

**DESARROLLO DEL “LIQUIDADOR ESPECIALIZADO EXPRÉS UIS” DE  
PRESTACIONES SOCIALES Y DEMÁS DERECHOS QUE EMANEN DE  
LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, DE UNA FORMA  
CONFIABLE, EXACTA Y RÁPIDA.**

**DIEGO ARMANDO ROJAS SANABRIA**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS**

**ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**BUCARAMANGA**

**2015**

**DESARROLLO DEL “LIQUIDADOR ESPECIALIZADO EXPRÉS UIS” DE  
PRESTACIONES SOCIALES Y DEMÁS DERECHOS QUE EMANEN DE  
LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, DE UNA FORMA  
CONFIABLE, EXACTA Y RÁPIDA.**

**TRABAJO DE GRADO PARA OPTAR A TITULO DE ABOGADO**

**DIEGO ARMANDO ROJAS SANABRIA**

**DIRECTORA**

**Dra. CLARA INES TAPIAS PADILLA**

**UNIVERSIDAD INUDSTRIAL DE SANTANDER**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS**

**ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**BUCARAMANGA**

**2015**

## CONTENIDO

	PAG.
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....</b>	<b>12</b>
<b>2. JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>14</b>
<b>3. METODOLOGÍA.....</b>	<b>16</b>
<b>4. OBJETIVOS GENERALES.....</b>	<b>18</b>
<b>5. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....</b>	<b>18</b>
<b>6. MARCO JURÍDICO – CONCEPTUAL.....</b>	<b>19</b>
6.1 RELACIÓN LABORAL.....	19
6.2 CONTRATO DE TRABAJO.....	20
6.3 ¿QUÉ ES SALARIO?.....	24
6.4 TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.....	27
6.5 LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES.....	28
6.6 DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.....	41
<b>7. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>46</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	
Recopilación de información.....	50

1.1. Resultados .....	51
<b>CAPÍTULO II</b>	
Aplicación de la norma laboral en un software informático.....	62
2.1. Fórmulas aplicables.....	63
<b>CAPÍTULO III</b>	
Desarrollo de un software liquidador .....	65
3.1. Guía de uso del software .....	65
<b>CAPÍTULO IV</b>	
Generador informes sobre antecedentes de trabajo .....	73
4.1. Diagrama de base de datos .....	73
<b>CAPÍTULO V</b>	
Eficiencia del Software liquidador.....	76
<b>CAPÍTULO VI</b>	
Software liquidador como herramienta de investigación.....	77
<b>8. CONCLUSIONES.....</b>	<b>78</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>79</b>

## RESUMEN

**Título:** DESARROLLO DEL “LIQUIDADOR ESPECIALIZADO EXPRÉS UIS” DE PRESTACIONES SOCIALES Y DEMÁS DERECHO QUE EMANEN DE LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, DE UNA FORMA CONFIABLE, EXACTA Y RÁPIDA.<sup>1</sup>

**Autor (es):** Diego Armando Rojas Sanabria

**Palabras clave:** Software liquidador, terminación del contrato de trabajo, liquidación de prestaciones sociales, Consultorio Jurídico, beneficiarios.

**Descripción:**

El “LIQUIDADOR ESPECIALIZADO EXPRÉS UIS” es un programa realizado con el fin apoyar la función social que cumple el Consultorio Jurídico de la Universidad Industrial de Santander, respondiendo a los más altos sistemas de calidad y al desarrollo de las nuevas tecnologías, con el fin de brindar un mejor servicio a la comunidad; su aporte se basa en adaptar los mecanismos jurídicos consistentes en la elaboración de liquidaciones de prestaciones sociales y vacaciones en una plataforma informática al servicio de los beneficiarios del Consultorio Jurídico, estos recibirán una liquidación confiable, verídica y rápida; junto con el apoyo jurídico aprendido en la academia, el cual justifica ser miembro activo del consultorio jurídico, por tal razón el estudiante deberá realizar el procedimiento de asesoría jurídica completo, el cual inicia con la atención del beneficiario, continua con el registro de datos en el sistema de Control y Seguimiento (CYSAC), (es la plataforma de información del Consultorio Jurídico), se tiene presente los hechos narrados por el beneficiario para que el estudiante opte por una posición jurídica que responda a la solución del problema jurídico que presenta el beneficiario, analizando si el asunto es o no conciliable ,para determinar si se adelanta o no el trámite extraprocesal.

---

<sup>1</sup> Trabajo de grado

Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Directora. Clara Inés Tapias Padilla

## SUMMARY

**Title:** Development of “LIQUIDADOR ESPECIALIZADO EXPRÉS UIS” of social and other benefits law that they stem from the termination of the contract of employment, in a reliable way, accurate and fast.<sup>2</sup>

**Author (s):** Diego Armando Rojas Sanabria

**Keywords:** liquidator Software, termination of the contract of work, liquidation of social benefits, legal offices, users.

**Description:**

The " LIQUIDADOR ESPECIALIZADO EXPRÉS UIS " it is a program realised with the end support the social function that fulfils the legal Clinic of the Industrial University of Santander, answering to the highest systems of quality and to the development of the new technologies, With the end to offer a better service to the community; his contribution bases in adapting the consistent juridical mechanisms in the preparation of settlements of social provision and holidays in a computer platform to the service of the beneficiaries of the legal Clinic, These will receive a reliable settlement, true and fast; together with the juridical support learnt in the academy, which justifies to be an active member of the legal office, by such reason the student will have to realise the procedure of complete legal advice, which initiates with the attention of the beneficiary, Continuous with the register of data in the system of Control and Follow-up (CYSAC), (is the platform of information of the legal Clinic, It has present the facts narrated by the beneficiary so that the student opt by a juridical position that answer to the solution of the juridical problem that presents the beneficiary, analysing if the subject is or not conciliation ,to determine if it advances or no the formality extraprocedural.

---

<sup>2</sup> Work of degree

Faculty of Human Sciences. School of Law and Political Sciences. Director. Clara Inés Tapias Padilla

## INTRODUCCIÓN

Las liquidaciones laborales referidas a la terminación del contrato de trabajo, son el pago de retribuciones pendientes que el empleador tiene con su trabajador al momento de una inminente desvinculación de la empresa que puede generarse unilateralmente por parte del empleador por justa o sin justa causa, como también por renuncia del trabajador; por tal razón es de vital importancia quedar a paz y salvo con este último respecto de todas las obligaciones que exige cumplir la ley al presentarse tal situación.

La realización de una liquidación laboral por terminación del contrato de trabajo requiere de la evaluación de múltiples variables a la que el trabajador se haga merecedor como lo las prestaciones sociales como también los recargos nocturnos, recargos dominicales, horas extras ordinarias, horas extras nocturnas, horas nocturnas dominicales, horas extras dominicales, horas extras nocturnas dominicales, indemnización por despido sin justa causa, indemnización por retención de la liquidación, indemnización por despido en estado de debilidad manifiesta, pago de salarios adeudos en fin; es un conjunto de derechos que tiene el trabajador los cuales le deben ser remunerados al momento de quedar en firme su retiro definitivo de la empresa. El trabajo que amerita el realizar una liquidación en donde se incluyan estos conceptos e incluso la posibilidad en la cual concurren todas ellos en una sola situación, es sin duda complejo y lo es más para un estudiante que no tenga interés o afinidad con el derecho laboral, puesto que amerita un nivel de atención grande para lograr un resultado acertado del valor de la variable trabajada en la liquidación. En los últimos años se han diseñado programas en línea para facilitar el tener que realizar una tarea tan tediosa como está; por ejemplo a nivel nacional el Ministerio del Trabajo diseñó una calculadora laboral con el fin de realizar liquidaciones de prestaciones sociales, siendo este un modelo sencillo que solo resuelve las incógnitas de las prestaciones sociales, que

no tiene en cuenta el horario y los días laborados por el trabajador, es por ello que aquél sistema no puede acoplarse a un verdadero caso donde versen más hechos que involucren diferentes condiciones desarrolladas en la ejecución del contrato de trabajo, dejando vacíos importantes a los requerimientos del trabajador que emanen de la terminación de la relación laboral. En Bucaramanga múltiples beneficiarios concurren a la dirección territorial del Ministerio de Trabajo de nuestro departamento a solicitar la elaboración de la liquidación completa debido a la terminación de su contrato de trabajo, sin embargo los funcionarios por diferentes razones no las elaboran, dado que deben responder a muchos otros requerimientos en su actividad cotidiana de atención. Frente a este tipo de situaciones, las personas interesadas tienen que acudir a los Consultorios Jurídicos universitarios o los Centros de Atención Laboral<sup>3</sup>, razón por la cual todas las semanas concurren personas que requieren una liquidación, las cuales en muchas ocasiones vinculan diferentes variables a sus prestaciones sociales. La cantidad de beneficiarios aumenta considerablemente en los últimos meses del año, fechas en las cuales los empleadores dan por terminado los contratos de trabajo de algunos de sus trabajadores por el hecho de cumplir una labor temporal o simplemente terminan un periodo de tiempo determinado por el cual se les contrató, posteriormente se realiza la respectiva liquidación del tiempo laborado y se renueva el contrato al trabajador; muchas veces los trabajadores requieren lo más rápido posible su liquidación, que aunque algunas veces es por su propia visión de inmediatez, dado que en muchos casos se observa como los empleadores no realizan de forma correcta, atendiendo a los derechos del trabajador en la respectiva liquidación, también suele suceder que los beneficiarios tienen una cita de conciliación en la dirección territorial del Ministerio del Trabajo programada en una fecha a corto plazo o peor aún su empresa entró en proceso de liquidación por lo cual amerita una atención prioritaria; es allí donde el desarrollo de este proyecto es oportuno y necesario para generar un apoyo al el

---

<sup>3</sup> Los Centros de Atención Laboral, son organizaciones no gubernamentales, las cuales tienen como función velar por la protección de los derechos de los trabajadores y de los sindicatos; en Bucaramanga existe un Centro de Atención Laboral ubicado en la Calle 37 #9-31, Bucaramanga, Santander.

estudiante de Consultorio Jurídico debido a la urgencia del beneficiario frente a la solicitud, lo cual genera una presión en la realización de la liquidación; es por ello que con la creación del software liquidador se articulará prestar un servicio más eficiente al beneficiario, además de aportar a la descongestión de las instalaciones del Consultorio Jurídico de la Universidad de Santander dado que la concurrencia de beneficiarios en materia laboral para el periodo de Enero a Diciembre de 2014 fue de 1249 beneficiarios<sup>4</sup>, por tal razón el desarrollo del software liquidador aportará a realizar un trámite rápido y efectivo, permitiendo al consultorio seguir manteniendo la buena imagen que tiene frente a la sociedad.

---

<sup>4</sup> Estadísticas de control de beneficiarios en material laboral Consultorio Jurídico UIS, del mes de Enero a Diciembre del 2014.

## 1. PLANTEAMIENTO Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

La problemática surge debido a la complejidad que ameritan ciertos casos en los cuales los beneficiarios de Consultorio Jurídico de la Universidad Industrial de Santander requieren más allá de una liquidación de sus prestaciones sociales al momento de una inminente terminación de su contrato de trabajo, un análisis de fondo de las condiciones laborales, las cuales se estipularon al momento de suscribir con el empleador un contrato de trabajo que puede ser a término fijo o indefinido y que en la ejecución de este puedan versar nuevas condiciones que deben ser tenidas en cuenta al momento de una liquidación, tal son las situaciones en las que se le exige al trabajador cumplir con un horario de trabajo mayor a las 48 horas legales semanales constituyéndose<sup>5</sup> así el pago de horas extras que dependiendo del horario y del día en que se ejecuten las labores será igualmente reconocido el pago de un recargo, que puede ser nocturno si el trabajador desarrolla sus actividades en horarios de 10 de la noche a 6 de la mañana o dominical si el trabajador labora los domingos<sup>6</sup>, de igual forma estos recargos pueden ser compatibles en el caso hipotético que en un domingo se trabaje con el horario ya mencionado que hace alusión al recargo nocturno, en esos casos se puede establecer el pago de un recargo nocturno dominical o el pago de horas extras nocturnas dominicales; por otro lado si el trabajador es despedido sin justa causa es merecedor de una indemnización tal cual la establece el “*Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo la cual será pagada según el tipo de contrato si es a término fijo o indefinido*”, contemplando de igual forma que si el trabajador se encuentra en un estado de debilidad manifiesta es decir que está activamente participando de controles y terapias médicas debido alguna enfermedad o

---

<sup>5</sup> Artículo 64,161, Código Sustantivo del trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

<sup>6</sup> Artículos ,172-185 Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

patología que afecte su estado de salud, de ser despedido en esta condición se presume que la razón por la cual se da por terminado su contrato es por sus limitaciones, tal como lo establece el artículo 26 de la ley 361 de 1997<sup>7</sup> denominada ley Clopatofsky que además impone una sanción al empleador de 180 días de salario por realizar esta acción sin permiso del Ministerio del Trabajo; respondiendo a lo anterior el desarrollo del software liquidador busca apoyar al estudiante de consultorio jurídico en plasmar los diferentes conceptos que expone la norma laboral colombiana a favor del beneficiario.

