

MANUAL DE LIQUIDACIONES LABORALES

TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ABOGADO

DANIEL PÉREZ HERNÁNDEZ

Dirigido por Oscar Moreno Enríquez

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DERECHO LABORAL
BOGOTÁ D.C.
MAYO DE 2020**

Tabla de Contenido:

I.	INTRODUCCIÓN	5
II.	RESUMEN.....	5
III.	PRECISIONES INICIALES	5
1.	DEFINICIÓN DE LIQUIDACIÓN LABORAL	5
1.1.	Precisión sobre liquidación de acreencias laborales durante la relación laboral.....	6
2.	GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL.....	7
2.1.	DERECHO LABORAL	7
2.2.	PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD	10
2.3.	PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LA FORMA	11
2.4.	PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS MÍNIMOS	13
IV.	GUÍA PRÁCTICA LIQUIDACIÓN.....	14
1.	INFORMACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	14
1.1.	CONTRATO DE TRABAJO Y MODALIDAD CONTRACTUAL	14
1.1.1.	Contrato a término indefinido.....	15
1.1.2.	Contrato a término fijo	16
1.1.3.	Contrato por obra o labor.....	17
1.2.	DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y MODO DE TERMINACIÓN.....	18
1.2.1.	Presunción de meses, semanas y días.....	18
1.2.2.	Cuentas de días	19
1.3.	JORNADA Y RECARGOS	22
1.3.1.	Jornada ordinaria y/o máxima legal.....	23
1.3.2.	Otras Formas de organización de la jornada	24
1.3.2.1.	Jornada por turnos 6 x 36.....	24
1.3.2.2.	Jornadas flexibles.....	24

1.3.2.3.	Distribución de las cuarenta y ocho (48) horas de lunes a viernes	25
1.3.3.	Recargos y su forma de calcularlos	25
1.3.4.	Cargos de dirección, confianza y/o manejo	29
1.4.	REMUNERACIÓN Y AUXILIO DE TRANSPORTE	31
1.4.1.	Precisión sobre el salario mínimo.....	31
1.4.2.	Auxilio de transporte	32
1.4.3.	Salario básico y pagos no salariales	33
1.4.4.	Salario integral.....	35
1.4.5.	Salario fijo	37
1.4.6.	Salario variable	37
1.4.7.	Variación del salario.....	37
2.	CONCEPTOS A LIQUIDAR	38
2.1.	SALARIO BASE	38
2.1.1.	Salario base para cesantías	39
2.1.2.	Salario base para primas	40
2.1.3.	Salario base para vacaciones e indemnizaciones.....	41
2.2.	PRESTACIONES SOCIALES	42
2.2.1.	Cesantías.....	43
2.2.2.	Interés a las cesantías.....	46
2.2.3.	Primas	49
2.3.	DESCANSOS OBLIGATORIOS	53
2.3.1.	Vacaciones.....	53
2.4.	INDEMNIZACIONES.....	56
2.4.1.	Indemnización por despido sin justa causa.....	56
2.4.1.1.	Indemnización por despido sin justa causa contrato a término fijo.....	56

2.4.1.2.	Indemnización por despido sin justa causa contrato de obra o labor.....	57
2.4.1.3.	Indemnización por despido sin justa causa contrato a término indefinido.	58
2.4.2.	Indemnización moratoria por no pago de salarios y prestaciones sociales.	60
2.4.3.	Indemnización moratoria por no consignación oportuna de cesantías.	62
2.5.	PRESCRIPCIÓN DE DERECHOS LABORALES.....	63
3.	VERIFICACIÓN DEL PASO A PASO – CARTILLA PRÁCTICA.....	65
V.	BIBLIOGRAFÍA.....	66

I. INTRODUCCIÓN

La idea de este manual nace con el fin de unificar un compendio claro de las normas, jurisprudencia y fundamentos necesarios para la realización de una liquidación laboral en los términos en que se expone más adelante; y en segunda medida, para resolver las dudas que nacen frente a las diferentes herramientas necesarias para realizar los cálculos técnicos requeridos para el efecto.

II. RESUMEN

El presente MANUAL DE LIQUIDACIÓN LABORAL es una guía teórico - práctica donde se establecen con claridad los conceptos necesarios en una liquidación y las explicaciones de cada sub tema frente a los supuestos de hecho de cada norma y su desarrollo jurisprudencial a manera de un compendio que brinde las herramientas necesarias para una liquidación laboral. Así, comprende las prestaciones sociales, descansos remunerados, salarios e indemnizaciones debidos al trabajador al término de una relación laboral, según la normatividad vigente.

Palabras Clave:

Derecho Laboral – Liquidación – Acreencias Laborales – Laboral Individual

III. PRECISIONES INICIALES

1. DEFINICIÓN DE LIQUIDACIÓN LABORAL

La liquidación laboral, proviene del significado literal de liquidar: “Saldar, pagar enteramente una cuenta” (Real Academia Española De La Lengua, 2019); es

el pago efectivo de todas las sumas adeudadas, fruto de la relación laboral, por parte del empleador al trabajador, en vigencia y al momento de la terminación del contrato de trabajo, en virtud de los distintos Derechos mínimos e irrenunciables (Código Sustantivo del Trabajo, Arts. 13 y 14) y de la sanción impuesta por el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo respecto del no pago de salarios y prestaciones sociales adeudada a la fecha de terminación del contrato (C.S.T., Art. 65).

Además de los salarios y prestaciones a los que hace referencia la citada norma, esta suma adeudada conocida como liquidación laboral, contiene los ya mencionados Derechos que nacen fruto de la vigencia de la relación laboral o como consecuencia de la terminación del contrato -indemnizaciones- (C.S.T., Art. 65), en virtud de la Ley, convención o pacto colectivo o sentencia judicial.

Lo anterior, como se analizará más adelante, se fundamenta en que la normatividad laboral establece para el trabajador determinados Derechos obligatorios e irrenunciables dentro de las relaciones laborales (Rubiano, 2019, Página 42), que son cuantificables en dinero, y por sus características antes descritas, de no haber sido solventados en su totalidad durante la relación laboral o de nacer como consecuencia de la terminación del contrato, deben ser pagados por el empleador al trabajador al momento en que se termina el contrato de trabajo.

1.1. Precisión sobre liquidación de acreencias laborales durante la relación laboral

Debe aclararse que de los distintos derechos laborales que pueden existir dentro de la relación laboral, muchos serán liquidados y efectivamente pagados durante la misma, en atención a su naturaleza.

Por ejemplo, el pago de primas, intereses de cesantías o compensación de vacaciones como se verá más adelante, e incluso se extingue la obligación legal generada en virtud de las cesantías, al consignarlas debidamente.

No obstante lo anterior, es preciso indicar que el presente manual se refiere a la liquidación laboral ligada a la finalización del vínculo, en cuyo caso se deberán pagar todos los derechos adeudados al trabajador como consecuencia de la terminación de la relación laboral. Derechos adeudados, bien sea porque aún no debían pagarse a pesar de haberse causado -caso de salarios, primas o cesantías e intereses de cesantías parciales- o porque aún se adeudan valores por su no pago o pago incompleto -caso de salario adeudado de meses anteriores, pago inferior al mínimo legal, no consignación de cesantías o pago de primas-.

2. GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL

Ahora, se pasa a explicar la naturaleza del Derecho Laboral en general, con base en los principios pertinentes que deben guiar la interpretación y aplicación de las normas utilizadas para la liquidación.

2.1. DERECHO LABORAL

El Derecho Laboral en Colombia, consiste en el sistema normativo que regula las relaciones jurídicas que surgen con ocasión de un contrato de trabajo (C.S.T., Art. 1). Es decir, en cuanto a los trabajadores y empleadores respecto de la remuneración, el servicio personal y la subordinación (C.S.T., Art. 5).

En este sentido, se parte de la existencia de una parte fuerte y de una parte débil (Guerrero Figueroa, 2008, Página 289), en el sentido en que el empleador ostenta una posición de poder

sobre el trabajador en virtud de la potestad subordinante (Walker Linares, 1950, 9. 20), por lo cual esta rama del Derecho no se puede enmarcar únicamente dentro de una concepción comercial del Derecho que parte de la autonomía de las partes; sino que debe existir una regulación que equilibre y haga en la mayor medida posible iguales a las partes dentro de la relación laboral (Campos Rivera, 1981, p. 124).

Así, en el Derecho Laboral se parte de que los trabajadores tienen un derecho (C.S.T., Art. 11) y una obligación al trabajo (C.S.T., Art. 7), razón por la cual el contrato de trabajo no se da únicamente por la autonomía de la voluntad como otro tipo de contratos, sino parte también de un deber social (Trueba Urbina, 1982, p. 135) y una necesidad que permea todo nuestro sistema de organización social y constitucional (Guerrero Figueroa, 2008, Página 192).

Teniendo en cuenta lo anterior, esta rama del Derecho tiene carácter de orden público (C.S.T., Art. 14) y parte de principios como la irrenunciabilidad de los derechos mínimos, la aplicación favorable de las normas para el trabajador y la primacía de la realidad sobre las formas, con el fin de que la voluntad de los trabajadores como parte del contrato de trabajo cuente con un soporte legal que contrarreste la posición subordinada respecto del empleador (Campos Rivera, 1981. p. 124 y 125).

En este sentido, a pesar de existir una parte más fuerte que la otra, se pueda manifestar válidamente la voluntad para generar obligaciones dentro de un marco equitativo y sin un aprovechamiento indebido del empleador en la posición que ostenta (Constitución Política de 1991, Art. 53).

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe indicar que la liquidación laboral, al ser la oportunidad de pago de ciertos Derechos o acreencias laborales adeudadas al trabajador, se encuentra regida por las normas laborales, de orden público (C.S.T., Art. 14) y donde se hacen especialmente relevantes los mencionados principios (Valdés, 2018, Página 59) que se abordarán brevemente a continuación.

En este punto, es importante mencionar que los principios del derecho laboral son todas las normas de orden público contenidas en el título preliminar del Código Sustantivo del Trabajo, entre los artículos 1 y 21, muchos de los cuales ya se han abordado por su pertinencia, y de manera enunciativas restan los siguientes: aplicación territorial, excepción respecto de servidores públicos, trabajo ocasional, accidental o transitorio, libertad del trabajo, protección al trabajador, igualdad de los trabajadores, derecho de asociación y huelga, transigibilidad únicamente sobre derechos inciertos y discutibles, efectos de las normas laborales, órganos de control, norma general de interpretación y conflicto entre leyes (C.S.T. Arts. 1 a 21).

Además de éstos, a través del artículo 53, la Constitución Política ha incluido en su parte dogmática, a manera de derechos, otros principios del derecho laboral, como lo son el derecho al trabajo, la libertad del trabajo y la estabilidad relativa del trabajo. Asimismo, ha incluido la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración mínima vital y móvil proporcional, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad a los derechos mínimos, la transigibilidad de los derechos inciertos y discutibles, favorabilidad, primacía de la realidad sobre las normas, garantía en materia de seguridad social, capacitación y descansos y protección especial a la mujer en maternidad y trabajadores menores de edad (C.P., Art.53).

Sin embargo, por su importancia en la liquidación laboral y su entendimiento en los términos planteados, se reitera que se hará un desarrollo general de los siguientes principios:

2.2. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD

El principio de favorabilidad en materia laboral, retomando lo dicho con anterioridad, tiene fundamento en la constitución política (C.P., Art. 53) y en desarrollo de ella, se encuentra consagrado expresamente en el Código Sustantivo del Trabajo en los siguientes términos: “*En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.*” (C.S.T., Art. 21).

Teniendo en cuenta lo anterior, al existir una normatividad en materia laboral que rige con especialidad (C.S.T, Art. 20) y al ser de orden público (C.S.T., Art. 14), sus disposiciones son obligatorias y se excluye cualquier pacto contrario a ellas entre las partes. En esta medida, el principio de favorabilidad no pone en duda ni busca dar alcance alguno a las normas, sino es un criterio de interpretación en el caso en que exista duda respecto a en qué forma debe aplicarse una norma.

Para que no se desdibuje este límite, pero en garantía del postulado constitucional que busca proteger al trabajador (Guerrero Figueroa, 1995, p.223), la Corte Constitucional en Sentencia T-559 de 2011 ha determinado una primera acepción del principio de favorabilidad: deberá aplicarse siempre que: i. exista una duda seria y objetiva frente a dos o más posibles interpretaciones, con base en la razonabilidad argumentativa y la solidez jurídica de todas las posibilidades y ii. Que estas distintas interpretaciones sean todas aplicables válidamente a la situación de hecho concreta (Corte Constitucional, 2011).

En resumen, cuando exista una duda real y fundada respecto a varias formas de aplicar una misma norma en una situación concreta, deberá aplicarse en el sentido más favorable al trabajador.

Una segunda acepción del principio se da en caso de existir dos normas válidas y aplicables a un mismo caso, en este caso no hay dos interpretaciones de una misma norma, sino dos normas distintas. Finalmente, de acuerdo con el 53 constitucional, en estos casos deberá aplicarse la norma más favorable al trabajador (C.P., Art. 53). A este respecto, la misma Corte en sentencia T-088 de 2018 ha definido: *“al deber de los operadores jurídicos de aplicar, en caso de duda, la fuente formal de derecho vigente más favorable al trabajador (...)”* (Corte Constitucional, 2018).

Finalmente, es de advertir que esto genera un límite a la autonomía judicial, así como obviamente a la autonomía de la voluntad privada de las partes con ocasión al contrato de trabajo que se celebra, se desarrolla o ha terminado.

2.3. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LA FORMA

Este principio, tiene sustento en el postulado constitucional *“la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales”* (C.P., Art. 53).

Así, es una de las consecuencias que se derivan del carácter de orden público que tiene el Derecho Laboral (C.S.T., Art. 14), respecto de la autonomía de la voluntad privada. Sin importar el nombre o apariencia que las partes le den a un acto jurídico, primará para todos los efectos jurídicos lo que realmente esté sucediendo, cotejando los hechos respecto de los elementos esenciales de determinada situación jurídica (Guerrero Figueroa, 1995, p. 225).

