



LAS INDEMNIZACIONES LABORALES

Liquidación laboral de personal de confecciones

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA

Gestión de las indemnizaciones en las empresas



Se debe revisar la indemnización por cada uno de los tipos de contratos, así:

1. Contrato a término fijo

Según el Código Sustantivo señala: “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”. Esto indica que no se tiene en cuenta el monto del salario, si no el tiempo faltante para la terminación del contrato. Se presenta un ejemplo para mayor comprensión.

Ejemplo 1

Liliana Moreno tiene un contrato a término fijo de 24 meses con la empresa Confecciones Modernas, con un salario fijo mensual de \$1.638.650. Liliana lleva 14 meses laborando y le informan que su contrato se termina sin justa causa.

Se puede revisar la información que entrega el ejemplo para poder definir el valor de la indemnización:

- Salario mensual: \$1.638.650
- Duración pactada: 24 meses
- Ejecución antes del despido: 14 meses

Como el empleado fue despedido a los 14 meses de los 24 meses de duración del contrato, el tiempo faltante de la ejecución del contrato fue de **10 meses ese es el tiempo que deben de pagar por indemnización por el salario mensual.**

$$\text{Total indemnización} = \text{salario mensual} * \# \text{ meses}$$

$$\text{Total indemnización} = 1.638.650 * 10 = 16.386.500$$

La indemnización por los diez (10) meses de Liliana Moreno es de: \$16.386.500 correspondiente a los 10 meses que faltaron para la ejecución del contrato.

Ahora al revisar un ejemplo de indemnización de contrato a término fijo donde no este completo el mes al finalizar el contrato.

Ejemplo 2

Liliana Moreno tiene un contrato a término fijo de 24 meses con la empresa Confecciones Modernas, que inició del 1 de mayo del año 2020; Liliana fue despedida sin justa causa el día 16 de septiembre del año 2021 con un salario fijo mensual de \$1.638.650. Calcular el valor de la indemnización a pagar.

· Lo primero que se debe revisar es la verificación del tiempo para determinar cuánto tiempo laboró y cuánto le queda pendiente para el proceso de liquidación.

o Fecha de inicio: 1 de mayo del 2020.

o Fecha de despido: 16 de septiembre de 2021.

Con esta información se calcula que el tiempo laborado es:

| Meses | Número de Días |
|-------------------|-----------------------|
| Mayo 2020 | 30 |
| Junio 2020 | 30 |
| Julio 2020 | 30 |
| Agosto 2020 | 30 |
| Septiembre 2020 | 30 |
| Octubre 2020 | 30 |
| Noviembre 2020 | 30 |
| Diciembre 2020 | 30 |
| Enero 2021 | 30 |
| Febrero 2021 | 30 |
| Marzo 2021 | 30 |
| Abril 2021 | 30 |
| Mayo 2021 | 30 |
| Junio 2021 | 30 |
| Julio 2021 | 30 |
| Agosto 2021 | 30 |
| Septiembre 2021 | 16 |
| Total Días | 496 |

· Una vez identificados los días que laboró se puede hallar la información necesaria para realizar la indemnización:

o Salario mensual: \$1.638.650

o Valor del día: \$54.621,66

o Duración del contrato en meses: 24

o Duración del contrato en días: 720

o Ejecución antes del despido en meses: 16,53

o Ejecución antes del despido en días: 496

· Para sacar la indemnización se debe conocer el número de días faltantes para la culminación del contrato por lo que se resta el total de días del contrato por los laborados: 720 días que son el total del contrato, menos 496 días que son los que trabajó, esto da un total de **226 días por los cuales se debe hacer la indemnización.**

· Para realizar la indemnización en este caso como se tiene por días, se debe tomar el valor del día (salario mensual \$1.638.650 / 30), esto dará un precio del día de \$54.621,66 ese valor se debe multiplicar por el número de días faltantes para la culminación del contrato que son 226 días, como se indicó anteriormente.

$$\text{Total indemnización} = \text{salario mensual} * \# \text{ meses}$$

$$\text{Total indemnización} = 54.621.66 * 226 = 12.344.495,16$$

El pago de la indemnización para Liliana Moreno por 226 días que faltaron por ejecutar la totalidad del contrato es de: \$12.344.495,16

2. Contrato por obra labor

Como en el contrato a término fijo se define como "...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" aunque el Código Sustantivo de Trabajo habla de duración de tiempo en la indemnización de un contrato por obra labor también hay que tener en cuenta el avance de la obra o labor contratada.