---

<sup>7</sup> **Artículo 26º.-** Modificado por el art. 137, Decreto Nacional 019 de 2012. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona **limitada** podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

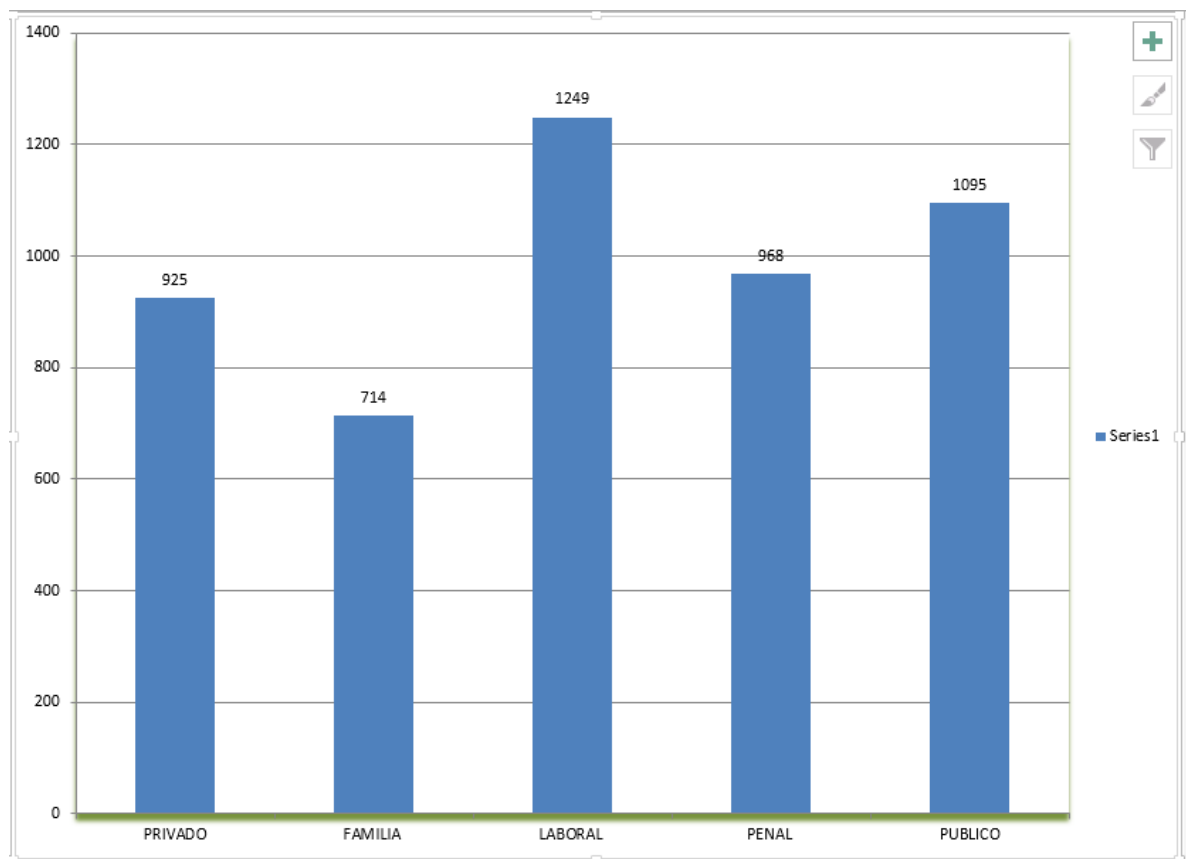
## 2. JUSTIFICACIÓN

El desarrollo del “LIQUIDADOR ESPECIALIZADO EXPRÉS UIS” sería de gran ayuda como herramienta de apoyo en el Consultorio Jurídico de la Universidad Industrial de Santander en cuanto a la exactitud de las liquidaciones de prestaciones sociales y demás componentes que puedan llegar a integrarla teniendo en cuenta que existes liquidaciones complejas de las cuales en muchas ocasiones los usuarios requieren en el menor tiempo posible ; ello supliría la necesidad de los beneficiarios del Consultorio Jurídico de la Universidad Industrial de Santander ya que se les entregaría una liquidación confiable, verídica y oportuna, además de que generaría un aporte en la descongestión de beneficiarios que se presentan todas las semanas en nuestro Consultorio, permitiendo así seguir prestando un servicio de calidad al ciudadano, el cual permanecerá articulado al ejercicio académico y al procedimiento interno administrativo del Consultorio Jurídico UIS,<sup>8</sup> por tal razón el estudiante deberá elaborar una asesoría a partir de los hechos narrados por el beneficiario, los cuales constarán de : la atención del beneficiario, continua con el registro de datos en el sistema CYSAC, el cual es la plataforma de información del Consultorio Jurídico, se tienen presente los hechos narrados por el beneficiario para que el estudiante opte por una posición jurídica que responda a la solución del problema jurídico que presenta el beneficiario, analizando si el asunto es o no conciliable ,para determinar si se adelanta o no el trámite extraprocesal.

---

<sup>8</sup> 1Procedimiento de asesoría jurídica, PEX-CJ.01, Versión : 05  
[https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/extension/consultorio\\_juridico/Procedimientos/PEX-CJ.01.pdf](https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/extension/consultorio_juridico/Procedimientos/PEX-CJ.01.pdf)

La siguiente gráfica refleja las estadísticas de atención a beneficiarios en fecha de Enero a Diciembre de 2014, donde se evidencia como resultado la atención de 1249 beneficiarios en materia laboral<sup>9</sup>, debido a la alta demanda de solicitudes congestionan el reparto del Consultorio Jurídico y por tanto el desarrollo del software liquidador se utilizará como apoyo a esta labor, resolviendo las consultas de forma rápida, eficaz y oportuna.



<sup>9</sup> Sistema de información para apoyar el control de las actuaciones del Consultorio Jurídico UIS, Estadísticas de atención a beneficiarios Enero a Diciembre de 2014.

### 3. METODOLOGÍA

La metodología para desarrollar el presente proyecto consta de una alianza estratégica entre el saber normativo del derecho laboral individual que concierne a los derechos del trabajador al momento de concertarse la terminación de su contrato de trabajo, junto con conocimientos de informática dirigidos al área de la ofimática con el fin de plasmar las variables y conceptos que requieren necesariamente una liquidación, en un sistema digital de autoguardado en Microsoft Access para que de una forma estructural se puedan constituir todos los elementos que puedan versar en la multiplicidad de casos que lleguen a las oficinas del Consultorio Jurídico de la Universidad Industrial de Santander de tal manera que puedan ser resueltos de forma satisfactoria; se inicia con una investigación sobre la norma laboral, esta aporta la información necesaria para conocer las obligaciones que tiene el empleador con el trabajador, como puede este último exigir las, además de como determinar éstas cuantías a las cuales el empleado se hace merecedor teniendo en cuenta la ley laboral Colombiana; posteriormente recaudaré información de los estudiantes del Consultorio Jurídico para establecer cuáles son las mayores falencias que tienen al momento de realizar una liquidación a un trabajador a través de una encuesta, que refiera una serie de preguntas específicas en las cuales los resultados que se puedan obtener se identifiquen los factores más débiles al momento de realizar la liquidación, para tenerlos en cuenta al momento de desarrollar el software liquidador, creándose un sistema organizado, estético, efectivo, confiable y eficaz de liquidaciones que pueda aportar a la investigación a partir de la recolección de datos particulares de los beneficiarios tales como la edad, el sexo, nivel de estudios, profesión, labor que realiza, salario, tipo de contrato de trabajo ( escrito, verbal o de realidad), tipo de empleador (persona natural o jurídica), razón de la terminación del contrato de trabajo todo ello con el fin de compilar una base de datos la cual nos cuantificará y clasificará que tipo de beneficiarios son los que acuden a nuestros servicios, como por ejemplo mujeres en estado de gravidez o personas que se encuentran en

estado de indefensión que los cobija el principio de estabilidad laboral reforzada pero que aun así dan por terminado su contrato de trabajo.

#### **4. OBJETIVO GENERAL**

- Elaborar un software liquidador como herramienta de apoyo a los servicios socio jurídico que presta el Consultorio Jurídico UIS en el área de derecho laboral atendiendo a las competencias de ley.
- Determinar temas de investigación de derecho Laboral a través de los informes de antecedentes que genera el software liquidador en el marco del servicio jurídico social prestado.

#### **5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Articular la norma laboral colombiana de acuerdo a las competencias del Consultorio Jurídico en el diseño de un software liquidador para implementar en el marco de la asesoría legal prestada a los beneficiarios del Consultorio Jurídico.
- Utilizar en el desarrollo de un software liquidador los programas informáticos Microsoft Access y Visual Basic de tal forma que permita generar una herramienta ágil y de control en materia de derecho laboral.
- Apoyar la prestación del servicio social jurídico en el área de derecho laboral, brindando a los estudiantes una herramienta de soporte en un software informático que permita certeza inmediatez en la solicitud realizada por el beneficiario.

## 6. MARCO JURÍDICO - CONCEPTUAL

### 6.1. Relación laboral

La Corte Constitucional en Sentencia C-960/07<sup>10</sup> expresa que la relación laboral es una relación contractual bilateral la cual consta de un acuerdo entre las partes, una llamada empleador (persona jurídica o natural) y la otra persona natural llamada trabajador o empleado, esta relación consta de la disposición que el trabajador realiza al empleador respecto de su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada. La relación laboral se caracteriza porque existe un poder de subordinación constante hacia el trabajador por parte de la empresa que lo contrata, de manera tal que el empleador tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, siempre y cuando las órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en el contrato, en el caso que se haya realizado este tipo de solemnidad por escrito.

Para que se configure una relación laboral tienen que estar presentes tres elementos inconfundibles que son<sup>11</sup>: Subordinación, Remuneración y Prestación personal del servicio; es por ello que no hacen falta solemnidades especiales, sino que basta con que se presenten los tres elementos mencionados para que la ley la reconozca como tal, sin que medie un contrato de trabajo escrito o verbal, ni siquiera un contrato de servicios, basta con que en la realidad se puedan identificar lo que ya se dispuso anteriormente.

---

<sup>10</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-960/07 de la Corte Constitucional, Magistrado Ponente, Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA EN: [HTTP://WWW.CORTECONSTITUCIONAL.GOV.CO/RELATORIA/2007/C-960-07.HTM](http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-960-07.htm)

<sup>11</sup> Artículo. 1, 21,23,45, 46, 64 Código Sustantivo del trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

## **6.2. Contrato de trabajo**

Según el Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre las partes contratantes empresa-trabajador donde este último presta determinados servicios a cambio de una retribución económica; estas dos partes acuerdan libremente las condiciones en las que se desarrollará el respectivo contrato de trabajo tal como lo indica el Art. 21 código sustantivo del trabajo; en estas condiciones versaran el horario de trabajo, las funciones a realizar y el valor de la remuneración quincenal o mensual además de lo que pueda manifestarse en las múltiples cláusulas que las partes puedan acordar.

### **Tipos de contrato de trabajo en Colombia**

#### **Contrato a término fijo**

El Código Sustantivo del Trabajo establece que el contrato a término fijo es un contrato laboral que tiene un límite de tiempo especificado de manera clara en el contrato de trabajo; debido a que la labor a cumplir que requiere el empleador puede durar un periodo de tiempo concreto o simplemente lo hace porque no existe una plena confianza hacia al trabajador por lo que hace una periódica rotación de sus subordinados, sin embargo este puede ser prorrogado indefinidamente por los mismos periodos de tiempo, con excepción de los casos en los cuáles el plazo pactado es inferior a un año.

Es pertinente resaltar que los contratos a término fijo se pueden clasificar en dos modalidades de contratación<sup>12</sup>: contratos con un término igual o superior a un año y los contratos con un término menor a un año.

---

<sup>12</sup> Artículo. 46, 47,64 Código Sustantivo del trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

Modalidad 1: Igual o superior a un (1) año

- Debe constar siempre por escrito.
- El término de su duración no puede ser superior a tres (3) años, pero puede ser prorrogable de forma indefinida.
- Si hay periodo de prueba debe constar por escrito al inicio del contrato.
- Para su terminación no se requiere aviso previo.
- En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo.

Modalidad 2: Inferior a un (1) año

- Este tipo de contratos únicamente pueden prorrogarse hasta por tres (3) veces, por periodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año.
- Para su terminación no se requiere aviso previo.

En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo<sup>13</sup>.

### **Contrato a Término Indefinido**

El contrato a término indefinido según el Código Sustantivo del Trabajo es aquel que no tiene estipulada una fecha de terminación de la obligación entre el trabajador y el empleador, cuya duración no está determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera de manera explícita a un trabajo ocasional o transitorio. Puede hacerse por escrito o de forma verbal.

---

<sup>13</sup> Artículo.64 Código Sustantivo del trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

## Características invocadas en el Código Sustantivo del Trabajo

- Si se quieren establecer cláusulas específicas para el contrato es necesario formalizar el contrato a través de un contrato escrito.
- El empleador se compromete a pagar prestaciones sociales, prima de servicios, descansos remunerados y aportes parafiscales.
- En caso de terminación unilateral del contrato sin justa causa, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización, en los términos establecidos en el artículo 28 de la Ley 789 de 2002<sup>14</sup>.

### **Contrato de Obra o labor**

El contrato se crea por una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción y de universidades y colegios con profesores de cátedra, que cumplen su labor una vez haya terminado el periodo académico. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral.

### **Contrato de Aprendizaje**

Este tipo de contrato es una forma especial de vinculación a una empresa y está enfocada a la formación de practicantes, donde este recibe herramientas académicas y teóricas en una entidad autorizada por una universidad o instituto, con el auspicio de una empresa patrocinadora que suministra los medios para que el practicante adquiera formación profesional metódica en el oficio.

---

<sup>14</sup> Artículo 28, 30, Ley 789 de 2002 Por el cual se regula la financiación de contratos de aprendizajes con recursos previstos en el artículo 16 de la Ley 344 de 1996 y se modifican los artículos 1, 2 y 3 del Acuerdo 0002 de 2013

La idea de este tipo de contrato es el aprendizaje, propende que el practicante se incluya al mundo laboral, la remuneración es llamada auxilio de sostenimiento y depende completamente de un convenio entre ambas partes, donde el estudiante no tiene prestaciones sociales. El valor de la remuneración depende de si el practicante es universitario o no, de ser universitario tiene derecho a un salario que debe ser superior o igual al mínimo y si el practicante no es universitario tendrá como base de pago un salario por debajo del mínimo.

### **Contrato temporal, ocasional o accidental**

Según el Código Sustantivo del Trabajo, se define el trabajo ocasional<sup>15</sup>, accidental o transitorio, como aquel trabajo de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador. Es decir, que no tiene que ver con las labores propias que desarrolla el contratante. Por ejemplo, en una oficina de una agencia de viajes aparece una humedad y se hace necesario contratar a un técnico para arreglar el problema. La agencia de viajes necesita un técnico que arregle la pared. El técnico estaría por contrato ocasional porque no va dentro de las tareas rutinarias de la empresa.