En esta medida, su mayor aplicación práctica, y con lo que comúnmente más se relaciona, es con la apariencia y eventual declaratoria de un contrato de trabajo. Al respecto, en aplicación de este principio, sin importar el nombre, clausulado, pacto o escrito que exista entre las partes respecto de la relación contractual que sostienen, siempre que se reúnan en la práctica los tres elementos del contrato de trabajo (C.S.T. Art. 23), en Derecho existirá contrato de trabajo.

Sin embargo, debe indicarse que este principio no aplica únicamente para la declaratoria de “contrato realidad” -como se suele denominar la declaratoria judicial de contrato de trabajo en una relación que aparentaba no serlo-, además, es un principio que permea cualquier otro elemento de la relación laboral (Guerrero Figueroa, 1995. p.219), como además indica su enunciado en el artículo 53 constitucional (C.P., Art. 53).

En desarrollo de este principio, la Corte Constitucional se ha mantenido en la misma línea, explicada con claridad en la Sentencia T-029 de 2016, citando la sentencia C-555 de 1994:

“La entrega libre de energía física o intelectual que una persona hace a otra, bajo condiciones de subordinación, independientemente del acto o de la causa que le da origen, tiene el carácter de relación de trabajo, y a ella se aplican las normas del estatuto del trabajo, las demás disposiciones legales y los tratados que versan sobre la materia. La prestación efectiva de trabajo, por sí sola, es suficiente para derivar derechos en favor del trabajador, los cuales son necesarios para asegurar su bienestar, salud y vida.” (Corte Constitucional, 1994).

En esta medida, sin importar el mecanismo utilizado para dar una apariencia distinta a la real en un contrato de trabajo, primará y tendrá todos los efectos que lo que realmente suceda, lo cual deberá ser declarado judicialmente.

A manera de ejemplos distintos al contrato de trabajo relevantes en una liquidación, primará sobre lo establecido formalmente, el salario real, la jornada o recargos reales o la calidad de dirección, confianza o manejo de un trabajador únicamente cuando se ostente, sin importar lo estipulado por las partes (Guerrero Figueroa, 1995, p. 225).

2.4. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS MÍNIMOS

Finalmente, bajo el mismo precepto de mantener en una igualdad material entre las partes de un contrato, donde, por sus características intrínsecas, una parte ostenta un poder subordinante sobre la otra, la Ley Laboral ha dispuesto que existen ciertos derechos mínimos para los trabajadores (C.S.T. Art. 13), sobre los cuales no se acepta pacto en contrario y por tanto tienen el carácter de irrenunciables (C.S.T. Art. 14).

En este sentido, desarrollando el mismo carácter de orden público en materia laboral y con el fin de garantizar la dignidad humana y para no dar cabida al incentivo de encontrar o mantener un trabajo a toda costa, se tendrán por no escritas y no producirán efectos jurídicos las estipulaciones en las cuales se renuncien a los derechos laborales ciertos (C.S.T., Art. 43), o los pactos que acuerden condiciones por debajo de las mínimos establecidos, excepto cuando la Ley expresamente lo permita (Guerrero Figueroa, 1995, p. 219).

A manera de ejemplo, algunos pactos inválidos serían: un salario inferior al mínimo, salario integral inferior al determinado por la ley o no pactado por escrito, jornadas superiores a las máximas legales, no pago de prestaciones sociales, no pago de aportes a salud y seguridad social o pago directo de las cesantías al trabajador. Cualquiera de estos pactos será inválido y, por tanto, se mantendrá vigente la obligación debida correspondiente a los derechos mínimos o irrenunciables sin importar el pacto entre las partes.

IV. GUÍA PRÁCTICA LIQUIDACIÓN

En la siguiente guía se explicará el paso a paso que debe seguirse para realizar una liquidación.

Para lo anterior, la guía se encuentra dividida en dos partes, la explicación teórica de los conceptos necesarios para identificar la información requerida y la explicación de la liquidación de cada concepto.

1. INFORMACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Como primer punto, se debe identificar si en la relación existieron los elementos de un contrato de trabajo. De estar presentes estos elementos, se debe identificar en qué tipo de modalidad contractual y cuáles son sus características.

1.1. CONTRATO DE TRABAJO Y MODALIDAD CONTRACTUAL

En primera medida, en virtud del Código Sustantivo de trabajo, se desprenden dos conceptos relevantes: la presunción de contrato de trabajo siempre que exista una relación laboral (C.S.T., Art. 24) y la declaratoria de contrato realidad siempre que concurren los tres elementos esenciales del contrato (C.S.T., Art. 23, Núm. 2).

Teniendo en cuenta lo anterior, en palabras de la Corte Suprema de Justicia, *“para que exista contrato de trabajo se requiere la concurrencia de los tres elementos del contrato, estos son la prestación personal del servicio, la subordinación y el salario; de acuerdo con el artículo 24 ibídem, probada la prestación personal del servicio, se presume la subordinación”* (C.S. de J., SL 9801 de 2015), por lo que siempre que estén presentes los elementos existirá una relación laboral, y por tanto se presume un contrato de trabajo (C.S.T., Arts. 22, 23 y 24).

En esta medida, sin importar la apariencia o nombre que den las partes a esta relación, siempre que confluayan estos tres elementos existirá un contrato de trabajo y se deberán los derechos mínimos e irrenunciables consagrados en la legislación laboral para esos efectos. De adeudarse estos Derechos deberán pagarse en la liquidación final de acreencias al término de la relación laboral.

Ahora, de existir contrato de trabajo deberá identificarse la modalidad contractual de acuerdo con las siguientes categorías.

1.1.1. Contrato a término indefinido

El contrato a término indefinido, regulado en el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, será en el cual no se determine el plazo o condición extintivo del contrato (C.S.T., Art. 47), es decir, de acuerdo con las modalidades previstas en el artículo 45 del mismo Código, cuando no se establezca un término o fecha fija de terminación ni se ate la duración del vínculo laboral a la duración de una obra o labor determinada (C.S.T., Art. 45) y subsistan las causas y la materia que dieron lugar al trabajo (C.S.T., Art. 47, Núm. 2)

Respecto de esta modalidad contractual, debemos mencionar que según los requisitos establecidos en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, siendo que las demás modalidades contractuales requieren la fijación de un plazo o condición extintiva inequívoca (C.S.T., Art. 46), cuando no exista certeza ni prueba clara del momento de la terminación, el contrato se presumirá a término indefinido (C.S. de J., SL 4341 de 2019).

En este tipo de contrato, como se verá en el acápite de indemnizaciones, se deberá una indemnización basada en el tiempo que lleve vinculada la persona cuando el contrato se termine unilateralmente sin justa causa por parte del empleador.

1.1.2. Contrato a término fijo

El Artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo define los contratos a término fijo, que deberán ser pactados por escrito, y establece que su duración no puede ser superior a tres (3) años, siendo renovable indefinidamente. Sin embargo, esto no quiere decir que se convierte en contrato de trabajo a término indefinido (C.S.T., Art. 46).

Adicionalmente, dispone que si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado –cualquiera que sea-, ninguna de las partes avisa por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, el contrato se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente (C.S.T., Art. 46, Núm. 1).

Ahora bien, si el término del contrato es inferior a un (1) año, solo podrá prorrogarse hasta por tres (3) periodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente.

Lo que significa que a partir de lo que podría llamarse la cuarta prórroga ésta se hará de manera automática por un (1) año –sucesivamente- y por lo mismo no es necesario suscribir un acuerdo con el trabajador (C.S.T., Art. 46).

Teniendo en cuenta lo anterior, cuando se identifique en un documento que el contrato

de trabajo es a término fijo, deberá revisarse cuál es la vigencia real del mismo, para efectos de calcular la indemnización por terminación unilateral del contrato sin justa causa por parte del empleador (C.S.T., Art, 64), como se verá más adelante.

1.1.3. Contrato por obra o labor

Al respecto, en el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo y en la causa de terminación legal del mismo Código en el Art. 61 Literal d) se refiere a esta modalidad, por la cual, el contrato está sujeto a una obra o labor determinada, sin que tenga una duración específica, sino que ésta depende del cumplimiento de una condición y por lo mismo no es determinada sino determinable (C.S.T., Arts. 45 y 61 Lit. d).

De esta manera, no es la voluntad de las partes la que determina la duración de este contrato, sino que debe ser una condición cuya característica principal sea la temporalidad. Así, debe existir la certeza que la condición a la que se sujeta el contrato de trabajo sea transitoria, porque de lo contrario nos encontraremos frente a un contrato a término indefinido.

Si el contrato se termina antes de que realmente culmine la obra o labor contratada, se entiende como un despido injustificado y debe pagarse indemnización, conforme a los salarios que debió haber recibido al trabajador hasta que efectivamente culminara la obra o labor determinada al inicio del contrato, sin ser inferior a quince (15) días de salario (C.S.T., Art, 64).

1.2. DURACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y MODO DE TERMINACIÓN

1.2.1. Presunción de meses, semanas y días.

Ahora, el siguiente dato supremamente relevante que debe obtenerse para realizar debidamente una liquidación, será el tiempo de duración de la relación laboral en cuestión y el modo de terminación.

Este cálculo, evidentemente será el número de días transcurridos entre la fecha de inicio del contrato y la fecha de su terminación, para lo cual deberá tenerse en cuenta una herramienta y presunción muy relevante: para el Derecho Laboral, se entienden años de 360 días, meses de 30 días y en esa medida, semanas de 4.33 días (Ministerio Del Trabajo, 2008).

Al respecto, el Ministerio del Trabajo en conceptos como el 104544 de 2008 y el 53034 de 2014, ha analizado distintos elementos jurisprudenciales y normativos para concluir estas cuentas (Min. Trabajo, 2008).

Finalmente, deberá identificarse si el contrato terminó sin justa causa por parte del empleador o por cualquier otra causal distinta - entiéndase renuncia del trabajador, justa causa imputable al trabajador, cumplimiento del término fijo, terminación obra o labor contratada-, para efectos de indemnizaciones como se verá más adelante.

Sobre esto, más allá de las particularidades o discusiones que puedan existir frente al modo de terminación, para efectos de la liquidación de indemnizaciones únicamente requerimos saber si el contrato terminó unilateralmente por parte del empleador sin justa causa (C.S.T., Art. 64).

1.2.2. Cuentas de días

Teniendo en cuenta lo anterior, será fácil obtener el número de días de la relación laboral al darle el valor de 360 a cada año completo transcurrido desde el inicio del contrato, en el último año dando el valor de 30 a cada mes completo transcurrido y finalmente agregando el número de días exactos transcurridos durante el último mes de contrato sumando una unidad más, correspondiente al valor del día de inicio de contrato, distancia aritmética entre el 0 y el 1 de nuestra cuenta.

Ejemplo:

Fecha de inicio: 12 de agosto de 2017

Fecha de finalización: 24 de diciembre de 2019

Desde el 12 de agosto de 2017 hasta el 12 de agosto de 2019 han transcurrido dos años exactos. Por lo que se otorgará el valor de 360 a cada año completo, dando el resultado de 720 días hasta esa fecha.

Ahora, desde el 12 de agosto de 2019 hasta el 12 de diciembre de 2019 han transcurrido 4 meses exactos. Por lo que se otorgará el valor de 30 a cada mes completo, dando el resultado de 120.

Por último, entre el 12 de diciembre de 2019 y el 24 de diciembre 2019 han transcurrido 12 días, número al cual debe sumársele una unidad más, correspondiente al valor entre el 0 y el 1 en nuestra cuenta, dando el resultado de 13.

Ahora, al sumarse nuestras tres cifras: $720 + 120 + 13$, nos da un total de 853 días de relación laboral.

De manera práctica, podrá realizarse de distintas maneras a saber, donde es común y perfectamente válido realizar la siguiente operación:

Fecha de inicio: 12 de agosto de 2017

Fecha de finalización: 24 de diciembre de 2019

Realizar una resta a la fecha de finalización de la fecha de inicio en el orden año – mes – día, donde se otorgue a la unidad año = 360, a la unidad mes = 30 y a la unidad día = 1 y luego se hará la resta en el sentido DÍA – MES – AÑO:

	AÑO	MES	DÍA
Fecha terminación	2019	12	24
Fecha inicio	- 2017	08	12 (+1)

	02	04	13

Ahora, deberá multiplicarse la unidad de año por 360 y la unidad de meses por 30

720 120 13

Días totales = 853

Finalmente, se suman los tres valores arrojando el total de días de 853, cifra que será nuestro valor de término de la relación laboral para las demás cuentas que deberán realizarse.

En esta resta práctica para obtener el número de días, puede ocurrir que la unidad de abajo sea mayor que la unidad de arriba en determinada casilla (teniendo en cuenta que la fecha de terminación del contrato siempre debe estar arriba y la fecha de inicio abajo, por lo que en la casilla de año no podrá suceder esto). En este caso, deberá tomarse una unidad del lado izquierdo, donde si la casilla de días toma un mes se le agregarán 30 días y si la casilla de meses toma un año se le agregarán 12 meses.

Esto se conoce comúnmente como un préstamo de la unidad vecina y se ilustra de la siguiente manera:

Fecha de inicio: 12 de agosto de 2017

Fecha de finalización: 09 de diciembre de 2019

	AÑO	MES	DÍA
Fecha terminación	2019	12	09
Fecha inicio	- 2017	08	12 (+1)

Se pasa una unidad de MES a DÍAS por lo que se resta un mes y se agregan 30 días, de esta manera se realiza la resta de la misma manera, DÍA – MES – AÑO.

$$\begin{array}{r}
 \text{Fecha terminación} \quad 2019 \quad 11 \quad 39 \\
 \text{Fecha inicio} \quad - \quad 2017 \quad 08 \quad 12 (+1) \\
 \hline
 \quad \quad \quad \quad \quad 02 \quad 03 \quad 28
 \end{array}$$

Ahora, deberá multiplicarse la unidad de año por 360 y la unidad de meses por 30

$$\begin{array}{r}
 \hline
 720 \quad 90 \quad 28
 \end{array}$$

Días totales = 838

Finalmente, se suman los tres valores arrojando el total de días de 838, cifra que será nuestro valor de término de la relación laboral para las demás cuentas que deberán realizarse.

