

LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES POR TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

[§ 5431] 1. Datos del empleador o patrono:

Nombre o razón social:.....	
Dirección:	Teléfono:

2. Datos del empleado o trabajador:

Apellidos:	Nombres:	
Dirección de residencia:	Teléfonos:	
Actividad o cargo desempeñado:		
Clase de contrato:		
Fecha de ingreso:	Fecha de egreso o de retiro:	Lugar donde desempeño las labores:
Causal(es) de terminación del contrato de trabajo:		
Total días trabajados:		

3. Salario base de liquidación:

Salario básico: \$
Auxilio de transporte:\$
Promedio horas extras: \$
Bonificaciones: \$.....
Otros ingresos salariales: \$.....
Total salario base: \$.....

4. Prestaciones:

<p>Liquidación auxilio de cesantías:(1) Último salario x No. de días trabajados en el año dividido en 360, la fórmula sería: Último salario x N° de días trabajados _____</p> <p>360</p>
<p>Liquidación intereses sobre cesantías:(2) V/r. cesantía x ----- días trabajados en el año x 0.12 360</p>
<p>Liquidación prima de servicios:(3) No. de días trabajados en el semestre x medio salario, dividido en 180, la fórmula sería: No. de días trabajados en el semestre x 1/2 salario _____</p> <p>180</p>
<p>Liquidación vacaciones:(4) Salario base x número de días a liquidar, dividido en 720, la fórmula sería:</p>

Salario base x N° de días a liquidar 720

Resumen de prestaciones sociales:

Auxilio de cesantías: \$
Intereses sobre cesantías: \$
Prima de servicios: \$
Vacaciones: \$(\$ 5850)
Total prestaciones sociales. \$

5. **Salarios pendientes:** (Se deben anotar los causados y dejados de recibir por el trabajador y sacar un total)

Salarios: (5)
Otros conceptos:
Recargo nocturno: (6)
Horas extras diurnas y nocturnas: (7)
Dominicales y feriados: (8)
Trabajo nocturno dominical o festivo: (9)
Total salarios pendientes: \$

6. **Indemnizaciones:**

Por terminación unilateral del contrato sin justa causa por parte del empleador: (10)			
Contrato a término fijo:			
Contrato por duración obra o labor contratada:			
Contrato a término indefinido:	N° de años	N° días	Valor
L. 50/90			
L. 789/2002			
Indemnización por no pago oportuno de intereses de cesantía: (11)			
Indemnización moratoria: (12)			
Indemnización por no consignación de cesantías:			

Total, indemnizaciones: \$.....

7. **Deducciones:**

Descuentos de ley:(13)	
Aportes pensiones	\$
Aportes salud	\$
Anticipos y prestamos autorizados	\$
Retención en la fuente	\$
Fondo de empleados aportes	\$

Cooperativas	\$
Otros	\$
Total	\$
Descuentos autorizados por el trabajador:	
Libranzas, pagarés	\$
Otros	\$
Total	\$

Total, liquidación a favor del trabajador: \$.....

NOTAS GENERALES

[§ 5432] **Contrato de trabajo. Definición.**—El contrato de trabajo es un acuerdo por virtud del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra (natural o jurídica) bajo continuada subordinación, cumpliendo órdenes e instrucciones y recibiendo por su labor una remuneración.

— **Partes.** Intervienen en toda relación laboral dos partes:

1. El **trabajador**, o sea quien presta el servicio.
2. El **empleador**, o sea quien ordena el servicio y paga el salario. Puede ser una persona natural o una persona jurídica, por ejemplo una empresa.

[§ 5433] **Elementos constitutivos del contrato de trabajo.**—Para que exista contrato de trabajo se deben presentar las siguientes condiciones:

- a) La **prestación de un servicio personal**, es decir la realización de labores por parte de una persona en beneficio de otra;
- b) La **subordinación jurídica**, es decir, la facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador sobre el modo, tiempo y cantidad de trabajo y la obligación para éste de acatarlas, y
- c) El pago de una **remuneración** o retribución por el servicio prestado como salario.