Esta forma de contratación puede hacerse por escrito o verbalmente; pero es recomendable hacerlo por escrito, especificando la tarea en concreto del trabajador para evitar conflictos durante y después de la realización de la labor.

#### **Características**

- Puede ser verbal o escrito.
- Debe relacionarse con actividades ajenas al objeto social del contratante.
- Su duración nunca podrá ser mayor a treinta (30) días.

---

<sup>15</sup> Artículo. 30 Ley 789 de 2002 ,Por el cual se regula la financiación de contratos de aprendizajes con recursos previstos en el artículo 16 de la Ley 344 de 1996 y se modifican los artículos 1, 2 y 3 del Acuerdo 0002 de 2013

## - **Contrato civil por prestación de servicios**

Según el Código Civil colombiano este tipo de contrato se celebra de manera bilateral entre una empresa y una persona (natural o jurídica) especializada en alguna labor específica<sup>16</sup>. La remuneración se acuerda entre las partes y no genera relación laboral ni obliga a la organización a pagar prestaciones sociales. La duración es igualmente en común acuerdo dependiendo del trabajo a realizar. El empleado recibe un sueldo al cual se le descuenta únicamente por concepto de retención en la fuente.

### **6.3. ¿Qué es salario?**

El Código Sustantivo del trabajo afirma que salario es el pago que recibe periódicamente una persona por la realización de su trabajo<sup>17</sup>.

Para ello, empleado y empleador se comprometen mediante la formalización de un contrato, por el cual el empleador paga un salario a cambio del trabajo del empleado.

El salario es la remuneración que se percibe fruto del servicio prestado al empleador, la cual no puede ser inferior al mínimo legal cuando el trabajador labora la jornada máxima legal de ocho (8) horas diarias, cuarenta y ocho semanales (48), para quienes laboran jornadas inferiores a la mencionada puede pagarse en proporción al número de horas trabajadas; esta remuneración es uno de los elementos constitutivos del contrato de trabajo, junto con la subordinación y

---

<sup>16</sup> Artículo. 1495 Código Civil “Contrato de Servicios”, Ley 57 de 1887, art. 4o. Con arreglo al artículo 52 de la Constitución de la República, declárase incorporado en el Código Civil el Título III (arts. 19-52) de la misma Constitución.

<sup>17</sup> Artículo. 127, Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

la prestación del personal; todos estos elementos juntos constituyen una legítima relación laboral.<sup>18</sup>

### ***¿Qué constituye salario?***

***Según el Código Sustantivo del Trabajo constituyen salario los siguientes pagos:***

*“1. La remuneración fija u ordinaria: se denomina jornal el salario pactado por días. Se denomina sueldo el que es estipulado por periodos mayores, por semanas, quincenas o meses<sup>19</sup>.*

*2. El auxilio de transporte.*

*3. Las primas habituales, distintas a la de servicio, que se pagan en junio y en diciembre: aquellas que el empleador paga con cierta periodicidad y son otorgadas generalmente por antigüedad, por rendimiento en la producción, etc.*

*4. Los sobresueldos: son aquellas sumas adicionales al sueldo o jornal que el empleador paga al trabajador por las mismas razones que las primas habituales.*

*5. Los viáticos: en lo referente al hospedaje y a la alimentación.*

*6. Las bonificaciones habituales.*

---

<sup>18</sup> Artículo. 145 & 147, Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

<sup>19</sup>Cartilla de derecho laboral individual Enero de 2010,  
,[http://aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio\\_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla\\_Derecho\\_laboral\\_individual\\_RG\\_ene\\_11\\_-46p.pdf](http://aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla_Derecho_laboral_individual_RG_ene_11_-46p.pdf)  
[http://aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio\\_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla\\_Derecho\\_laboral\\_individual\\_RG\\_ene\\_11\\_-46p.pdf](http://aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla_Derecho_laboral_individual_RG_ene_11_-46p.pdf)

7. *El valor del trabajo en horas extras, recargos nocturnos, días dominicales y festivos, y el valor de los días compensatorios, cuando los mismos se paguen en dinero.*
8. *Porcentajes sobre ventas o cobranzas: es muy común que el salario de un trabajador se fije según las ventas que realice o el rendimiento en la prestación del servicio. Cuando así sea, es preciso saber que si la remuneración del empleado se basa en porcentajes o comisiones, el valor de los mismos no podrá ser inferior al salario mínimo legal vigente; si esto ocurre, el empleador debe ajustar la diferencia, hasta alcanzar ese mínimo.*
9. *La vivienda suministrada por el empleador.*
10. *La alimentación suministrada por el empleador.*
11. *El vestuario suministrado por el empleador como contraprestación directa del servicio, excluyendo la dotación de vestido y calzado de que trata la ley 11 de 1984.”*

### **Pagos que no constituyen salarios**

#### **Tal como lo indica el Código Sustantivo del Trabajo:**

**“ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS<sup>20</sup>.** No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de

---

<sup>20</sup> Artículo. 128, Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

*representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.”*

#### **6.4. Terminación de la relación laboral**

Todo tipo de contrato de trabajo es susceptible de ser terminado, sea con justa causa o sin ella, y trátase de un contrato de trabajo a término fijo o a término indefinido.<sup>21</sup>

*“El artículo 61 del código sustantivo del trabajo establece las causas o situaciones que pueden desencadenar la terminación del contrato de trabajo por<sup>22</sup>“:*

- a). Por muerte del trabajador;*
- b). Por mutuo consentimiento;*
- C. Por expiración del plazo fijo pactado;*
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;*
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;*
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;*

---

<sup>21</sup> Artículo 61, 128, 249, Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

Ley 11 de 1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Artículo 98 Ley 50 de 1990, (diciembre 28) Diario Oficial No. 39.618, del 1 de enero de 1991, Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

- g). *Por sentencia ejecutoriada;*
- h). *Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;*
- i). *Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.”*

## **6.5. Liquidación de Prestaciones Sociales**

Estableciendo un concepto previo a determinar los factores y procedimiento de una liquidación es necesario resaltar su concepto teniendo en cuenta lo expuesto por el Dr. López Fajardo, Alberto en su libro Elementos de Derecho del Trabajo<sup>23</sup>, aludiendo que las prestaciones sociales constituyen pagos que el empleador hace al trabajador, directamente o por medio de las entidades de previsión o de seguridad social, en dinero, especie, servicios u otros beneficios, con el fin de cubrir los riesgos o necesidades del trabajador originados durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencian de los salarios en que no retribuyen directamente los servicios prestados, y de las indemnizaciones, en que no reparan perjuicios causados por el empleador.

Las Prestaciones sociales, en términos de la Corte Constitucional,<sup>24</sup> se definen así: *"Las prestaciones sociales (...) se encuadran dentro de aquellas sumas destinadas a asumir los riesgos intrínsecos de la actividad laboral. Estas prestaciones pueden estar a cargo del empleador o ser responsabilidad de las entidades de los sistemas de seguridad social en salud o en pensiones, o a cargo de las cajas de compensación familiar. Para el caso particular de las prestaciones*

---

<sup>23</sup> López Fajardo, Alberto. Elementos de Derecho del Trabajo. Ediciones Librería del Profesional LTD. Tercera edición.

<sup>24</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL Sentencia C-892 del 2009. M.P. Dr. Luis Ernesto Vargas Silva en: [http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/c-892\\_2009.htm#Inicio](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/c-892_2009.htm#Inicio)

*a cargo del empleador, se dividen en comunes y especiales. Las comunes son aquellas que deben ser asumidas por todo empleador, al margen de su condición de persona natural o jurídica, o el capital que conforma la empresa, y que refieren a las prestaciones por accidente y enfermedad profesional, auxilio monetario por enfermedad no profesional, calzado y vestido, protección a la maternidad, auxilio funerario y auxilio de cesantía. Las prestaciones sociales especiales, en cambio, solo son exigibles para determinadas modalidades de patrono y previo el cumplimiento de las condiciones que para su asunción prevea la ley laboral, emolumentos entre los que se encuentra la pensión de jubilación (en los casos excepcionales en que no es asumida por el sistema general de seguridad social o los regímenes especiales), el auxilio y las pensiones de invalidez (cuando este riesgo no sea asumido por las administradoras de riesgos profesionales), capacitación, primas de servicios y el seguro de vida colectivo, entre otros".*

## **Una Liquidación de prestaciones sociales puede estar compuesta por:**

### **Cesantías**

Según el artículo 249 del código sustantivo del trabajo<sup>25</sup> las cesantías son una prestación social a cargo de todo empleador, cuyo fin es un ahorro que tiene el trabajador para:

- Cuando esté desempleado
- Para invertirlas en el pago de sus estudios, el de su cónyuge o compañera o el de sus hijos
- Para compra, mejora o liberación de gravámenes de su vivienda o de su cónyuge o compañero permanente

Las cesantías corresponden a un mes de salario por cada año laborado o proporcional al tiempo laborado si es inferior.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> ARTICULO 249. Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

Auxilio de cesantías: Sobre esta prestación social, la legislación laboral colombiana ha consagrado dos regímenes de liquidación de cesantías, definidos por el artículo 98 de la Ley 50 de 1990, el cual dispone:

*"El auxilio de cesantía estará sometido a los siguientes regímenes<sup>27</sup>:*

*1. El régimen tradicional del Código Sustantivo del trabajo, contenido en el capítulo VII, título VIII, parte primera y demás disposiciones que lo modifiquen o adicionen, el cual continuará rigiendo los contratos celebrados con anterioridad a la vigencia de esta ley.*

*2. El régimen especial que por esta ley se crea, que se aplicará obligatoriamente a los contratos de trabajo celebrados a partir de su vigencia.*

*PARÁGRAFO. Los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta ley, podrán acogerse al régimen especial señalado en el numeral 2° del presente artículo, para lo cual es suficiente la comunicación escrita, en la cual señale la fecha a partir de la cual se acoge".*

En relación con el régimen tradicional de cesantías contenido en el Código Sustantivo del Trabajo, señala el artículo 249 que:

#### **ARTÍCULO 249. REGLA GENERAL.**

---

<sup>26</sup>Auxilio de Cesantías en : <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/auxilio-de-cesantias.html>

<sup>27</sup> Artículo 98 Ley 50 de 1990, (diciembre 28) Diario Oficial No. 39.618, del 1 de enero de 1991, Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

*“Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que indican en este capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año<sup>28</sup>”.*

De acuerdo con la norma transcrita, los trabajadores vinculados con anterioridad a la vigencia de la Ley 50 de 1990, esto es, el 1° de enero de 1991, y que no se hayan acogido al nuevo régimen de cesantías, estarán sometidos al régimen tradicional, lo cual implica que por cada año de servicios, tienen derecho a un mes de salario el cual se liquida con el último sueldo; y que las cesantías deben estar en poder del empleador y no consignadas en los fondos privados.

A partir del 1° de enero de 1991, rige el nuevo régimen de cesantías establecido por la Ley 50 de 1990, es decir, el sistema de liquidación definitiva anual a través de los Fondos de Cesantías, para los contratos de trabajo celebrados con posterioridad al 1° de enero de 1991, cuyas características son las siguientes:

***“ARTICULO 99 Ley 50 del 1990***

El nuevo régimen especial del auxilio de cesantía, tendrá las siguientes características<sup>29</sup>:

*1a. El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.*

---

<sup>28</sup> Artículo 249 , Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

<sup>29</sup> Artículo 99, Ley 50 de 1990 (diciembre 28) Diario Oficial No. 39.618, del 1 de enero de 1991, Modificado por la Ley 223 de 1995, publicada en el Diario Oficial No. 42.160, de 22 diciembre 1995, "Por la cual se expiden normas sobre racionalización tributaria y se dictan otras disposiciones".

*2a. El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcional por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente.*

*3a. El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retardo.*

*4a. Si al término de la relación laboral existieron saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al Fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos,*

*5a. Todo trabajador podrá trasladar su saldo de un fondo de cesantía a otro de la misma naturaleza, El Gobierno fijará el procedimiento que deba seguirse para el efecto.*

*6a, Los Fondos de Cesantía serán administrados por las sociedades cuya creación se autoriza, y cuyas características serán precisadas en los Decretos que dicte el Gobierno Nacional, en orden*

*a) Garantizar una pluralidad de alternativas institucionales para los trabajadores, en todo el territorio nacional;*

*b) Garantizar que la mayor parte de los recursos captados pueda orientarse hacia el financiamiento de actividades productivas.*

*7a. Todos los aspectos que no se modifiquen específicamente por esta Ley, continuarán regulados por las normas vigentes del régimen tradicional relativo al auxilio de cesantía.*

*PARÁGRAFO. En el evento que los empleadores deban 'efectuar la liquidación y consignación de la cesantía a que se refiere este artículo y no existan suficientes Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía autorizadas para funcionar, el Gobierno Nacional podrá transitoriamente autorizar a otras entidades u ordenar a las instituciones financieras con participación estatal mayoritaria para que cumplan las funciones de Sociedades Administradoras de Fondos de Cesantía".*

De manera que, los trabajadores vinculados con anterioridad al año 1991 que no se acojan al nuevo régimen de cesantías, continuarán bajo el régimen tradicional de cesantías, regulado por el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>30</sup>.

En caso de que se hubiere acogido al nuevo régimen, el empleador deberá pagar a sus trabajadores un mes de salario por cada año completo de servicios y proporcionalmente por fracciones de año, y se liquidará conforme el artículo 253 del citado código con base en el último salario devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año, de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

---

<sup>30</sup> Artículo. 249, Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

## **Intereses a las cesantías**

Para el nuevo régimen de cesantías, en el mes de enero de cada año debe pagarse el 12% anual sobre el saldo consolidado a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Si el trabajador no ha prestado sus servicios durante el año, sino tan solo durante una fracción, el interés se reconocerá en forma proporcional. La obligación de pagar intereses, en el caso de terminación del contrato en cualquier época, también debe cumplirse en forma proporcional (Numeral 2, artículo 99 de la Ley 50 de 1990<sup>31</sup>). Para el sistema tradicional, se aplicará el 12% sobre el valor de la cesantía a la finalización del contrato, es decir el 12% del último salario devengado por el número de años que laboró el trabajador.