Fecha de inicio: 09 de diciembre de 2017

Fecha de finalización: 12 de agosto de 2019

AÑO MES DÍA

$$\begin{array}{r}
 \text{Fecha terminación} \quad 2019 \quad 08 \quad 12 \\
 \text{Fecha inicio} \quad - \quad 2017 \quad 12 \quad 09 (+1)
 \end{array}$$

Se pasa una unidad de AÑO a MESES por lo que se resta un año y se agregan 12 días, de esta manera se realiza la resta de la misma manera, DÍA – MES – AÑO.

$$\begin{array}{r}
 \text{Fecha terminación} \quad 2018 \quad 20 \quad 12 \\
 \text{Fecha inicio} \quad - \quad 2017 \quad 12 \quad 09 (+1) \\
 \hline
 \quad \quad \quad \quad \quad 01 \quad 08 \quad 4
 \end{array}$$

Ahora, deberá multiplicarse la unidad de año por 360 y la unidad de meses por 30

$$\begin{array}{r}
 \hline
 360 \quad 240 \quad 4
 \end{array}$$

Días totales = 604

Finalmente, se suman los tres valores arrojando el total de días de 604, cifra que será nuestro valor de término de la relación laboral para las demás cuentas que deberán realizarse.

En este punto, se debe aclarar que respecto de los trabajadores en jornada incompleta (medio tiempo por ejemplo) o que trabajen por días, la cuenta de días de duración del contrato será la misma, contabilizando los días entre la fecha de inicio y la fecha de terminación, siendo que estos trabajadores tienen derecho a los mismos derechos y garantías que los demás trabajadores (C.S.T., Art. 197). En esta medida, según concepto del Ministerio del Trabajo 08SE2018120300000040905 de 30 de octubre de 2018 en desarrollo del mencionado artículo, la cuenta de días será la misma, simplemente se tendrá en cuenta el salario proporcional al tiempo trabajado para efectos de liquidar cada concepto (Min. Trabajo, 2018).

1.3. JORNADA Y RECARGOS

En primera medida, se debe precisar que la jornada es el lapso en el cual se realiza el trabajo personal objeto del contrato, según lo dispuesto por el empleador en virtud de la subordinación laboral y lo pactado contractualmente por las partes.

Al respecto, el título VI del Código Sustantivo de Trabajo contiene las disposiciones sobre la jornada, donde se podrá encontrar lo pertinente así: definición de reglas conceptuales (C.S.T., Arts. 158, 159 y 160), jornada máxima (C.S.T., Arts. 161 Lit. a y b y 166), excepciones y jornada suplementaria (C.S.T., Arts. 162 y 163) y organización de la jornada (C.S.T. Arts. 161 Lit. c y d, 164, 165 y 167).

Únicamente, resta hacer la claridad en que jornada ordinaria será la estipulada por las partes, no pudiendo superar la jornada máxima permitida por la ley. Si faltara un pacto entre las partes, se presumirá que la jornada ordinaria será la máxima legal.

1.3.1. Jornada ordinaria y/o máxima legal

En virtud de la Ley, la jornada ordinaria es la convenida entre las partes y en ausencia de esta, la máxima legal (C.S.T., Art. 158). Para lo anterior, el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo indica que la jornada máxima legal es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana, la cual será entonces la jornada ordinaria cuando no exista pacto entre las partes (C.S.T., Art. 161).

Es preciso indicar que en virtud del numeral 1 del artículo 162 del Código, se excluyen del límite de jornada máxima: i) los trabajadores de dirección, confianza o manejo, ii)) los trabajadores del servicio doméstico que no podrán trabajar más de diez horas diarias cuando vivan en la casa del empleador según sentencia C-372 de 1998 y iii) los trabajadores que ejerciten actividades discontinuas, intermitentes o de simple vigilancia.

Ahora bien, conforme el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo establece la posibilidad de laborar hasta dos (2) horas extras diarias y doce (12) semanales, siempre y cuando exista autorización del Ministerio de Trabajo para tal fin. De conformidad con esta disposición, es posible trabajar hasta diez (10) horas diarias reconociendo dos (2) horas extras como diarias (C.S.T., Art. 162, núm. 2).

En este punto, es relevante mencionar que cuando se trabaje tiempo adicional a la jornada ordinaria, en el salario deberá pagarse recargo de trabajo suplementario como se verá más adelante (C.S.T., Art. 168).

Sin embargo, existen otros tipos de organización especial de la jornada que pueden encontrarse en determinados casos y de acuerdo con lo establecido expresamente en la Ley (C.S.T., Art. 161).

1.3.2. Otras Formas de organización de la jornada

1.3.2.1. Jornada por turnos 6 x 36

En virtud del Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, literal c), el empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente, la implementación de turnos sucesivos que permitan al empleador operar sin solución de continuidad durante todos los días de la semana -24 horas, 7 días- (C.S.T., Art. 161).

En el evento de pactarse esta jornada especial de trabajo, no habrá lugar al pago de recargos nocturnos ni dominicales, pero se aclara que a pesar de trabajarse por debajo de las cuarenta y ocho (48) horas, el salario deberá corresponder al mismo salario en el supuesto de trabajar la jornada ordinaria pactada o las cuarenta y ocho (48) horas máximas normales (C.S.T., Art. 161).

1.3.2.2. Jornadas flexibles

En virtud del Artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, literal d), el trabajo flexible consiste en la posibilidad que tiene el empleador de acordar con el trabajador un esquema de trabajo en donde la jornada máxima legal de cuarenta y ocho (48)

horas a la semana se reparta entre los seis (6) días de la semana pero con variaciones diarias que pueden ser de mínimo cuatro (4) horas diarias y máximo diez (10) horas diarias, siempre y cuando esta flexibilización se realice entre las 6 a.m. y las 9 p.m., según la Ley 1846 de 2017. (C.S.T., Art. 161).

En este caso, en los días que se laboren en exceso de las ocho (8) horas diarias, no habrá lugar a pago de horas extras. Las horas extras se pagarán solo en el evento que se laboren más de cuarenta y ocho (48) horas de lunes a sábado, sin superar el máximo de diez (10) horas al día (C.S.T., Art. 161 Lit. d).

1.3.2.3. Distribución de las cuarenta y ocho (48) horas de lunes a viernes

En virtud del Artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador y el trabajador podrán acordar que las cuarenta y ocho (48) horas de la semana se distribuyan de lunes a viernes, sin que ningún día se exceda de diez (10) horas, con la finalidad de que se permita descanso el día sábado (C.S.T., Art. 164).

En este caso, el exceso de dos (2) horas de las ocho (8) horas diarias no da lugar a pago de horas extras.

1.3.3. Recargos y su forma de calcularlos

Existen diferentes recargos que se pueden causar en las relaciones de trabajo que deberán liquidarse y pagarse con el salario del trabajador, y en caso de no haberse pagado hasta el momento, se deberán pagar en la liquidación de acreencias laborales por concepto de salario adeudado.

En tal sentido, según el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo, los diferentes recargos y el porcentaje al que deben liquidarse sobre el valor de la hora de trabajo son los siguientes (C.S.T., Art. 168):

- **Recargo por trabajo nocturno:** se paga al trabajador un recargo del 35% (0.35) sobre el valor de su hora dentro de la jornada ordinaria de trabajo, no se paga al 1.35 debido a que el valor de la hora ya se encuentra pagado en nómina y únicamente se debe pagar el recargo adicional.
- **Recargo por trabajo suplementario diurno:** se paga al trabajador una hora adicional a la remunerada en la jornada ordinaria, con un recargo del 25% (1.25).
- **Recargo por trabajo suplementario nocturno:** se paga al trabajador una hora adicional a la remunerada en la jornada ordinaria, con un recargo del 75% (1.75).
- **Recargo por trabajo en día domingo y/o festivo:** se paga con un recargo del 75% (1.75) sobre el salario ordinario, en este caso se debe tener en cuenta si es ocasional o habitual, para efectos de saber si se paga el recargo o se entrega un día compensatorio, o si se realizan ambas acciones.
- **Recargo por trabajo dominical y/o festivo nocturno:** se paga al trabajador un recargo del 110% (2.10) sobre el valor de su hora dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Monto que surge de la suma del recargo dominical más el recargo nocturno.

- **Recargo por trabajo dominical y/o festivo suplementario diurno:** se paga al trabajador una hora adicional a la remunerada en la jornada ordinaria, con un recargo del 100% (2). Monto que surge de la suma del recargo dominical más el recargo suplementario diurno.
- **Recargo por trabajo dominical y/o festivo suplementario nocturno:** se paga al trabajador una hora adicional a la remunerada en la jornada ordinaria, con un recargo del 150% (2.5). Monto que surge de la suma del recargo dominical más el recargo suplementario.

Los recargos mencionados se pagarán en los siguientes casos:

- **El trabajo suplementario:** cuando las horas de trabajo superan la jornada ordinaria (pactada, o la jornada máxima legal de ocho (8) horas).
- **Trabajo ordinario (diurno):** cuando se trabaja la jornada ordinaria de máximo ocho (8) horas entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (9:00 p.m.).
- **Trabajo nocturno:** cuando se trabaja la jornada ordinaria o parte de ella entre las veintiún horas (9:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).
- **Trabajo dominical ocasional:** cuando se trabaja uno (1) o dos (2) domingos o festivos durante un mes calendario, el trabajador podrá elegir entre un día de descanso compensatorio remunerado o la retribución en dinero conforme al planteamiento del recargo por trabajo en este día (C.S.T., Art. 179 Par. 2).

- **Trabajo dominical habitual:** cuando se trabaja tres (3) o más domingos o festivos durante un mes calendario, el trabajador tendrá derecho al día de descanso compensatorio remunerado y además al pago del recargo dominical (C.S.T., Art. 179 Par. 2).

Teniendo en cuenta lo anterior, para determinar el valor de cada recargo deberá realizarse la siguiente operación:

1. Valor salario mensual / (dividido) 30 = **Valor salario diario**
2. Valor salario diario / (dividido) 8 (horas de la jornada ordinaria) = **Valor salario hora**
3. Valor salario hora X (multiplicado) % del recargo = **Valor recargo por hora**
4. Valor recargo por hora X (multiplicado) número de horas = **Total valor recargos del mes**

Esta cuenta deberá realizarse por cada uno de los recargos y deberá sumarse al salario ordinario y demás conceptos salariales para obtener el salario mensual.

Ej.:

Jornada ordinaria: ocho (8) horas al día

Completar Jornada en el formato

Entrada
Almuerzo
Salida

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Semana 1	8 am Almuerzo 5 pm	8 am Almuerzo 5 pm	8 am Almuerzo 5 pm	8 am Almuerzo 6 pm	8 am Almuerzo 6 pm	8 am Almuerzo 5 pm
Semana 2	8 am Almuerzo 5 pm	8 am Almuerzo 5 pm	8 am Almuerzo 5 pm	8 am Almuerzo 6 pm	8 am Almuerzo 6 pm	8 am Almuerzo 5 pm
Semana 3	8 am Almuerzo 5 pm	8 am Almuerzo 5 pm	8 am Almuerzo 5 pm	8 am Almuerzo 6 pm	8 am Almuerzo 6 pm	8 am Almuerzo 5 pm
Semana 4	8 am Almuerzo 5 pm	8 am Almuerzo 5 pm	8 am Almuerzo 5 pm	8 am Almuerzo 6 pm	8 am Almuerzo 6 pm	8 am Almuerzo 5 pm

En la jornada podemos ver que los días resaltados se trabajó una hora suplementaria, adicional a las 8 horas de trabajo, es decir, 8 horas suplementarias diurnas.

Salario fijo mensual: 900.000

1. **Valor salario diario:** 30.000 (900.000 / 30)

2. **Valor salario hora:** 3.750 (30.000 / 8)

Horas con recargo: 8 horas suplementarias diurnas

Valor recargo suplementario diurno: 25% (1.25)

3. **Valor recargo** suplementario diurno: 3.750 X 1.25 (salario fijo hora X valor recargo)

Valor hora de recargo suplementario diurno: 4.687,5

4. **Total valor recargos** de horas extra diurnas en el mes 4.687,5 X 8 (horas extra del mes): 37.500

Demás recargos: 0

De esta manera, deberán calcularse los recargos causados en el mes una vez establecido el horario mensual, simplemente en el paso 5 se reemplazará “valor recargo” por el valor de cada uno dependiendo si es suplementario, nocturno, dominical, etc., de conformidad con lo establecido en este punto 1.3.3. del documento.

1.3.4. Cargos de dirección, confianza y/o manejo

En primera medida, la implicación de la calidad de dirección, confianza o manejo en un trabajador es que se exime de la jornada máxima legal y, por tanto, no se le deberá pagar recargo por trabajo suplementario –horas extras- (C.S.T., Art. 162), sin

embargo, sí se les deben reconocer normalmente recargo por trabajo dominical o festivo, como desarrolla el Ministerio del Trabajo en Concepto No. 08SE2018120300000040884 del 30 de octubre de 2018, y recargo nocturno (C. S de J. Sentencia 40016 de 2012).

Las condiciones de dirección, confianza o manejo, según la jurisprudencia y el Ministerio del Trabajo en Concepto No. 08SE2017120300000032173 del 30 de noviembre de 2017, se entiende frente a los trabajadores que tengan en sus funciones las inherentes a la administración misma, de carácter orgánico y coordinativo para la correcta administración de la empresa, en virtud de un especial grado de responsabilidad o mando entro de la misma (Min. Trabajo, 2017).

