

RÉGIMEN ECONÓMICO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Sehir Gómez Escobar

4

Introducción

Este capítulo tiene por objeto presentar a empleadores y trabajadores el aspecto económico que deviene de la contratación laboral, con el fin de que los primeros realicen de forma preventiva las proyecciones presupuestales y los segundos conozcan a plenitud sus derechos en el campo salarial y prestacional.

Se empezará analizando todo lo relacionado con el salario: con los pagos que constituyen y los que no constituyen salario; con el salario fijo, el salario en especie, el salario variable, el salario mínimo legal mensual vigente, el salario mínimo convencional, el salario integral; con la forma de pactarlo; con quién realiza el pago válidamente; con a quién, cuándo, cómo, dónde y dónde no se hace el pago; con el momento en que el empleador está obligado a pagar el salario sin la prestación del servicio; con la manera en la que se hace el pago del trabajador que desaparece o es secuestrado; y con la forma en la que se procede cuando en el momento de la terminación del contrato se le quedan adeudando salarios al trabajador.

Luego, el capítulo entrará en el estudio de cada una de las prestaciones sociales, a cargo de quién están unas y otras, sus fórmulas y su liquidación, todo ello ilustrado con sencillos y prácticos ejemplos.

Por último, se presentará el criterio del autor en relación a los trabajadores por días y a sus correspondientes derechos.

Régimen económico del Derecho Laboral

La legislación laboral colombiana es poco cambiante y peca por vetusta y obsoleta, pues los Decretos 2663 y 3743, adoptados por la Ley 141 de 1961 como Legislación Permanente o Código Sustantivo del Trabajo, datan de 1950, permaneciendo y conservándose completamente. Esto, porque quienes tienen a su cargo la modernización de las leyes en Colombia son precisamente los dueños del poder y del capital y no les interesa liderar revoluciones de carácter laboral que afecten sus intereses dinerarios. Prueba de lo anterior es el artículo 53 de la Constitución Nacional, que ordena que “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo”⁵⁷, pero como la norma no establece el término para hacerlo, los colombianos llevan 25 años esperando el citado Estatuto Laboral. No obstante, se han expedido algunas normas por vía de excepción, que procuran aliviar los derechos laborales en el aspecto económico, tal como ocurre con el contenido de la Ley 1468 de 2011, la cual aumenta el número de semanas de la licencia de maternidad (de 12 a 14 semanas), así como la Ley 1822 de 2017, la cual establece la licencia de maternidad en 18 semanas.

La presencia de nuevos fenómenos, como el avance de la tecnología y la proyección social y comercial, que irrumpen directa o indirectamente en el campo del trabajo y de la producción, nos sumergen en el pensamiento avanzado tendiente a darle a las relaciones entre empleador y trabajador una dimensión diferente y más acorde con el objeto que entrañan la producción, el rendimiento y la inversión capitalista.

El empleador ya no puede continuar pensando en el trabajador como la parte pasiva del contrato de trabajo o, como lo pregonan ciertas jurisprudencias, como la parte más débil en la relación obrero-patronal. Los trabajadores actuales no son los peones de ayer, ni los iletrados de otros siglos. Los servidores hoy en día están impregnados de una mentalidad más abierta, algunos tienen conocimientos básicos y otros tienen preparación profesional y especializada. Además, los medios de comunicación han contribuido enormemente con la difusión de todos los

.....
⁵⁷ Constitución Nacional de Colombia, artículo 53, 1991.

asuntos atinentes a la contratación laboral y a los derechos y obligaciones de las partes incurso en esta relación.

Actualmente un profesional joven no aspira a perpetuarse en una misma posición o a esperar su pensión de vejez en una misma empresa, sino que generalmente varía de lugar de trabajo, a lo sumo cada 3 años, en busca de una mejor remuneración o de un bienestar más atractivo.

Entonces los empleadores deben asumir una posición más avanzada en el aspecto relacionado a la vinculación de un trabajador, pensando en que este hace parte del engrandecimiento y desarrollo de su empresa y en la prosperidad del país y no en que es una carga más que debe incluirse en los rubros de la contabilidad.

La mayoría de las organizaciones y empleadores conscientes de que el trabajador es parte fundamental de la producción y la competitividad, prevén para su vinculación un estudio financiero ponderado, que incluye no solamente el valor de los salarios previstos para el cargo que va a ocupar el trabajador, sino también el costo de las acreencias laborales, la seguridad social integral y los demás imprevistos que comporta una vinculación laboral. El aspecto económico laboral, perfilado con la debida anticipación, le brinda al empleador una visión fortalecida hacia el futuro y al trabajador la necesaria confianza de estar vinculado a un empleador responsable y solvente, el cual le ofrece la posibilidad de proyectarse con más ímpetu en sus aspiraciones de trabajador y de profesional.

Teniendo en cuenta lo anterior, este capítulo le sirve a empleadores y trabajadores como una guía respecto al pago y a la liquidación correcta de todas aquellas acreencias laborales propias de la contratación laboral. Para ello, primero se analizará todo lo concerniente al salario.

El Salario

El salario es la remuneración que recibe el trabajador por la participación en la producción o por la inmejorable competitividad de un servicio. Este es, junto con la prestación personal del servicio y la subordinación o dependencia, parte de los 3 elementos esenciales del contrato de trabajo. Según las voces del numeral 2 del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, donde quiera que estos 3 elementos hagan su aparición hay un contrato de trabajo, sin importar la denominación que se le dé ni las otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

¿Cuáles son los pagos que constituyen salario?

El artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, especifica que no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, constituye salario, sino 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 primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio y porcentajes sobre ventas y comisiones.

También hacen parte del salario los viáticos de carácter permanente, es decir, aquellas sumas que el empleador le reconoce al trabajador por concepto de alimentación y alojamiento, cuando este debe desplazarse, para prestar sus servicios, del lugar donde ha sido contratado a una ciudad o lugar distinto del de residencia.

Por un lado, los viáticos son de carácter permanente cuando son causados y reconocidos por el empleador por períodos sucesivos, es decir, cada mes, cada dos meses, cada tres meses, etc. Por otro lado, los viáticos esporádicos o accidentales son aquellos causados por el trabajador en relación a un acontecimiento extraordinario, el cual no tiene oportunidad de repetición. Para este estudio, solamente los viáticos permanentes constituyen salario.

El artículo 14 de la Ley 50 de 1999 contiene varios conceptos, los cuales se aclararán a continuación, para un mejor entendimiento del tema salarial.

Salario fijo

Es aquella remuneración que el empleador y el trabajador han pactado como retribución del servicio y que no tiene modificación mientras subsista el contrato de trabajo, excepto cuando el empleador le hace un aumento a la misma. Ejemplo: \$900.000 mensuales, \$2'400.000 mensuales o \$3'600.000 mensuales.

Salario variable

Es aquella remuneración que corresponde a una suma distinta en todos los pagos que se realizan al trabajador, como cuando devenga comisiones o porcentajes sobre ventas. Valga aclarar que una cosa es el salario variable y otra bien distinta

•Régimen económico del contrato de trabajo•

la variación del salario. El salario variable se da cuando el trabajador, por devengar un porcentaje sobre ventas o comisiones, recibe en cada pago una suma distinta, por ejemplo, \$975.687, \$2'675.423, \$5'768.420, etc. La variación del salario se presenta cuando hay una remuneración ordinaria fija que varía, porque el trabajador recibe un aumento en su asignación, por ejemplo, está devengando \$1'500.000 mensuales y el empleador le aumenta a \$1'800.000 mensuales. También ocurre cuando el trabajador ordinario que devenga el salario mínimo legal mensual vigente recibe una suma distinta a partir del 1 de enero de cada año, por disposición del Consejo Nacional de Salarios o, en su defecto, por disposición del gobierno a través de un decreto. Es muy importante tener claros estos dos conceptos, los cuales son de gran ayuda al momento de tratar la liquidación de algunas prestaciones sociales.

Remuneración extraordinaria

Es aquella que opera cuando el trabajador recibe sumas de dinero diferentes a la remuneración ordinaria fija, como el valor de las horas extra o del tiempo suplementario, el valor de los días compensatorios por haber laborado en domingos o días festivos y el valor de los viáticos permanentes.

Remuneración en especie

El salario en especie está representado en la alimentación, habitación o vestuario que el empleador le suministra al trabajador como parte de la retribución por la prestación de sus servicios.

En este último aspecto del salario es indispensable tener en cuenta que cuando el empleador decide retribuir al trabajador parte del salario en alimentación, habitación o vestuario, esta determinación o pacto entre empleador y trabajador debe constar por escrito. En dicho documento, o dentro del mismo contrato de trabajo, se debe asignar un valor a ese salario en especie, teniendo en cuenta que si el trabajador devenga el salario mínimo legal mensual vigente o el salario mínimo convencional, el valor del suministro no puede exceder el 30% del total del salario. Si, el trabajador devenga un salario considerablemente superior al mínimo, el valor del suministro en especie no puede superar el 50% del total del salario devengado por el trabajador. A falta de esta estipulación, si surgiere algún

conflicto entre las partes, que esté relacionado con el monto que debe fijarse respecto al salario en especie, es el juez laboral quien, mediante la colaboración de un auxiliar de la justicia -un perito evaluador-, debe asignar el precio correspondiente, el cual habrá de sumarse a lo que el trabajador recibe en dinero, para efectos de liquidar las prestaciones sociales.

El suministro de alimentación a bajo precio también constituye salario en especie. La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en Sentencia de diciembre 15 de 1970, expresó que

si el suministro gratuito de alimentación constituye, por definición legal salario en especie, no se ve por qué el suministro de alimentación a bajo precio no lo ha de constituir en cuanto ese precio menor favorece económicamente al asalariado. No puede hablarse de que ese beneficio no es retributivo del trabajo, ya que se otorga al trabajador y en razón de serlo, luego no es mera liberalidad sino precisamente contraprestación del trabajo.⁵⁸

Tratándose de la vinculación de los trabajadores del campo, es decir, de todos aquellos que trabajan en labores agrícolas, ganaderas o forestales, cuando se les suministra alimentación o vivienda han de tenerse en cuenta los mismos porcentajes del 30% (salario mínimo legal mensual vigente o el salario mínimo convencional) y del 50% (considerablemente más del salario mínimo) en cuanto al máximo que pueden alcanzar dichos suministros como parte del total del salario.