## **Prima de Servicios**

Según el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>32</sup>, hay lugar a su reconocimiento para los trabajadores que hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre o proporcionalmente al tiempo trabajado, la cual corresponde a un mes de salario que debe cancelarse, una quincena el última día de junio y otra quincena en los primeros veinte días de diciembre, y se liquidará con el último salario o si es variable, con el salario promedio del respectivo período semestral, y deberá cancelarla toda empresa o empleador que desarrolle una actividad que se traduzca en un resultado económico.

---

<sup>31</sup> Artículo 99, Ley 50 de 1990 (diciembre 28) Diario Oficial No. 39.618, del 1 de enero de 1991, Modificado por la Ley 223 de 1995, publicada en el Diario Oficial No. 42.160, de 22 diciembre 1995, "Por la cual se expiden normas sobre racionalización tributaria y se dictan otras disposiciones".

<sup>32</sup> Artículo. 306, Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

## **Vacaciones**

Las vacaciones son consideradas como un descanso remunerado, por tanto no constituyen una prestación social ni tampoco pueden ser consideradas como factor salarial para la liquidación de las prestaciones sociales porque no retribuyen en estricto sentido un servicio prestado. Según el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, al trabajador le corresponde por cada año de trabajo, 15 días hábiles consecutivos de descanso remunerado o proporcional por fracción de año, y se liquidarán con el salario que esté devengando (en dinero y en especie) en el momento de entrar a disfrutarlas, o si el salario es variable se liquidarán sobre el promedio de lo devengado en el año inmediatamente anterior a la fecha del disfrute.

En el evento en que el contrato de trabajo termine sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones, este tendrá derecho a recibir en dinero el pago del descanso que no llegó a disfrutar mientras estuvo vigente la relación laboral, el cual deberá ser remunerado en proporción al tiempo efectivamente trabajado, según el artículo 1° de la Ley 995 de 2005<sup>33</sup>.

**Las fórmulas aplicables para realizar la liquidación de las prestaciones sociales y vacaciones, son de la siguiente manera:**

**Cesantías:** Salario\* mensual de base x tiempo de servicio / 360

**Intereses a las cesantías:**  $V/r$  cesantía x tiempo de servicio en el año X 0.12 / 360

---

<sup>33</sup> Artículo 1 LEY 995 DE 2005(noviembre 10) por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles.

**Prima de servicios:** salario\* mensual x tiempo de servicio en el respectivo semestre / 360

**Vacaciones:** Salario Base x tiempo de servicios / 720

\* Salario entendido en los términos del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, con todos los factores salariales y el subsidio de transporte cuando hay lugar a éste.

### **Horas extras, diurnas, nocturnas, recargo festivo o dominical y horas extras dominicales o festivas**

Se denomina horas extras o trabajo suplementario al período de tiempo que excede el máximo legal de 8 horas diarias con conocimiento del empleador. Según la leyes laborales colombianas, la jornada máxima de 8 horas deben laborarse durante el día, por lo que si excepcionalmente se ejecutan labores por fuera de la jornada ordinaria de trabajo o esta resulta superada o estas labores se llevan a cabo en días domingos o festivos, el empleador deberá pagar un recargo de acuerdo a la modalidad de las horas extras o el recargo causado según el Código Sustantivo del trabajo.

Es importante tener claro que el tiempo suplementario u horas extras es el que excede la jornada legal (8 horas) y no el que supera la jornada pactada.<sup>34</sup>

Según la legislación colombiana, las horas extras tienen un tope de 2 horas por día o 12 horas por semana. Se debe tener presente que el tope de 2 horas diarias

---

<sup>34</sup> Artículos 168 Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

Artículo 51, Ley 789 de 2002, Por el cual se regula la financiación de contratos de aprendizajes con recursos previstos en el artículo 16 de la Ley 344 de 1996 y se modifican los artículos 1, 2 y 3 del Acuerdo 0002 de 2013

o 12 semanales, pueden darse como una combinación de los diferentes tipos de horas extras, las cuales se verán a continuación.

Las horas extras, según el momento del día o de la jornada en que se causen, son de tres tipos. Cada uno de estos tipos de hora extra, tienen un tratamiento diferente, así:

### ***Horas extras diurnas***

Las horas extras diurnas son aquellas que se generan cuando un empleado presta sus servicios a una empresa durante la jornada diurna (según lo expresa el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 160 en el numeral 1), habiendo ya cumplido, el empleado, con la jornada ordinaria establecida para un día hábil u ordinario. En otras palabras, las horas extras diurnas son las horas adicionales a la jornada ordinaria de un empleado, siempre y cuando estas horas se den entre las 6:00 am y las 10:00 pm de un día diferente a domingo o festivo.

Según el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 168 numeral 2: "*El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno*".

### ***Horas extras nocturnas***

Las horas extras nocturnas son aquellas que se generan cuando un empleado presta sus servicios a una empresa durante la jornada nocturna (según lo expresa el Código Sustantivo Del Trabajo en el artículo 160 en el numeral 2), habiendo ya cumplido, el empleado, con la jornada ordinaria establecida para un día hábil u ordinario. En otras palabras, las horas extras nocturnas son las horas adicionales a la jornada ordinaria de un empleado, siempre y cuando estas horas se den entre las 10:00 pm y las 6:00 am del día siguiente y si el día en que se dan las horas extras no es domingo o festivo.

Según el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 168 numeral 3: "*El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno*".

### ***Horas extras dominicales o festivas***

Según la información que nos brinda el portal web del Ministerio del Trabajo<sup>35</sup> las horas extras dominicales o festivas al igual que en los días hábiles u ordinarios (lunes a sábado sin festivos), en los cuales se configura el trabajo adicional o suplementario (horas extras diurnas y nocturnas), en los días domingos y festivos ocurre lo mismo si el empleado ha cumplido con la jornada establecida y por diversas razones, es necesario extender esta jornada.

Las horas extras dominicales y festivas se dividen a su vez en:

### ***Horas extras dominicales o festivas diurnas***

Las horas extras dominicales o festivas diurnas, son aquellas que se generan cuando un empleado presta sus servicios a una empresa durante la jornada diurna (según lo expresa el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 160 en el numeral 1), habiendo ya cumplido, el empleado, con la jornada ordinaria establecida para un día domingo o festivo en particular. En otras palabras, las horas extras dominicales o festivas diurnas son las horas adicionales a la jornada ordinaria de un empleado, siempre y cuando estas horas se den entre las 6:00 am y las 10:00 pm de un domingo o festivo.

Según el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 168 numeral 2: "*El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el*

---

<sup>35</sup> Ministerio de Trabajo, Colombia en : <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/jornada-de-trabajo.html>

*valor del trabajo ordinario diurno."* Y según el artículo 179<sup>36</sup> numeral 1: "*El trabajo en domingo o festivo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas*".

### **Horas extras dominicales o festivas nocturnas**

Las horas extras dominicales o festivas nocturnas, son aquellas que se generan cuando un empleado presta sus servicios a una empresa durante la jornada nocturna (según lo expresa el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 160 en el numeral 2), habiendo ya cumplido, el empleado, con la jornada ordinaria establecida para un día domingo o festivo en particular. En otras palabras, las horas extras dominicales o festivas nocturnas son las horas adicionales a la jornada ordinaria de un trabajador, siempre y cuando estas horas se den entre las 10:00 pm y las 6:00 am del día siguiente y si el día en que se dan estas horas extras no es un día hábil u ordinario.

Según el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 168 numeral 3: "*El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno."* y Según el artículo 179 numeral 1: "*El trabajo en domingo o festivo se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas*".<sup>37</sup>

### **RECARGOS**

Entendiendo que la jornada laboral es de ocho (8) horas diarias como máximo y que por regla general esa jornada debe llevarse a cabo durante el día, todo trabajo

---

<sup>36</sup> Artículos 127,158, 159, 160, 161, 162 ,163,164,165,166,167,168,169,170,171,172-185 Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

<sup>37</sup> Artículos 179 Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

que se realice fuera de estos parámetros debe pagar un recargo.<sup>38</sup> Se dice que las horas de trabajo están fuera de estos parámetros cuando el trabajador ha cumplido con su jornada de trabajo ordinaria, cuando la jornada de trabajo se ejecuta en horas de la noche (a partir de las 10:00 y hasta las 6:00 am del día siguiente) o cuando la jornada de trabajo se ejecuta en un día domingo o festivo.

La primera condición a que hacemos mención (cuando el empleado ha terminado su jornada de trabajo ordinaria) ya la abordamos en la sección de "**HORAS EXTRAS**" por lo que en este aparte abordaremos las dos condiciones restantes, las cuales son las siguientes:

### **Clasificación de los recargos**

Los recargos, según el día y el horario en que se den, tienen la siguiente clasificación:

#### **1. *Recargo nocturno***

El recargo nocturno es aquel que se debe pagar sobre la hora ordinaria por el hecho de que el trabajador preste sus servicios a la empresa en la jornada nocturna ya sea en un día hábil u ordinario o en un día domingo o festivo, esto es de 10: 00 pm a 6:00 am.

Según el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 168 numeral 1: "*El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción*

---

<sup>38</sup> Ministerio de Trabajo, Colombia en: <http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/jornada-de-trabajo.html>

*del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20 literal c) de esta ley (Art. 161 C.S.T.).<sup>39</sup>”*

## **2. Recargo dominical o festivo**

El recargo dominical o festivo es aquel que se debe pagar sobre la hora ordinaria por el hecho de que el trabajador preste sus servicios a la empresa en un día domingo o festivo sin importar la hora en que este servicio se preste, es decir, que el recargo es el mismo durante las 24 horas del día, siempre que esté dentro de la jornada ordinaria que el empleado deba cumplir.

Según el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 179 numeral 1: "*El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas*".

### **6.6. Despido Sin justa Causa**

El despido sin justa causa se identifica cuando la empresa o persona natural que hace las veces de empleador, da por terminada la relación laboral existente sin tener en cuenta las causales de terminación del contrato de trabajo expuestas en el artículo 61 del código sustantivo del trabajo que cité anteriormente en este escrito; es por ello que al realizar esta acción el empleador está en la obligación de pagar una indemnización por no configurarse la justa causa.

### **Indemnización por despido sin justa causa:**

---

<sup>39</sup> Artículos 12179185 Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

Atendiendo al concepto anterior del despido injusto y referente a la indemnización que el empleador debe pagar al trabajador esta debe ser entregada según el tipo de contrato que tenía el trabajador, si laboró con un contrato a término indefinido o fijo; tal como le indica el siguiente articulado: <sup>40</sup>

**“ARTICULO 64. Del Código Sustantivo del Trabajo TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA<sup>41</sup>** <Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:> *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:*

---

<sup>40</sup> Artículos 61, 64, Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

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 1, 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 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

**PARÁGRAFO TRANSITORIO.** Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la presente ley, tuvieran 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.<sup>42</sup>”

#### **Indemnización por ser despedido en estado de indefensión:**

---

<sup>23</sup> Artículos 61, 64, Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

Esta indemnización es un gran avance a la protección de los derechos de los trabajadores que son despedidos en un estado de indefensión, es decir un trabajador que tenga una patología o enfermedad presente con la cual ha nacido con ella o está en constantes controles médicos; gracias a la ley 361 de 1997<sup>43</sup> denominada Ley Clopatofsky al ser constituida como proyecto de ley gracias al Senador Jairo Clopatofsky Ghisays con el fin de modificar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; articulado que el cual debe entenderse que todo empleador que despida a una persona es estado de indefensión se presume que lo hace por su condición de discapacidad; es por ello que tiene la obligación de pagar una indemnización de 180 días tal como indica la norma:

*“**Artículo 26-2:** Protección laboral a personas que al momento de su vinculación laboral, tengan algún tipo de discapacidad. Ninguna persona que al momento de su vinculación laboral se encuentre con algún tipo de discapacidad, podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie una justa causa para ello, de conformidad con el artículo 62<sup>44</sup> del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, el despido o terminación del contrato de dichas personas, sin que medie justa causa, carece de todo efecto jurídico y generará el derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”*

### **Indemnización por falta de pago**

---

<sup>24</sup> Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 (Febrero 7) Reglamentada por el Decreto Nacional 734 de 2012, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1538 de 2005, Adicionada por la Ley 1287 de 2009 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

<sup>25</sup> Artículos 61, 64, Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

Esta indemnización se presenta cuando una vez terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, este no le entrega al trabajador la correspondiente liquidación como una de sus obligaciones al momento de terminar la relación laboral; por la omisión de esta obligación el empleador tendrá que pagar un día de salario por cada día en que demore en entregar la liquidación al trabajador, tal como lo indica el artículo 65 del código sustantivo del trabajo:

**“ARTICULO 65. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO.**

*<Texto original del inciso 1o. del Artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, vigente para los trabajadores que devenguen un (1) salario mínimo mensual vigente o menos<sup>45</sup>:>*

- 1. Si a la terminación del contrato, el {empleador} no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo.*

---

<sup>45</sup> Artículos 65, Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

## 7. MARCO TEÓRICO

### **Aplicación de la primacía de la realidad sobre la formalidad en los contratos de trabajo**

Debido al modelo de flexibilización laboral impuesto por el estado colombiano que actualmente se viene implementado, como consecuencia de la expedición de la Ley 50 de 1990 y las demás reformas laborales posteriores a esta, las cuales han generado considerablemente la vulneración a los derechos laborales de los trabajadores permitiendo que los empleadores abusen de su condición para establecer contratos de trabajo precarios sin estabilidad, buscando además disfrazar la relación laboral existente con el fin de evadir responsabilidades, optando por conductas lesivas al trabajador como lo es el despido sin justa causa, el desmejoramiento laboral, la omisión de la empresas al pago de prestaciones, la violación del derecho de libertad de asociación, ello lo realizan vinculando a los trabajadores mediante contratos de prestación de servicios, agencia comercial, outsourcing, contratistas independientes, e incluso se han tomado las cooperativas de trabajo asociado y las pre cooperativas para aparentar una vinculación diferente del verdadero contrato de trabajo<sup>46</sup>, Sin embargo, son modalidades en las que se configura una relación laboral puesto que se presentan los tres elementos integrantes del contrato de trabajo, como son: la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración; tal como lo indica el artículo 23 del código sustantivo del trabajo, el hecho de que los empleadores intenten darle otra connotación a la forma de vincular personal a las empresas, no significa que no exista contrato de trabajo mientras permanezcan los (3) elementos ya mencionados.