No obstante, al no existir criterios legales claros sobre cuándo se debe entender un trabajador con esta particularidad excepción, la jurisprudencia en Sentencia C-372 del 21 de julio de 1998 ha señalado que la calidad de dirección, de confianza o de manejo, es una condición de naturaleza objetiva que se deriva de las funciones del trabajador y la prestación del servicio mismo y no únicamente del calificativo que le den las partes (Corte Constitucional, 1998).

Así, el hecho de que un trabajador sea considerado de dirección, manejo o confianza, no depende del pacto entre las partes exclusivamente, sino de las funciones que realice el trabajador en su cargo (C.S.T., Art. 32).

Para efectos de realizar la liquidación, la validez jurídica de la reclamación de horas extras cuando se haya pactado la condición de dirección, confianza o manejo, pero

aparentemente no hayan existido tales funciones, dependerá de la declaración judicial o la conciliación a que lleguen las partes sobre el particular.

Por esto, cuando aparentemente no se hayan dado estas funciones, los recargos por trabajo suplementario podrán ser tenidos en cuenta para el salario base y podrán ser liquidadas por concepto de salario adeudado, lo que quedará sujeto a la discusión y transacción entre las partes -al tratarse de una situación incierta y discutible- o a la determinación judicial si finalmente se discute ante la jurisdicción.

1.4. REMUNERACIÓN Y AUXILIO DE TRANSPORTE

1.4.1. Precisión sobre el salario mínimo

En virtud del artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, así como al salario mínimo vigente para cada año en Colombia, ningún trabajador podrá recibir un salario inferior al mínimo mientras trabaje la jornada ordinaria o máxima legal (C.S.T., Art. 147).

El salario mínimo será el determinado por el Gobierno Nacional para cada año, o el fijado en negociación o convención colectiva o por fallo arbitral dentro de la respectiva compañía, si lo hubiera.

En esta medida, siempre que un trabajador haya recibido un salario inferior al mínimo por su jornada de trabajo completa, en la liquidación deberá utilizarse el salario mínimo para efectos de determinar el salario base y se adeudará la diferencia entre los pagos inferiores y el salario mínimo por las jornadas que haya realizado (C.S.T., Art. 147).

Ahora, si un trabajador trabaja jornadas inferiores a la ordinaria o máxima legal, su salario mínimo corresponderá a la proporción de salario mínimo correspondiente (C.S.T., Art. 147). En este punto, vale la pena mencionar que, para cualquier reducción en el salario, deberá existir pacto expreso entre las partes (C. S. de J., SL 17984 de 2017 y SL 6448 de 1979).

A manera de ejemplo, para un trabajador que haya trabajado durante un mes media jornada máxima legal (4 horas al día), su salario mínimo corresponderá a medio salario mínimo legal mensual vigente.

Finalmente, en caso de un trabajador que devengue el salario mínimo, es claro que año a año su salario debe reajustarse o actualizarse en el mismo porcentaje en que incrementa el salario mínimo, siendo que no se puede recibir un salario inferior. Teniendo eso en cuenta, la Corte Suprema de Justicia ha establecido que este reajuste es obligatorio solo para los trabajadores que devenguen el salario mínimo, pero no para los empleados que reciban un salario superior (C. S. de J., 56518 de 2019 y 36894 de 2010).

1.4.2. Auxilio de transporte

Además, siempre que un trabajador devengue hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes por su jornada ordinaria de trabajo, deberá recibir el auxilio de transporte vigente (Congreso De La República, Ley 15 de 1959).

Hay que precisar que este auxilio no constituye salario, debido a que está destinado a cubrir el transporte del trabajador al lugar de trabajo y no a remunerar el servicio

prestado, sin embargo, se tendrá como parte del salario base para liquidar prestaciones sociales (Congreso De La República, Ley 1 de 1963 Art. 7).

Al tenor de la mencionada Ley 15 de 1959 y en virtud de su espíritu, no se deberá pagar auxilio de transporte cuando no se preste el servicio, cuando se viva en el lugar de trabajo, cuando la empresa suministre el transporte o cuando el trabajador devengue más de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, sin tener en cuenta recargos de trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo (Congreso De La República, Ley 15 de 1959).

1.4.3. Salario básico y pagos no salariales

El Salario ordinario es la porción del salario que remunera la jornada ordinaria de trabajo, es decir, sin incluir los recargos por fuera de la jornada ordinaria pactada por las partes (C.S.T., Arts. 127 y 168).

Ahora, el salario básico corresponde a todos los pagos que reciba el trabajador en contraprestación directa al servicio que presta al empleador (C.S.T., Art. 127), lo que se conoce como el salario del trabajador.

Al respecto, según el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye pago de carácter salarial toda contraprestación directa en dinero o especie que se pague para remunerar el servicio (C.S.T., Art. 127), sin importar pactos de carácter no salarial entre las partes, así invoquen el artículo 128 del mismo código correspondiente a las excepciones y pagos contemplados como no salariales (C.S.T., Art. 128).

Para efectos de la liquidación, será determinante identificar la naturaleza de los pagos como salariales o no salariales para proceder a realizar las cuentas debidas, teniendo en cuenta que para la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 68303 de 2018, los pagos no salariales, además de no ser una retribución directa al servicio, deben constar expresamente y con claridad por escrito (C. S. de J., SL 68303 de 2018).

De esta manera, en virtud del mencionado artículo 128, será salario todo lo que entregue el empleador al trabajador por prestar el servicio, excepto cuando sean pagos entregados ocasionalmente y por mera liberalidad del empleador como una prima extralegal ocasional, las prestaciones sociales legales o los beneficios o auxilios habituales u ocasionales cuando exista pacto expreso de las partes sobre la naturaleza no salarial de los mismos (C.S.T., Art. 128). Sobre este pacto, y conforme los casos del artículo 128, la citada sentencia 68303 de 2018 expresa: *“estos acuerdos en tanto son una excepción a la generalidad salarial que se reputa de los pagos realizados en el marco de una relación de trabajo, deben ser expresos, claros, precisos y detallados de los rubros cobijados en él (..)”* (C. S. de J., SL 68303 de 2018).

Finalmente, en resumen, podrá tomarse como salario básico todo pago que haya sido entregado habitualmente al trabajador en retribución de sus servicios, excluyendo las primas, cesantías, intereses de cesantías y compensación de vacaciones cuando han sido pagados válidamente y de conformidad con la ley y excluyendo también los pagos que se realicen para pagar un gasto al trabajador cuando ha invertido sus propios recursos para ejecutar las funciones (C.S.T., Arts. 127 y 128).

Respecto de los viáticos, siguiendo esta lógica, serán salariales en lo que corresponda a alojamiento y manutención cuando se paguen con habitualidad y no serán salario cuando se paguen ocasionalmente (C.S.T., Art. 130).

Para aterrizar la norma en la práctica, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 485 de 2019, citó la posición de la jurisprudencia así:

“Sobre los viáticos, la Sala en sentencia CSJ SL562 – 2013, consideró:

[...] frente al mandato legal del artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 17 de la Ley 50 de 1990, en cuanto a que esa disposición no define expresamente qué es lo que se reputa como viáticos permanentes para efectos de determinar su incidencia salarial.

Ha dicho que como esa definición la elaboró el legislador en torno a los viáticos accidentales, al señalar que son aquellos que se "dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente" y que por tanto en ningún caso constituyen salario, por vía de exclusión debe entenderse que tienen la connotación de permanentes aquellos que se otorguen al trabajador para su manutención y alojamiento, siempre que por requerimiento del empleador, ordinaria y habitualmente deba desplazarse de su sede de trabajo hacia otras diferentes, en cuyo caso los viáticos sí tienen incidencia salarial.” (C. S. de J., SL 485 de 2019).

1.4.4. Salario integral

En virtud del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando un trabajador devengue un salario mayor a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, las partes podrán pactar, obligatoriamente por escrito, el pago de un factor prestacional adicional - treinta por ciento (30%)- que constituye un salario integral, donde quedan incluidos el salario básico, las prestaciones sociales y los recargos (C.S.T. Art. 132).

En este tipo de salario, el empleador se libera de la obligación de reconocer determinados pagos al momento de ser causados, como las prestaciones sociales y los recargos, al pagar ese treinta por ciento (30%) adicional al salario básico mensual.

Teniendo en cuenta lo anterior, a manera de conclusión práctica, el salario integral podrá pagarse desde que el trabajador devenga 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, pero el pago del salario integral será como mínimo de 13 salarios mínimos legales mensuales vigentes- debido a la suma de los diez salarios más otros tres correspondientes al treinta por ciento del factor prestacional-, por lo que si un salario es inferior a 13 salarios no será integral (C.S.T. Art. 132).

Ej.:

Salario mínimo 2020: 877.803

Salario desde el cual se puede pactar salario integral: 8.778.030

Cuando un trabajador en el año 2020 tenga un salario de 8.778.030 o más, podrá pactar válidamente con su empleador recibir el 30% de salario adicional al factor prestacional

$(\text{Salario} / 100) \times 30 = 30\% \text{ del salario}$

$(8.779.803 / 100) \times 30 = 2.633.940$

$8.779.803 + 2.633.940 = \text{Salario integral}$

Salario integral: \$11.411.439

Ej. 2:

Salario: 10.000.000

$(\text{Salario} / 100) \times 30 = 30\% \text{ del salario}$

$(10.000.000 / 100) \times 30 = 3.000.000$

$10.000.000 + 3.000.000 = \text{Salario integral}$

Salario integral: \$13.000.000

Teniendo en cuenta que en el anterior ejemplo se utilizó el supuesto mínimo para salario integral, para efectos prácticos no podrá existir en Colombia un salario

“integral” inferior a \$11.411.439. En ese caso, por principio de primacía de la realidad, se deberá tratar como un salario ordinario por lo que se deberán prestaciones sociales y demás.

1.4.5. Salario fijo

El salario fijo corresponde al salario que se paga al trabajador en la periodicidad acordada, sin ninguna variación supeditada a resultados. Es decir, el trabajador devenga el mismo valor de salario sin cambios.

1.4.6. Salario variable

Por su parte, el salario variable corresponde al salario que comprende un componente variable que depende del resultado del desempeño del trabajador. Por ejemplo, cuando se pactan comisiones o bonos salariales por cumplimiento de metas.

1.4.7. Variación del salario

Ahora, sin importar las categorías de salario fijo o variable, se entenderá como variación del salario cuando en un periodo de tiempo se haya pagado distintos valores de salario.

Lo anterior, puede deberse a cambios en el salario como consecuencia de un aumento, o un pacto de un salario inferior, por ejemplo. Esto será relevante a la hora de calcular el salario base para los determinados conceptos a liquidar.

2. CONCEPTOS A LIQUIDAR

Una vez obtenida con claridad la información indicada en el punto 1, pasaremos a liquidar los siguientes conceptos:

2.1. SALARIO BASE

El salario base, es el monto que se utiliza para realizar las cuentas -liquidar- los conceptos adeudados al trabajador al término o dentro de la vigencia de la relación laboral.

Es relevante toda vez que cada concepto -prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones- según la ley que les da sustento, tienen en cuenta distintos pagos dentro de la relación laboral para ser liquidados.

Así el primer paso práctico para realizar la liquidación será calcular el salario base para cada concepto, como se explicará a continuación.

A manera de precisión para los siguientes cuadros, para efectos de obtener el promedio de valores en un periodo de tiempo -promedio de recargos mensuales o salarios-, deberán sumarse y dividirse por la cantidad de valores así:

Ejemplo:

El número de meses sumados para promediar será el número por el que se divide.

Salario enero: 1.000.000 Salario febrero: 1.150.000 Salario marzo: 1.200.000 Salario abril:
1.300.000

(Suma de los **cuatro** salarios) / (4)

$4.650.000 / 4 = 1.162.500$

Recargos enero: 35.000 Recargos febrero: 30.000 Recargos marzo: 35.000 Recargos abril: 40.000

(Suma de los **cuatro** salarios) / (4)

$140.000 / 4 = 35.000$

2.1.1. Salario base para cesantías

El salario base para cesantías, según lo explicado en las páginas precedentes, se compone del último salario fijo, cuando no haya variado en los últimos tres (3) meses y el auxilio de transporte si aplica para el trabajador (C.S.T., Art. 253).

En caso de salario variable o variación de salarios fijos, se utilizará el promedio de los salarios devengados en el año calendario respectivo (C.S.T., Art. 253).

Salario base para cesantías		
Salario básico	\$	Último salario si no varió en los últimos tres (3) meses o promedio de salarios del año calendario.
Otros pagos salariales como las comisiones pagadas mensualmente	\$	
Promedio de recargos causados en el mes de trabajo	\$	
Total salario:	\$	
Auxilio de transporte: (si aplica)	\$	
Total: \$		

2.1.2. Salario base para primas

En el mismo sentido, el salario base para prima se compone de las mismas sumas que el salario base para cesantías -salario más auxilio de transporte si es el caso-.

Cuando ha variado el salario, se tomará el promedio de los salarios del periodo liquidado, siendo que la prima se paga en junio y diciembre de cada año.

Salario base para prima		
Salario ordinario	\$	Si varió el promedio en el semestre: Promedio de los salarios mensuales del semestre de la prima a liquidar. (De enero a junio o de julio a diciembre).
Otros pagos salariales como las comisiones pagadas mensualmente	\$	
Promedio de recargos causados en el mes de trabajo	\$	
Total salario:	\$	
Auxilio de transporte: (si aplica)	\$	
Total: \$		

2.1.3. Salario base para vacaciones e indemnizaciones

Respecto de estos dos conceptos, debe aclararse que no constituyen una prestación social, siendo que no se da prestación del servicio ni desplazamiento al lugar de trabajo, por lo que en su salario base no se tiene en cuenta el auxilio de transporte.