[§ 5434] **Capacidad para celebrar un contrato de trabajo.**—Toda persona que haya cumplido 18 años de edad, tiene capacidad para celebrar un contrato individual de trabajo. Los menores de dicha edad necesitan autorización escrita del Ministerio de Protección Social o del alcalde del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales. Este trámite debe adelantarse ante el respectivo inspector de trabajo. Una vez que el menor cuenta con la autorización queda facultado para recibir el salario.

[§ 5435] **Clases de contrato de trabajo. Por la forma.**—El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito:

- a) El **verbal** tiene lugar cuando por simple acuerdo expresado oralmente, las partes convienen en la índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; la cuantía y la forma de remuneración, así como los períodos que regulen su pago, y
- b) El **escrito** debe constar en un documento firmado por las partes, y contener cuando menos cláusulas sobre estos puntos: identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de celebración, lugar donde se vaya a prestar el servicio, naturaleza del trabajo, cuantía de la remuneración, forma y períodos de pago, estimación del valor en caso de que haya suministro de habitación o alimentación como parte del salario, duración del contrato y terminación.

Los contratos verbales tienen el mismo valor que los contratos escritos.

Los siguientes **acuerdos** deben pactarse siempre por escrito:

- El período de prueba.
- El salario integral.
- Los pagos que por acuerdo entre las partes no constituyen salario, dentro de lo permitido por la ley.

Los siguientes **contratos** deben celebrarse siempre por escrito:

- El contrato a término fijo, sus prórrogas y el preaviso.
- El que se celebre con extranjeros no residentes en el país.
- El enganche de trabajadores para el exterior.

Por la duración. El contrato de trabajo puede ser de tres clases:

- a) Por el tiempo que dure la realización de la obra o labor;
- b) A término fijo, y
- c) De duración indefinida.

[§ 5436] Salarios básicos para prestaciones. Solamente en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales pueden estipularse salarios básicos fijos que sirvan para liquidar la remuneración correspondiente al descanso dominical, y las prestaciones proporcionales al salario, en los casos en que éste no sea fijo, como en el trabajo a destajo o por unidad de obra o por tarea.

[§ 5437] Auxilio de transporte.—1. Naturaleza jurídica. Este pago tiene la naturaleza de un auxilio económico con destinación específica y por mandato de la Ley 1ª de 1963 se debe incorporar al salario única y exclusivamente para efectos de liquidación de prestaciones sociales.

Por disposición expresa de la Ley 100 de 1993, y de la Ley 344 de 1996 el valor del auxilio de transporte no se incluye en la base salarial para liquidar los aportes al sistema de seguridad social.

2. Empleadores obligados. Todos los empleadores y empresas, sin consideración al capital ni al número de trabajadores.

Se debe reconocer en todos los lugares en donde se preste el servicio público de transporte. La obligación económica se sustituye por una en especie, cuando el empleador contrata el transporte de sus trabajadores de sus domicilios a la sede de labores con los respectivos viajes de ida y regreso.

Así el trabajador labore media jornada tiene derecho a la prestación completa.

3. Trabajadores beneficiarios. Los empleados que devenguen hasta dos veces el salario mínimo legal (teniendo en cuenta la asignación básica o el salario ordinario), tienen derecho al pago mensual de este auxilio. Cuando se trate de trabajadores con salario variable se debe tomar como base para establecer el derecho el promedio de lo devengado en el mes anterior.

[§ 5438] Cesantías.—La Ley 50 de 1990 modificó sustancialmente el régimen de cesantía a que tienen derecho los trabajadores del sector privado. De acuerdo con esta nueva disposición legal, la cesantía quedó sometida a tres (3) sistemas de liquidación diferentes y excluyentes entre sí:

- a) **El sistema tradicional** contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo (arts. 249 y ss.), el cual se aplica a todos aquellos trabajadores vinculados por contrato de trabajo antes del 1º de enero de 1991;
- b) **El sistema de liquidación definitiva anual** y manejo e inversión a través de los llamados “fondos de cesantías”, creado por la Ley 50 de 1990, el cual se aplica exclusivamente a los trabajadores vinculados por contrato de trabajo a partir del 1º de enero de 1991, y a los trabajadores antiguos que se acojan al nuevo sistema, y
- c) **El sistema de salario integral**, el cual se aplica a todos aquellos trabajadores antiguos y nuevos que devenguen más de 10 salarios mínimos mensuales, y pacten con su empleador el pago de un

salario integral que comprenda además de la retribución ordinaria de servicios, el pago periódico de otros factores salariales y prestacionales, incluida la cesantía, a que tenga derecho el trabajador.