---

<sup>46</sup> Muñoz, A. (2012). Aplicación de la primacía de la realidad sobre la formalidad en los contratos de trabajo. Pensamiento Americano, 9-14. pensam.am | Vol. 5 No. 8 | Pág, 9-14 | Editorial Coruniamericana Barranquilla-Medellín, Colombia | Enero-Junio 2012 | ISSN: 2027-2448 |

Es importante que los (3) elementos de la relación laboral se manifiesten debidamente ya que de no ser así, no se podría hablar de la presencia de un contrato de trabajo; en el caso de la prestación personal del servicio, la persona natural que suscribió el contrato de trabajo, debe prestar sus servicios a favor de una persona que puede ser igualmente natural o jurídica, ya que de no existir esa actividad personal en la labor a ejecutar, no podría configurarse un contrato de trabajo; en caso de la subordinación que es la facultad que le asiste al empleador de emitir órdenes al trabajador en el transcurso de la relación laboral; ordenes que no deben afectar el mínimo de derechos y garantías consagradas en el Art. 13 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>47</sup>; lineamientos impartidos desde el momento de la suscripción del contrato de trabajo tales como el horario a laborar y actividades a desempeñar, que de no ser exigidas abriría una total autonomía por parte del trabajador la cual no constituiría un contrato de trabajo si no uno civil de prestación de servicios; sin olvidar el salario el cual es la remuneración que se percibe a cambio del oficio prestado que igualmente hace parte de los elementos constitutivos de la relación laboral, sin importar el tipo de solemnidad del contrato de trabajo, así como puede presentarse en el contrato verbal que sin ninguna formalidad escrita puede constituirse una relación laboral empresa-trabajador, estipulando de forma verbal las condiciones de trabajo e imponiendo el lugar donde debe prestarse el servicio de forma personal, la remuneración y la duración del mismo, la cual es este caso es incierta por qué se entiende a término indefinido. Este contrato de trabajo que aunque se celebre de manera verbal tiene la misma protección legal que el que se celebra por escrito, a lo cual el trabajador tiene derecho a todas las prestaciones sociales; por otro lado está el contrato de trabajo escrito el cual otorga una mayor seguridad jurídica al trabajador al preservarse un medio probatorio de manera escritural en el cual se establezcan todas las condiciones que lo rigen, tales como “la identificación y domicilio de las

---

<sup>47</sup> Artículo 13,22, 39 Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde se tiene que prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y períodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; la duración del contrato, su desahucio y terminación. (Código Sustantivo del Trabajo Art. 39)”; todo ello brinda un acervo probatorio que el trabajador debe conservar para que en el evento en que pueda presentarse su terminación de su contrato de trabajo de forma injusta, sin que el empleador reconozca sus derechos como trabajador, este último podrá acudir a la jurisdicción laboral ordinaria para reclamar lo que por ley le corresponde; sin embargo éstas no son las únicas formas existen de conformar un contrato de trabajo además del contrato verbal y escrito, otra forma contractual según la forma es el contrato de realidad el cual “analizando el principio de primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, puede colegirse que es aquel contrato que no se formalizó, pero se tienen en cuenta los hechos y circunstancias que se presenten en las actividades laborales desarrolladas por el trabajador, sin darle importancia a lo estipulado de forma verbal o a lo que se haya convenido en un contrato no laboral”; El contrato realidad tiene su sustento en la Constitución Nacional, en su Art. 53 <sup>48</sup>por ejemplo encontramos el Principio fundamental de “primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales”, que indica que prima la realidad de los hechos sobre lo que se pueda observar en documentos o escritos suscritos por las partes e incluso en la misma voluntad de las partes<sup>49</sup>, por otro lado el profesor uruguayo Américo Pla Rodríguez en su libro

---

<sup>48</sup> Artículo 53 Constitución Política de Colombia,1991, publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991; Artículo 1, Código Sustantivo de Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

<sup>49</sup> Muñoz, A. (2012). Aplicación de la primacía de la realidad sobre la formalidad en los contratos de trabajo. Pensamiento Americano, Pág.11

Teoría General del Derecho Laboral, Guerrero Figueroa Guillermo, Pág. 302 <sup>50</sup> afirma que “el desajuste entre los hechos y la forma puede tener diferentes procedimientos: resultar de la intención deliberada de fingir o simular una situación jurídica distinta de la real. Diferencia que puede versar sobre todos los aspectos del contrato”

Este principio constituye una protección al trabajador, lo cual es objeto primordial del Código Sustantivo del Trabajo, cuando en su Art. 1 expresa: “*La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social*”<sup>51</sup>. Este principio ha sido desarrollado por múltiples jurisprudencias de las altas cortes un ejemplo es un aporte de la Corte en sentencia C-665 de 1998<sup>52</sup>, la cual estimó que el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales, implicaba un “reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores, así como a la necesidad de garantizar los derechos de aquellos, sin que puedan verse afectados o desmejorados en sus condiciones por las simples formalidades”., lo cual ha generado una fuerza vinculante al establecer el contrato de realidad como una legítima modalidad de contrato de trabajo, procurando proteger de esta forma al trabajador de los grandes engaños que los empleadores quieren hacer en contra del sistema para evadir responsabilidades que emanan del origen de la relación laboral.

---

<sup>50</sup> Teoría General del Derecho Laboral, Guerrero Figueroa Guillermo, Pág. 302, Editorial Leyer. Quinta edición.

<sup>51</sup> Artículos 1, Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

<sup>52</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia C-665 de 1998 de la Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Dr. HERNANDO HERRERA VERGARA En: <http://corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1998/C-665-98.htm>

## **CAPÍTULO I**

### **Recopilación de información**

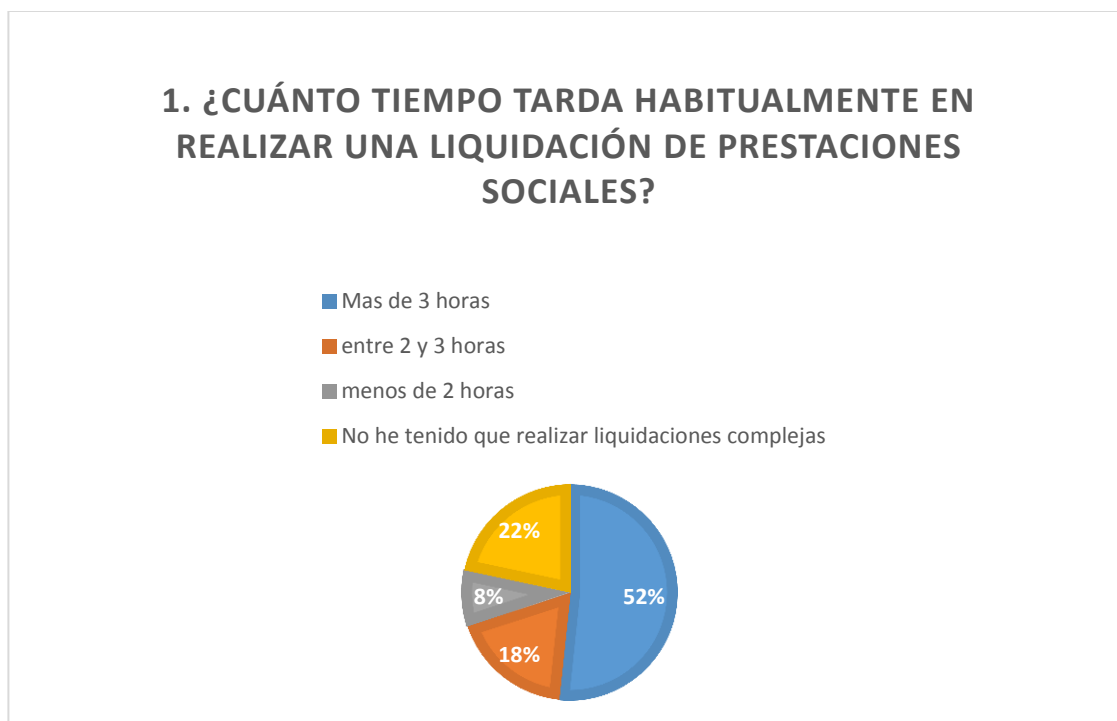
Estableciendo unas pautas previas para identificar las falencias que enmarcan uno de los servicios del consultorio jurídico de la Universidad de Santander, encaminado al área del laboral individual, consistente en la realización de liquidaciones de prestaciones sociales y demás obligaciones que emanen de la terminación del contrato de trabajo; para determinar la problemática en específico la cual puede mejorarse a través del desarrollo del software que se realizó con base en este proyecto de monografía; es por ello recopilé información a una cantidad considerable de (60) estudiantes que cursan la práctica de consultorio por medio de una encuesta de 5 preguntas las cuales reflejaran los principales inconvenientes a la hora de desarrollar el presente ejercicio.

Preguntas realizadas en la encuesta:

1. ¿Cuánto tiempo tarda habitualmente en realizar una liquidación de prestaciones sociales?
2. ¿En cuánto tiempo comúnmente entrega la liquidación realizada al beneficiario?
3. ¿Conoce el artículo 26 de la ley 361 de 1997 denominada ley clopatofsky?
4. ¿La mayoría de sus beneficiarios atendidos han manifestado afán en la entrega de la liquidación?

5. ¿A presentado dificultades al momento de liquidar horas extras, recargos nocturnos, dominicales e incluir indemnizaciones a dieran lugar emanados de la terminación de la relación laboral?

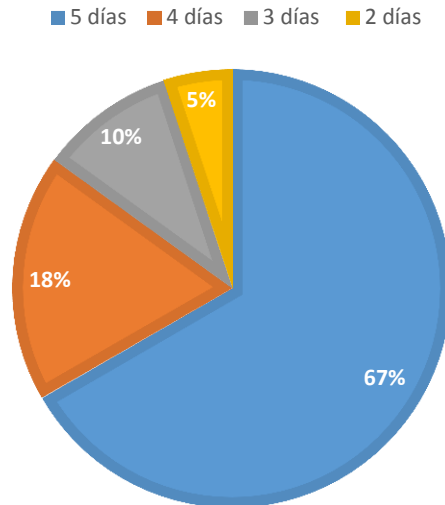
### 1.1. Resultados



En el consultorio jurídico de la Universidad de Industrial de Santander existen protocolos administrativos previos y posteriores para realizar la entrega de alguna acción jurídica del área en específico (Laboral, Penal, Público, Familia, Civil); primero se recibe al beneficiario a través de las personas encargadas del reparto de acciones a los estudiantes que cursan la asignatura consultorio jurídico, una vez recibido al beneficiario, para enmarcar el caso en específico en el cual se deba realizar una liquidación de prestaciones sociales se preguntan datos claves al beneficiario como el nombre del empleador, tipo de contrato, salario devengado y su horario de trabajo con el fin de poder reunir los elementos necesarios que permitan conocer por parte el estudiante la situación laboral ; luego de diligenciar complementemente los datos del beneficiario en los formatos de información del

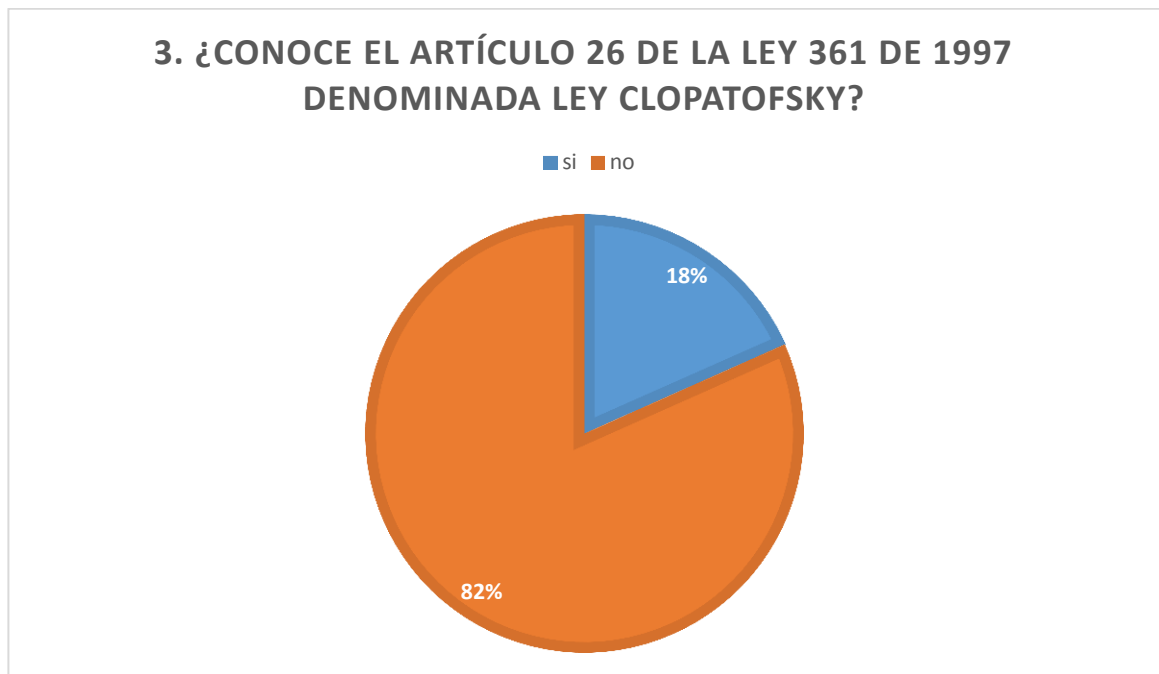
consultorio, este debe ser entregado en la secretaría para su posterior revisión, para que así se pueda proceder al día siguiente a la realización de la asesoría, y acudir a consultar el caso con el asesor del área de Derecho Laboral a fin de obtener la orientación legal en el caso específico y obtener el visto bueno para ejecutar la asesoría. Esta actividad requiere de trabajo independiente por parte del estudiante, donde la complejidad de la liquidación es decir las variadas condiciones en la ejecución de la actividad laboral pueden resultar complejas al momento de resolver la consulta jurídica, esto se presenta en el caso donde el trabajador supera las (8) horas legales laborables al día o las (48) horas legales semanales, constituyéndose de esa forma un cálculo por horas extras, las cuales pueden estar acompañadas por un recargo nocturno o dominical de llegar a ejecutarse dentro de la jornada laboral habitual del beneficiario; es por ello que al realizar este tipo de cálculos, el tiempo de resultado es mayor dado a su complejidad y de ser el periodo laborado mayor a un año complicaría a un más el elaborar la liquidación de una forma exacta y rápida; tal como puede observarse en la presente gráfica el 52% de los estudiantes entrevistados afirman realizarla en más de (3) horas y el 22% afirma no haber tenido que realizar algún tipo de liquidación compleja, sin horas extras, recargos nocturnos, dominicales o el integrar algún tipo de indemnización de ley.