El terreno que algunos dueños de haciendas o fincas le suministran al trabajador para que sea utilizado en cultivos, crías de cerdos, gallinas u otras actividades, no constituye salario en especie, puesto que esta figura jurídica se denomina comodato o préstamo de uso. De todas maneras, este suministro, comodato o préstamo de uso, debe constar por escrito, con el fin de que se estipule entre las partes para qué va a ser destinado el terreno y para qué asuntos no puede utilizarse, cuándo finaliza el comodato y, sobre todo, para que se acuerde que una vez finalizado el mismo, el comodatario, es decir, el trabajador, debe restituirle el terreno al comodante o empleador.

El artículo 15 de la Ley 50 de 1990, al modificar el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y al definir qué pagos no constituyen salario, estableció que las partes pueden pactar por escrito o dentro del mismo contrato de trabajo

.....
⁵⁸ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia de diciembre 15 de 1970.

que el suministro de alimentación, alojamiento o vestuario que el empleador le hace al trabajador no constituye salario para ningún efecto, lo cual desfavorece notablemente el aspecto salarial del trabajador. Pero si este acuerdo no consta por escrito, regirá en este campo todo lo que en líneas anteriores se ha explicado.

Cuando no conste por escrito o no se haya valorado, para efectos de liquidación de las prestaciones sociales, que se ha suministrado salario en especie al trabajador y surja un diferendo de carácter laboral entre las partes por causa de este asunto, dicho conflicto será definido por el juez laboral del circuito del conocimiento, mediante la colaboración de un auxiliar de la justicia denominado perito evaluador.

En resumen, se llama salario a todo aquello que el trabajador recibe en dinero o en especie como retribución por la prestación de sus servicios. Se llama sueldo a la retribución que recibe el trabajador por los servicios prestados en un período superior a una semana, por ejemplo, cuando se paga decadalmente, quincenalmente o mensualmente. Y se llama jornal a la retribución que recibe el trabajador por su labor en un día o máximo en una semana, de hecho, generalmente se paga bajo esta modalidad a los trabajadores de la construcción y a los del campo.

Al respecto, hay algunas observaciones importantes que están en el artículo 174 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual prescribe lo siguiente:

1. Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso remunerado [...]
2. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

El contenido del numeral 2 del artículo 174 significa que cuando a un trabajador se le cancela la remuneración pactada bajo la modalidad de sueldo, es decir, decadal, quincenal o mensual, en dicho pago quedan incluidos los dominicales y festivos que se encuentren en el lapso que se está cancelando. Por ejemplo, cuando se cancela a un trabajador la suma de \$1'500.000 por el período comprendido entre el 1 y el 15 de un mes, dentro de esa suma se entienden cancelados los dominicales y festivos que haya en dicha quincena. Así mismo, cuando se le paga la suma de \$1'500.000 por la quincena comprendida entre el 16 y el 30 del

correspondiente mes, también dentro de este pago están incluidos los dominicales y festivos que haya en dicha quincena.

Cuando el trabajador recibe un salario variable, como en el caso de que devengue comisiones o porcentajes sobre ventas, el pago no se entiende de la misma manera. Es decir, si se le cancela a un trabajador, por concepto de sueldo y en comisiones, del 1 al 15 del mes la suma de \$1'476.520 y en la quincena del 16 al 30 del mes la suma de \$1'875.497 solo en comisiones, en estas últimas se le están cancelando únicamente los días hábiles y se le están adeudando los dominicales y festivos que se encuentren en cada período cancelado.

Conviene, por lo tanto, para mejor claridad, transcribir la siguiente sentencia, en la que la Corte Suprema de Justicia establece:

Remuneración distinta de sueldo.

El nombrado artículo 174 del C.S.T., contempla dos especies de salario fijo: jornal y sueldo. Para efectos del pago de los descansos legales, el del sueldo los incluye, pero no los comprende la retribución a jornal. Todo lo cual quiere decir que el criterio para decidir si el pago del salario conlleva el de los descansos, no es propiamente el hecho de que el estipulado sea el fijo, sino el de que el pactado (sic) lo sea a base de sueldo. Por consiguiente cualquiera otra especie de remuneración fija o variable, deja por fuera la deuda por descansos en domingos y otros días festivos. Según lo expuesto, si es un derecho del trabajador con salario variable la remuneración de los descansos legales se desmejora su situación jurídica si se le somete al régimen del empleado a sueldo o por unidad de tiempo, como bien lo observa el fallador, sin réplica del recurrente.

La situación jurídica no cambia si el salario que se pacta combina el fijo con el variable (sueldo mensual y porcentajes sobre ventas, por ejemplo). En vista de que el segundo hace parte del primero (artículo 127) la cuantía cierta de la remuneración no podría conocerse sino a través de la ejecución del contrato, aunque para liquidarla se señale determinado período (semanas, quincenas, o meses).

Por último en el supuesto de que la cuestión debatida se considere dudosa, habría que acudir al mandato del artículo 21 del C.S.T. el cual ordena que en tal hipótesis debe prevalecer en la aplicación de las normas, la más favorable al trabajador.⁵⁹

Lo anterior obliga a recomendar que cuando se pacte entre empleador y trabajador una remuneración representada en comisiones o porcentajes sobre ventas,

59 Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencias de ene. 30/64, dic. 6/72 y sept. 29/73.

o en un salario fijo de un lado y comisiones o porcentajes sobre ventas por otro, con el fin de evitar que al trabajador se le queden adeudando dominicales y festivos sobre las comisiones, se debe incluir en el contrato una cláusula que divida las comisiones en una suma que remunere la labor contratada y otra menor para remunerar los dominicales y festivos en cada pago. Por ejemplo, las comisiones pactadas entre las partes se dividen en un 97% para remunerar la labor contratada (ventas, recuperación de cartera, etc.) y en un 3% para remunerar los dominicales y festivos incurridos en el lapso que se esté pagando (década, quincena, mes).

Esta no es una división absoluta, sino que puede buscarse un equilibrio moderado entre el valor promedio del día, de acuerdo a las comisiones o porcentajes pagados, y el que se va a asignar a los domingos y festivos existentes en el tiempo laborado. Los contratos de trabajo que se expenden en las papelerías, denominados formas Minerva, dividen las comisiones en el 82,5% para remunerar la labor contratada y en el 17,5% para retribuir los domingos y festivos, división que se antoja un poco exagerada. Se puede, por ejemplo, dividir el total de las comisiones en un 90% con un 10 % para la retribución de domingos y festivos, o en un 92% con un 8%, respectivamente.

La segunda observación se refiere al complemento del salario cuando el empleador desea suministrar salario en especie, representado en alimentación, alojamiento o vestuario. Esta figura debe constar por escrito y debe valorarse sin exceder los porcentajes a los cuales ya se hizo referencia previamente, ya sea que el trabajador devengue el salario mínimo legal mensual vigente o el salario mínimo convencional, o que, por el contrario, devengue un salario superior al mínimo. No se debe olvidar que el porcentaje asignado al salario en especie tiene que sumarse al salario que el trabajador recibe en dinero, para efectos de liquidar el auxilio de cesantía, la prima de servicios, las vacaciones y todas aquellas prestaciones sociales que le corresponde asumir al Sistema de Seguridad Social, pero que deba pagar el empleador en caso de omitir la obligación de afiliar al trabajador a dicho sistema. Lo anterior, siempre y cuando no se acuda a la determinación de pactar que el salario en especie no constituya salario para ningún efecto, tal como lo faculta el artículo 15 de la Ley 50 de 1990, la cual reformó el artículo 128 del C.S.T.

Como nota final de este apartado, valga decir que si un trabajador devenga un salario variable y debe cumplir la jornada máxima legal, no puede en ningún mes devengar menos del salario mínimo legal mensual vigente. Si ocurriere esto,

por ejemplo, que en comisiones o en estas sumadas al sueldo básico no se alcance el salario mínimo, el empleador está obligado a ajustarlo hasta llegar al mínimo legal mensual vigente. Esto se tendría en cuenta para la posterior liquidación del auxilio de cesantía y de las primas de servicio.

Pagos que no constituyen salario

El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo informa lo siguiente:

Art. 128 subrogado, L. 50/90, art.15. Pagos que no constituyen salario. No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

La claridad de esta disposición solo permite comentar que la reforma introducida por el artículo 15 de la Ley 50/90, consiste en permitir que empleador y trabajador puedan pactar expresamente, es decir, por escrito, que algunos pagos habituales u ocasionales no constituyan salario para ningún efecto. Sin embargo, la ausencia de este pacto pone en vigencia el derecho del trabajador a reclamar su valoración judicial y el ajuste de la liquidación de todas sus acreencias laborales. La comunicación, por parte del empleador al trabajador, de que cierto auxilio, bonificación, prima, sobresueldo u otro pago cualquiera que le esté suministrando no constituye salario, no tiene validez jurídica, pues dicha comunicación es una determinación unilateral del empleador y no un pacto, como lo dispone la ley.

Salario mínimo legal mensual vigente

¿Qué es el salario mínimo legal mensual vigente?

El salario mínimo legal mensual vigente -SMLMV- es la suma de dinero que anualmente es señalada por La Comisión Nacional de Concertación Laboral o, en su defecto, por el Ejecutivo, para los trabajadores ordinarios que laboran 8 horas diarias y 48 horas semanales, teniendo en cuenta para ello el aumento en el costo de vida y la capacidad económica tanto del país como de los empleadores. Como lo define el artículo 145 del Código Sustantivo del Trabajo, el “salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural”.