Ejemplo

Maritza Ramírez operaria contratada para realizar etiquetado de cinco mil prendas, fue despedida sin justa causa cuando llevaba tres meses de contratada y había realizado el etiquetado de 2500 prendas. Con un salario fijo mensual de un salario mínimo legal vigente (2021).

Para la indemnización hay que tener en cuenta el avance de la labor que desempeñaba Maritza, donde se identifica que en tres (3) meses realizó 2500 etiquetados en las prendas, o sea que ejecutó la mitad de la necesidad de la empresa.

Para la indemnización se puede definir:

· Se tiene en cuenta las unidades o faltante de la terminación de la labor, que en este caso es el 50 % que corresponde a 2500 prendas etiquetadas.

· Después de definir el porcentaje de labor faltante y avance de la obra se calcula el tiempo que se puede tomar esa persona para la terminación de la labor; que en este caso como el faltante es el 50 % y ejecutó el otro 50 % en tres meses, este será el tiempo a pagar de indemnización.

$$\text{Total indemnización} = \text{salario mensual} * \# \text{ meses}$$

$$\text{Total indemnización} = 908.526 * 3 = 2.725.578$$

La Indemnización para Maritza Ramírez será de \$2.725.528 por los tres meses en los cuales terminaría el etiquetado de las prendas que correspondía al 50 % de la labor faltante.

3. Contrato ocasional o transitorio

La indemnización en este tipo de contrato es igual a lo manifestado para el contrato a término fijo; ya que este contrato tiene una duración máxima de 30 días y con las características de este contrato expuestas anteriormente.

Ejemplo

Federico Calle es contratado para hacer mantenimiento a la fachada de la empresa Confecciones Modernas, con una duración de 30 días, pero esta persona se le termina el contrato sin justa causa, al llevar 20 días del contrato, por lo que a Federico Calle le deben de cancelar los 10 días faltantes de la terminación del contrato.

4. Contrato a término indefinido

En la indemnización de un contrato a término indefinido se debe tener en cuenta todo el tiempo que duró el contrato del empleado y el salario que devengue en el momento de la finalización de la cancelación de la relación laboral.

El Código Sustantivo de Trabajo en el artículo 64 nos dice: “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 indefinido la indemnización se pagará así:

- Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales: Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 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 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.
- Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 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 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Se puede revisar ejemplos de cada uno de los casos para mayor comprensión.

Ejemplo 1

José con un contrato indefinido, fue despedido sin justa causa, habiendo laborado desde octubre 13 de 2019 hasta agosto 15 de 2021, con un salario promedio así: básico \$980.000; promedio de horas extras \$78.000; promedio de recargos nocturnos \$68.000. ¿Cuál es el valor a cancelar por concepto de las vacaciones? José ya había gozado del derecho de vacaciones del último año cumplido.

Para pagar una indemnización se debe tener en cuenta:

- Se paga sobre el último salario del empleado, sin tener en cuenta las horas extras, recargos, ni auxilio de transporte, ni comisiones.
- Se calcula sobre todo el tiempo que laboró el empleado
- Tener presente si el salario es mayor o menor a 10 salarios mínimos legales vigentes, que para el año 2021 corresponde a \$9.085.260

Según el ejemplo se identifica que el último salario es de \$980.000, lo que indica que ese empleado gana menos de diez (10) salarios mínimos legales vigentes. Dentro del tiempo se desglosa que inició a laborar desde el 13 octubre del 2019 hasta la fecha de finalización que fue el 15 de agosto del 2021. Se debe recordar que los años se calculan como las vacaciones con tiempo cumplido para poder aplicar lo que dice el código sustantivo de trabajo.