## 2. ¿EN CUÁNTO TIEMPO COMÚNMENTE ENTREGA LA LIQUIDACIÓN REALIZADA AL USUARIO?



Tal como puede reflejarse en el la gráfica, el 67% de los estudiantes que respondieron a esta encuesta entregan sus liquidaciones al día quinto, incluso a veces son más días , teniendo en cuenta que existe un límite de (5) días hábiles contados a partir del día siguiente en que se recibe al beneficiario, para obtener el visto bueno del asesor y así poder entregar la liquidación o cualquier otro tipo acción que se tuviera que realizar al beneficiario, así de esta forma si el estudiante pide el visto bueno el día quinto siendo lo más probable que no entregue la asesoría y la liquidación ese mismo día sino hasta el siguiente, incrementándose de esta manera el tiempo en cual deba proporcionarse la liquidación; sin embargo, algunos beneficiarios que atienden a una necesidad prioritaria debido a la situación que presenta en específico, como por ejemplo: La empresa en la cual laboró el trabajador comenzó un proceso de liquidación o su empleador es una persona natural y cambiará su lugar de residencia, entre muchas otras situaciones que puedan ocurrir por lo que requiere presentar cuanto antes su liquidación o reliquidación de prestaciones sociales, para que así puedan ser cumplidas las

obligaciones por parte del empleador y pueda ser subsanado su legítimo derecho a recibir una retribución monetaria por el trabajo realizado, el cual se encontraba reglado por un contrato laboral donde se presentan plenamente los tres elementos para ser considerado como tal, estos son: la subordinación, la remuneración y la prestación personal del servicio; para mejorar este tipo de percance que se suele presentar, he decidido desarrollar el presente trabajo de grado, el cual por medio de un software liquidador pensado desde la norma laboral combinado con mis conocimientos técnicos en sistemas, se pueda brindar la entrega de la liquidación de forma confiable, rápida, exacta.



La rama del Derecho Laboral no es un área que llame la atención por las nuevas generaciones estudiantiles, lo cual significa que a pesar de recibir una cátedra Universitaria necesaria en su pregrado, no manifiestan el interés necesario para suplir lo que en algunas ocasiones no se alcanza abordar en las aulas de clase,

dado que por cuestiones de tiempo o el solo hecho del desinterés del estudiante hace olvidar rápidamente lo aprendido; es por ello que pierden la noción de conceptos como el principio de estabilidad laboral reforzada definido en sentencia C-470 de 1997<sup>53</sup> como *“En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar”*, además de lo concerniente a las indemnizaciones derivadas de la terminación del contrato de trabajo en los casos donde se constituya un despido sin justa causa; anteriormente se trató sobre este último ítem tal cual nos indica la norma, evidenciando que esta indemnización debe ser pagada al trabajador según el tipo de contrato que este tenía esto es un contrato a término fijo o indefinido; tal como indica el artículo 64 <sup>54</sup>del código sustantivo laboral *“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*

---

<sup>53</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-470 de 1997 de la Corte Constitucional, Magistrado Ponente, Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO EN: [HTTP://WWW.CORTECONSTITUCIONAL.GOV.CO/RELATORIA/2007/C-960-07.HTM](http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-960-07.htm)

<sup>54</sup> Artículo. 64, Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

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 1, 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 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción”.

Una de las indemnizaciones pertinentes es la Indemnización por falta de pago<sup>55</sup> la cual se presenta cuando una vez terminado el contrato de trabajo por parte del empleador, este no le entrega al trabajador la correspondiente liquidación como una de sus obligaciones al momento de terminar la relación laboral; por la omisión de esta obligación el empleador tendrá que pagar un día de salario por cada día en que demore en entregar la liquidación al trabajador, tal como lo indica el artículo 65 del código sustantivo del trabajo.

Otro tipo de indemnización pertinente y que muy pocas personas la conocen, es la originada por concretarse un despido sin justa causa<sup>56</sup> de una persona que se encuentra en estado de indefensión, esto es una persona con una enfermedad permanente o parcial que se encuentre en tratamientos médicos activos, ello sin una previa autorización del ministerio del trabajo; esta norma es desconocida en gran parte de los estudiantes de consultorio jurídico tal como refleja la gráfica el 82% no habían oído de esta norma hasta el momento que pude mencionarla en la presente encuesta, dado que siempre han aplicado la indemnización común por despido sin justa causa, sin embargo la presente indemnización es totalmente compatible con los demás derechos que puedan surgir fruto de la terminación del contrato laboral; para hacer hincapié en la norma como tal, es importante resaltar un poco más sobre ella y necesariamente citarla con el fin de confirmar las afirmaciones realizadas, por tal razón a continuación completaré brevemente el tema:

### **Indemnización por ser despedido en estado de indefensión**

---

<sup>55</sup> Artículo. 65 Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

<sup>56</sup> Artículo. 64, Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

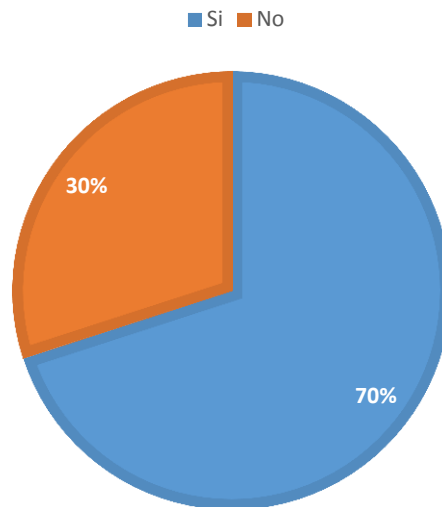
Esta indemnización es un gran avance a la protección de los derechos de los trabajadores que son despedidos en un estado de indefensión, es decir un trabajador que tenga una patología o enfermedad presente con la cual ha nacido o está en constantes controles médicos; gracias a la ley 361 de 1997<sup>57</sup> denominada ley clopatofsky al ser constituida como proyecto de ley gracias al Senador Jairo Clopatofsky Ghisays con el fin de modificar el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; articulado en el cual debe entenderse que todo empleador que despida a una persona es estado de indefensión se presume que lo hace por su condición de discapacidad; es por ello que tiene la obligación de pagar una indemnización de (180) días de salario tal como indica el <sup>58</sup>artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo ya citado en el Marco jurídico Conceptual del presente trabajo.

---

<sup>57</sup> Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, (Febrero 7) Reglamentada por el Decreto Nacional 734 de 2012, Reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 1538 de 2005, Adicionada por la Ley 1287 de 2009 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de la personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

<sup>58</sup> Artículo. 64, 65 Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

#### 4. ¿LA MAYORÍA DE SUS USUARIOS ATENDIDOS HAN MANIFESTADO AFÁN EN LA ENTREGA DE LA ACCIÓN?



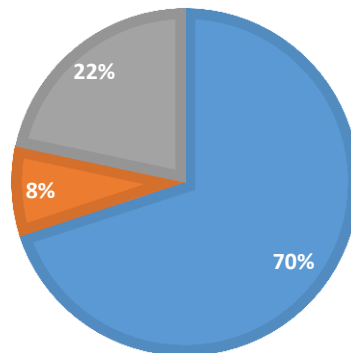
Como puede resaltar en la segunda gráfica las personas pueden llegar a presentar necesidades las cuales emanan de problemas específicos que son derivados de la terminación de su contrato de trabajo, por lo que requieren de manera oportuna el resultado final y exacto, para que así puedan recibir su retribución económica que los ayude afrontar el cese actividades laborales indefinidas, hasta el momento de encontrar un nuevo trabajo el cual les pueda brindar el sustento que necesitan para cumplir con sus obligaciones tanto personales como familiares.

Esta gráfica nos indica que el 70% de las personas atendidas por los entrevistados siempre están apresurados por la entrega de la liquidación, por las razones ya mencionadas las cuales se relacionan con la imposibilidad de cumplir con la obligación de pago por parte del empleador a largo plazo por lo cual se tiene que actuar de forma inmediata; aunque no solamente es eso, ya que bajo experiencia propia he podido notar que algunos beneficiarios independientemente de si existe o no la urgencia eminente por el cobro de su liquidación, siempre han mostrado ser impacientes por la entrega de la liquidación dado que en su imaginario lo determinan como algo sencillo de hacer, por lo cual creen que no

requerirá de mucho tiempo para su resultado final; así mismo los beneficiarios desconocen el funcionamiento interno administrativo el cual nos indica unos tiempos prudenciales para la supervisión de trámite y su exactitud, sin embargo pese a las indicaciones de cómo se hacen las cosas en el Consultorio Jurídico UIS las personas siguen siendo persistentes; es por tal razón la pertinencia del presente proyecto, un software liquidador de prestaciones sociales el cual evitará realizar cualquier tipo de trámite y de esta forma se podrá entregar la liquidación al beneficiario en el menor tiempo posible, una vez sea brindada la información necesaria de su relación laboral para proceder a realizarla de una manera exacta, oportuna y sencilla.

**5. ¿A PRESENTADO DIFICULTADES AL MOMENTO DE LIQUIDAR HORAS EXTRAS, RECARGOS NOCTURNOS, DOMINICALES E INCLUIR INDEMNIZACIONES A QUE DIERAN LUGAR, EMANADOS DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL?**

■ Si ■ No ■ No he tenido que realizar una liquidación compleja



Una liquidación básica de prestaciones sociales las cuales integran cesantías, intereses a las cesantías, prima y vacaciones, si son definidos el número de días

en específico por parte del beneficiario, ello no resultaría una gran inversión de tiempo en la acción dado que previamente contamos con formatos de acciones hechas anteriormente, lo cual facilita las cosas y solo se tendría que proceder a una sustitución de valores numéricos para realizar la liquidación; sin embargo al presentarse un caso más complejo del cual se deben tenerse en cuenta horas extras hechas por el trabajador, recargos nocturnos, dominicales o festivos, versa en tener que hacer un trabajo más minucioso, dado que se deben analizar los horarios realizados, para detectar en cuales días son variantes y ameritan constituirse como horas extras, el determinar si laboró más de las (8) horas diarias o más (48) horas semanales, si esto fue después de las (10) de la noche para incluir un recargo nocturno, así mismo si se realizó un día domingo para añadir el respectivo recargo dominical o festivo; para realizar esto perfectamente se deben tener unos conceptos previos para saber definir el cómo aplicar el respectivo valor de las horas extras o recargos de ley (nocturnos, dominicales o festivos) y sus múltiples combinaciones a la hora de presentarse en el caso concreto.

Una vez entendidos estos conceptos y valores porcentuales que deben agregarse al valor de la hora laborada, se puede proseguir a la realización de la liquidación, determinando cuidadosamente las sumatorias de estos porcentajes concernientes a horas extra o el recargo pertinente del cual nos indique la norma según sea el caso, con el fin de agregar un valor final al resultado obtenido por las prestaciones sociales y conseguir así un total neto en la liquidación.

## **CAPÍTULO II**

### **Aplicación de la norma laboral en un software informático**

En el capítulo I se abordó la importancia del conocimiento previo de la norma laboral colombiana para aplicarla en la realización de la liquidación, con el fin de garantizar su exactitud, sin embargo ello hacía referencia al procedimiento actual y común de realizar una liquidaciones en el Consultorio Jurídico de la Universidad Industrial de Santander; para el presente proyecto de monografía cuyo fin es realizar de forma casi inmediata una liquidación de prestaciones sociales junto con las demás obligaciones que emanen de la terminación del contrato de trabajo, esto es lo referente a lo ya comentado en la gráfica quinta del anterior capítulo, junto con las indemnizaciones que puedan ocasionarse por incumplimiento de la norma laboral por parte del empleador, utilizando la información brindada por el beneficiario para administrarla en el software liquidador y obtener el resultado esperado; para ello se deben realizar patrones de programación en los cuales necesariamente se debe tener en cuenta los conceptos de toda norma laboral relacionada con algún factor que incluya el realizar una liquidación de prestaciones sociales, como las ya mencionas en el capítulo anterior referentes Horas extras, diurnas, nocturnas, recargo festivo o dominical y horas extras dominicales o festivas, como también la indemnización por despido sin justa causa dependiendo del contrato de trabajo si es a término fijo o indefinido, la indemnización por falta de pago establecida en el artículo 65 del código sustantivo del trabajo, la indemnización por ser despedido en estado de indefensión del artículo 26 de la Ley 361 de 1997; ya han sido mencionados aspectos generales de una liquidación de prestaciones sociales que integran las cesantías, los intereses a las cesantías, la prima de servicios y las vacaciones, pese a esto no se ha determinado aún en este escrito el cómo operan sus fórmulas , ni sus conceptos o significados de interés en la liquidación, por tal razón cabe el mencionar lo

correspondiente a las normas aún no mencionadas que deben tenerse en cuenta para realizar una liquidación de forma efectiva y completa:

## 2.1. FÓRMULAS APLICABLES

**Cesantías:** Salario\* mensual de base x tiempo de servicio / 360

**Intereses a las cesantías:** V/r cesantía x tiempo de servicio en el año X 0.12 / 360

**Prima de servicios:** salario\* mensual x tiempo de servicio en el respectivo semestre / 360

**Vacaciones:** Salario Base x tiempo de servicios / 720

\* Salario entendido en los términos del artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, con todos los factores salariales y el subsidio de transporte cuando hay lugar a éste.