Ningún trabajador en Colombia, que labore 8 horas al día y 48 horas a la semana, puede devengar menos del salario mínimo legal mensual vigente, salvo que cumpla menos de la jornada máxima, en cuyo caso el salario se debe pactar de forma proporcional, respetando siempre el SMLMV. En el evento en que el trabajador obligado contractualmente a prestar sus servicios 8 horas al día -todos los días laborables de la semana- o 48 horas semanales, aparezca devengando menos del salario mínimo legal mensual vigente en un mes, sumados todos sus ingresos (salario básico y comisiones), el empleador está en la obligación de completar la suma hasta llegar al salario mínimo.

Lo anterior comprende también la jornada de 5 días a la semana, establecida por el empleador, o la jornada flexible cuando es necesaria.

¿Qué es el salario mínimo convencional?

El salario mínimo convencional es el que pactan los empleadores con las organizaciones sindicales como consecuencia de la negociación de un pliego de peticiones o el que acuerdan los empleadores con los trabajadores no sindicalizados en aras de un pacto colectivo. Generalmente el salario mínimo convencional es superior al salario mínimo legal. Si se hace mención al salario mínimo convencional, es porque todo aquello que se predique del salario mínimo legal mensual vigente es aplicable al salario mínimo convencional. Cuando dentro de una negociación colectiva las partes acuerdan varios salarios mínimos convencionales,

todo aquello aplicable al SMLMV cubija todos los salarios mínimos convencionales pactados, incluyendo el más alto.

Salario integral

¿Qué es el salario integral?

El artículo 18 de la Ley 50/90 introdujo una novedad salarial en el artículo 132 del C.S.T., la cual consiste en que cuando el trabajador devengue un salario ordinario de 10 o más salarios mínimos legales mensuales, vale la estipulación de un salario integral, que además de retribuir la labor ordinaria compense el valor de las prestaciones sociales legales y extralegales, el recargo nocturno, el valor del trabajo suplementario o de horas extras, el valor del trabajo en días dominicales y festivos, el valor de los días compensatorios y todos los demás pagos que recibe el trabajador como retribución de sus servicios. Esto, con excepción de las vacaciones, las cuales en el sector particular no son prestación social, sino un descanso remunerado.

Lo anterior indica que debe constar por escrito el pacto celebrado entre empleador y trabajador para establecer el salario integral. Además, dentro de dicho documento se debe instaurar, con toda claridad, cuántos salarios mínimos lo integran (por lo menos 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes) y qué porcentaje de esos salarios mínimos tomados integrará el *factor prestacional*, el cual en ningún momento podrá ser inferior al 30%. El trabajador con salario integral solamente tiene derecho a sus vacaciones y a la indemnización en el evento de que sea despedido sin justa causa. En conclusión, el requisito *sine qua non* del salario integral consiste en que debe figurar por escrito. Entonces, no existe salario integral verbal.

¿Puede pactarse salario integral incluyendo salario en especie?

Desde luego que sí. Se le asigna un valor al suministro de alimentación, alojamiento o vestuario y se suma al monto de lo que el trabajador recibe en dinero. Lo que no es jurídicamente aceptable es que se le suministre salario en especie al trabajador, como parte del salario integral, y luego se pacte que lo suministrado en especie no constituye salario para ningún efecto.

En ningún caso el salario integral puede ser inferior al monto de 10 salarios mínimos más el 30% como *factor prestacional*. Por ejemplo, el salario mínimo legal mensual vigente para el año 2017 es de \$737.717, por lo que la suma de los 10 salarios mínimos sería de \$7'377.170. Así, el 30% de este monto es de \$2'213.151, lo que, añadido a los \$7'377.170, nos arroja un total de \$9'590.321 mensuales, valor que corresponde al salario integral mínimo para el año 2017. Ahora bien, incluyendo el salario en especie en el valor anterior, empleador y trabajador pueden pactar, por ejemplo, el suministro de un apartamento valorado en \$1'500.000 y el valor en dinero de \$8'090.321, para así cumplir el total de \$9'590.321 mensuales.

¿Cómo se pacta el salario?

El empleador y el trabajador pueden pactar libremente el salario, respetando siempre el salario mínimo legal mensual vigente. Las modalidades son: a) por unidad de tiempo, es decir, valor hora, valor día, por décadas, quincenalmente, mensualmente; b) por unidad de obra, por ejemplo, \$45.000 por cada vestido confeccionado; c) por tarea, por ejemplo, \$900.000 por cada vehículo reparado; d) a destajo, por ejemplo, \$60.000 hectárea de terreno arado y abonado.

¿Quién paga el salario?

Por regla general, el salario lo paga el empleador, bien sea directamente o a través de sus representantes. Sin embargo, el salario también puede ser ingresado por un tercero y el pago es perfectamente válido.

¿A quién se paga el salario?

El salario se paga habitualmente al trabajador, pero este también puede autorizar por escrito que la retribución se le haga a alguien más.

¿Cuándo se paga el salario?

El salario se paga, según se acostumbre en la organización, y tal como lo hayan convenido las partes, por días, decadalmente, quincenalmente o mensualmente.

¿Cómo se paga el salario?

Tal como haya quedado estipulado en el contrato de trabajo o como lo hayan acordado verbalmente las partes, es decir, en dinero nacional, en moneda extranjera o en dinero y en especie. Si hubo estipulación del pago en moneda extranjera, el trabajador puede exigir, en el momento del pago, que esta se le convierta en moneda nacional, al cambio vigente.

¿Dónde se hace el pago?

El art. 138 del Código Sustantivo del Trabajo estipula:

Lugar y tiempo de pago. 1. Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después que éste cese [...]

2. Queda prohibido y se tiene por no hecho el pago que 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.

La jurisprudencia laboral (Sentencia T-014 de enero 20/95), no obstante lo prescrito en la norma antes enunciada, ha aceptado que el pago pueda realizarse mediante transferencia bancaria, efectuada por el empleador, a la cuenta corriente o de ahorros del trabajador, validándose esta práctica.

Salario sin prestación del servicio por parte del trabajador

El empleador está obligado a pagar el salario del trabajador cuando este no preste su servicio en caso de: a) calamidad doméstica; b) licencia o permiso remunerado otorgado por el empleador; c) que el trabajador sea incapacitado y la incapacidad no le sea cubierta por el sistema de seguridad social al cual esté afiliado, por falta de pago, o mora en el mismo; d) que el trabajador no preste el servicio por culpa del empleador; y, e) que el trabajador desaparezca o sea secuestrado.

¿Cómo se paga el salario del trabajador que desaparece o es secuestrado?

La Ley 986 de 2005 establece la forma como han de pagarse los salarios, honorarios y prestaciones sociales del trabajador secuestrado, haciendo presuntamente una excepción a lo que dispone el artículo 10 de la misma Ley, en el sentido de

que el secuestro es una fuerza mayor, causal que daría lugar a la suspensión del contrato de trabajo. No obstante lo anterior, el artículo 15 de la Ley 986 prescribe lo siguiente:

Artículo 15. Pago de salarios, honorarios y prestaciones sociales del secuestro. El empleador deberá continuar pagando el salario y prestaciones sociales a que tenga derecho el secuestrado al momento de ocurrencia del secuestro, ajustados de acuerdo con los aumentos legalmente exigibles. También deberá continuar este pago en el caso de servidores públicos que no devenguen salarios sino honorarios. Dicho pago deberá realizarse al curador provisional o definitivo de bienes a que hace referencia el artículo 26 de la presente ley. Este pago se efectuará desde el día en que el trabajador, sea éste, particular o servidor público, haya sido privado de la libertad y hasta cuando se produzca una de las siguientes condiciones:

1. En el caso de trabajador con contrato laboral a término indefinido, hasta cuando se produzca su libertad, o se compruebe la muerte, o se declare la muerte presunta.
2. En el caso de trabajador con contrato laboral a término fijo, hasta el vencimiento del contrato, o hasta cuando se produzca su libertad o se compruebe la muerte o se declare la muerte presunta si alguno de estos hechos se produce con anterioridad a la fecha de terminación del contrato.
3. En el caso de servidor público hasta cuando se produzca su libertad, o alguna de las siguientes circunstancias: Que se compruebe su muerte o se declare la muerte presunta o el cumplimiento del período constitucional o legal, del cargo.
4. El cumplimiento de la edad y los requisitos para obtener la pensión, caso en el cual corresponde al curador iniciar los trámites para solicitar su pago.

No podrá reconocerse un pago de salario u honorarios superior a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes, excepto en aquellos casos de secuestro ocurridos con anterioridad a la expedición de esta ley en los que se mantendrán las condiciones laborales previamente establecidas.

El empleador deberá continuar pagando las prestaciones sociales del secuestrado, atendiendo a las reglas de pago señaladas en los numerales 1 al 4, así como también los aportes al sistema de seguridad social integral.

Parágrafo 1º. Al secuestrado con contrato laboral vigente al momento que recobre su libertad, se le deberá garantizar un período de estabilidad laboral durante un lapso mínimo equivalente a la duración del secuestro, que en todo caso no exceda un año, contado a partir del momento que se produzca su libertad. Igual tratamiento tendrán los servidores públicos, salvo que el secuestrado cumpla la edad de retiro forzoso, o que se cumpla el período constitucional o legal del cargo. También se exceptúan de

este beneficio a las demás personas que cumplan con la edad y requisitos para obtener pensión, tal como lo dispone el numeral 4 de este artículo. Lo anterior no obsta para que, si llegare a ser necesario, durante el período de estabilidad laboral se dé aplicación a las causales legales de terminación del vínculo laboral por justa causa o tenga lugar la remoción del cargo con ocasión del incumplimiento de los regímenes disciplinario, fiscal o penal según el caso.

Parágrafo 2º. Por regla general, el curador provisional o definitivo de bienes deberá destinar en forma prioritaria los dineros que reciba en virtud de lo dispuesto en este artículo, para atender las necesidades de las personas dependientes económicamente del secuestrado.

Parágrafo 3º. En el evento contemplado en el numeral 2 de este artículo y en el caso del cumplimiento del período constitucional o legal del cargo en el caso de servidores públicos, el fiscal o el juez competente podrán determinar la continuidad en el pago de los salarios u honorarios más allá del vencimiento del contrato o del período correspondiente, y hasta tanto se produzca la libertad, o se compruebe la muerte, o se declare la muerte presunta del secuestrado, si al ponderar los elementos de juicio a su alcance, infiere que entre el desempeño del trabajador como servidor público o particular y las causas del secuestro existe un vínculo inescindible.