[§ 5439] Prima de servicios.—Están obligados a pagar prima de servicios todas las empresas.

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.

Se incluye en esta prestación económica a los trabajadores del servicio doméstico, choferes de servicio familiar, trabajadores por días o trabajadores de fincas y en general, a los trabajadores contemplados en el título III del presente código o quienes cumplan con las condiciones de empleado dependiente.

La prima de servicios correspondiente al primer semestre del año se paga a más tardar el 30 de junio, y la del segundo semestre se cancela dentro de los primeros 20 días de diciembre.

— **Cómputo del tiempo de servicios.** El trabajador adquiere el derecho proporcionalmente según el tiempo trabajado..

El tiempo de las incapacidades por enfermedad y de la licencia por maternidad no se descuenta para la liquidación de la prima de servicios, por cuanto en estos eventos no se suspende el contrato de trabajo.

— **Pérdida del derecho.** El trabajador que era despedido con justa causa perdía esta prestación. La sentencia de inexequibilidad C-034 del 28 de enero de 2003 de la Corte Constitucional eliminó esta desigualdad. Lo anterior implica que actualmente la prestación debe ser pagada sin tener en cuenta la forma en que fue despedido el trabajador.

— **Prima proporcional.** La prima de servicios se cancela semestralmente, con base en el capital de la empresa, en cuantía equivalente a 15 ó 30 días anuales, el pago se hace en forma proporcional aplicando una regla de tres.

[§ 5440] Naturaleza jurídica de las vacaciones.—Las vacaciones no son salario, ni prestación social, sino un descanso remunerado que debe tomarse como base para liquidar aportes.

— **Causación del derecho 1. Son 15 días hábiles por año.** Todo empleador está obligado a conceder a sus trabajadores por cada año de servicios, quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y proporcionalmente por fracciones.

2. **Disfrute.** La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causaron, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones. Si se presenta interrupción justificada durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

3. **Cómputo del tiempo de servicios.** Para el cómputo del año de servicios pueden descontarse por disposición legal, los períodos de suspensión del contrato, tales como huelga, suspensión disciplinaria o fuerza mayor. Lo mismo puede decirse respecto de las faltas al trabajo no justificadas. En cambio sería injusto que no se contabilizaran los días que por una justa razón se dejen de laborar, como sucede con los permisos remunerados, las incapacidades y la grave calamidad doméstica debidamente

comprobada. Jurídicamente la licencia de maternidad suspende el disfrute de las vacaciones, en consecuencia, la trabajadora tendrá derecho a reanudar el disfrute o el tiempo que le hiciere falta, una vez terminada la licencia por maternidad. La doctrina sostiene que la enfermedad suspende las vacaciones porque durante ella el trabajador no está reponiendo sus fuerzas ni recuperando su capacidad de trabajo, todo lo contrario, el estado patológico en que se encuentra se opone a esa recuperación.

4. Consideración del día sábado no laborable. Dos criterios se han expuesto así:

a) El día se debe tomar como hábil para computar las vacaciones porque los días no hábiles (domingos y festivos) están taxativamente enumerados por la ley, de tal manera que los días no incluidos son hábiles, entre los que están los sábados, y

b) El día es hábil si se toma la ley en su generalidad, pero se torna inhábil para los trabajadores en cuya empresa así se haya pactado, y en los casos en los que, para el solo efecto del reconocimiento de este descanso, el empleador, voluntariamente o en forma extralegal, computa el día sábado como no hábil.

5. Excepciones. Como una excepción a la regla general, la ley contempla que en los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. Otros casos especiales son los relacionados con los profesores, los profesionales y ayudantes de rayos X o de atención a la tuberculosis y los trabajadores de la construcción.

[§ 5441] Salario.—Es la contraprestación principal y directa que recibe el trabajador por sus servicios. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, pero respetando siempre el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

De conformidad con la legislación laboral vigente, a igual trabajo debe corresponder igual salario, sin importar que el trabajador sea sordo, sordociego u oyente. De conformidad con la ley, se sancionará a todo aquel empleador que pague menos a un sordo o sordociego por el solo hecho de serlo.