Otra norma relevante aún no mencionada, es la indemnización a la cual es merecedora la mujer que sea despedida en estado de embarazo teniendo en cuenta a que tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al momento en que terminaron su contrato de trabajo (si se trata de un salario que no es fijo, se tomará el promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios o en todo el tiempo si fuere el tiempo laborado es menor); al ser una sanción impuesta al empleador no es necesario haber cotizado los últimos (4) meses de gestación para ser merecedora al pago de la licencia de maternidad completa, tal como lo sustentan los artículos 236, 237, 238, 239 y 240 del Código Sustantivo del

Trabajo<sup>59</sup>, además la Corte Constitucional en Sentencia SU070/13 ha manifestado que *“en desarrollo del principio de igualdad y en aras de garantizar el derecho al trabajo de la mujer embarazada (...) tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobre costos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas”*<sup>60</sup>.

El tener conocimiento de la norma laboral colombiana significa tener presente las fórmulas citadas en el párrafo anterior las cuales fueron de vital importancia al momento de crear un lenguaje de programación que desarrolle operaciones matemáticas básicas como la suma y la multiplicación, junto con valores indeterminados que serán aportados según la variabilidad de casos que puedan llegar a presentarse, datos que siempre van a cambiar, como el salario, las horas laboradas, horario de trabajo, todo tipo de indemnizaciones las cuales si bien están definidas por la norma laboral, varían según el factor salario y tiempo laborado; estos valores han sido plasmados mediante códigos de datos en los programa Microsoft Access y Visual Basic<sup>61</sup>, para que a través de ventanas de información se pueda tanto ingresar los datos del beneficiario como el obtener en otra ventana dirigida por un botón de resultado o de paso de página, que mostrará el valor final de la liquidación.

---

<sup>59</sup> Artículo. 236, 237, 238, 239 y 240 Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951

<sup>60</sup> COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL. Sentencia SU070/13 de la Corte Constitucional. febrero trece (13) de dos mil trece (2013 Magistrado Ponente: Dr. ALEXEI JULIO ESTRADA En: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/SU070-13.htm>

<sup>61</sup> Microsoft Access y Visual Basic son herramientas de Office, la primera caracterizada por su sistema de tablas de información y la segunda resalta por su función de integrarse a los demás plataformas de Office por medio del sistema de programación que ofrece.

## **CAPÍTULO III**

### **Desarrollo de un software liquidador**

El software se desarrolla a través de Microsoft Access debido a la gran ayuda que brinda en el manejo de las bases de datos, lo cual para uno de los objetivos o funciones que se plantearon desde un inicio en la propuesta del presente trabajo de monografía es el más pertinente y al alcance de mis conocimientos como técnico en sistemas; ya que no solo se centra en calcular el total de una liquidación de prestaciones sociales, sino que también se propone en aportar a la investigación, gracias al sistema de almacenamiento de información de los beneficiarios con el que cuenta, para rendir informes del trabajo realizado, los cuales se pueden manifestar de forma cualitativa y cuantitativa.

#### **3.1. Guía de uso del software**

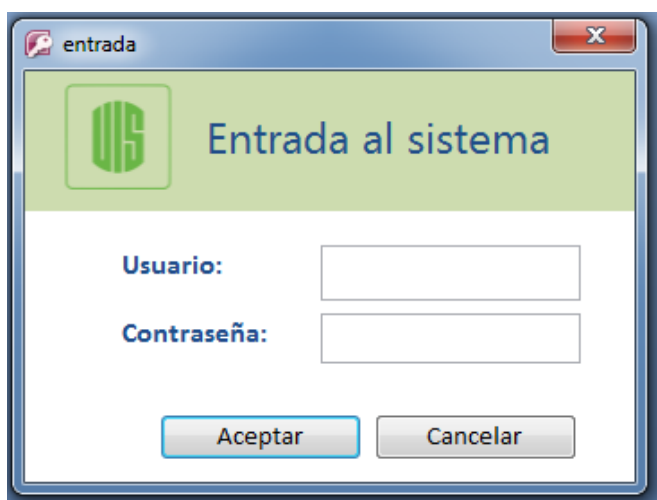
El presente software va dirigido a los estudiantes y asesor del área de laboral del Consultorio Jurídico de la Universidad Industrial de Santander con el fin de realizar acompañamiento y desarrollo de las liquidaciones laborales que sean solicitadas por parte de los beneficiarios.

Descripción:

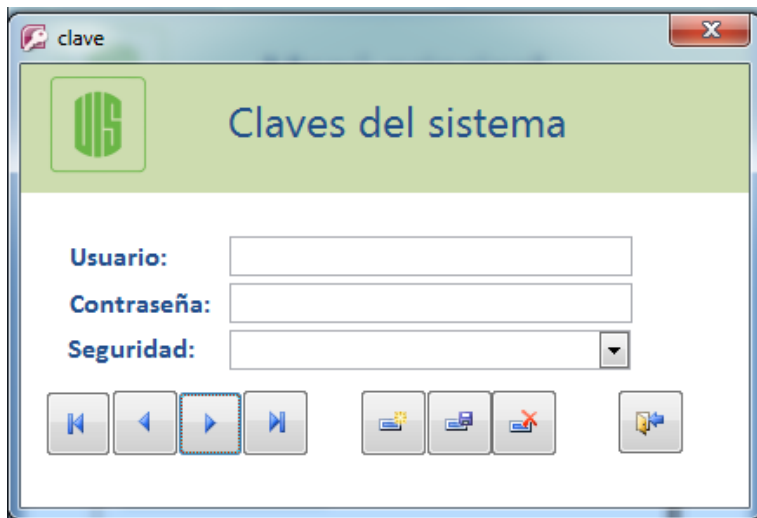
- El software cuenta con el usuario básico administrador el cual permite crear los demás usuarios del sistema.
- Se debe crear un usuario para cada persona que deba usar la herramienta.
- Después de creado el usuario con su respectiva contraseña, podrá ingresar a la herramienta a realizar las diferentes operaciones que le fueron permitidas desde su creación.

- Una vez iniciado el software será posible agregar los datos sociodemográficos de los beneficiarios, como los datos relacionados con sus contratos laborales.
- Después de ingresada y guardada la información será posible calcular la liquidación correspondiente.
- Por último, podrá obtener de manera física una cantidad básica de informes, que permitan tener a manera de historial, todos los datos guardados.

Paso a paso de manera gráfica.



En la entrada al sistema se debe proceder a ingresar el nombre de beneficiario y la contraseña; inicialmente ingresar con el usuario “administrador” y contraseña “consultorio” para luego crear un usuario y contraseña propios, tal como se puede reflejar en la siguiente imagen.



Esta imagen representa la ventana en la cual se puede crear, modificar o eliminar cuentas de usuario para ingresar al software liquidador.



En esta ventana se puede observar el menú principal del software, en el cual se deben ingresar unos datos previos, en el botón “Beneficiarios”, “tipo de empleador”, “empleador”, para que posteriormente aparezcan como predeterminados en los datos que se deben ingresar en el botón “contratos”.

usuario

**Usuarios del consultorio**

Nombre usuario:

Dirección:

Telefono:

email:

Fecha nacimiento:

Edad:

Documento:

Lugar documento:

Sexo:

Nivel estudio:

Estrato social:

Profesión:

Realizado por:

Navigation buttons: [Back] [Forward] [Search] [Print] [Cancel] [Save]

Consiste en ingresar información personal del beneficiario la cual se utilizará posteriormente en los campos necesarios a desarrollar una liquidación de prestaciones sociales o un informe de los registros realizados.

empleador

**Empleador**

Nombre:

Tipo empleador:

Realizado por:

Navigation buttons: [Back] [Forward] [Search] [Print] [Cancel] [Save]

Información de la empresa o persona jurídica que funge como empleador en la relación laboral, determinar si es persona natural o jurídica, como también escribir el nombre de quien realiza la acción.

contrato

**Contratos**

Documento: 1098734332

Tipo contrato: Término fijo

Fecha inicio: 19/01/2015

Fecha retiro: 31/07/2015

Fecha liquidacion: 31/07/2015

Fecha terminación contrato: 06/10/2015

Salario mensual: 800.000,00

Actividad desempeñada: asesor jurídico

Empleador: UIS

Razón de despido: Persona con discapacidad

ARL: positiva

Fondo pensiones: colpensiones

Eps: saludcoop

Transporte: no

Mora Cesantías: no

Años pago Prima: 0

Años pago Cesantías: 0

Realizado por: DIEGO

	Ordinarias	Extras	Recargo N
Domingo:	0	4	2
Lunes:	8	0	0
Martes:	8	0	0
Miercoles:	8	0	0
Jueves:	8	0	0
Viernes:	8	0	0
Sábado:	8	0	0

Números festivos: 2

Verificar: Si

Liquidar

Se selecciona el número de cédula del beneficiario que aparezca ya registrado en la pestaña que asigna la opción con el nombre de “documento” se diligencian los demás datos correspondientes a la relación laboral constituida por el beneficiario como la información de la terminación de la misma, luego se oprime el botón “Liquidar”, para obtener el resultado completo de la liquidación es cuál es el siguiente:

liquidador

UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
 ESCUELA DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
 CONSULTORIO JURÍDICO

Universidad Industrial de Santander

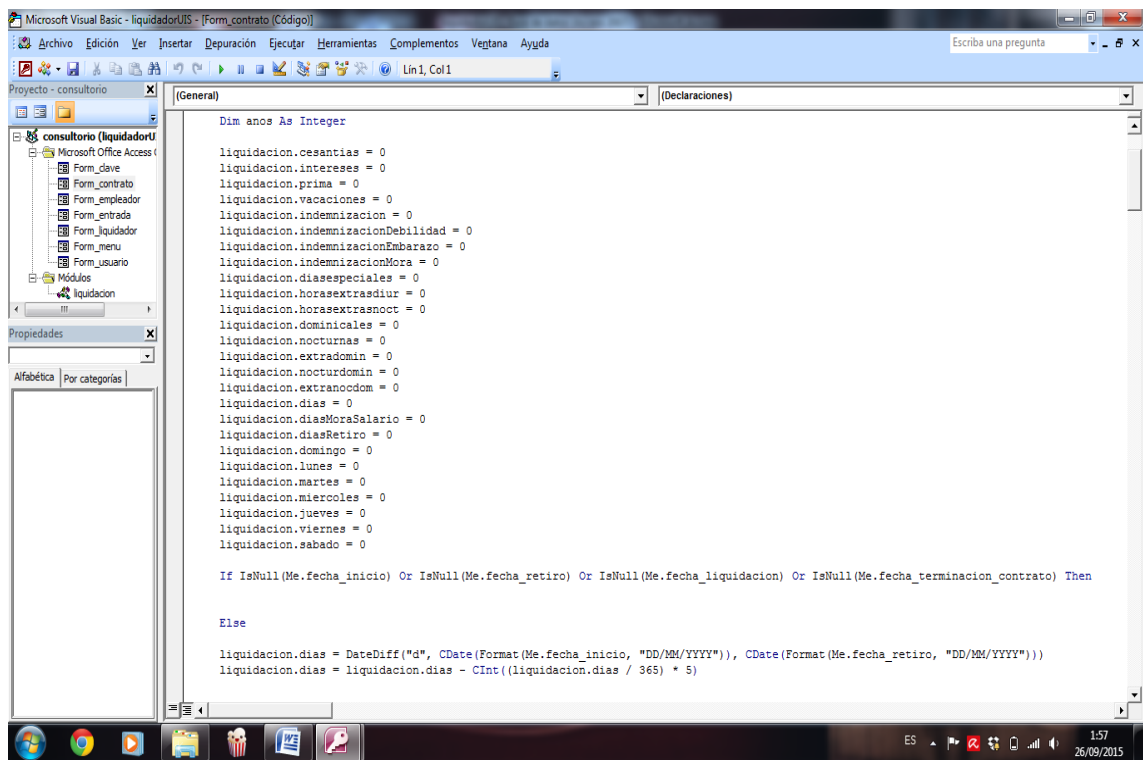
**Liquidación**

Nombre beneficiario:	leonor
Documento beneficiario:	1.234.567.890
Empleador:	CAL
Cesantías:	193.333,33
Interés Cesantías:	5.606,67
Prima:	193.333,33
Vacaciones:	96.666,67
Indemnización despido sin justa causa:	5.360.000,00
Indemnización debilidad manifiesta:	0,00
Indemnización estado gravidez:	0,00
Indemnización retardo liquidación:	0,00
Dominical ordinaria:	0,00
Extra dominical:	0,00
Nocturna dominical:	0,00
Extra nocturna dominical:	0,00
Horas extras ordinaria:	0,00
Horas extras nocturna:	0,00
Horas nocturnas:	0,00

*Esta liquidación se realizó con base en los datos aportados por el beneficiario*

**CONSULTORIO JURÍDICO SEDE UIS BUCARICA**  
 Carrera 19 N° 35-02 TEL. 670 79 89 FAX. 670 78 19  
 BUCARAMANGA, COLOMBIA  
 consultorio@uis.edu.co