Parágrafo 4º. Los miembros de la Fuerza Pública secuestrados mantendrán su sueldo básico asignado y un promedio de los haberes devengados durante los últimos tres (3) meses. El tiempo que duren privados de su libertad será contabilizado como tiempo de servicios. Los miembros de la Fuerza Pública secuestrados serán ascendidos cuando cumplan el tiempo reglamentario. Al cónyuge y los hijos de los miembros de la Fuerza Pública secuestrados se les reconocerán los derechos adquiridos en materia de salud, educación y servicios sociales.

En el concepto del autor de este texto, salvo mejor opinión, para los efectos del artículo 15 (citado previamente), la situación del trabajador desaparecido puede asimilarse a la del trabajador secuestrado.

El juez de familia puede, según los términos del artículo 26 de la Ley 986/2005, designar como curador de bienes provisional o definitivo a: el cónyuge, compañero o compañera permanente, incluyendo en estas figuras a las parejas del mismo sexo; a los descendientes legítimos, incluyendo a los adoptivos; y a los hermanos y a los ascendientes legítimos, incluyendo a los padres adoptantes.

El auxilio de transporte

¿Qué es el auxilio de transporte?

El auxilio de transporte es cierta suma de dinero, a cargo del empleador y en favor de algunos trabajadores, que tiene por objeto colaborar con los gastos de desplazamiento que el trabajador debe hacer desde su hogar hasta el lugar del trabajo y viceversa.

La Ley 15 de 1959 estableció el auxilio de transporte como una suma de dinero en favor del trabajador, cuyos ingresos no excedan el valor de dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente, en las ciudades que tengan servicio de transporte.

Los empleadores no están obligados a cancelar el auxilio de transporte a los trabajadores que, teniendo derecho a él por devengar menos o hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente, vivan en el lugar de trabajo o tan cerca a este que no requieran de un medio de transporte para llegar a él. Así mismo ocurre cuando el empleador suministra el transporte completo a todos sus empleados. Pero si el suministro de transporte que realiza el empleador deja a los trabajadores a medio camino y estos tienen que hacer uso de un medio de transporte adicional para llegar a sus hogares, el empleador está obligado a pagar el auxilio de transporte fijado por el Estado.

El auxilio de transporte no es una prestación social, ni tampoco es salario. Sin embargo, el artículo 7° de la Ley 1ª de 1963, reglamentaria de la Ley 15 de 1959, dispone que, en todos los casos, el auxilio de transporte se debe adicionar al salario, para efectos de liquidar prestaciones sociales, aun cuando el empleador no esté en la obligación de pagarlo, por cualquiera de las razones antes expuestas. En cambio, para buscar el salario promedio, para liquidar las prestaciones sociales de un trabajador con salario variable o para liquidar indemnizaciones, el auxilio de transporte no se suma al salario.

El auxilio de transporte se debe abonar en forma anticipada. Cuando el pago se hace bajo la modalidad de sueldo, debe hacerse en su totalidad en la primera o segunda quincena. Si el pago se hace bajo la modalidad de jornal, es decir, semanalmente, el auxilio de transporte se liquida por los días realmente laborados. Si se trata de un trabajador de medio tiempo, se le debe pagar la mitad del auxilio

de transporte mensual señalado por el Estado. Para el 2018, este se estableció en \$88.211 mensuales, \$44.105 quincenales y \$2.940 diarios.

Si un trabajador con derecho a auxilio de transporte llega a su trabajo en bicicleta, moto o carro, el empleador debe, de igual manera, pagarle dicho auxilio. Esto, a menos que el empleador sea quien suministre alguno de estos medios de transporte. Sin embargo, cuando el empleador le suministra al trabajador un medio de transporte en razón al oficio que desempeña y este debe dejar el vehículo en el lugar de trabajo al terminar su labor, el empleador debe pagar el auxilio de transporte.

Prestaciones sociales

¿Qué son las prestaciones sociales?

Las prestaciones sociales son ciertos beneficios adicionales al salario, los cuales le sobrevienen al trabajador como consecuencia de la prestación personal del servicio. Algunas prestaciones están establecidas en la ley, otras son emanadas de las negociaciones colectivas o de los pactos colectivos y algunas otras son obtenidas por simple liberalidad del empleador.

Las prestaciones sociales se clasifican en legales y en extralegales. Las legales son aquellas que han sido otorgadas por nuestro ordenamiento jurídico (leyes, decretos, resoluciones) y las extralegales son las que obtienen los trabajadores a través de las negociaciones de los pliegos de peticiones o de los pactos colectivos.

Aquí se hará referencia únicamente a las prestaciones sociales de carácter legal, las cuales están a cargo del empleador. Sin embargo, si el empleador cumple con la obligación de afiliar al trabajador a un sistema de seguridad social y de pagar las cotizaciones mensuales en forma oportuna, puede liberarse de responder por ciertas prestaciones sociales. De igual manera, si afilia su empresa o negocio a una Caja de Compensación Familiar, podrá librarse del pago del subsidio familiar.

Prestaciones sociales a cargo del empleador

Están a cargo, directamente, del empleador: el auxilio de cesantía, los intereses sobre la cesantía, la prima de servicios y el calzado y vestido de labor. Valga aclarar que si el empleador no afilia al trabajador a un Sistema de Seguridad Social y

no se afilia a una Caja de Compensación Familiar, deberá asumir todas las prestaciones sociales asignadas a estas entidades.

Prestaciones sociales a cargo de la Seguridad Social

Cuando el trabajador ha sido afiliado a un sistema de Seguridad Social, corren a cargo de esta: la atención en salud por enfermedad común, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; la protección a la maternidad; la licencia de maternidad; la licencia de paternidad; la licencia de luto; la pensión de vejez; la pensión de invalidez; el seguro de vida; los gastos funerales.

Prestaciones sociales a cargo de las Cajas de Compensación Familiar

Cuando el empleador se encuentra afiliado a una Caja de Compensación Familiar, está a cargo de esta el reconocimiento y pago del subsidio familiar.

El auxilio de cesantía

Es la prestación social por excelencia y consiste en una suma de dinero que el empleador debe pagar al trabajador a la terminación del contrato de trabajo, con el fin de que este atienda a su subsistencia y a la de su familia durante el tiempo que se encuentre cesante.

¿A cuánto equivale el auxilio de cesantía?

Según el artículo 249 del C.S.T., el auxilio de cesantía equivale a 30 días de salario por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año. Lo anterior nos indica que el trabajador tiene derecho al auxilio de cesantía en forma proporcional, así no trabaje sino un día. Además, según el artículo 197 del C.S.T., “los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada”.

Por lo tanto, los 30 días de salario, divididos entre los 12 meses que tiene el año, dan un resultado de 2,5 días de salario por mes trabajado. Lo que indica que el común de los trabajadores en Colombia, al laborar un mes completo al servicio de un empleador, tienen derecho a 2,5 de salario por concepto de auxilio de cesantía.

Los trabajadores de la construcción tienen derecho a 3 días de salario por mes completo trabajado. Pero como los trabajadores no laboran meses completos, es necesario que para los trabajadores distintos a los de la construcción se utilice la siguiente fórmula:

$$\text{Auxilio de cesantía} = \frac{\text{salario} \times \text{tiempo de servicio}}{360}$$

En Colombia existen actualmente 2 sistemas para liquidar el auxilio de cesantía, el sistema tradicional o de la retroactividad y el sistema de la Ley 50 de 1990.

El sistema tradicional o de la retroactividad

El trabajador con contrato de trabajo anterior a la vigencia de la Ley 50 de 1990, es decir, antes del 1 de enero de 1991, puede acogerse a los beneficios de la misma. Para esto basta con enviarle una comunicación al empleador, manifestándole esa determinación e informándole a partir de qué día pretende ser acogido por esta Ley. El empleador ordenará entonces liquidarle el auxilio de cesantía al trabajador por el sistema tradicional hasta esa fecha, consignando dicha suma en un fondo administrador de cesantías en favor del trabajador, informándole a este sobre el valor consignado y de ahí en adelante le liquidará el auxilio de cesantía año por año.

Antes de exponer el primer ejemplo de esto, es necesario analizar el contenido del artículo 253 del C.S.T., el cual expresa lo siguiente:

Art. 253-Subrogado D.L. 2351/65 art. 17. *Salario base para la liquidación de cesantía.*

1. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año, de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

2. Para el tiempo de servicios anterior al treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos sesenta y dos (1962) se aplicarán las normas vigentes hasta esta fecha.

•Régimen económico del contrato de trabajo•

Ahora bien, un ejemplo de ello podría ser el caso de un trabajador que ingresa al servicio de un empleador el día 17 de agosto de 1979 en calidad de vendedor, mediante un contrato de trabajo a término indefinido y que se retira voluntariamente el día 28 de septiembre de 2015. Nunca se acogió a la Ley 50 de 1990. Su remuneración siempre estuvo representada en comisiones. En cuanto a ellas, en el año 2014 devengó \$14'780.647 y en el año 2015 \$9'658.340. Con estos datos se le debe liquidar el auxilio de cesantía.