Ahora, acá es relevante la diferencia entre variación del salario y el salario variable: en el caso de variación del salario se toma el último salario; en el caso de salario variable (Pág. 37), se debe utilizar el promedio del último año calendario.

Frente a indemnizaciones, en virtud de lo expresado por la Corte en Sentencia 61705 de 2018, se toma el último salario fijo sin incluir el auxilio de transporte o se toma el promedio del último año si ha variado (C. S. de J., SL 61705 de 2008).

Salario base para vacaciones e indemnizaciones		
Salario ordinario	\$	Si se trata de un salario fijo que ha variado, se toma el último salario. Si se trata de salario variable, se toma el promedio de salarios del último año calendario.
Otros pagos salariales como las comisiones pagadas mensualmente	\$	
Promedio de recargos causados en el mes de trabajo	\$	
Total: \$		

2.2. PRESTACIONES SOCIALES

Las prestaciones sociales son pagos adicionales al salario que debe reconocer el empleador al trabajador en virtud de la ley, pacto o convención colecta o fallo arbitral, y en los términos en que en ellos se indique (C. S. de J., 1985).

Asimismo, son el conjunto de Derechos, beneficios o garantías, adicionales al salario, consagrados en favor de los trabajadores como consecuencia de la relación laboral (Correa, 1947). Desde su perspectiva jurídica, son una contraprestación a cargo del empleador por razón directa e inmediata del servicio de trabajo que reciben, y su perspectiva social se deriva como consecuencia de provenir este servicio de una persona que dispone de su capacidad de trabajo para subsistir y decide ponerla al servicio de otro (González Charry, 1984, p. 11).

Dando una definición más general, en palabras de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en Sentencia de julio 18 de 1985:

“Prestación social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono.” (C. S. de J., 1985).

2.2.1. Cesantías

En virtud de la Ley 50 de 1990, con la finalidad de que todos los trabajadores tengan un ahorro obligatorio para los periodos en los que queden cesantes o desempleados, o para las excepciones expresamente establecidas en la Ley, el empleador deberá consignar antes del 14 de febrero de cada año en el fondo de cesantías escogido por el trabajador un salario mensual más auxilio de transporte por el año de trabajo o fracción proporcional (Congreso De La República, 1990).

Teniendo en cuenta lo anterior, teóricamente, en la liquidación únicamente se debería calcular el monto de la fracción adeudada de cesantías por el último año de trabajo, que aún no se ha consignado en el fondo, valor que le adeuda el empleador directamente al trabajador.

Sin embargo, en el caso en que no hayan sido consignadas las cesantías en el fondo respectivo en los años anteriores, además de causarse una indemnización que veremos más adelante, el empleador deberá pagar las cesantías anuales adeudadas al trabajador en la liquidación final de acreencias laborales, toda vez que es un derecho impago que ostenta el trabajador fruto de la relación laboral.

Salario base para cesantías, multiplicado por número de días de la fracción de año, dividido entre 360.

(Salario base para cesantías) X (número de días)

360

En caso de adeudarse más años de cesantías que no han sido consignadas, deberá realizarse el anterior cálculo independiente en cada uno de los años adeudados,

con la información de salario y número de días laborales correspondientes a cada año, para no realizar una liquidación incorrecta.

Ej.

Fecha de inicio de contrato: 20 de enero de 2017

Fecha de terminación del contrato: 20 de diciembre de 2019

Salario desde 2017: 800.000 Salario desde 2018: 850.000 Salario desde enero 2019: 875.000
Salario desde octubre 2019: 975.000

En cesantías, si el salario varió en los últimos tres (3) meses, se promedia el salario del último año calendario.

875.000×9 (meses del año con este salario) + $975.000 \times 3 / 12$ (meses del año calendario)

= 900.00

Promedio salario: 900.000

Recargos de horas extra diurnas en el mes (8 horas extra): 37.500

Demás recargos: 0

Auxilio de transporte: 97.032

Salario base para cesantías = 1.034.532

En el caso de haberse consignado debidamente las cesantías de cada año:

Número de días trabajados en 2019: 350 días

$(30 \text{ días de salario}) \times (11 \text{ meses completos} + 20 \text{ días diciembre})$

$(1.034.532) \times (350)$

360

Cesantías 2019 = 1.005.795

*En el caso de no haberse consignado debidamente las cesantías de cada año, o en caso de régimen de retroactividad de las cesantías:

Número de días total relación laboral: 1.050 días

$(340 \text{ días de 2017}) + (360 \text{ días de 2018}) + (350 \text{ días de 2019})$

Deberá realizarse la operación independiente para cada año, liquidando los 340 días de 2017 con su respectivo salario base, el año completo de 2018 con su respectivo salario base y el periodo correspondiente a 2019 con su salario base.

Año 2017

Salario fijo: 800.000

Recargos de horas extra diurnas en el mes (8 horas extra): 33.334

Demas recargos: 0

Auxilio de transporte: 83.140

Salario base para cesantías = 916.474

Número de días trabajados en 2017: 340 días

(30 días de salario) X (11 meses completos) + (10 días diciembre)

(916.474) X (340)

360

Cesantías 2017 = 865.558

Año 2018

Salario fijo: 850.000

Recargos de horas extra diurnas en el mes (8 horas extra): 35.417

Demas recargos: 0

Auxilio de transporte: 88.211

Salario base para cesantías = 973.628

Número de días trabajados en 2018: 360 días

(30 días de salario) X (12 meses completos)

(973.628) X (360)

360

Cesantías 2018 = 973.628

Año 2019

Promedio salario: 900.000

Recargos de horas extra diurnas en el mes (8 horas extra): 37.500

Demas recargos: 0

Auxilio de transporte: 97.032

Salario base para cesantías = 1.034.532

En el caso de haberse consignado debidamente las cesantías de cada año:

Número de días trabajados en 2019: 350 días

(30 días de salario) X (11 meses completos + 20 días diciembre)

(1.034.532) X (350)

360

Cesantías 2019 = 1.005.795

Cesantías totales = 2.844.981 (865.558 + 973.628 + 1.005.795)

Ahora, en caso de ser un trabajador vinculado con anterioridad al primero (1) de enero de 1991, sujeto al régimen de retroactividad de las cesantías, se liquidarán la totalidad de cesantías al final de la relación laboral, de la manera en que se expuso en el *segundo cálculo (Congreso De La República, 1990).

2.2.2. Interés a las cesantías

En virtud del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, el empleador deberá pagar al trabajador en dinero antes del 31 de enero de cada año el valor correspondiente al doce por ciento (12%) de las cesantías causadas en el año anterior, por el año de trabajo o fracción proporcional de acuerdo con lo explicado en el numeral anterior (Congreso de la República, 1990).

Teniendo en cuenta esto, teóricamente, en la liquidación únicamente se debería calcular el monto de los intereses de cesantías correspondientes a las cesantías del último año de trabajo, que aún no se han consignado en el fondo, valor que le adeuda el empleador directamente al trabajador.

Sin embargo, en el caso en que no hayan pagado los intereses a las cesantías de años anteriores, el empleador deberá pagar los intereses adeudados al trabajador en la

liquidación final de acreencias laborales, toda vez que es un derecho impago que ostenta el trabajador fruto de la relación laboral.

Finalmente, es importante mencionar que en virtud del artículo 5 del Decreto 116 de 1976 del Ministerio del Trabajo y la Seguridad social, de no pagarse el interés a la cesantía directamente al trabajador antes del 31 de enero del respectivo año, se deberán pagar dobladas a modo de indemnización (Ministerio Del Trabajo Y La Seguridad Social, 1976).

Para calcular el valor de los intereses de cesantías adeudadas deberá realizarse la siguiente operación, previa la liquidación de las cesantías de cada año:

Valor de las cesantías, multiplicado por número de días de la fracción de año, multiplicado por cero punto doce (0.12), dividido entre 360.

$(\text{Valor cesantías del año}) \times (\text{número de días de la relación laboral en el año}) \times (0.12)$

360

En caso de adeudarse más años de intereses de cesantías, deberá realizarse el anterior cálculo independiente en cada uno de los años adeudados, con la información de valor de cesantías y número de días laborales correspondientes a cada año, para no realizar una liquidación incorrecta.

Ej.

Fecha de inicio de contrato: 20 de enero de 2017

Fecha de terminación del contrato: 20 de diciembre de 2019

Cesantías 2019 = 1.005.795

En el caso de haberse pagado el interés debido en años anteriores:

Número de días trabajados en 2019: 350 días

$(30 \text{ días de salario}) \times (11 \text{ meses completos} + 20 \text{ días diciembre}) \times (0.12)$

$$(1.005.795) \times (350) \times (0.12)$$

360

Interés de Cesantías 2019 = 117.342

*En el caso de no haberse consignado debidamente las cesantías de cada año:

Número de días total relación laboral: 1.050 días

$$(340 \text{ días de 2017}) + (360 \text{ días de 2018}) + (350 \text{ días de 2019})$$

Deberá realizarse la operación independiente para cada año, liquidando los 340 días de 2017 con el valor de sus respectivas cesantías, el año completo de 2018 es decir el doce por ciento de las cesantías pagadas y el periodo correspondiente a 2019 teniendo en cuenta sus cesantías.

Además, debe tenerse en cuenta que los años anteriores se deben pagar doblados los intereses en virtud de la mencionada sanción, por lo que dentro de la fórmula se multiplicará por 0.24

Año 2017

$$(865.558) \times (340) \times (0.24)$$

360

Int. Cesantía 2017: 196.194

Año 2018

$$(973.628) \times (360) \times (0.24)$$

360

Int. Cesantía 2018: 233.671

Año 2019

$$(1.005.795) \times (350) \times (0.12)$$

360

Int. Cesantía 2019: 117.342

Int. Cesantías totales = 547.207 (196.194+ 233.671+ 117.342)

2.2.3. Primas

En virtud del artículo 1 de la Ley 1788 de 2016, que modificó el artículo 306 del Código Sustantivo de Trabajo, el empleador deberá pagar al trabajador un salario mensual más auxilio de transporte por el año de trabajo o fracción proporcional, dividido en dos pagos (Congreso de la República, 1990).

Al respecto, la citada norma explica con claridad lo siguiente:

“El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.” (Congreso de la República, 1990).

Teniendo en cuenta lo anterior, teóricamente, en la liquidación únicamente se debería calcular el monto de la fracción adeudada del periodo luego del pago de la última prima pagada, valor que le adeuda el empleador directamente al trabajador, es decir, la fracción correspondiente desde el 30 de junio o desde el 30 de diciembre, según sea el caso.

Sin embargo, en el caso en que no hayan sido pagadas las primas anteriores, el empleador deberá pagar las primas adeudadas al trabajador en la liquidación final de acreencias laborales, toda vez que es un derecho impago que ostenta el trabajador fruto de la relación laboral.

En este caso, la ley no ha contemplado ninguna sanción específica frente al no pago de primas durante la relación laboral, pero el no corregir esta situación en la liquidación final, sí lo hará deudor de la sanción del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo como veremos más adelante.

Ahora, sin perjuicio de lo anterior, el empleador estará incurriendo en un acto ilegal al no pagar las primas debidamente según lo establecido en la Ley.

Para calcular el valor de las primas adeudadas deberá realizarse la siguiente operación:

Salario base para prima, multiplicado por número de días de la fracción de año, dividido entre 360.

(Salario base para prima) X (número de días del semestre de la prima a liquidar)

360

En caso de adeudarse más años de primas, deberá realizarse el anterior cálculo independiente en cada uno de los años o primas adeudadas, con la información de salario y número de días laborales correspondientes a cada año, para no realizar una liquidación incorrecta.

Ej.

Fecha de inicio de contrato: 20 de enero de 2017

Fecha de terminación del contrato: 20 de diciembre de 2019

Salario desde 2017: 800.000 Salario desde 2018: 850.000 Salario desde enero 2019: 875.000
Salario desde octubre 2019: 975.000

En prima, se promedia el salario del semestre a pagar.

875.000 X 3 (julio, agosto y septiembre) + 925.000 X 3 / 6 (octubre, noviembre y diciembre)

= 900.00

Promedio salario del semestre: 900.000

Recargos de horas extra diurnas en el mes (8 horas extra): 37.500

Demas recargos: 0

Auxilio de transporte: 97.032

Salario base para prima = 1.034.532

En el caso de haberse pagado cada prima debida:

Número de días trabajados desde el 30 de junio de 2019: 170 días

(30 días de salario) X (5 meses completos + 20 días diciembre)

(1.034.532) X (170)

360

Prima segundo semestre 2019 = 488.529

*En el caso de no haberse pagado debidamente la prima de cada año:

Número de días total relación laboral: 1.050 días

(340 días de 2017) + (360 días de 2018) + (350 días de 2019)

Deberá realizarse la operación independiente para cada año, liquidando los 340 días de 2017 con su respectivo salario base, el año completo de 2018 con su respectivo salario base y el periodo correspondiente a 2019 con su salario base, recordando que, aunque se realice en dos pagos, la prima de cada año se puede liquidar anualmente siendo un salario base por cada año según la ley.