Las personas con limitación que se encuentran laborando en talleres de trabajo protegido, no podrán ser remuneradas por debajo del 50% del salario mínimo legal vigente, excepto cuando el limitado se encuentre aun bajo terapia en cuyo caso no podrá ser remunerado por debajo del 75% del salario mínimo legal vigente.

[§ 5442] Para todos los efectos laborales, se califica como trabajo diurno el comprendido entre las seis horas (6 a.m.) y las veintiun horas (9 p.m.) y como trabajo nocturno, el prestado entre las veintinueve horas (9 p.m.) y las seis de la mañana del día siguiente (6 a.m.).

Esta distinción ofrece importancia para el régimen de retribución de los recargos legales, como horas extras, trabajo nocturno, etc..

Debemos tener en cuenta que los días tienen una duración de 24 horas, contados desde las 12:00 de la noche hasta las 12:00 de la siguiente noche

— **Jornadas especiales.** El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Así mismo empleador y trabajador pueden acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

Sin embargo, el empleador no podrá, aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

[§ 5443] Horas extras.—El trabajo que se desarrolla más allá de la jornada ordinaria o de la máxima legal, en el evento de trabajadores amparados por ésta, se conoce como trabajo suplementario o de horas extras y debe remunerarse en forma especial.

2. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) a la semana.

3. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

En caso de la jornada flexible el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

4. Para poder laborar tiempo suplementario, el empleador deberá solicitar autorización del Ministerio de Protección Social, y si la obtiene deberá llevar un registro de trabajo suplementario con las especificaciones contenidas en la misma norma y estará obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas.

Sin embargo, cuando se utilice la jornada de trabajo flexible, no se podrán alterar los toques permitidos para evitar recargos por trabajo suplementario.

— **Trabajo extra.** Se debe llevar un libro de registro del trabajo suplementario y en dicho libro se indicará el nombre completo del trabajador al cual se ha autorizado para la prestación de servicio extra, el número de horas autorizadas y la indicación de si son diurnas o nocturnas y el salario base de liquidación del trabajo suplementario. Al trabajador se le entregará un duplicado del registro de autorización firmado por el empleador o su representante.

[§ 5444] Descanso dominical remunerado.—1. Es obligatorio conceder al trabajador descanso remunerado en domingo, siempre y cuando el empleado haya laborado todos los días hábiles de la

semana a los cuales se comprometió, o que si ha faltado lo haya hecho por causa justificada, entendiéndose por tal el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito, o por culpa o disposición del empleador.

2. La duración mínima del descanso dominical es de 24 horas.

3. Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

4. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por ese mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo. Si coinciden un domingo y un festivo, no tiene derecho a pago doble.

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

6. Para determinar la remuneración de los días de descanso obligatorio, debe tenerse en cuenta que si el trabajador tiene sueldo fijo, en él se entiende incorporado el pago de dominicales y festivos. Es el caso de los trabajadores a los que se les paga por semanas, quincenas o meses.

Cualquiera otra remuneración que reciba el trabajador, bien sea fija como el jornal (salario por días), o variable como el pago a destajo o por comisión, deja por fuera el pago del descanso dominical o festivo, el cual se deberá liquidar teniendo en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior.

7. Todos los días, de lunes a sábado inclusive, excepto los dominicales y los que la ley consagra como festivos son laborables. No obstante, la costumbre ha creado para muchas actividades jornadas semanales de trabajo que van de lunes a viernes. En estos casos se considera que se trabajó todos los días laborables de la semana y por tanto se tiene derecho al descanso dominical remunerado.

8. El trabajador puede convenir con el empleador su día de descanso obligatorio, el cual será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

La expresión dominical se considera exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

[§ 5445] Terminación del contrato de trabajo. Definición.—Es el hecho mediante el cual por causas provenientes o no de la voluntad de las partes contratantes, éstas cesan en el cumplimiento de sus obligaciones y terminan la relación laboral que las ha vinculado.

En los eventos de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa por parte del patrono, debe tenerse en cuenta que para proceder a la terminación del contrato de trabajo el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de seguridad social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

— **Despido sin justa causa o con indemnización.** Si el empleador da por terminado el contrato de trabajo, sin que medie ninguna de las causales estipuladas para el despido por justa causa, se genera para el trabajador el derecho a percibir una indemnización dependiendo del tipo de contrato que se haya suscrito.