Como el trabajador no se acogió a la Ley 50/90, se le adeuda el auxilio de cesantía de todo el tiempo laborado. Además, siempre tuvo un salario variable y, por lo tanto, el salario para liquidarle esta prestación social es el promedio de lo devengado en el último año de servicios. Como el trabajador laboró hasta el día 28 de septiembre de 2015, el último año de servicios es el comprendido entre el 29 de septiembre de 2014 y el 28 de septiembre de 2015: exactamente 360 días. Para averiguar los salarios devengados por el trabajador en el último año de servicios se toma la cifra de \$14'780.647 correspondientes a las comisiones devengadas por el trabajador en el año 2014 y se divide entre 360 días, con el fin de saber cuál fue el promedio diario en ese año:

$$\$14'780.647 \div 360 = \$41.057$$

Al promedio diario de 2014 se le multiplican los días trabajados por el servidor. Teniendo en cuenta que en materia laboral todos los meses se asumen de 30 y todos los años de 360 días, entre el 29 de septiembre y el 30 de diciembre de 2014 hay 92 días. Estos, a razón de \$41.057, nos dan un total de \$3'777.244. Sabiendo cuánto devengó en comisiones el trabajador, entre el 29 de septiembre y el 30 de diciembre de 2014, se le suma esta cantidad a todas las comisiones devengadas en el año 2015, así:

$$\$9'658.340 + \$3'777.244 = \$13'435.584$$

Esta última cantidad fue lo que el trabajador devengó en el último año de servicios, por lo que solamente queda dividirla entre 12, para saber así cuál es el promedio mensual con el cual se va a liquidar el auxilio de cesantías:

$$\frac{\$ 13'435.584}{12} = \$1'119.632$$

Esta liquidación corresponde al año 2015, en el cual el salario mínimo legal mensual vigente fue de \$644.350. Dicho valor, multiplicado por 2, arroja un total de \$1'288.700. Esto indica que el trabajador devengó ese año, en promedio, menos de 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes, por lo que tiene derecho a que se le adicione al salario el auxilio de transporte de aquel año, o sea, la suma de \$74.000, para liquidar esta prestación social. Por lo tanto, se debe proceder así:

$$\$1'119.632 + \$74.000 = \$1'193.632$$

Entonces el valor anterior es el promedio de lo devengado en el último año de servicio y es con el cual se procederá a liquidar el auxilio de cesantías del trabajador. Sin embargo, falta indagar el tiempo de servicio. Cuando se trata de averiguar el tiempo de servicio de un trabajador con contrato de trabajo a término indefinido, solamente se debe acudir a una simple resta, colocando la fecha de retiro como minuendo y la fecha de ingreso como sustraendo, adicionándole 1 día, de la siguiente manera:

$$\begin{array}{r}
 3016 \quad 9 \quad 28 \\
 1979 \quad 0 \quad 17 \\
 \hline
 36 \quad 1 \quad 11+1
 \end{array}$$

Así, el trabajador laboró 36 años, 1 mes y 12 días, en otras palabras, lo correspondiente a 13.002 días.

Teniendo tanto el salario promedio con el cual se debe liquidar el auxilio de cesantías, como el tiempo de servicio, solamente queda aplicar la fórmula ya citada:

$$\begin{aligned}
 \text{Cesantía} &= \frac{\text{salario x tiempo de servicio}}{360} \\
 \text{Cesantía} &= \frac{\$ 1'193.632 \times 13.002}{360} = \$43'110.009
 \end{aligned}$$

El anterior ejemplo corresponde a un trabajador con salario variable, es decir, aquel trabajador que recibe una suma distinta de dinero en todos los pagos. A continuación se verá un ejemplo de liquidación de un trabajador a quien le varía

•Régimen económico del contrato de trabajo•

el salario, esto es, que recibe la misma suma de dinero y que por determinación del empleador o por disposición de la ley se le varía dicha suma.

Entonces, se tiene el caso de un trabajador que ingresa al servicio de un empleador el día 21 de mayo de 1981 en calidad de auxiliar contable, mediante un contrato de trabajo a término indefinido. Nunca se acogió a la Ley 50 de 1990. Su remuneración durante el 2015 fue de \$1'200.000 mensuales y a partir del 1 de abril de 2016 recibió un aumento que dejó su salario en \$1'500.000 mensuales. Se retira voluntariamente el día 25 de mayo de 2016. Con estos datos se debe liquidar su auxilio de cesantías.

Como el trabajador no se acogió a la Ley 50/90, se le adeuda el auxilio de cesantías de todo el tiempo de servicio. Su salario varió a partir del 1 de abril de 2016 y no alcanzó a disfrutarlo siquiera 3 meses, por lo tanto, atendiendo las voces del artículo 253 del C.S.T., se le debe liquidar dicho auxilio con el promedio de lo devengado en el último año de servicios.

El trabajador laboró hasta el día 25 de mayo de 2016, por lo que el último año de servicios es el comprendido entre el 26 de mayo de 2015 y el 25 de mayo de 2016. Exactamente 360 días. Se procede entonces a averiguar los salarios devengados por el trabajador en el último año de servicios, tomando para ello el valor de \$1'200.000, que fue el sueldo devengado por el trabajador en el año 2015. Este se divide entre 30 días, lo cual da como resultado \$40.000 diarios. Esta cantidad se multiplica por los días que existen entre el 26 de mayo y el 30 de diciembre de 2015, que son 215, lo cual da \$8'600.000. Entre el 1 de enero y el 25 de mayo de 2016 hay 145 días, en los cuales el trabajador estuvo devengando \$1'500.000 mensuales, es decir, \$50.000 diarios. Luego, este valor se multiplica por 145, lo cual da \$7'250.000. Ahora se suman los \$8'600.000 y los \$7'250.000, lo que da un total de \$15'850.000. Esta cantidad representa lo devengado por el trabajador en el último año de servicios, cifra que se debe dividir entre 12 meses, para así obtener el promedio mensual con el que se liquidará el auxilio de cesantías por todo el tiempo laborado:

$$\$15'850.000 \div 12 = \$1'320.833$$

Esta liquidación corresponde al 2016. En este año el salario mínimo legal mensual vigente fue de \$689.455. Esta cantidad, multiplicada por 2, es igual a \$1'378.910, lo que indica que el trabajador devengó en promedio menos de 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes en el 2016, por lo que tiene derecho

a que se le adicione al salario el auxilio de transporte, correspondiente a \$77.700, para así liquidar esta prestación social. Por lo tanto, se debe proceder así:

$$\$ 1'320.833 + \$77.700 = \$1'398.533$$

Entonces este será el promedio de lo devengado por el trabajador en el último año de servicio y con el cual se procederá a liquidar su auxilio de cesantías.

Pero falta indagar el tiempo de servicio. Se repite que cuando se trate de averiguar el tiempo de servicio de un trabajador con contrato de trabajo a término indefinido debe acudir a una simple resta, colocando la fecha de retiro como minuendo y la fecha de ingreso como sustraendo y adicionándole 1 día, así:

$$\begin{array}{r} 3016 \quad 5 \quad 25 \\ 1981 \quad 5 \quad 21 \\ \hline 35 \quad 0 \quad 04+1 \end{array}$$

Esto da como resultado que el trabajador laboró 35 años y 5 días, en otras palabras, un total de 12.605 días.

Habiendo obtenido tanto el salario promedio con el cual se debe liquidar el auxilio de cesantías, así como el tiempo de servicio, solamente queda aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Cesantía} = \frac{\$ 1'398.533 \times 12.605}{360} = \$48'968.079$$

Los dos ejemplos anteriores sirven para realizar cualquier liquidación de cesantías correspondiente al sistema tradicional o al de la retroactividad.

El sistema de la Ley 50 de 1990

La Ley 50/90 produjo un revolucionario sistema de liquidación del auxilio de cesantías, cuyo único propósito fue el de ponerle fin a la retroactividad de esta prestación y procurar que los empleadores pudieran hacer aumentos salariales a los trabajadores con más frecuencia, sin que esto afectase económicamente sus planes presupuestales. Lo anterior, dado que se pretendía que dichos aumentos rigieran únicamente a partir de su fecha de realización y hacia el futuro, sin implicar dentro de una liquidación años de servicio anteriores al aumento, como venía ocurriendo antes de su expedición.

En los numerales 1, 2 y 3 del artículo 99 de la Ley 50/90 se expresa lo siguiente:

1. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.
2. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.
3. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo.

De tal manera que todos los contratos de trabajo suscritos a partir del 1 de enero de 1991 y los contratos de aquellos trabajadores que hubieren ingresado al servicio del empleador con anterioridad a la vigencia de la Ley 50/90, y que por escrito se acojan a sus beneficios, se liquidarán a 31 de diciembre de cada año, sin perjuicio de la liquidación que deba efectuarse en diferente fecha, con motivo de la terminación del contrato de trabajo. El valor de la liquidación se debe consignar en un fondo administrador de cesantía a nombre del trabajador, a más tardar el día 14 de febrero del año siguiente y el empleador le hará entrega de un comprobante sobre el valor de la cesantía consignada y el nombre del fondo en el cual se hizo.

Por ejemplo, un trabajador ingresa al servicio de un empleador mediante un contrato de trabajo a término fijo de 9 meses, a partir del 16 de septiembre de 2015, devengando \$1'800.000 mensuales. Al llevar el trabajador más de 3 meses con el mismo salario, el 30 de diciembre de 2015 el empleador debe efectuar la siguiente liquidación:

$$\text{Cesantía} = \frac{\$ 1'800.000 \times 105}{360} = \$525.000$$

Esta suma debe ser consignada por el empleador en un fondo administrador de cesantía, a favor del trabajador, a más tardar el 14 de febrero de 2016. Luego, el día 15 de junio de 2016, cuando se cumplen los 9 meses del contrato, si el empleador decide no prorrogarlo deberá realizar la siguiente liquidación:

$$\text{Cesantía} = \frac{\$ 1'800.000 \times 165}{360} = \$825.000$$

El anterior valor lo entregará el empleador al trabajador junto con una comunicación dirigida al fondo administrador de cesantía, en el cual fue consignada la cesantía liquidada en el mes de diciembre de 2015, autorizando la entrega de los dineros depositados al trabajador.

Cuando a un trabajador al servicio de un empleador no se le haya hecho ninguna liquidación de cesantía anual, tal como lo ordena la Ley 50/90, no se le puede realizar una liquidación por todo el tiempo laborado, sino que es necesario hacer una liquidación por cada año servido, en forma separada.

Otro ejemplo es el de un trabajador que ingresa al servicio de un empleador, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, el día 12 de abril del año 1998 y se retira voluntariamente el día 27 de mayo de 2016, mientras ha estado devengando la suma de \$2'450.000 mensuales y se solicita efectuar la liquidación de su auxilio de cesantía.