Se puede identificar el total de tiempo a laborar de manera manual: donde dice que del 13 de octubre de 2019 hasta el 12 de octubre del 2020 cumple el primer año, o sea, 360 días. El segundo año se inicia desde el 13 de octubre del 2020 hasta el 15 de agosto, lo que corresponde a 303. Se puede desglosar cada uno de los periodos para mayor comprensión.

| Año 1 | | Año 2 | |
|-----------------|----------------|----------------|----------------|
| Mes | Días Laborales | Mes | Días Laborales |
| Octubre 2019 | 18 | Octubre 2020 | 18 |
| Noviembre 2019 | 30 | Noviembre 2020 | 30 |
| Diciembre 2019 | 30 | Diciembre 2020 | 30 |
| Enero 2020 | 30 | Enero 2021 | 30 |
| Febrero 2020 | 30 | Febrero 2021 | 30 |
| Marzo 2020 | 30 | Marzo 2021 | 30 |
| Abril 2020 | 30 | Abril 2021 | 30 |
| Mayo 2020 | 30 | Mayo 2021 | 30 |
| Junio 2020 | 30 | Junio 2021 | 30 |
| Julio 2020 | 30 | Julio 2021 | 30 |
| Agosto 2020 | 30 | Agosto 2020 | 15 |
| Septiembre 2020 | 30 | Total | 303 |
| Octubre 2020 | 12 | | |
| Total | 360 | | |

Cálculo de Días Indemnización.

| Cálculo de días | | | |
|-----------------|--------------|-------------|----------------------|
| Año | Fecha Inicio | Fecha Final | Total Días Laborados |
| 1 | 13/10/2019 | 12/10/2020 | 360 |
| 2 | 13/10/2020 | 15/08/2021 | 303 |

· Después de conocer los días totales laborales y sabiendo que se debe aplicar la norma que dice si el empleado tiene un salario inferior a diez (10) salarios mínimos legales vigentes, se debe cancelar 30 días por el primer año y 20 días por el segundo año en adelante o lo que corresponda proporcional

· José trabajo en total 663 días, como dice la norma se pagan 30 días por el primer año y por los años subsiguientes 20 días o fracción correspondiente.

| Cálculo de indemnización | | | | | | |
|--------------------------|--------------|-------------|----------------------|--------------|---------------|-----------------|
| Años | Fecha Inicio | Fecha Final | Total Días Laborados | Días a Pagar | Valor del Día | Total a Pagar |
| Año 1 | 13/10/2019 | 12/10/2020 | 360 | 30 | \$ 32.666,67 | \$ 980.000,00 |
| Año 2 | 13/10/2020 | 15/08/2021 | 303 | 16,83 | \$ 32.666,67 | \$ 549.888,89 |
| Total a Pagar | | | | | | \$ 1.529.888,89 |

En la tabla anterior se encuentra identificado cada uno de lo requerido para realizar la indemnización. Se debe revisar lo siguiente:

- **Años:** se refiere a la referencia del año que se va a calcular.
- **Fecha inicio:** fecha donde inicia a laborar la persona o fecha donde se inicia a contar el nuevo año laboral del empleado.
- **Fecha final:** fecha donde cumple el año de labor o fecha de la terminación del contrato.
- **Días laborados:** número de días laborados en el periodo de tiempo estipulado desde la fecha de inicio hasta la fecha de terminación.
- **Días a pagar:** en este espacio corresponde a lo estipulado en la norma que si es por el primer año se pagan 30 días y por los años subsiguientes 20 días o proporcional al tiempo laborado.

En el ejemplo se ve que el empleado no laboró el año completo (360 días) si no que laboró 303 días por lo que no se debe pagar los 20 días que dice la norma, hay que realizar la regla de tres simple para calcular los días proporcionales a pagar.