Si el empleador ha dado lugar a la terminación por justa causa invocada por el trabajador, también se causa la indemnización por despido injusto, a favor del trabajador.

[§ 5446] Maternidad. Licencia remunerada.—La protección consagrada por la ley en beneficio de la maternidad se concreta en varios frentes:

a) Protección especial contra el despido. Debido al principio de igualdad y a la especial protección constitucional a la maternidad debe obtenerse permiso previo del funcionario del trabajo;

b) Licencia remunerada durante 12 semanas en la época del parto. Es asumida por la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador, pero el empleador debe pagarla directamente a la trabajadora de acuerdo con el sistema de autoliquidación de aportes.

Por lo menos seis (6) semanas deberán ser tomadas por la trabajadora con posterioridad al parto.

c) Asistencia médico-hospitalaria también asumida por la seguridad social;

d) Descansos remunerados por lactancia del hijo durante los seis primeros meses de vida del niño y el servicio médico durante el primer año de la criatura, y

e) Adoptantes. La adopción también goza de la especial protección del Estado, al igual que la maternidad, razón por la cual el padre adoptante sin cónyuge o compañera, y la madre adoptante, tienen derecho a los beneficios establecidos para la madre biológica.

Esta protección también ha sido otorgada al padre biológico mediante acción de tutela.

Es importante tener en cuenta que en caso de no cumplir los requisitos que exige la seguridad social para pagar la licencia, esta debe ser cubierta por el empleador.

Licencia de paternidad

f) La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al sistema general de seguridad social en salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al sistema general de seguridad social en salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera para los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las cien (100) semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.

Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique la licencia.

— **Prohibición de despedir.** 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado.

[§ 5447] Descanso remunerado durante la lactancia. Descansos diarios. Durante los 6 primeros meses de vida del niño el empleador está obligado a conceder a la madre dos descansos diarios dentro de la jornada de trabajo estipulada, con duración de 30 minutos cada uno, con la finalidad de que pueda dar de comer a su hijo. Si mediare certificación médica en la cual se expongan las razones que justifiquen mayor número de descansos el empleador deberá concederlos.

[§ 5451] LLAMADAS

(1) **Auxilio de cesantía.** Para liquidar el auxilio de cesantía debe tomarse como base el último salario mensual, siempre y cuando éste no haya tenido variación en los tres meses anteriores. En el caso contrario, y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio mensual de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

(2) Los empleadores obligados a pagar cesantía a sus trabajadores conforme al sistema tradicional, deberán reconocer y pagar intereses del 12% anual en los siguientes casos:

- a) Sobre la cesantía acumulada a 31 de diciembre de cada año, durante la vigencia del contrato de trabajo;
- b) Sobre los saldos de cesantía que el trabajador tenga a su favor en la fecha de terminación del contrato;
- c) En los casos de liquidación y pago parcial de cesantías;
- d) Sobre la cesantía acumulada en la fecha de acogerse al régimen de salario integral, y
- e) En el caso de los trabajadores que se acojan al nuevo régimen de cesantías.

En el primer caso, durante la **vigencia del contrato de trabajo**, los intereses se causan y se pagan a más tardar el 31 de enero de cada año, con base en el saldo de cesantía que el trabajador tuviere acumulado a su favor a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. El monto de la cesantía a 31 de diciembre se determina para cada trabajador con base en el último sueldo, o con el promedio mensual, si hubo cambios en el salario en los tres últimos meses o en caso de salario variable.

El valor de los intereses será el resultado de multiplicar el saldo de cesantía por la tasa de interés del 12% anual. Si no ha laborado el año completo, el saldo de la cesantía se multiplica por el tiempo transcurrido en el respectivo año hasta el 31 de diciembre y este factor a su vez se multiplica por la tasa del 12% anual y se divide por 360.

(3) **Salario base de liquidación de la prima de servicios.** Según la jurisprudencia, es el promedio de lo devengado en el respectivo semestre o en el lapso trabajado.

Para determinar el salario promedio se deben tener en cuenta todas las sumas que sean salario.

El auxilio de transporte forma parte de la base para liquidar la prima de servicios.