La liquidación de cesantía de este trabajador, por encontrarse bajo la Ley 50/90, es la siguiente. Primero, se toman los días transcurridos entre el 1 de enero y el 27 de mayo de 2016, lo que da como resultado 147 días. Conociendo el salario, se aplica:

$$\text{Cesantía} = \frac{\$ 2'450.000 \times 147}{360} = \$1'000.417$$

Vale anotar en este caso que los años anteriores al 2016 ya han sido liquidados y que el valor del auxilio de cesantía ya ha sido consignado al trabajador en un fondo administrador de cesantía a su favor.

Auxilio de cesantías de un trabajador por días

Del artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo colegimos que el auxilio de cesantía se paga no solamente un mes de salario por año cumplido de servicio, sino que también existe la obligación de pagar dicha prestación social por fracciones de año, como cuando un trabajador no está obligado a laborar la semana completa, sino 1, 2 o 3 días a la semana. Lo anterior se complementa con lo expresado en el artículo 197 del C.S.T., que dice: “Trabajadores de jornada incompleta. Los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea la duración de la jornada”.

Entonces los empleadores no deben aparecer omisos ante el trabajo de un servidor por 1, 2 o 3 días a la semana, sino que deben procurar realizar la liquidación de cesantías y proceder a su cancelación. Los siguientes son los pasos que se deben seguir para efectuar la liquidación del auxilio de cesantía de un trabajador por días.

Lo primero que se debe hacer es averiguar cuál es el valor de la semana del trabajador. Se supone que se trata de un trabajador que labora 2 días a la semana, viernes y sábado, y devenga \$36.000 diarios. Se multiplican los \$36.000 por 2 y el resultado es: \$72.000. Al valor de los 2 días se le adiciona el valor del domingo en forma proporcional, tal como lo dispone el numeral 5 del artículo 173 del C.S.T.:

5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Esa proporción se obtiene dividiendo el valor de 1 día entre 6, que son los días hábiles de la semana, como consecuencia del enunciado basado en el contenido del numeral 1 del artículo 173 del C.S.T., en el que consta que si a un trabajador que labora los 6 días hábiles de la semana se le paga el valor de 1 día como descanso dominical, ¿a cuánto de ese dominical tendrá derecho el trabajador que labora 1 día?

Buscando lo que le corresponde en dinero de ese dominical al trabajador por laborar 1 día, este valor se multiplica por 2 o por 3, según los días trabajados. Para completar la operación, si lo que el trabajador devenga en el día es igual o inferior

a 2 veces el salario mínimo legal diario, se le debe sumar el auxilio de transporte correspondiente al número de días trabajados.

Dicho lo anterior, se pondrá el caso de la liquidación del auxilio de cesantía de una trabajadora por días. Ella labora al servicio de un empleador mediante un contrato de trabajo a término fijo, inferior a 1 año, correspondiente a 5 meses, contados a partir del día 1 de enero de 2016. Trabaja únicamente los viernes y sábados de cada semana, a razón de \$36.000 diarios. El día 30 de mayo se le debe liquidar el auxilio de cesantía. Primero se averigua lo devengado por la trabajadora en una semana, procediendo de la siguiente manera:

Valor días trabajados:	\$36.000	X 2	=	\$ 72.000
Domingo en forma proporcional:	\$72.000	÷ 6	=	\$ 12.000
Auxilio de transporte:	\$2.590	X 2	=	<u>\$ 5.180</u>
Valor de la semana:			=	\$ 89.180

Este total es lo devengado por la trabajadora en una semana. Como la fórmula para liquidar el auxilio de cesantía pide el salario mensual, este valor no debe multiplicarse por 4 ni por 5, porque no todos los meses tienen ese número de semanas. Entonces la multiplicación se tiene que hacer por 52, que son las semanas que tiene el año. Ese resultado se divide entre los 12 meses anuales, obteniendo así el salario promedio mensual con el cual se puede dar aplicación a la fórmula:

$$\text{Salario promedio mensual} = \frac{\$ 89.180 \times 52}{12} = \$386.447$$

Ahora se cuentan los viernes y sábados existentes entre el 1 de enero y el 30 de mayo de 2016, obteniendo 44 días. Con estos datos se procede:

$$\text{Cesantía} = \frac{\$ 386.447 \times 44}{360} = \$47.232$$

Intereses sobre la cesantía

La Ley 52 de 1975 estableció la prestación social denominada intereses sobre la cesantía, fijándolos en el 12% anual y ordenó que los intereses debían liquidarse

•Régimen económico del contrato de trabajo•

el 31 de diciembre de cada año, cancelándose los al trabajador a más tardar el 31 de enero del año siguiente. Si el empleador no cancela los intereses en el término antes mencionado, debe pagarlos doblemente en cualquier tiempo.

Si el trabajador solicita un anticipo de cesantía para cualquiera de los asuntos autorizados por la ley, también deberá liquidar los intereses sobre el monto de la cesantía anticipada dentro del mes siguiente al pago de la misma. Dichos asuntos pueden ser: adquisición, reparación, mejora o liberación de su vivienda; o pago de matrícula y pensiones (suyas, de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de alguno de sus hijos) en un establecimiento educativo debidamente aprobado.

Desde 1975, los intereses sobre la cesantía se vienen liquidando el 31 de diciembre. Por lo tanto, la liquidación de los mismos solamente se debe realizar respecto al año en que el contrato de trabajo se termine por cualquier causa. Si a un trabajador no se le ha hecho liquidación de intereses durante varios años, es necesario averiguar el valor del auxilio de cesantía año por año y liquidarle los intereses, teniendo en cuenta que si no se pagaron en el término establecido por la Ley 52/75, como sanción al empleador, por su omisión o descuido, deben pagarse doblemente.

$$\text{Intereses sobre la cesantía} = \frac{\text{cesantía} \times \text{tiempo de servicio} \times 0.12}{360}$$

Un ejemplo de liquidación del auxilio de cesantía e intereses puede ser el caso de una trabajadora vinculada al servicio de un empleador, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, desde el día 21 de agosto de 1985 hasta el 30 de mayo de 2016, día en que se retira voluntariamente. Para ese momento está ganando \$900.000 mensuales. Nunca se acogió a la Ley 50/90. ¿Cuál es el valor del auxilio de cesantía? ¿Cuál el valor de los intereses sobre la cesantía?

Se empieza por averiguar el tiempo de servicio:

2016	5	30
1985	5	21
30	9	09+1

Entonces, la trabajadora laboró 30 años, 9 meses y 10 días. En otros términos, da un total de 11.080 días. Ahora bien, se averigua el salario:

Salario básico: \$900.000

Auxilio de transporte: \$ 77.700

Salario base de liquidación: \$977.700

Se aplica la fórmula del auxilio de cesantía:

$$\text{Cesantía} = \frac{\$977.700 \times 11.080}{360} = \$30'091.433$$

$$\text{Intereses} = \frac{\$ 30'091.433 \times 150.012}{360} = \$1'504.572$$

Ahora bien, se puede aplicar este principio a un trabajador por días, el cual ha laborado al servicio de un empleador, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, desde el día 1 de julio de 2015 hasta el día 15 de junio de 2016, durante los viernes, sábados y domingos. Se retira en forma voluntaria cuando está devengando \$38.000 diarios. ¿Cuál es el valor de su auxilio de cesantía y el de sus intereses?

Se busca primero el salario promedio, de la siguiente manera:

$$\$ 38.000 \quad \times \quad 3 \quad = \quad \$ 114.000$$

$$\$114.000 \quad \div \quad 6 \quad = \quad \$ 19.000$$

$$\$2.590 \quad \times \quad 3 \quad = \quad \underline{\$ 7.770}$$

$$\text{Valor semana} \quad = \quad \$ 140.770$$

$$\text{Salario promedio mensual} = \frac{140.770 \times 52}{12} = \$610.003$$

$$\text{Cesantía} = \frac{\$ 610.003 \times 165}{360} = \$279.585$$

$$\text{Intereses} = \frac{\$279.585 \times 11.080}{360} = \$15.377$$

En este caso, el auxilio de cesantía del 1 de julio al 30 de diciembre de 2015 debió liquidarse y consignarse en un Fondo Administrador de Cesantía a más tardar el 14 de febrero de 2016. Los intereses por este lapso debieron pagársele al trabajador a más tardar el 31 de enero de 2016.

Prima de servicios

Esta prestación social está consagrada en el artículo 306 del C.S.T. y su naturaleza jurídica consiste en que equivale a un reparto de utilidades, con más precisión, a 30 días de salario pagados de la siguiente forma: 15 días de salario a más tardar el 30 de junio, a quienes hubieren laborado el primer semestre completo o en forma proporcional por cualquier tiempo trabajado, y 15 días de salario a más tardar el 20 de diciembre, a quienes hubieren trabajado el semestre completo o en forma proporcional por cualquier tiempo laborado.

Tienen derecho a ella todos los trabajadores, incluyendo los trabajadores del servicio doméstico, a quienes se les reconoció esta prestación mediante la Ley 1788 de 2016.

La liquidación de esta prestación social, cuando el trabajador devenga un salario básico y sin modificaciones de ninguna naturaleza, es sencilla: se cancela la mitad del salario en junio y la mitad del salario en diciembre. Si se trata de la prima proporcional, basta utilizar una regla de tres simple.