Año 2017

Salario fijo: 800.000

Recargos de horas extra diurnas en el mes (8 horas extra): 33.334

Demas recargos: 0

Auxilio de transporte: 83.140

Salario base para prima = 916.474

Número de días trabajados en 2017: 340 días

(30 días de salario) X (11 meses completos) + (10 días diciembre)

(916.474) X (340)

360

Primas 2017 = 865.558

Año 2018

Salario fijo: 850.000

Recargos de horas extra diurnas en el mes (8 horas extra): 35.417

Demas recargos: 0

Auxilio de transporte: 88.211

Salario base para prima = 973.628

Número de días trabajados en 2018: 360 días

(30 días de salario) X (12 meses completos)

(973.628) X (360)

360

Primas 2018 = 973.628

Año 2019

Promedio salario del primer semestre: 875.000

Recargos de horas extra diurnas en el mes (8 horas extra): 37.500

Demas recargos: 0

Auxilio de transporte: 97.032

Salario base para prima = 1.009.532

Número de días primer semestre 2019: 180 días

(30 días de salario) X (6 meses completos)

(1.009.532) X (180)

360

Prima primer semestre 2019 = 504.766

Promedio salario del segundo semestre: 900.000

Recargos de horas extra diurnas en el mes (8 horas extra): 37.500

Demas recargos: 0

Auxilio de transporte: 97.032

Salario base para prima = 1.034.532

Número de días trabajados desde el 30 de junio de 2019: 170 días

(30 días de salario) X (5 meses completos + 20 días diciembre)

(1.034.532) X (170)

360

Prima segundo semestre 2019 = 488.529

Cesantías 2019 = 993.292

Cesantías totales = 2.832.481 (865.558 + 973.628 + 993.295)

2.3. DESCANSOS OBLIGATORIOS

2.3.1. Vacaciones

En primer lugar, es importante precisar que las vacaciones no son una prestación social, sino un descanso obligatorio de origen legal. Así, en virtud del artículo 186 del Código Sustantivo de Trabajo, el trabajador tendrá derecho a descansar 15 días hábiles por cada año de trabajo (C.S.T., Art. 186).

Ahora, sin entrar en el detalle de cuándo y cómo se deben disfrutar las vacaciones legales, para la liquidación al final del contrato será relevante únicamente el número de días causados de vacaciones que se encuentren pendientes de disfrute o compensación, sin perjuicio del término de prescripción de los Derechos laborales que se explicará más adelante.

A manera de comentario adicional, siendo que el presente documento se ocupa de la liquidación final de acreencias laborales, que se da a la terminación del contrato, en cuanto a las vacaciones nos referimos a la liquidación de días pendientes al momento de la terminación del contrato. Sin embargo, vale la pena mencionar que, frente a las vacaciones, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 189 prevé que se pueden compensar en dinero durante la relación laboral hasta la mitad de los días de

vacaciones del año, previo acuerdo escrito entre las partes (C.S.T. Art. 189). Así en este caso nos ocuparemos de la liquidación de los días de vacaciones causados, que no hayan sido disfrutados o compensados válidamente durante la relación laboral.

En este sentido, en la liquidación se deberá calcular el número de días de vacaciones pendientes, en razón de constituir un derecho causado y adeudado al trabajador.

Para calcular el valor de la fracción del último año trabajado deberá realizarse la siguiente operación:

Salario base para vacaciones, multiplicado por número de días de la fracción de año, dividido entre 720 (el número usual de 360 que se usa en las demás fórmulas cambia en razón de no ser 30 días por cada año sino a ser 15 días por cada año).

(Salario base para vacaciones) X (número de días fracción del año)

720

En caso de adeudarse días anteriores de vacaciones, al valor del último año antes obtenido, se le sumará el número de días pendientes multiplicado por el valor del salario base para vacaciones diario.

Como otra alternativa, podrá tomarse el valor total de vacaciones causados -15 días por cada año de trabajo- (C.S.T., Art. 186), restando los días disfrutados, y multiplicando por el valor del salario base para vacaciones diario.

Para obtener el total de días de vacaciones causadas se multiplica el número de días totales de la relación laboral, multiplicado por 15, dividido por 360.

(días totales relación laboral) X (15 días de vacaciones por año)

360

(días de vacaciones causados) – (días disfrutados o compensados) X (salario base de vacaciones diario)

Ej.

Fecha de inicio de contrato: 20 de enero de 2017

Fecha de terminación del contrato: 20 de diciembre de 2019

Salario fijo: 900.000

Recargos de horas extra diurnas en el mes (8 horas extra): 37.500

Demás recargos: 0

Auxilio de transporte: 97.032

Salario base para vacaciones = 1.034.532

En el caso de adeudarse el último año.

Número de días trabajados en 2019: 350 días

(30 días) X (11 meses completos) + (20 días diciembre)

(1.034.532) X (350)

720

Vacaciones 2019 = 502.898

*En el caso de adeudarse más días de vacaciones causados.

Número de días total relación laboral: 1.050 días

(340 días de 2017) + (360 días de 2018) + (350 días de 2019)

Para obtener el total de días de vacaciones causadas se multiplica el número de días totales de la relación laboral, multiplicado por 15, dividido por 360.

(1.050) X (15 días de vacaciones por año)

360

Total de días de vacaciones causado = 43.75

Total de días disfrutados (Valor que entrega el trabajador) = 25

Total de días adeudados de vacaciones (43.75 – 25) = 18.75

Salario base para vacaciones diario (1.034.532 / 30) = 34.485

Total de vacaciones adeudadas (18.75 X 34.485) = 646.594

2.4. INDEMNIZACIONES

2.4.1. Indemnización por despido sin justa causa.

En virtud del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando el empleador termine el contrato de trabajo unilateralmente sin justa causa, a modo de indemnización de perjuicios teniendo en cuenta la expectativa legítima del trabajador a permanecer empleado, deberá pagar al trabajador una indemnización dependiendo de la modalidad de contratación -término fijo, término indefinido o duración de la obra o labor contratada- (C.S.T., Art. 64).

2.4.1.1. Indemnización por despido sin justa causa contrato a término fijo.

En este caso, siendo que el trabajador esperaba recibir la totalidad de los salarios correspondientes al término de duración pactado, la indemnización corresponde exactamente a esta cantidad, sin incluir el auxilio de transporte (C.S.T., Art. 64).

Es decir, se pagarán los días y meses de salario base de indemnizaciones restantes desde la fecha de terminación hasta la fecha correspondiente al término fijo establecido.

Simplemente deberá obtenerse el tiempo restante entre la fecha de terminación sin justa causa y la fecha establecida de término fijo con la cuenta de días explicada en el punto 1.2.2. y el resultado se multiplicará por el salario base para indemnizaciones.

(número de días restantes de contrato) X (salario base de indemnizaciones diario)

Ej.

Fecha de inicio de contrato: 20 de enero de 2019

Término fijo: 1 año

Fecha de terminación del contrato: 20 de diciembre de 2019

Salario fijo: 900.000

Recargos de horas extra diurnas en el mes (8 horas extra): 37.500

Demás recargos: 0

Salario base para indemnizaciones = 937.500

Salario base para indemnizaciones diario: 31.250 (937.500/ 30)

Simplemente deberá obtenerse el tiempo restante entre la fecha de terminación sin justa causa y la fecha establecida de término fijo con la cuenta de días explicada en el punto 1.2.2. y el resultado se multiplicará por el salario base para indemnizaciones.

En este caso, restaba un (1) mes de contrato de trabajo cuando se terminó sin justa causa (del 20 de diciembre 2019 al 20 de enero 2020).

Indemnización por despido sin justa causa igual a un mes de contrato = 937.500

Si se quiere realizar por número de días, la operación sería

30 (días restantes de contrato) X (31.250 salario base diario) obteniendo el mismo resultado.

2.4.1.2. Indemnización por despido sin justa causa contrato de obra o labor

Esta indemnización tiene el mismo espíritu a la del contrato a término fijo, por esto, de existir una duración clara de la obra o labor se deberán los salarios hasta esa fecha, de ser incierta esta fecha, deberá buscarse una fecha estimada. Sin embargo, no podrá ser inferior a quince (15) días de salario base para indemnizaciones (C.S.T., Art. 64).

Es decir, se pagarán los días y meses de salario base de indemnizaciones restantes desde la fecha de terminación hasta la fecha correspondiente a la finalización de la obra o labor establecida.

Simplemente deberá obtenerse el tiempo restante entre la fecha de terminación sin justa causa y la fecha establecida de terminación de la obra o labor con la cuenta de días explicada en el punto 1.2.2. y el resultado se multiplicará por el salario

base para indemnizaciones, en cualquier caso, deberá ser mínimo quince (15) días de salario.

(número de días restantes de contrato) X (salario base de indemnizaciones diario)

Ej.

Fecha de inicio de contrato: 20 de enero de 2019

Término fijo: 1 año

Fecha de terminación del contrato: 20 de diciembre de 2019

Salario fijo: 900.000

Recargos de horas extra diurnas en el mes (8 horas extra): 37.500

Demas recargos: 0

Salario base para indemnizaciones = 937.500

Salario base para indemnizaciones diario: 31.250

Simplemente deberá obtenerse el tiempo restante entre la fecha de terminación sin justa causa y la fecha establecida de término fijo con la cuenta de días explicada en el punto 1.2.2. y el resultado se multiplicará por el salario base para indemnizaciones, en cualquier caso deberá ser mínimo quince (15) días de salario.

En este caso, restaba un (1) mes de contrato de trabajo cuando se terminó sin justa causa (del 20 de diciembre 2019 al 20 de enero 2020).

Indemnización por despido sin justa causa igual a un mes de contrato = 937.500

Si se quiere realizar por número de días, la operación sería

30 (días restantes de contrato) X (31.250 salario base diario) obteniendo el mismo resultado.

2.4.1.3. Indemnización por despido sin justa causa contrato a término indefinido.

Al respecto, siendo que no existe una fecha clara que permita tener una expectativa cierta, el mencionado artículo 64 distingue entre dos casos distintos: el numeral a) para los contratos con un salario menor a diez (10) SMLMV y el numeral b) para los contratos con un salario mayor a diez (10) SMLMV (C.S.T., Art. 64).

En el caso del numeral a), se deberán pagar 30 días por el primer año de trabajo aún si el trabajo fue inferior a 360 días; 20 días por cada año completo siguiente y el proporcional de 20 días de salario a la fracción de año incompleto restante (C.S.T., Art. 64).

Para esto, se puede calcular por separado cada uno de esos tres valores y sumarse al final, u obtener el número de días total de indemnización y multiplicar por el salario base diario, ambas cuentas igualmente válidas. Veamos.

Debe dividirse el total de días de la relación laboral en tres: primero 360 días, siguientes años completo y días de la fracción de año restante.

Por el primer año o fracción: 30 o 20 días de salario base para indemnizaciones

(según si es inferior a superior a 10 SMLMV)*

Por los siguientes años completos:

(número de años completos) X (20 o 15* días de salario)

Por la fracción del último año:

(número de días del último año incompleto) X (20 o 15* días de salario)

360

Finalmente, se suman los tres valores.

Ej.

Fecha de inicio de contrato: 20 de enero de 2017

Fecha de terminación del contrato: 20 de diciembre de 2019

Salario fijo: 900.000

Recargos de horas extra diurnas en el mes (8 horas extra): 37.500

Demás recargos: 0

Salario base para indemnizaciones = 937.500

Salario base para indemnizaciones diario: 31.250 (937.500 / 30)

Número de días total relación laboral: 1.050 días

(Primer año 360, 1 año completo luego del primer año 360, Fracción último año 330).

Por el primer año = 937.500 (30 días de salario base)

Por los años completos luego del primero = 625.000 (20 días de salario base)

Valor de multiplicar el salario base (937.500) por 20 dividiéndolo entre 30.

Por la fracción del último año = 572.917 (18.3333 días)

Valor de multiplicar 20 días de salario (625.000) por 330 dividiéndolo en 360.

Indemnización por despido sin justa causa = 2.135.417

El otro método explicado, simplemente es sumar los 30, 20 y 18.3333 días obtenidos en cada cuenta y multiplicarlos por el valor del salario base diario.

68,333333 (días totales de indemnización) X 31.250 = 2.135.417.

Ahora, el numeral b) del mencionado artículo, para salarios superiores a 10 SMLMV simplemente cambia el valor de días otorgado de 30 para el primer año y 20 para los siguientes a 20 para el primer año y 15 para los siguientes. Por lo que corresponden 20 días de salario base por el primer año y 15 días de salario por los siguientes años o correspondiente por fracción del último año.

2.4.2. Indemnización moratoria por no pago de salarios y prestaciones sociales.

Al respecto, esta indemnización se encuentra contemplada en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo y ha sido objeto de importantes pronunciamientos jurisprudenciales que desarrollan su contenido.

En primera medida, la indemnización como tal sanciona el no pago de salarios y/o prestaciones sociales adeudados a la fecha de terminación de la relación laboral. Sanción consistente en un (1) día de salario base para indemnizaciones por cada día de retraso en el pago, es decir por los días entre la terminación del contrato y el pago efectivo o la fecha de admisión de demanda reclamando estos Derechos, hasta un máximo de veinticuatro (24) meses de salario para los que devenguen más de un (1)

salario mínimo (C.S.T., Art. 65). y sin límite para los que devenguen el salario mínimo (C.S.T., Art. 65, Pár. 2).

Sin embargo, la jurisprudencia recientemente ha sido clara en dos aspectos muy relevantes en este asunto.

En primera medida, en Sentencia SL 3274 del 1 de agosto de 2018, Magistrada Ponente Clara Cecilia dueñas Quevedo se ha establecido que la reclamación de indemnización moratoria únicamente podrá ser exigida dentro de los 2 años siguientes a la terminación del contrato, debido a que luego de ello únicamente podrán cobrarse los intereses moratorios a la deuda de salarios y/o prestaciones, sin pago de esta indemnización (C. S. de J., SL 3274 de 2018).

Finalmente, en Sentencia SL 194 del 24 de septiembre de 2019, Magistrada Ponente Clara Cecilia dueñas Quevedo se ha dispuesto que esta indemnización no opera de pleno derecho, por lo cual el pago sólo puede ser exigible cuando judicialmente se declare mala fe en el no pago de los salarios y/o prestaciones (C. S. de J., SL 194 de 2019).

Sin embargo, teniendo la liquidación como un instrumento para obtener el valor económico de los Derechos adeudados al trabajador, lo cual puede ser usado para conciliar con el ex empleador o para medir las pretensiones de una eventual demanda, con esta salvedad puede ser liquidado el concepto de indemnización moratoria, aunque su cobro efectivo está sujeto a declaración judicial.

Ej:

Fecha de terminación: 20 de diciembre de 2019

Fecha de hoy: 10 de febrero de 2020

50 días de incumplimiento.

