77.700,00 para la liquidación dando un total de **\$1.072.200,00** promedio devengado en el último año. La Cesantía es **\$39.608.855,00** ((\$1.072.200,00 x 13.299 días) / 360 días).

Caso 2 Prima de Servicios

Cuanto se debe pagar a Salomón por prima de servicios si ingreso en agosto de 2010 con contrato a termino indefinido como vendedor a Serviya, con remuneración básica de \$750.000,00 y comisiones sobre ventas del 9%.; se retira de manera voluntaria en junio 7 de 2016. Las comisiones de ventas recibidas del 1 de enero a junio 7 de 2016 fueron de \$16.947.778,00.

El total que recibe por remuneración es la suma del básico \$3.900.000,00 mas las comisiones \$16.947.778,00, para un total de \$20.847.778,00, cifra a dividir por

12 meses dando \$1.737.315,00 que sería la prima proporcional por el semestre completo, pero como no laboro sino 156 días le corresponden **\$1.505.673,00 por prima de servicios.**

- La empresa Tejiluz contrato a Samuel a término indefinido a partir del 1 de julio de 2015 como ayudante de oficina con el s.m.l.m.v. y se retira voluntariamente a partir del 16 agosto de 2016, ¿cuanto se adeuda por prima de servicios?

El total mensual devengado es de \$767.155, 00. (s.m.l.m.v. mas transporte \$77.700, 00). Le corresponde **prima de servicios** por 46 días laborados entre el 1 de julio al 16 de agosto **\$98.025, 38, 00** ((\$767.155, 00 / 360 días) x 46 días).

Caso 3 Vacaciones

Lorena trabajo en Labority con contrato a termino indefinido a partir del 1 de marzo de 2014, su ultima remuneración fue de \$3.900.000.00, se retira de forma voluntaria a partir de julio 1 de 2016, sin disfrutar ningún periodo de vacaciones, ¿cuanto se le debe liquidar por estas?

El tiempo servicio dos años y 4 meses que equivalen a 840 días. Como no disfruto en tiempo las vacaciones se les paga en dinero. Por cada año se reconocen 15 días de remuneración y de manera proporcional por tiempo servido. Se toma la remuneración y se multiplica por el tiempo de servicio y este resultado se divide por 720 días ((\$3.900.000.00 x 840 días) / 720 días), dando como resultado a pagar por vacaciones **\$4.550.000.00.**

Si no se acuerda de la formula se hace todo a través de una simple regla de tres: Se calcula el valor del día (\$3.900.000, 00 / 30 días) \$130.000.00, luego se calcula cuantos días de vacaciones le corresponden por los 840 días ((15días x 840 días) /360 días da 35 días los que multiplicados por el valor del día dan **\$4.550.000.00.**

Conclusiones

El Estado Social de Derecho desde la misma Carta Magna elevó a rango suprallegal al trabajo; lo considera como derecho y deber y desarrollo normatividad de protección al trabajo, especialmente para el trabajador.

Las normas que regulan el contrato de trabajo son sencillas de aplicar y de comprender tanto para el empresario como para el trabajador.

En los contratos de trabajo prima la ley y la realidad sobre las formalidades acordadas por el empleador y el trabajador.

Los beneficios mínimos establecidos por la ley para el trabajador son irrenunciables.

El estado brinda tanto al empleador como al trabajador facilidades de vinculación de manera formal para la celebración del contrato de trabajo, al establecer diferentes tiempos de duración.

La Ley 50 de 1990, le permitió a los empresarios pactar los contratos de trabajo sin cesantías retroactivas a partir de enero 1 de 1991, entregando estos parte del capital de trabajo que les facilitaba la administración de las mismas a los fondos de cesantías, afectando al sistema productivo pues estos recursos se invierten en la bolsa de valores.

El trabajador colombiano se afectó al desmontar las cesantías retroactivas, perdió una prestación social que para él, era el ahorro de toda su vida.

Tanto el empleador como el trabajador aseguraron una estabilidad en la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a través de las Administradoras de Riesgo Laboral (ARL).