Por ejemplo, un trabajador labora al servicio de un empleador desde el 1 de enero de 2017 y se retira voluntariamente el día 27 de septiembre del mismo año. Su salario durante este periodo fue de \$2'400.000 mensuales. El día 30 de junio de 2016 se le pagó por concepto de prima de servicios la suma de \$1'200.000. La prima por el lapso comprendido entre el 1 de julio y el 27 de septiembre, es decir, por 87 días, se liquida mediante una regla de tres simple:

Si por 180 días le pagaron	\$1'200.000
Por 87 días ¿cuánto le pagarán?	X

$$\frac{\$ 1'200.000 \times 87}{180} = \$580.000$$

Teniendo en cuenta que en la liquidación de la prima de servicios deben incluirse todos aquellos pagos que constituyan salario, la dificultad en ella surge cuando el trabajador devenga un salario variable o recibe pagos adicionales por parte del empleador durante el semestre, tales como auxilio de transporte, valor del tiempo suplementario o de las horas extras, recargo nocturno, valor de los días compensatorios y bonificaciones, primas y sobresueldos habituales, etc. Esto se resuelve aplicando para su liquidación la siguiente fórmula:

$$\text{Prima de servicio} = \frac{\text{devengos}}{12}$$

Otro ejemplo es el de un trabajador que se vincula a una empresa en calidad de vendedor el día 1 de enero de 2017. Su remuneración está representada en el 5% de comisiones sobre el valor de las ventas realizadas. Durante el primer semestre de ese año, es decir, entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2017, recibe por concepto de comisiones el valor de 14'978.564,50. El valor de la prima de servicios de este servidor, será:

$$\text{Prima de servicio} = \frac{14'978.564,50}{12} = \$1'248.214$$

Suponiendo que este trabajador se retire voluntariamente el 25 de septiembre de 2017 y que entre el 1 de julio y esta fecha haya recibido por concepto de comisiones la suma de \$8'967,453, el valor de su prima proporcional será:

$$\text{Prima proporcional} = \frac{8'967.453}{12} = \$747.288$$

Otro caso podría ser el de un trabajador que se vincula al servicio de un empleador en calidad de vendedor el día 1 de enero de 2017. Su remuneración está integrada de la siguiente forma: un 7% de comisiones sobre ventas y un básico de \$ 900.000 mensuales. Con fecha de 27 de mayo de 2017 se retira voluntariamente. En comisiones, durante ese lapso de tiempo, devengó un total de \$15'789.457

y como salario básico recibió \$4'410.000. La suma de estas dos cantidades da \$20'199.457. Así, el valor de la prima proporcional será:

$$\text{Prima proporcional} = \frac{20'199.457}{12} = \$1'683.288$$

Es importante recordar que un trabajador, cuya remuneración está constituida por comisiones o porcentajes o por comisiones y salario básico, no puede, si está sujeto a la jornada máxima legal, en ningún mes, devengar menos del salario mínimo legal mensual vigente. De ocurrir así, el empleador está en la obligación de ajustarle el salario en ese mes, con el fin de liquidarle al trabajador cualquier prestación social.

Para dar un último ejemplo, un trabajador prestó sus servicios a un empleador los días lunes y martes de cada semana, desde el día 1 de enero de 2016 hasta el 18 de mayo del mismo año, fecha en la cual se retira voluntariamente. Siempre devengó la suma de \$37.500 diarios. Para liquidar el valor de su prima proporcional de servicios se debe averiguar primero cuánto devengaba por día:

Valor salario	\$37.500
Domingo en forma proporcional	\$6.250
Auxilio de transporte	<u>\$2.590</u>
	\$46.340

Ahora, se indaga cuántos lunes y martes existen en el lapso comprendido entre el 1 de enero y el 18 de mayo de 2016, encontrando 40 días, cifra por la cual se multiplica el valor devengado en un día, así:

$$\$46.340 \times 40 = \$ 1'853.600.$$

Finalmente se liquida la prima proporcional:

$$\text{Prima proporcional} = \frac{1'853.600}{12} = \$154.467$$

Las vacaciones

Aunque las vacaciones en el sector particular no son una prestación social, sino un descanso remunerado, se acostumbra incluirlas en toda liquidación de

prestaciones sociales. El artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo nos informa que:

1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año, tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

Las vacaciones a las cuales tiene derecho el trabajador se conceden en días hábiles, por lo tanto, junto a los 15 días hábiles que se le otorgan, se le deben pagar también los dominicales y festivos comprendidos entre el día en que sale a disfrutarlas y el día en que se incorpora a sus labores.

El objeto de las vacaciones es el de procurar un descanso al trabajador, quien después de algún tiempo de labores clínicamente presenta cansancio, no solamente físico sino también mental. Aunque los períodos vacacionales se pueden acumular, los funcionarios de dirección, confianza o manejo y los extranjeros, pueden hacerlo hasta por 4 períodos y los trabajadores comunes hasta por 2 períodos. Esto laboralmente no es lo más aconsejable para conservar un ambiente de inmejorables condiciones saludables en todos los trabajadores.

No obstante lo anterior, se presentan muchas circunstancias en las que el trabajador no puede disfrutar de sus vacaciones, bien sea por la especial condición de sus actividades o por no alcanzar a completar el tiempo requerido para disfrutar del descanso remunerado. Por esta razón, es necesario liquidar sus vacaciones y cancelarlas en dinero, para lo que se debe tener en cuenta lo siguiente: a) las vacaciones reconocidas y pagadas en dinero son solamente 15 días calendario; b) las vacaciones se liquidan con el salario que el trabajador tiene en el momento en que va a salir a disfrutarlas o en el momento en que se le van a pagar en dinero; c) cuando el trabajador tiene derecho al auxilio de transporte, el valor que recibe por este concepto no se suma al salario para liquidar las vacaciones, en cuanto estas no son una prestación social en el sector particular. La fórmula para liquidar las vacaciones es la siguiente:

$$\text{Vacaciones} = \frac{\text{salario} \times \text{tiempo de servicio}}{\quad}$$

Para practicarla se darán 2 ejemplos. En el primero, un trabajador laboró al servicio de un empleador, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, a partir del 16 de abril de 2015 hasta el 27 de agosto de 2016, día en que se retiró voluntariamente. Para ese momento estaba devengando \$900.000 mensuales. Nunca disfrutó de vacaciones y, por lo tanto, se le deben liquidar, junto con las demás prestaciones sociales, de la siguiente manera:

$$\text{Cesantía} = \frac{\$977.700 \times 237}{360} = \$643.652,50$$

$$\text{Intereses} = \frac{\$643.652,50 \times 237 \times 0.72}{360} = \$50.848,50$$

$$\text{Prima proporcional} = \frac{\$1'857.630}{12} = \$154.802,50$$

$$\text{Vacaciones} = \frac{\$900.000 \times 492}{720} = \$615.000$$

En este caso, para liquidar la prima en forma proporcional, se dividen \$977.700 (sueldo más auxilio de transporte) entre 30 días, dando como resultado \$32.590 diarios. Este valor se multiplica por 57 días, que es el tiempo existente entre el 1 de julio y el 27 de agosto, y se liquidan las vacaciones por el período de 360 días y la fracción de 132 días.

En un segundo ejemplo, un trabajador labora al servicio de un empleador únicamente los días lunes, miércoles y viernes de cada semana, entre el 1 de enero y el 25 de junio de 2016, devengando \$36.000 diarios. Solicitan liquidarle únicamente las vacaciones, para lo que se averigua cuál es el salario promedio mensual, sin tener en cuenta el auxilio de transporte, así:

Valor salario	\$36.000 X 3	= \$108.000
Domingo en forma proporcional	\$108.000 ÷ 6	= <u>\$18.000</u>
Valor de la semana		= \$126.000

$$\text{Salario promedio mensual} = \frac{\$ 126.000 \times 52}{12} = \$546.000$$

$$\text{Vacaciones} = \frac{\$546.000 \times 175}{720} = \$132.708$$

Vale aclarar que, en este caso, se liquidan las vacaciones por la fracción de 175 días.

Indemnizaciones a cargo del empleador por terminación injusta del contrato de trabajo

El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo contiene las indemnizaciones a las que está obligado el empleador cuando decide dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa. Esta norma ha sido objeto de tres reformas, las cuales serán explicadas a continuación.

La primera de ellas está contemplada en el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, la segunda en la Ley 50 de 1990 y la tercera está consagrada en la Ley 789 de 2002. Los 3 ordenamientos jurídicos son unísonos al aceptar la indemnización por terminación injusta del contrato de trabajo de obra o labor contratada y al afirmar que dicha indemnización estará dada por el valor de los salarios del tiempo que falte para terminarse la obra o la labor contratada, sin que esta, en ningún caso, sea inferior a 15 días de salario.

Las 3 reformas también están de acuerdo en establecer que cuando el empleador da por terminado el contrato de trabajo a término fijo, sin justa causa, se debe dar al trabajador una indemnización que será equivalente al valor de los salarios del tiempo que falte para vencerse el contrato o la prórroga. Por lo tanto, calcular el valor de la indemnización en estas 2 clases de contratos de trabajo no encierra mayor dificultad.

Sin embargo, las 3 reformas difieren bastante respecto a la indemnización a la que está obligado el empleador cuando se trata de la terminación injusta de un contrato de trabajo a término indefinido, en cuyo caso se debe proceder tal como se explicará en los párrafos siguientes.

El trabajador que tiene derecho a que se le aplique el artículo 8 del Decreto 2351 de 1965, necesita haber cumplido 10 o más años al servicio del empleador al entrar en vigencia la Ley 50 de 1990, es decir, antes del 1 de enero de 1991, y no haberse acogido a dicha Ley. Si el empleador da por terminado un contrato de trabajo en forma unilateral y sin justa causa, tiene derecho, según el ordinal 5 del artículo 8 del Decreto 2351/65, a la acción de reintegro, la cual debe ejercer dentro de los 3 meses siguientes a la terminación del contrato de trabajo. Si ya transcurrió dicho término o si el trabajador lo prefiere, este puede solicitar del empleador el reconocimiento de la indemnización consistente en 45 días por el primer año y 30 días adicionales por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año.