(4) **Salario base para su remuneración.** Durante el período de vacaciones el trabajador debe recibir el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutarlas. Este salario ordinario está formado por todo lo que recibe el trabajador como remuneración de sus servicios, excepto el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y de horas extras. El recargo nocturno y lo recibido por descanso obligatorio remunerado, sí debe computarse dentro del salario ordinario.

El auxilio de transporte no se incluye en el salario base para liquidación de vacaciones.

Cuando el salario es variable, las vacaciones deben liquidarse con el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden. De este salario también se excluye el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el de horas extras, pero se computa el recargo por trabajo simplemente nocturno y la remuneración por descanso obligatorio.

Conviene aclarar que el salario básico para la liquidación de vacaciones que deben compensarse en dinero al trabajador cuando al terminar el contrato no las ha disfrutado en tiempo, es diferente al que se toma en los eventos del disfrute efectivo. En este último caso, es el salario (o promedio mensual del último año o del tiempo menor de un año, cuando se trata de salarios variables) sin excluir ninguno de los elementos que lo integran

Compensación y acumulación. 1. Compensación. Está prohibido compensar las vacaciones en dinero aunque por acuerdo entre las partes y previa solicitud del trabajador se puede hacer. El pago sólo será válido si se disfruta en tiempo la otra mitad. No obstante la anterior prohibición, cuando el contrato termine sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones, la compensación procederá proporcionalmente por fracción de año.

Son competentes para conceder esta autorización los jefes de las divisiones de empleo y seguridad social de las direcciones regionales del Ministerio de Protección social.

La no compensación de las vacaciones en dinero a la terminación del contrato, no genera salarios caídos porque ellas no tienen el carácter de salario ni de prestación social.

Según la jurisprudencia las vacaciones compensadas en dinero forman parte de la base de los aportes parafiscales.

2. Acumulación. Todo trabajador debe gozar anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Los días restantes de vacaciones se pueden acumular convencional o presuntivamente hasta por dos años y hasta por cuatro cuando se trate de trabajadores técnicos, de confianza, especializados, de manejo, o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de residencia de sus familiares

Otorgamiento y prescripción. El derecho a las vacaciones (en dinero) se hace exigible desde la fecha en que termina la relación contractual (en caso de compensación) y el término de prescripción se cuenta desde esa misma fecha. En cuanto a las vacaciones como descanso, en vigencia de la relación laboral, el derecho se hace exigible dentro del año siguiente al de prestación del servicio necesario para causarlas, y el término de prescripción se cuenta desde el día en que se cumple el año subsiguiente a aquel en que se causa el derecho a disfrutarlas.

Si el trabajador no pide las vacaciones dentro del año subsiguiente a aquél en que se causaron o al término de acumulación, comienza a correr la prescripción (3 años) que una vez cumplida podrá ser alegada por el empleador.

Vacaciones colectivas. Está permitido al empleador conceder vacaciones colectivas a sus trabajadores. Si se dan vacaciones colectivas antes de que el trabajador complete un año de servicios, es decir en forma anticipada, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- a) Se deben remunerar con el salario que esté devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas;
- b) Si el contrato de trabajo termina antes del año de servicios, ha dicho la jurisprudencia, no podrá exigírsele al trabajador que reintegre el valor recibido por las vacaciones que disfrutó en forma anticipada, o que complete el año de servicios. Del mismo modo, cuando el trabajador cumpla el año de servicios, no tendrá derecho a que se le otorgue un nuevo período de descanso, pues debe entenderse que las vacaciones ya concedidas cubren el lapso servido con anterioridad a su otorgamiento y tienen, con respecto a él efecto liberatorio, y que, a partir de su disfrute, comienza a contarse el tiempo que da derecho a un nuevo período vacacional. De esta forma se concilian los intereses de ambas partes, pues, el empleador no sufre un nuevo cómputo del tiempo por el cual concedió vacaciones; ni el trabajador pierde lo que recibió en caso de retirarse antes de cumplir el año de servicio.

Además, debe observarse que el trabajador, en este caso tampoco tendrá derecho a que se le reajuste con el último salario, el valor recibido por concepto de las vacaciones que disfrutó en forma anticipada.

(5) **Modalidades de salario.** Según la forma de pago, puede presentar dos modalidades: en dinero y en especie.