El Congreso de la República no ha expedido el Estatuto del Trabajo.

Referencias

- Arango, et. al. (1993).Temas Fundamentales de la Constitución Política de Colombia. Santafé de Bogotá D.C.: Fondo de Publicaciones Cámara de Representantes, p.196
- Arenas, et. al. (1994).El Trabajo en los Noventa. Rupturas y Conflictos. Universidad Nacional de Colombia, Universidad de Cartagena. Santafé de Bogotá. D.C.: Editorial Universidad Nacional de Colombia. 1ª ed.,p.205
- Arenas, M.G. (1991).Los Riesgos de Trabajo y la Salud Ocupacional en Colombia. Bogotá: Legis Editores S.A. 2ª ed., p.43
- Barassi, L. (1953).Tratado de Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Editorial Alfa San Martin 693. Versión castellana del Dr. Miguel Sussini (h), p.185
- Bobbio, N. (1992). Teoría General del Derecho. Bogotá: Editorial Temis S.A., p.3
- Caldera, R. (1960). Derecho Del Trabajo. Buenos Aires: Editorial "El Ateneo" 2ª ed., p.77 y 79
- Campos, R.D. (1997). Derecho Laboral Colombiano. Bogotá: Editorial Temis, p.97 y 98
- Gómez, E.S. (2007). Legislación Laboral. Teoría y Práctica. Bogota.D.C.: Editorial Nomos S.A. 6ª ed. MacGraw-Hill Interamericana S.A., p.16
- González, C.G. (2004). Relaciones Laborales Individuales. Bogotá: Legis. p.34
- Guerrero, F.G. (2011).Manual de Derecho del Trabajo. Bogotá, D.C.: Leyer Editores.7ª ed., p.99, 154, 333, 334, 335, 355, 358 y 435
- Hoyos, L.F. (2007). Temas Relevantes Contencioso Laboral. Bogotá. D.C.: Editora Guadalupe. p.47, 48, 49,165 y170
- Isaza, C.G. (1998). Derecho Laboral Aplicado. Santa Fe de Bogotá, D.C.: Editorial Leyer Ltda., p.217
- Izquierdo y Rodríguez. (2005). Guía Teórico Practica de Derecho Laboral y su Procedimiento. Bogotá. D.C.: Ediciones Doctrina y Ley Ltda., p.79
- Lafont, F. (s.f.).Tratado de Derecho Laboral Individual. Tomo I. Santa Fe de Bogotá, D.C.: Ediciones Ciencia y Derecho, p.137

- López, F.A (2010). Elementos del Derecho del Trabajo. Bogotá D.C.: Librería Ediciones de Profesional Ltda., 4ª ed., p.119,120,127,139,141,195,199,204,205,305,325,328,336 y 380
- López, G.F. (2001).El Derecho de Empresa. La Participación de los Trabajadores. Bogotá. D.C.: Ediciones Jurídicas Gustavo Ibáñez C.Ltda, p.50.
- Madrid-Malo. G.M. (1994) .Diccionario Básico de Términos Jurídicos. Bogotá: Industrial de Legis S.A. p.467
- Moreno y Gómez. (1999). El Abogado Laboral. Santa Fe de Bogotá: Planeta Colombiana Editorial S.A., p.102
- Obando, G.J.M. (1993).Derecho Procesal Laboral. Santafé de Bogotá, D.C: Ediciones Tunvimor. p.42, 43, 53,82, 83,180.
- Ospina, F.G. (2001). Régimen General de las Obligaciones .Bogotá D.C.: Editorial Temis S.A. p.85
- Plazas, M.G. (2008). La Nueva Práctica Laboral. Bogotá D.C.: Editorial Linotipia Bolívar 10ª ed., p.242
- Rodríguez, C.G. (1998).Curso de Derecho Procesal Laboral. Santafé de Bogotá, D.C.: Editorial Linotipia Bolívar y Cía. S. en C., 10ª ed., p. 14