Un ejemplo de esto es el caso de un trabajador que se vinculó al servicio de un empleador, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, a partir del día 17 de octubre de 1979 y que es despedido sin justa causa el día 30 de abril de 2016. Nunca se acogió a la Ley 50 de 1990 y siempre devengó el salario mínimo legal mensual vigente. Se solicita liquidar su indemnización por el despido injusto, para lo cual se procede primero averiguando el tiempo de servicio. Esto se hace mediante una resta en la cual el minuendo será la fecha de retiro y el sustraendo la fecha de ingreso, agregando un (1) día:

$$\begin{array}{r}
 2016 \quad 4 \quad 30 \\
 1985 \quad 10 \quad 17 \\
 \hline
 36 \quad 6 \quad 13+1
 \end{array}$$

Esto da como resultado que el trabajador laboró 36 años, 6 meses y 14 días, a lo cual se le aplica el artículo 8 del Decreto 2351/65:

Por el primer año: 45 días
 Por los 35 años restantes a razón de 30 días por c/u: 1050 días
 Y por la fracción de 194 días, se enuncia la siguiente regla de tres:
 Si por 360 días tiene derecho a _____ 30 días de indemnización
 Por 194 días _____ ¿a cuánto tiene derecho?
 Tiene derecho a 16 días.

En total, el trabajador tiene derecho a 1.111 días de indemnización, a razón del salario mínimo diario del 2016, el cual corresponde a \$22.982, para un total de $1.111 \times 22.982 = \$25'533.002$.

Según lo establece el artículo 253 del Código Sustantivo del Trabajo, en el evento de que el trabajador tuviere un salario variable o le hubiere variado en los últimos 3 meses y, además, en cuanto no se hubiere acogido a la Ley 50/90, el salario con el cual se le debe liquidar la indemnización es el correspondiente al salario promedio diario de lo devengado en el último año de servicios.

La Ley 50 de 1990, que contiene la segunda reforma al artículo 64 del C.S.T., suprimió el derecho al reintegro y, a cambio, consagró como indemnización, para los trabajadores con 10 o más años de servicio que fueran despedidos sin justa causa, 45 días por el primer año y 40 días adicionales por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año. Esta Ley se aplica a todos los trabajadores con contrato a término indefinido que fueren despedidos sin justa causa a partir del 1 de enero de 1991 y a aquellos que llevaran menos de 10 años al servicio del empleador antes de entrar en vigencia la Ley 50/90.

Otro ejemplo es el de un trabajador que laboró al servicio de un empleador, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, desde el día 21 de agosto de 1987 y que fue despedido sin justa causa el 27 de abril de 2016, mientras estaba devengando \$1.500.000 mensuales. Como el trabajador llevaba menos de 10 años de servicio al empleador cuando la Ley 50/90 entró en vigencia, se le aplicará esta Ley, para efectos de calcular el valor de la indemnización, de la siguiente manera:

2016	4	27
1985	8	17
28	8	06+1

El trabajador laboró 28 años, 8 meses y 7 días.

Por el primer año le corresponden por indemnización: 45 días

Por los 27 años restantes a razón de 40 días por c/u: 1.080 días

Y por la fracción de los 247 días restantes se debe hacer la siguiente regla de tres:

Si por 360 días tiene derecho a _____ 40 días de indemnización

Por 247 días _____ ¿a cuánto tiene derecho?

Tiene derecho a 27 días.

• Régimen económico del contrato de trabajo.

En total son 1.152 días en razón de \$50.000 = \$ 57'600.000

La Ley 789 de 2002, respecto a la indemnización por la terminación injusta del contrato de trabajo a término indefinido, se aplica a todos los trabajadores con esta modalidad de contrato que sean despedidos sin justa causa a partir del día 1 de enero de 2002 y a quienes lleven menos de 10 años al servicio del empleador al entrar en vigencia la presente Ley. Esta, en cuanto a la indemnización, establece:

a. Un trabajador con contrato de trabajo a término indefinido que sea despedido sin justa causa, a partir de la vigencia de esta ley y que devengue menos de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, tendrá derecho a 30 días de salario, por concepto de indemnización, si lleva un (1) año o menos de un año al servicio del empleador. Pero si lleva más de un año al servicio del empleador tendrá derecho a 30 días por el primer año y a 20 días adicionales por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año.

Un tercer ejemplo es el de un trabajador con contrato de trabajo a término indefinido que fue despedido sin justa causa el día 25 de noviembre de 2016, cuando apenas llevaba 5 meses al servicio del empleador y devengaba el salario mínimo legal mensual vigente. Por llevar menos de 1 año tiene derecho a 30 días de indemnización, es decir, a \$689.455.

Otro caso es el de un trabajador que laboró al servicio de un empleador, mediante un contrato a término indefinido, desde el 23 de febrero de 2005 hasta el 28 de abril de 2016, fecha en la cual fue despedido sin justa causa estando devengando \$2'400.000 mensuales. Se le liquidará el valor de la indemnización de la siguiente manera:

2016	4	28
2005	2	23
11	2	05+1

El trabajador laboró 11 años, 2 meses y 6 días.

Por el primer año le corresponden por indemnización: 30 días

Por los 10 años restantes en razón de 20 días por c/u: 200 días

Y por la fracción de los 66 días restantes se aplica la siguiente regla de tres:

Si por 360 días tiene derecho a _____ 20 días de indemnización

Por 66 días _____ ¿a cuánto tiene derecho?

Tiene derecho a 4 días.

En resumen, son 234 días a razón de \$80.000 = \$ 18'720.000

Un empleado con contrato de trabajo a término indefinido, que sea despedido sin justa causa, a partir de la vigencia de esta Ley, y que devengue 10 o más salarios mínimos legales mensuales vigentes, tendrá a derecho a 20 días de salario, por concepto de indemnización, si lleva 1 año o menos de 1 año al servicio del empleador. Pero si lleva más de 1 año al servicio del empleador tendrá derecho a 20 días por el primer año y a 15 días adicionales por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año.

Un último ejemplo es el de un trabajador que prestó sus servicios a un empleador, mediante un contrato de trabajo, y fue despedido sin justa causa el día 15 de mayo de 2016, al cumplir 5 años, 8 meses y 24 días de servicio, devengando \$7'500.000. ¿Cuál será el valor de su indemnización?

Como el trabajador estaba devengando más de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, tiene derecho, por concepto de indemnización, a 20 días de salario por el primer año y a 15 días de salario por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año, así:

Por el primer año	20 días de salario
Por los 4 años siguientes en razón de 15 días	60 días de salario
Por la fracción se aplica la siguiente regla de tres:	
Si por 360 días tiene derecho	a 15 días de salario
Por 264 días	¿a cuántos tendrá derecho?
Tiene derecho a 11 días de salario.	

Total: 91 días en razón de \$250.000 = \$ 22'750.000.

Es importante anotar que cuando se trate de liquidar la indemnización por despido injusto de un trabajador por días, con contrato de trabajo a término fijo, se cuentan los días en que debía laborar hasta la terminación del contrato. Pero si el contrato era a término indefinido, se cuentan los días que laboró y si estos dan 360 días o menos, se le pagarán como indemnización 30 días de salario, en caso de que ganara menos de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes. Si el número de días laborados da más de 360, se le pagarán 30 días por el primer año y 20 días por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año. Si el trabajador devengaba más de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes y si laboró 360 días o menos, tendrá derecho a que se

le paguen, por concepto de indemnización, 20 días de salario. Pero si laboró más de 360 días, tendrá derecho a 20 días de salario por el primer año y a 15 días de salario por cada uno de los años subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción de año.

Conclusiones

Este capítulo estuvo dirigido a estudiantes de Derecho, abogados, contadores públicos, ingenieros industriales, administradores de empresas y a todas aquellas personas que se ocupen del manejo de personal y de todas las circunstancias que entrañan la liquidación de prestaciones sociales e indemnizaciones por terminación unilateral e injusta del contrato de trabajo por parte del empleador. Aquí encontraron las nociones de lo que constituye y no constituye salario, de lo que es el salario mínimo legal mensual vigente, el salario mínimo legal convencional y el salario integral, aplicables al manejo de nómina y a pagos que, en general, deban hacerse a los trabajadores. También fue incluido el procedimiento que debe seguirse cuando el trabajador devengue comisiones o porcentajes sobre ventas, acorde con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia.

Los interesados en esta materia aprendieron, a través de esta entrega, a liquidar el auxilio de cesantía en ambos sistemas: el anterior a la Ley 50 de 1990, llamado también de la “retroactividad”, y el establecido por esta Ley. De igual manera, tuvieron acceso una herramienta adecuada para cualquier liquidación en la cual el salario del trabajador esté integrado únicamente por comisiones o porcentajes sobre ventas o por comisiones y salario básico.

Se procuró presentar ejemplos sencillos y pedagógicos relacionados con la liquidación del auxilio e intereses de cesantía, de la prima de servicios y de las indemnizaciones por terminación injusta del contrato de trabajo por parte del empleador. De esta manera, quien se encuentre encargado de estas actividades, ya sea como profesional independiente, catedrático o al servicio de un empleador, puede entenderlas con facilidad.

Un tema importante en este capítulo, que es difícil de encontrar en cualquier otra publicación, es el relacionado con la liquidación de los devengos y de las prestaciones sociales de un trabajador por días. La mayoría de las personas ignora

que un trabajador que labore 1, 2 o 3 días a la semana tiene derecho, no solamente al pago del día domingo en forma proporcional, sino también al valor del auxilio de transporte por el día o los días laborados y que este trabajador tiene derecho, además, al auxilio e intereses de cesantía, prima de servicios y vacaciones en forma proporcional. Aquí fueron transcritos y enseñados de forma sencilla todos estos temas.

Bibliografía

- Cadavid Gómez, Ignacio y Eraclio Arena Gallego. *Cartilla del Trabajo*, 4ta ed. Medellín: Editorial Universidad de Medellín, 2009.
- Cristancho Parra, Leopoldo. *Liquidación de prestaciones. Guías y modelos*. Ed. Librería del Profesional, 2000.
- Gamboa Jiménez, Jorge. *Código laboral comentado*. Bogotá: Ed. Leyer, 2006.
- Herrera Vergara, Hernando, Gildardo Arenas Monsalve y Fernando Afanador Núñez. *Código Sustantivo del Trabajo. Análisis histórico crítico*. Ed. Legis, 2000.
- Isaza Cadavid, Germán. *Práctica Laboral*, 2da ed. Bogotá: Ed. Leyer, 1996.
- Régimen Laboral Colombiano*. Ed. Legis, 2006.
- Valdés Sánchez, Germán. *Comentarios al derecho laboral individual*. 1984.