Salario fijo: 900.000

Recargos de horas extra diurnas en el mes (8 horas extra): 37.500

Demás recargos: 0

Salario base para indemnizaciones = 937.500

Salario base para indemnizaciones diario = 31.250 (937.500 / 30)

50 (días de incumplimiento) X 31.250 (salario base de indemnizaciones diario)

Indemnización moratoria artículo 65 = 1.562.500

2.4.3. Indemnización moratoria por no consignación oportuna de cesantías.

De la misma manera que en el numeral anterior, esta indemnización contemplada en el artículo 99 de la Ley 50 de 1990, impone una multa de un (1) día de salario base para indemnizaciones por cada día de mora en la consignación oportuna de las cesantías en el fondo de cesantías (Congreso De La República, 1990) o también cuando la consignación no se haya realizado completa (C. S. de J., SL 3563 de 2017).

Frente a esta sanción, en caso de existir incumplimiento en varios años, no se liquidarán varios valores por separado, sino se liquidará una sola indemnización desde la fecha del primer incumplimiento.

Ahora, en la misma forma en que se ha entendido la indemnización del artículo 65, la Corte ha establecido en sentencia SL 353 del 1 de marzo de 2017, Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo que esta indemnización procede únicamente cuando

sea declarada judicialmente la mala fe en el incumplimiento en la obligación de consignar (C. S. de J., SL 353 de 2017).

Ej:

Fecha de máxima de consignación de cesantías: 14 de febrero de 2019

Fecha de hoy: 10 de febrero de 2020

356 días de incumplimiento.

Salario fijo: 900.000

Recargos de horas extra diurnas en el mes (8 horas extra): 37.500

Demás recargos: 0

Auxilio de transporte: 97.032

Salario base para indemnizaciones = 937.500

Salario base para indemnizaciones diario = 31.250 (937.500 / 30)

356 (días de incumplimiento) X 31.250 (salario base de indemnizaciones diario) = 11.125.000

2.5. PRESCRIPCIÓN DE DERECHOS LABORALES

Finalmente, es importante mencionar que, por disposición legal, los Derechos laborales cuentan con un término de prescripción de tres (3) años contados a partir de la exigibilidad del Derecho (C.S.T. Art. 488).

De esta manera, dependiendo de la naturaleza de cada uno de los conceptos explicados, existen distintos momentos en la exigibilidad de cada uno (C.S. de J., SL 4222 de 2017), momento desde el cual se cuenta el término de tres (3) años.

Al respecto, vale la pena decir en este punto que la prescripción es una excepción que debe ser alegada por la contra parte en el proceso ordinario, so pena de renunciar a ella (Código General Del Proceso, Art. 282), por lo que se puede realizar la liquidación por el valor total en un primer momento, pero sin perder de vista que los

Derechos prescritos no serán objeto de un eventual litigio si el demandado propone la referida propone la respectiva excepción (C. G. P., Art. 282).

Para efectos prácticos, la exigibilidad de cada Derecho, momento desde el que se cuenta el término de prescripción, es:

- **Salarios adeudados:** desde el día siguiente a la fecha de pago pactada para cada salario (mensual, quincenal, semanal o jornal).
- **Recargos:** Desde el día siguiente a la fecha de pago del salario siguiente al del mes causado, debido a que por disposición legal existe un plazo de dos (2) meses para el pago de recargos (C.S.T. Art. 134, Núm. 2).
- **Primas:** Desde el día siguiente a la fecha en que debió ser pagada (1 de julio o 21 de diciembre)
- **Cesantías:** Al día siguiente de la terminación del contrato, fecha donde el trabajador efectivamente las hace exigibles (C. S. de J., SL 67636 de 2018).
- **Intereses de cesantías:** Desde el día siguiente a que debieron ser pagados en cada año (1 de febrero).
- **Vacaciones:** Desde el día siguiente a su exigibilidad, es decir cuatro (4) años luego de ser causadas (C. S. de J., SL 46704 de 2016).
- **Indemnización moratoria por no consignación de cesantías:** Desde el día siguiente a que debieron ser consignadas en cada año (15 de febrero).

- **Indemnización por despido sin justa causa:** Desde el día siguiente a la fecha de terminación del contrato.

3. VERIFICACIÓN DEL PASO A PASO – CARTILLA PRÁCTICA

En este punto, una vez realizada la explicación teórico - práctica de los conceptos y pasos importantes, se presentan dos anexos de fácil manejo para poder recordar las fórmulas y pasos debidos para el momento de realizar cada liquidación.

Para su utilización, es importante precisar que el formato es una referencia práctica, sin que se deba prescindir de las explicaciones y conceptos teóricos, a los cuales podrá remitirse en cada punto para poder realizar un cálculo que sea jurídicamente válido.

Primero se planteará un formato con un ejercicio para ser resuelto, luego se presenta el mismo formato con las respuestas del ejercicio y finalmente se deja el modelo en blanco para poder ser utilizado como referencia práctica.

V. BIBLIOGRAFÍA

CAMPOS RIVERA, Diego. “DERECHO LABORAL COLOMBIANO”. Tercera edición. Bogotá D.C., Editorial Temis, 1981, Páginas 124 y 125

CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Ley 1564 de 2012. Código General del Proceso

CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Decreto Ley 2663 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo

CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Ley 1 de 1963. “Por la cual se dictan normas sobre reajustes de salarios, se conceden unas autorizaciones al Gobierno y se dictan otras disposiciones.”

CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Ley 15 de 1959. “Por la cual se da el mandato al Estado para intervenir en la Industria del transporte, se decreta el auxilio patronal del transporte, se crea el fondo de transporte urbano y se dictan otras disposiciones.”

CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Ley 50 de 1990. “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”

CONGRESO DE LA REPÚBLICA, Ley 1846 de 2017. “Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del código sustantivo del trabajo y se dictan otras disposiciones”

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991

CORREA, Francisco. “Codificación colombiana del trabajo”. Editorial Temis, 1964

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-372 del 21 de julio de 1998, Magistrado Ponente Fabio Morón Díaz

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-555 del 6 de diciembre de 1994, Magistrado Ponente Eduardo Cifuentes Muñoz

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-029 del 5 de febrero de 2016, Magistrado Ponente Alberto Rojas Ríos

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-088 del 8 de marzo de 2018, Magistrado Ponente José Fernando Reyes Cuartas

CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-559 del 14 de julio de 2011, Magistrado Ponente Nilson Pinilla Pinilla

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral, Sentencia de julio 18 de 1985

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 6448 del 31 de julio de 1979

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 4341 del 30 de septiembre del 2019, Magistrada Ponente Ana María Muñoz Segura.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 61705 del 9 de octubre de 2018, Magistrado Ponente Carlos Arturo Guarín

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 485 del 19 de febrero de 2019, Magistrada Ponente Cecilia Margarita Durán Ujueta

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 56518 del 9 de abril de 2019, Magistrada Ponente Cecilia Margarita Durán Ujueta

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 194 del 24 de septiembre de 2019, Magistrada Ponente Clara Cecilia dueñas Quevedo

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 353 del 1 de marzo de 2017, Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 3274 del 1 de agosto de 2018, Magistrada Ponente Clara Cecilia dueñas Quevedo

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 3563 del 1 de marzo de 2017, Magistrada Ponente Clara Cecilia dueñas Quevedo

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 67636 del 21 de noviembre de 2018, Magistrada Ponente Clara Cecilia Dueñas Quevedo

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 68303 del 14 de noviembre de 2018, Magistrada Ponente Clara Cecilia dueñas Quevedo

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 40016 del 1 de agosto de 2012, Magistrada Ponente Elsy Del Pilar Cuello Calderón.

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 46704 del 26 de octubre de 2016, Magistrado Ponente Gerardo Botero Zuluaga

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 9801 del 29 de julio de 2015, Magistrado Ponente Jorge Mauricio Burgos Ruiz

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 4222 del 1 de marzo de 2017, Magistrado Ponente Luis Gabriel Mirando Buelvas

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 36894 del 16 de marzo de 2010, Magistrado Ponente Luis Javier Osorio López

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sentencia SL 17984 del 1 de noviembre de 2017, Magistrado Ponente Martín Emilio Beltrán Quintero

FIGUEROA GUERRERO, Guillermo. “Compendio de Derecho Laboral”. Segunda edición, Bogotá D.C., Editorial Leyer, 1995, Páginas 219, 223 y 225

FIGUEROA GUERRERO, Guillermo. “Teoría General del Derecho Laboral”. Séptima edición, Bogotá D.C., Editorial Leyer, 2008, Páginas 192, 289.

GONZALEZ CHARRY, Guillermo. “PRESTACIONES SOCIALES DEL SECTOR PRIVADO”. Cuarta edición, Bogotá D.C., Librería Editorial El Foro De La Justicia, 1984, Página 11

MINISTERIO DEL TRABAJO, Andrea Patricia Camacho Fonseca. Concepto No. 53034 del 31 de marzo de 2014. “Radicado ID 14693 — PAGO MES DE 28, 29, 30 o 31 DIAS”

MINISTERIO DEL TRABAJO, Marisol Porras Méndez. Concepto No. 08SE2018120300000040905 de 30 de octubre de 2018.

MINISTERIO DEL TRABAJO, Marisol Porras Méndez. Concepto No. 08SE2018120300000040884 del 30 de octubre de 2018.

MINISTERIO DEL TRABAJO, Marisol Porras Méndez. Concepto No. 08SE2017120300000032173 del 30 de noviembre de 2017. “Respuesta Radicado No. ID 131594 Cargos de dirección, de confianza y de manejo”

MINISTERIO DEL TRABAJO, Nelly Patricia Ramos Hernández. Concepto No. 104544 del 21 de abril de 2008

REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA, “Liquidar”. Tomado directamente de: <https://dle.rae.es/liquidar> en el año 2020.

RUBIANO DELGADO, Ana María. “GPS LABORAL”. Primera edición, Bogotá D.C., Editorial tirant lo blanch, 2019, Página 42

TRUEBA URBINA, Alberto. “Nuevo derecho del trabajo”. Segunda Edición, México, Editorial Porrúa, 1972, Página. 135

VALÉS SÁNCHEZ, Germán. “DERECHO LABORAL INDIVIDUAL”- Primera edición, Bogotá D.C., Editorial Legis, 2018, Página 59.

WALKER LINARES, Francisco. “Panorama del derecho social chileno”. Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1950, Página 20

Ejercicio:

Fecha finalización del contrato	2019 / 12 / 20		
Fecha inicio del contrato	2019 / 01 / 01		
Tiempo total - resta	0 / 11 / 19		
Días totales	350		
Modalidad Contractual	Fijo	Indef.	Obra o lab.
Fecha de término fijo	Solo si aplica		
Modo de terminación	Sin justa causa / Otro		
Último pago salario	Noviembre		
Último pago prima	Junio		
Última consignación de cesantías	14 de febrero 2019		
Último pago Int. Cesantía	Enero 2019		
Días de vacaciones disfrutados	8		

Jornada

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Semana 1	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 6 pm	8am 1 hora 6 pm	8am 1 hora 5 pm
Semana 2	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 6 pm	8am 1 hora 6 pm	8am 1 hora 5 pm
Semana 3	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 6 pm	8am 1 hora 6 pm	8am 1 hora 5 pm
Semana 4	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 6 pm	8am 1 hora 6 pm	8am 1 hora 5 pm

(Valor salario mensual) / 30 = (Valor salario diario)

(Valor salario diario) / 8 = (Valor salario hora)

(Valor salario hora) X (valor recargo) = (Valor recargo por hora)

(Valor recargo por hora) X (número de horas en el mes) = (Total valor recargo del mes)

Tipo Horas	Valor salario hora	Valor recargo	Valor recargo hora	Número de horas mes	Total valor recargo mes
Horas suplementarias diurnas		1.25			
Horas suplementarias nocturnas		1.75			
Horas nocturnas		0.35			
Horas dom. o festivas		1.75			
Horas dom. o fest. Nocturno		2.1			
Horas dom. o fest. suplementario diurno		2			
Horas dom. o fest. suplementario nocturno		2.5			

Salario

Salario básico	\$900.000
Auxilio de transporte	\$97.032
Otros pagos salariales	\$
Recargo nocturno	\$
Recargo suplementario diurno	\$
Recargo suplementario nocturno	\$
Recargo dom. o fest.	\$
Recargo dom. o fest. Nocturno	\$
Recargo dom. o fest. suplementario diurno	\$
Recargo dom. o fest. suplementario nocturno	\$

Liquidación

Salario adeudado (días de salario adeudado X salario diario)	\$
Cesantías adeudadas (ver fórmula en tabla anexa)	\$
Interés a las cesantías adeudados (ver fórmula en tabla anexa)	\$
Primas adeudadas (ver fórmula en tabla anexa)	\$
Vacaciones adeudadas (ver fórmula en tabla anexa)	\$
Ind. Despido sin justa causa (ver fórmula en tabla anexa)	\$
Ind. Moratoria artículo 65 (ver fórmula en tabla anexa)	\$
Ind. Moratoria por no consignación cesantías (ver fórmula en tabla anexa)	\$
Total	\$

Salario base para cesantías y primas		
Salario básico	\$	Cesantía: Último salario si no varió en los últimos tres meses o promedio de salarios del año calendario.
Otros pagos salariales como las comisiones pagadas mensualmente	\$	
Recargos causados en el mes de trabajo	\$	Prima: Promedio de los salarios mensuales del semestre de la prima a liquidar.
Total salario:	\$	(De enero a junio o de julio a diciembre).
Auxilio de transporte (si aplica)	\$	
Total Salario Base Cesantía:		Total Salario Base Prima:
\$		\$

Salario base para vacaciones e indemnizaciones		
Salario ordinario	\$	Si se trata de un salario fijo que ha variado, se toma el último salario.
Otros pagos salariales como las comisiones pagadas mensualmente	\$	Si se trata de salario variable, se toma el promedio de salarios del último año calendario.
Recargos causados en el mes de trabajo	\$	
Total Salario Base Vacaciones e indemnizaciones:		
\$		

Cesantías:

Prima:

Salario base para cesantías o prima, multiplicado por número de días de la fracción de año (cesantía) o semestre (prima), dividido entre 360.