El salario en dinero puede pagarse en la forma tradicional o en la modalidad de salario integral. En la forma tradicional, el salario está integrado por dos tipos de retribución: la ordinaria, que puede ser fija o variable, y la extraordinaria.

La remuneración **ordinaria** está compuesta por lo que común o regularmente paga el empleador al trabajador en los períodos de pago convenidos y la retribución **extraordinaria**, conformada por las sumas que el trabajador no recibe ordinariamente, o en forma fija, sino en determinados eventos, como cuando se encuentra involucrado en alguna o algunas de las circunstancias que incrementan esa remuneración ordinaria, por ejemplo las citadas en la misma disposición legal: horas extras, sobresueldos, primas, etc., cualquiera que sea la forma o nombre que se le dé. El salario extraordinario es pues el que se cubre en algunos casos o en determinadas circunstancias y no en todos los períodos comprendidos para el pago del salario (Cas. abr. 18/75).

El salario ordinario puede ser **fijo o variable**, como lo ha expresado la Corte en varias oportunidades, según se pacte por unidad de tiempo, días, semanas, meses (salario fijo) o se determine de acuerdo al resultado de la actividad desplegada por el trabajador, evento en el cual admite varias modalidades de retribución: por tarea, por unidad de obra, a destajo, por comisión, y otras similares (salario variable) (Cas. oct. 5/87). Esto quiere decir, de acuerdo con la citada sentencia, que si el contrato de trabajo contempla una remuneración por unidad de tiempo, “dicho salario no deja de ser fijo porque en su ejecución se reconozca trabajo suplementario, dominicales, viáticos, ni porque el pago en algún momento incluya bonificaciones esporádicas o condicionadas al cumplimiento de determinados eventos, como el incremento de la producción por ejemplo.

(6) **Recargo nocturno.** El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Lo anterior no se aplica para la jornada de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana, como tampoco a la jornada diaria flexible que permite distribuir las 48 horas semanales en máximo 6 días a la semana.

(7) **Horas extras. Tasas y liquidación de recargos.** Los recargos son más altos para el trabajo extra nocturno que para el extra diurno.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

(8) **Liquidación del trabajo en domingos y festivos. Trabajo ocasional:** 1. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario.

2. Por regla general, los días dominicales y festivos son de descanso obligatorio. Excepcionalmente se permite el trabajo en estos días por razones de orden técnico o de interés público y en algunas actividades como las del servicio doméstico y choferes particulares, y en el caso de la jornada especial de 36 horas semanales.

3. El trabajo en domingo y festivos se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

4. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado sólo tiene derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

5. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

Trabajo habitual dominical. 1. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

2. El trabajo habitual en domingo o festivo se remunera con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas y con un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

3. En el caso de la jornada de 6 horas diarias y 36 horas semanales, cuando el trabajador labore en domingo o festivo, sólo tendrá derecho al día de descanso compensatorio remunerado, mas no a los recargos por trabajo dominical.

4. El descanso dominical o festivo remunerado y el trabajo en esos mismos días, se liquida con base en el salario que el trabajador esté devengando cuando disfrute del descanso o preste el servicio.

(9) **Trabajo nocturno dominical o festivo:** Se remunera con un recargo del 35%, más el salario que le corresponde al trabajador por laborar en dominical o festivo, en forma habitual u ocasional.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 10 p.m. y las 6 a.m. del día siguiente.

(10) Con relación a la **indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa** el artículo 64 del CST, modificado el artículo 28 de la Ley 789 de 2002 preceptúa lo siguiente: "Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1º, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1º anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

PAR. TRANS.—Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales b), c) y d) del artículo 6º de la Ley 50 de 1990, exceptuando el párrafo transitorio, el cual se aplica únicamente para los trabajadores que tenían diez (10) o más años el primero de enero de 1991."

NOTA: La Corte Constitucional mediante sentencia C-1507 de noviembre 8 de 2000. M.P. José Gregorio Hernández Galindo, precisó que esta indemnización repara los daños sufridos por el trabajador por causa del despido, a menos que el trabajador pruebe un perjuicio más grave.

(11) **Indemnización por no pago de los intereses.** El artículo 2.2.1.3.8 del Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015 dispone: "Si el empleador no pagare los intereses dentro de los plazos señalados en el presente capítulo, deberá pagar al trabajador, a título de indemnización y por cada vez que incumpla, una suma adicional igual a dichos intereses, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes (D. 116/76, art. 5º)".