**Código fuente:** Forma en cual se codificó las fórmulas de la norma laboral necesaria para realizar una liquidación de prestaciones sociales y demás obligaciones que emanan de la terminación del contrato de trabajo mediante logaritmos que finalmente se ejecutaran con la información brindada por el beneficiario, arrojando un resultado total de lo requerido por este bajo la guía codificada de la ley laboral.



```
Microsoft Visual Basic - liquidadorUIS - [Form_contrato (Código)]
Archivo Edición Ver Insertar Depuración Ejecutar Herramientas Complementos Ventana Ayuda
Escriba una pregunta
Proyecto - consultorio
consultorio (liquidadorU
  Form_contrato
  Form_empleado
  Form_entrada
  Form_liquidador
  Form_menu
  Form_usuario
  Módulos
  liquidacion
Propiedades
Alfabética Por categorías
Dim anos As Integer
liquidacion.cesantias = 0
liquidacion.intereses = 0
liquidacion.prima = 0
liquidacion.vacaciones = 0
liquidacion.indemnizacion = 0
liquidacion.indemnizacionDebilidad = 0
liquidacion.indemnizacionEmbarazo = 0
liquidacion.indemnizacionMora = 0
liquidacion.diasespeciales = 0
liquidacion.horasextrasdiur = 0
liquidacion.horasextrasnoct = 0
liquidacion.dominicales = 0
liquidacion.nocturnas = 0
liquidacion.extradomin = 0
liquidacion.nocturdomin = 0
liquidacion.extranoodom = 0
liquidacion.dias = 0
liquidacion.diasMoraSalario = 0
liquidacion.diasRetiro = 0
liquidacion.domingo = 0
liquidacion.lunes = 0
liquidacion.martes = 0
liquidacion.miercoles = 0
liquidacion.jueves = 0
liquidacion.viernes = 0
liquidacion.sabado = 0
If IsNull(Me.fecha_inicio) Or IsNull(Me.fecha_retiro) Or IsNull(Me.fecha_liquidacion) Or IsNull(Me.fecha_terminacion_contrato) Then
Else
liquidacion.dias = DateDiff("d", CDate(Format(Me.fecha_inicio, "DD/MM/YYYY")), CDate(Format(Me.fecha_retiro, "DD/MM/YYYY")))
liquidacion.dias = liquidacion.dias - CInt((liquidacion.dias / 365) * 5)
```



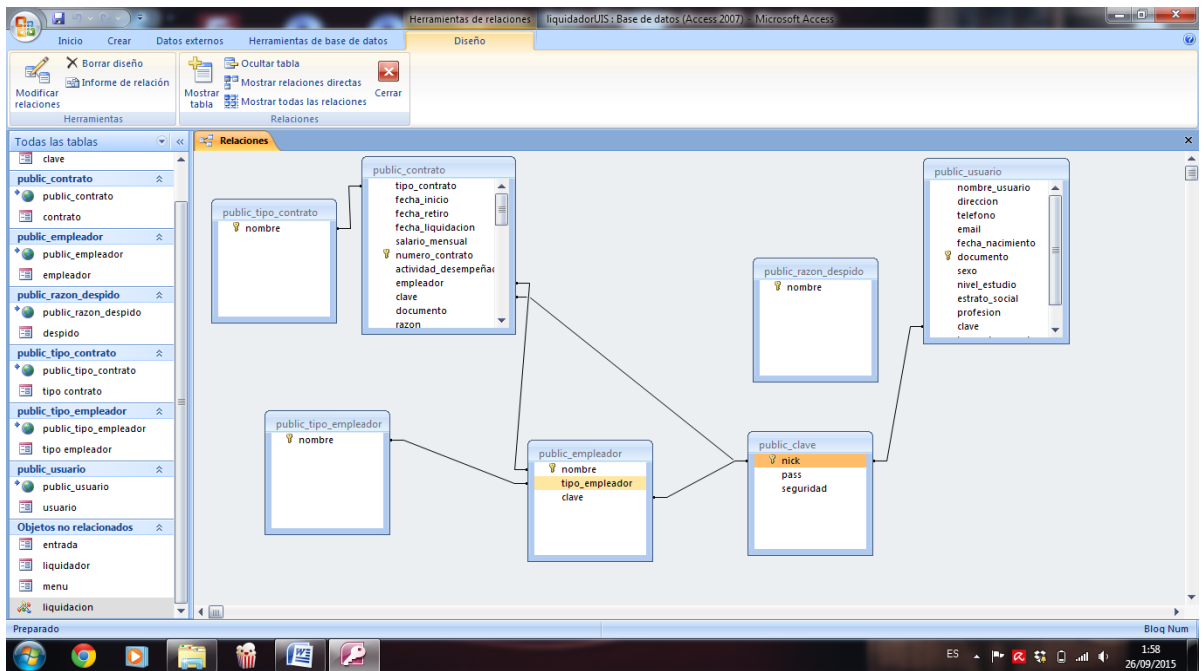
## **CAPÍTULO IV**

### **Generador informes sobre antecedentes de trabajo**

En el presente software debe existir una relación entre las tablas de datos para que así se pueda constituir toda la información que está plasmada en los anteriores pantallazos, la cual es requerida para diligenciar los datos de los beneficiarios del Consultorio Jurídico de la Universidad Industrial de Santander; así mismo que estos datos sean almacenados para que posteriormente se pueda ofrecer al estudiante de pregrado un tema para iniciar su investigación, como también una alternativa de modalidad de grado la cual puede llegar aportar en gran medida académicamente tanto al consultorio jurídico como a la misma Universidad.

#### **4.1. Diagrama de base de datos**

Son las tablas que se deben crear y enlazar previamente para que posteriormente su creación y ejecución se realicen de manera armónica.



The screenshot shows a web form titled 'Diseño informe'. The form has a header with a logo and the title. Below the header, there are four dropdown menus labeled 'Razón despido:', 'Sexo:', 'Tipo contrato:', and 'Nivel estudio:'. At the bottom, there is a button labeled 'Informe'.

En esta ventana se deben diligenciar los datos requeridos por las casillas de texto, de las cuales existen opciones sugeridas a través de la pestaña que la integra, posteriormente se debe oprimir el botón “Informe” para generar los antecedentes realizados anteriormente según los datos ingresados, generando la siguiente tabla de informe:

Informe de Beneficiarios del Consultorio Jurídico								
Nombre	Documento	Sexo	Nivel estudio	Estrato	Profesión	Edad	Fecha	Razón despido
								Número de registros: 0

## CAPÍTULO V

### Eficiencia del Software liquidador

El presente módulo se encuentra establecido como un objetivo general de resultado de esta monografía, la cual, en resumen busca medir el grado de efectividad del software liquidador frente a las expectativas del beneficiario y a la adecuada aplicación de la norma laboral, sin embargo el saberlo aún comprende ser un dato indeterminado puesto que se debe primero implementar el software liquidador en los computadores del consultorio jurídico de la Universidad Industrial de Santander, luego simplemente se debe esperar el paso del tiempo, el transcurso de los turnos de atención del consultorio jurídico, para que se acerquen a consulta, beneficiarios que requieran de una liquidación de sus prestaciones sociales y demás obligaciones que emanen por la terminación de su contrato de trabajo, de esta manera realizando las operaciones a través del software liquidador a medida que se requiera, serán vistos sus verdaderos beneficios, además de su estándar de éxito, el cual no lo solo permitirá medir el grado de

aceptación del beneficiario, al comprobar la exactitud de la liquidación, sino que también podrá suplir la expectativa que presentan la mayoría de los beneficiarios para que se les entregue lo más rápido posible la liquidación, debido a la respuesta rápida que ofrece el software liquidador; ello significa que el beneficiario no tendrá que ir recurridas veces a las instalaciones de Consultorio Jurídico a preguntar por trámite, lo que implica una consecuencia positiva en relación a la descongestión del Consultorio Jurídico puesto que será menor el número de beneficiarios que se concentren en la sala de espera, generando más espacio a las personas que requieran solicitar otros servicios jurídicos por primera vez, lo cual generará una mayor movilidad del servicio al ciudadano.

## **CAPÍTULO VI**

### **Software liquidador como herramienta de investigación**

Como se ha mencionado en la presente monografía este software no tiene como única función el establecer un código de información basado en la norma laboral, el cual bajo un logaritmo de operación matemática plasmado a través de Microsoft Access garantiza un resultado exacto debido a su correcta guía en la programación por lo establecido en la ley laboral, generando un resultado automático confiable; además de esto se podrá crear un registro del beneficiario para ser almacenado en una base de datos, para que así en cualquier momento se pueda rendir un informe de los beneficiarios atendidos junto con el seguimiento de la acción, ello contendrá la información tanto personal del beneficiario como la necesaria para elaborar la respectiva liquidación, tales como su nombre completo, edad, el sexo, nivel de estudios, profesión, labor que realiza, salario, tipo de contrato de trabajo (escrito, verbal o de realidad), tipo de empleador (persona natural o jurídica), razón de la terminación del contrato de trabajo, domicilio, correo

electrónico, Administradora de Riesgos Laborales, fondo de pensiones, Entidad Promotora de Salud y estrato social; todo esto con el fin de que además de entregar la respectiva liquidación se pueda aportar a la investigación con la ayuda de los datos recolectados del beneficiario ya que se pueden establecer ciertos patrones de información los cuales pueden ser cualitativos y cuantitativos, para realizar de allí un nuevo tema de monografía, determinando el porqué de la situación que se evidencia en los casos en concreto, por ejemplo, se puede llegar a establecer cuantas mujeres en estado de embarazo han sido despedidas de su trabajo, o personas en estado de indefensión, o sin justa causa entre otros temas que puede ofrecer la tabla de datos, según el intervalo de tiempo deseado, ello basado en el número de beneficiarios atendido a los cuales se les ha entregado su liquidación de prestaciones sociales gracias a este software, así de esta forma se podría iniciar un tema de investigación por parte de otros estudiantes para desarrollar la información adquirida en la base de datos, la puedan profundizar a mérito propio, puedan culminar su modalidad de grado realizando un buen aporte académico tanto al consultorio jurídico de la Universidad Industrial de Santander como a la escuela de derecho y ciencias políticas.

## **8. Conclusiones**

El liquidador especializado exprés UIS es un software creado fruto de la alianza estratégica entre los conocimientos adquiridos como estudiante de pregrado en derecho y técnico en sistemas; este ofrece soluciones a algunas dificultades que se presentan en el Consultorio Jurídico de la Universidad Industrial de Santander, tales como la urgencia que requieren la gran mayoría de los beneficiarios por la entrega de su liquidación, la congestión de beneficiarios en horarios de atención debido a que se deben citar nuevamente para la entrega de la liquidación.

El liquidador especializado exprés UIS garantiza un grado mayor de eficiencia en cuanto a exactitud y rapidez en respuesta al tipo de liquidación requerida por el beneficiario en comparación con el trámite actual de realización de los diferentes trámites de competencia del Consultorio Jurídico de la UIS, el cual requiere de más tiempo para hacer la respectiva entrega de lo solicitado.

El liquidador especializado exprés UIS además de tiene la facultad de aportar a investigación, gracias al sistema de almacenamiento de información de los beneficiarios, la cual se puede disponer mediante informes que el mismo software ofrece, para que de esta forma se pueda iniciar una investigación por parte del estudiantado de algún tema de interés en particular, vinculado al área del derecho laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

Cartilla de derecho laboral individual Enero de 2010,  
[http://aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio\\_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla\\_Derecho\\_laboral\\_individual\\_RG\\_ene\\_11\\_-46p.pdf](http://aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla_Derecho_laboral_individual_RG_ene_11_-46p.pdf)  
[http://aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio\\_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla\\_Derecho\\_laboral\\_individual\\_RG\\_ene\\_11\\_-46p.pdf](http://aplicaciones.ceipa.edu.co/biblioteca/biblio_digital/virtualteca/cartillas/Cartilla_Derecho_laboral_individual_RG_ene_11_-46p.pdf)

Constitución Política de Colombia de 1991, publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Editorial Temis

Código Sustantivo del Trabajo Colombiano., ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951. Editorial Temis

Código Civil. Ley 57 de 1887, art. 4o. Con arreglo al artículo 52 de la Constitución de la República, declárase incorporado en el Código Civil el Título III (arts. 19-52) de la misma Constitución. Editorial Leyer.

COLOMBIA. CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia C-470 de 1997 de la Corte Constitucional, Magistrado Ponente, Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO EN:

[HTTP://WWW.CORTECONSTITUCIONAL.GOV.CO/RELATORIA/2007/C-960-07.HTM](http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-960-07.htm)

----- Sentencia C-665 de 1998 de la Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Dr. HERNANDO HERRERA VERGARA *En:*  
<http://corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1998/C-665-98.htm>

-----, Sentencia C-960/07 de la Corte Constitucional, Magistrado Ponente, Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA EN: [HTTP://WWW.CORTECONSTITUCIONAL.GOV.CO/RELATORIA/2007/C-960-07.HTM](http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2007/C-960-07.HTM)

-----, Sentencia C-892 del 2009. M.P. Dr. Luis Ernesto Vargas Silva en: [http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/c-892\\_2009.htm#Inicio](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/c-892_2009.htm#Inicio)

-----, Sentencia del veintidós (22) de enero de dos mil trece (2013). Radicación No. 41725 Acta No. 01 .Magistrado Ponente: Dr. RIGOBERTO ECHEVERRI BUENO En: <http://www.gestionhumana.com/gh4/BancoMedios/Documentos%20PDF/sentencia%2041725.pdf>

-----, Sentencia SU070/13 de la Corte Constitucional. Febrero trece (13) de dos mil trece (2013 Magistrado Ponente: Dr. ALEXEI JULIO ESTRADA En: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2013/SU070-13.htm>

Guerrero Figueroa, Guillermo. Teoría General del Derecho Laboral. Editorial Leyer. Quinta edición. Bogotá, 1980.

Ley 50 de 1990, por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 361 de 1997 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

Ley 789 de 2002 Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

López Fajardo, Alberto. Elementos de Derecho del Trabajo. Ediciones Librería del Profesional LTD. Tercera edición.

Ministerio de Trabajo, Colombia en:  
<http://www.mintrabajo.gov.co/preguntas-frecuentes/jornada-de-trabajo.html>

Muñoz, A. (2012). Aplicación de la primacía de la realidad sobre la formalidad en los contratos de trabajo. Pensamiento Americano, 9-14. pensam.am | Vol. 5 No. 8 | Pág., 9-14 | Ediciones Coruniamericana Barranquilla-Medellín, Colombia | Enero-Junio 2012 | ISSN: 2027-2448 |