(Salario base para cesantías o primas) X (número de días)

360

Interés a las Cesantías:

Valor de las cesantías, multiplicado por número de días de la fracción de año, multiplicado por cero punto doce (0.12), dividido entre 360.

(Valor cesantías del año) X (número de días de la relación laboral en el año) X (0.12)

360

Vacaciones:

Para obtener el total de días de vacaciones causadas se multiplica el número de días totales de la relación laboral, multiplicado por 15, dividido por 360.

(días totales relación laboral) X (15 días de vacaciones por año)

360

(días de vacaciones causados) – (días disfrutados o compensados) X (salario base de vacaciones diario)

Indemnización por despido sin justa causa término fijo:

Simplemente deberá obtenerse el tiempo restante entre la fecha de terminación sin justa causa y la fecha establecida de término fijo

con la cuenta de días explicada en el punto 1.2.2. y el resultado se multiplicará por el salario base para indemnizaciones.

(número de días restantes de contrato) X (salario base de indemnizaciones diario)

Indemnización por despido sin justa causa término indefinido:

Debe dividirse el total de días de la relación laboral en tres: primero 360 días, siguientes años completo y días de la fracción de año restante.

Por el primer año o fracción: 30 o 20 días de salario base para indemnizaciones, dependiendo si es inferior o superior a 10 SMLMV

Por los siguientes años completos: (número de años completos) X (20 o 15 días de salario, dependiendo si es inferior o superior a 10 SMLMV)

Por la fracción del último año:

(número de días del último año incompleto) X (20 o 15 días de salario)

360

Sumar los tres valores.

(Valor primer año) + (valor años completos) + (valor fracción último año)

Indemnización moratoria artículo 65:

(número de días de incumplimiento) X (salario base para indemnizaciones diario)

Indemnización moratoria por no consignación oportuna de cesantías:

(número de días de incumplimiento) X (salario base para indemnizaciones diario)

Ejercicio resuelto:

Fecha finalización del contrato	2019 / 12 / 20		
Fecha inicio del contrato	2019 / 01 / 01		
Días totales resta	0 / 11 / 19		
Días totales	0 / 330 / 20		
Modalidad Contractual	Fijo	Indef.	Obra o lab.
Fecha de término fijo	Solo si aplica		
Modo de terminación	Sin justa causa / Otro		
Último pago salario	Noviembre		
Último pago prima	Junio		
Última consignación de cesantías	14 de febrero 2019		
Último pago Int. Cesantía	Enero 2019		
Días de vacaciones disfrutados	8		

Jornada

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Semana 1	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 6 pm	8am 1 hora 6 pm	8am 1 hora 5 pm
Semana 2	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 6 pm	8am 1 hora 6 pm	8am 1 hora 5 pm
Semana 3	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 6 pm	8am 1 hora 6 pm	8am 1 hora 5 pm
Semana 4	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 5 pm	8am 1 hora 6 pm	8am 1 hora 6 pm	8am 1 hora 5 pm

(Valor salario mensual) / 30 = (Valor salario diario)

(Valor salario diario) / 8 = (Valor salario hora)

(Valor salario hora) X (valor recargo) = (Valor recargo por hora)

(Valor recargo por hora) X (número de horas en el mes) = (Total valor recargo del mes)

Tipo Horas	Valor salario hora	Valor recargo	Valor recargo hora	Número de horas mes	Total valor recargo mes
Horas suplementarias diurnas	3.750	1.25	4.687,5	8	37.500
Horas suplementarias nocturnas	3.750	1.75	6.562,5	0	
Horas nocturnas	3.750	0.35	1.312,5	0	
Horas dom. o festivas	3.750	1.75	6.562,5	0	
Horas dom. o fest. Nocturno	3.750	2.1	7.875	0	
Horas dom. o fest. suplementario diurno	3.750	2	7500	0	
Horas dom. o fest. suplementario nocturno	3.750	2.5	9.375	0	

Salario:

Salario básico	\$900.000
Auxilio de transporte	\$97.032
Otros pagos salariales	-
Recargo nocturno	-
Recargo suplementario diurno	\$37.500
Recargo suplementario nocturno	-
Recargo dom. o fest.	-
Recargo dom. o fest. Nocturno	-
Recargo dom. o fest. suplementario diurno	-
Recargo dom. o fest. suplementario nocturno	-

Liquidación

Salario adeudado (días de salario adeudado X salario diario)	\$689.688
Cesantías adeudadas (ver fórmula en tabla anexa)	\$976.628
Interés a las cesantías adeudados (ver fórmula en tabla anexa)	\$113.940
Primas adeudadas (ver fórmula en tabla anexa)	\$474.363
Vacaciones adeudadas (ver fórmula en tabla anexa)	\$199.045
Ind. Despido sin justa causa (ver fórmula en tabla anexa)	\$907.500
Ind. Moratoria artículo 65 (ver fórmula en tabla anexa)	-
Ind. Moratoria por no consignación cesantías (ver fórmula en tabla anexa)	-
Total	\$3.361.164

Salario base para cesantías y primas		
Salario básico	\$900.000	Cesantía: Último salario si no varió en los últimos tres meses o promedio de salarios del año calendario.
Otros pagos salariales como las comisiones pagadas mensualmente	\$0	
Recargos causados en el mes de trabajo	\$37.500	Prima: Promedio de los salarios mensuales del semestre de la prima a liquidar.
Total salario:	\$937.500	(De enero a junio o de julio a diciembre).
Auxilio de transporte (si aplica)	\$97.032	
Total Salario Base Cesantía:		Total Salario Base Prima:
\$1.034.532		\$1.034.532

Salario base para vacaciones e indemnizaciones		
Salario ordinario	\$900.000	Si se trata de un salario fijo que ha variado, se toma el último salario.
Otros pagos salariales como las comisiones pagadas mensualmente	\$0	Si se trata de salario variable, se toma el promedio de salarios del último año calendario.
Recargos causados en el mes de trabajo	\$37.500	
Total Salario Base Vacaciones e indemnizaciones:		
\$937.500		

Cesantías: 1.005.795

Prima: 488.529

Salario base para cesantías o prima. multiplicado por número de días de la fracción de año (cesantía) o semestre (prima), dividido entre 360.

$$1.034.532 \times 350 \qquad 1.034.532 \times 170$$

$$360 \qquad 360$$

Interés a las Cesantías: 117.342

Valor de las cesantías, multiplicado por número de días de la fracción de año, multiplicado por cero punto doce (0.12), dividido entre 360.

$$1.005.795 \times 350 \times 0.12$$

$$360$$

Vacaciones: 205.625

Para obtener el total de días de vacaciones causadas se multiplica el número de días totales de la relación laboral, multiplicado por 15, dividido por 360.

$$350 \times 15 \text{ (días de vacaciones por año)}$$

$$360$$

Días causados menos días disfrutados X valor salario base día (salario base / 30)

$$14,58 - 8 \times 31,250$$

Indemnización por despido sin justa causa término fijo: 0

Simplemente deberá obtenerse el tiempo restante entre la fecha de terminación sin justa causa y la fecha establecida de término fijo

con la cuenta de días explicada en el punto 1.2.2. y el resultado se multiplicará por el salario base para indemnizaciones.

(número de días restantes de contrato) X (salario base de indemnizaciones diario)

Indemnización por despido sin justa causa término indefinido: 937.500

Debe dividirse el total de días de la relación laboral en tres: i) primeros 360 días, ii) siguientes años completo y iii) días de la fracción de año restante.

Por el primer año o fracción: 30 o 20 días de salario base para indemnizaciones, dependiendo si es inferior o superior a 10 SMLMV

Por los siguientes años completos: (número de años completos) X (20 o 15 días de salario, dependiendo si es inferior o superior a 10 SMLMV)

Por la fracción del último año:

(número de días del último año incompleto) X (20 o 15 días de salario)

360

Sumar los tres valores.

Si únicamente trabajó un año o menos. se pagan 30 días de salario (un salario base)

Indemnización moratoria artículo 65: 0

(número de días de incumplimiento) X (salario base para indemnizaciones diario)

Indemnización moratoria por no consignación oportuna de cesantías: 0

(número de días de incumplimiento) X (salario base para indemnizaciones diario)

Cartilla práctica:

Fecha finalización del contrato	AÑO / MES / DÍA		
Fecha inicio del contrato	AÑO / MES / DÍA		
Días totales resta	AÑO / MES / DÍA		
Días totales	AÑO X 360 / MES X 30 / DÍA + 1		
Modalidad Contractual	Fijo	Indef.	Obra o lab.
Fecha de término fijo	Solo si aplica		
Modo de terminación	Sin justa causa / Otro		
Último pago salario			
Último pago prima			
Última consignación de cesantías			
Último pago Int. Cesantía			
Días de vacaciones disfrutados			

Jornada

	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
Semana 1	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida
Semana 2	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida
Semana 3	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida
Semana 4	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida	Entrada Almuerzo Salida

(Valor salario mensual) / 30 = (Valor salario diario)

(Valor salario diario) / 8 = (Valor salario hora)

(Valor salario hora) X (valor recargo) = (Valor recargo por hora)

(Valor recargo por hora) X (número de horas en el mes) = (Total valor recargo del mes)

Tipo Horas	Valor salario hora	Valor recargo	Valor recargo hora	Número de horas mes	Total valor recargo mes
Horas suplementarias diurnas		1.25			
Horas suplementarias nocturnas		1.75			
Horas nocturnas		0.35			
Horas dom. o festivas		1.75			
Horas dom. o fest. Nocturno		2.1			
Horas dom. o fest. suplementario diurno		2			
Horas dom. o fest. suplementario nocturno		2.5			

Salario

Salario básico	\$
Auxilio de transporte	\$
Otros pagos salariales	\$
Recargo nocturno	\$
Recargo suplementario diurno	\$
Recargo suplementario nocturno	\$
Recargo dom. o fest.	\$
Recargo dom. o fest. Nocturno	\$
Recargo dom. o fest. suplementario diurno	\$
Recargo dom. o fest. suplementario nocturno	\$

Liquidación

Salario adeudado (días de salario adeudado X salario diario)	\$
Cesantías adeudadas (ver fórmula en tabla anexa)	\$
Interés a las cesantías adeudados (ver fórmula en tabla anexa)	\$
Primas adeudadas (ver fórmula en tabla anexa)	\$
Vacaciones adeudadas (ver fórmula en tabla anexa)	\$
Ind. Despido sin justa causa (ver fórmula en tabla anexa)	\$
Ind. Moratoria artículo 65 (ver fórmula en tabla anexa)	\$
Ind. Moratoria por no consignación cesantías (ver fórmula en tabla anexa)	\$
Total	\$

Salario base para cesantías y primas

Salario básico	\$	Cesantía: Último salario si no varió en los últimos tres meses o promedio de salarios del año calendario.
Otros pagos salariales como las comisiones pagadas mensualmente	\$	
Recargos causados en el mes de trabajo	\$	Prima: Promedio de los salarios mensuales del semestre de la prima a liquidar.
Total salario:	\$	(De enero a junio o de julio a diciembre).
Auxilio de transporte (si aplica)	\$	
Total Salario Base Cesantía:	\$	Total Salario Base Prima:
\$		\$

Cesantías:

Prima:

Salario base para cesantías o prima, multiplicado por número de días de la fracción de año (cesantía) o semestre (prima), dividido entre 360.

(Salario base para cesantías o primas) X (número de días)

360

Interés a las Cesantías:

Valor de las cesantías, multiplicado por número de días de la fracción de año, multiplicado por cero punto doce (0.12), dividido entre 360.

(Valor cesantías del año) X (número de días de la relación laboral en el año) X (0.12)

360

Salario base para vacaciones e indemnizaciones

Salario ordinario	\$	Si se trata de un salario fijo que ha variado, se toma el último salario.
Otros pagos salariales como las comisiones pagadas mensualmente	\$	Si se trata de salario variable, se toma el promedio de salarios del último año calendario.
Recargos causados en el mes de trabajo	\$	
Total Salario Base Vacaciones e indemnizaciones:	\$	
\$		

Vacaciones:

Para obtener el total de días de vacaciones causadas se multiplica el número de días totales de la relación laboral, multiplicado por 15, dividido por 360.

(días totales relación laboral) X (15 días de vacaciones por año)

360

(días de vacaciones causados) – (días disfrutados o compensados) X (salario base de vacaciones diario)

Indemnización por despido sin justa causa término fijo:

Simplymente deberá obtenerse el tiempo restante entre la fecha de terminación sin justa causa y la fecha establecida de término fijo

con la cuenta de días explicada en el punto 1.2.2. y el resultado se multiplicará por el salario base para indemnizaciones.

(número de días restantes de contrato) X (salario base de indemnizaciones diario)

Indemnización por despido sin justa causa término indefinido:

Debe dividirse el total de días de la relación laboral en tres: primero 360 días, siguientes años completo y días de la fracción de año restante.

Por el primer año o fracción: 30 o 20 días de salario base para indemnizaciones, dependiendo si es inferior o superior a 10 SMLMV

Por los siguientes años completos: (número de años completos) X (20 o 15 días de salario, dependiendo si es inferior o superior a 10 SMLMV)

Por la fracción del último año:

(número de días del último año incompleto) X (20 o 15 días de salario)

360

Sumar los tres valores.

(Valor primer año) + (valor años completos) + (valor fracción último año)

Indemnización moratoria artículo 65:

(número de días de incumplimiento) X (salario base para indemnizaciones diario)

Indemnización moratoria por no consignación oportuna de cesantías:

(número de días de incumplimiento) X (salario base para indemnizaciones diario)