(12) **Indemnización moratoria o salarios caídos. Definición.** Se conoce como tal la indemnización que se genera por la falta de pago, a la terminación del contrato de trabajo, de la totalidad de los salarios y prestaciones que el empleador adeuda al trabajador.

Equivale a una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de

créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.

La Corte Suprema de Justicia ha precisado que la sanción moratoria originada en la falta de consignación oportuna de la cesantía causada a 31 de diciembre, en los términos del artículo 99 de la Ley 50 de 1990, cesa cuando empieza a pagarse la moratoria derivada del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, pues aquélla rige mientras está vigente el contrato y ésta a partir de cuando fenece (Sent. 14379, mar. 27/2001, CSJ).

Indemnización para quienes devengan hasta 1 SMLMV. La cuantía de la indemnización antes anotada, sólo se aplica a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Quienes devenguen menos de esta suma tendrán derecho a una indemnización moratoria que equivale a un día de salario por cada día de retardo en el pago.

No es automática. Es de la esencia de las relaciones laborales, que en éstas se proceda en todo momento dando cumplimiento a la legislación y a los acuerdos y compromisos que vinculan a las partes. Por consiguiente, al momento de la finalización del contrato debe procederse con pulcritud y agilidad en la satisfacción de las obligaciones propias de este tipo de contrato.

La indemnización moratoria conocida como salarios caídos, no opera de plano, y el juez laboral decide sobre su imposición analizando las circunstancias que rodearon la demora en el pago de los salarios y prestaciones al momento de retiro del empleado así como evaluando la buena o mala fe del empleador.

Sumas que no dan lugar a condena. No ocasionan indemnización por mora —o salarios caídos—, el no pago de las indemnizaciones, las vacaciones o auxilio de transporte. Sin embargo, no quiere decir esto que el empleador pueda retardar las sumas que adeuda por este concepto, por cuanto la obligación que le ha impuesto la ley es la de pagar en su totalidad lo que adeude al trabajador al momento de la terminación del contrato cualquiera sea la causa que diere origen a este hecho.

En estos eventos el juez puede condenar a que las sumas que se adeudan sean indexadas para que el trabajador no asuma el deterioro de la pérdida de valor del dinero.

NOTA: A partir del 26 de noviembre de 2005, fecha de publicación del Decreto 4327, se fusionan la Superintendencia Bancaria de Colombia y la Superintendencia de Valores. En adelante se denominará Superintendencia Financiera de Colombia.

(13) **Reglas sobre retención, deducción y compensación.** No está permitido deducir, retener o compensar suma alguna del salario del trabajador, a menos que medie su expresa autorización escrita u orden judicial.

Sin embargo, pueden deducirse o retenerse del salario sin autorización escrita:

a) Las multas que estén previstas en el reglamento de trabajo por retrasos o faltas de asistencia al trabajo;

- b) La retención en la fuente por impuestos sobre la renta;
- c) Las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, cuando el sindicato respectivo ha hecho la solicitud en forma legal;
- d) Las cuotas de amortización de préstamos otorgados por las cooperativas y Bancos cuando la deuda conste en libranza debidamente firmada por el socio, y
- e) Los aportes o cotizaciones del trabajador para seguridad social.

En materia de descuentos sobre salarios, corresponde a los inspectores de trabajo y seguridad social autorizar, por escrito, a solicitud conjunta del empleador y del trabajador, y previa calificación en cada caso: préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario y fijar la cuota que puede ser objeto de deducciones o compensaciones por parte del empleador, lo mismo que los plazos para la amortización gradual de las deudas.

Prohibiciones. Aunque exista autorización escrita, no puede hacerse retención o deducción del salario, cuando se afecte el salario mínimo legal o el convencional, o la parte inembargable del salario, o cuando el total de la deuda supere el monto del salario del trabajador en tres meses. Para estos casos se requiere orden judicial a menos que se obtenga autorización del inspector de trabajo, previa solicitud conjunta por parte del empleador y del trabajador. En la misma providencia en que autorice la operación, el funcionario debe fijar la cuota que puede ser objeto de deducción o compensación por parte del patrono, y el plazo para la amortización gradual de la deuda.