Según nuestro ejemplo es:

Si por 360 días se pagan 20 días, ¿por 303 días cuantos días se debe pagar?

$$\begin{array}{rcl}
 360 & \rightarrow & 20 \\
 303 & \rightarrow & x \\
 x = \frac{303 \cdot 20}{360} = \frac{6.060}{360} = 16,83
 \end{array}$$

Segundo año no son 20 días si no 16,83 como se muestra en la fórmula.

• **Valor del día:** hace referencia que, de acuerdo con el salario fijo del ejemplo, se conoce cuanto es el valor a pagar por un día laborado, este dato se puede conocer dividiendo el salario mensual sobre 30 que es el número de días de un mes. Según el ejemplo el salario mínimo es de \$908.000, este valor se divide por 30 y da \$32,666,67. Este valor corresponde al valor del día para el ejemplo.

· **Total por pagar:** se multiplica el valor del día por los días a pagar según el año y de esta manera se puede totalizar la indemnización. Así que se multiplica por el primer año 30 días a pagar por el valor del día y da un total de \$980.000. Esto se repite en la información siguiente que son 16,83 días a pagar correspondientes al segundo año por el valor del día, lo que da \$549.888,89. Para un gran total se suma estos dos valores \$1.529.888,89. Como se muestra en la fórmula.

Ejemplo 2

Patricia con salario de \$2.300.000 laboró con contrato a término indefinido desde septiembre 19 de 2018 hasta octubre 22 de 2021. Fue despedida sin justa causa. ¿Cuál es el valor de la indemnización que se le debe cancelar a Patricia?

Recordar que para el cálculo de la indemnización se debe tener presente que se realiza sobre la base la última base salarial del empleado, teniendo en cuenta de igual manera lo que dice la norma, que si la persona gana más de diez (10) salarios mínimos legales vigentes se debe pagar 20 días por el primer año y por los años subsiguiente 15 días.

Si la persona gana menos de diez (10) salarios mínimos legales vigentes la liquidación se debe realizar por 30 días por el primer año y 20 días por los años subsiguientes o proporcional al tiempo.

A la luz del ejemplo se puede revisar lo siguiente:

- El último salario base fue de \$2.300.000.
- La fecha de inicio del contrato fue el 19 de septiembre del 2018 y la fecha de despido de manera injustificada fue el 22 de octubre de 2021. Se debe calcular los días laborados en total de manera manual para mayor apropiación.

| Cálculo de días | | | |
|----------------------|--------------|-------------|----------------------|
| Años | Fecha Inicio | Fecha Final | Total Días Laborados |
| Año 1 | 19/09/2018 | 18/09/2019 | 360 |
| Año 2 | 19/09/2019 | 18/09/2020 | 360 |
| Año 3 | 19/09/2020 | 18/09/2021 | 360 |
| Año 4 | 19/09/2021 | 22/10/2021 | 34 |
| Total Días Laborados | | | 1114 |

Después de conocer los días totales laborales y sabiendo que aplica la norma que dice: si el empleado tiene un salario inferior a diez (10) salarios mínimos legales vigentes se debe cancelar 30 días por el primer año y 20 días por el segundo año en adelante o lo que corresponda proporcional.

Patricia trabajó en total 1114 días, como dice la norma se pagan 30 días por el primer año y por los años subsiguientes 20 días o fracción correspondiente.

| Cálculo de indemnización | | | | | | |
|--------------------------|--------------|-------------|----------------------|--------------|---------------|------------------------|
| Años | Fecha Inicio | Fecha Final | Total Días Laborados | Días a Pagar | Valor del Día | Total a Pagar |
| Año 1 | 19/09/2018 | 18/09/2019 | 360 | 30 | \$ 76.666,67 | \$ 2.300.000,00 |
| Año 2 | 19/09/2019 | 18/09/2020 | 360 | 20 | \$ 76.666,67 | \$ 1.533.333,33 |
| Año 3 | 19/09/2020 | 18/09/2021 | 360 | 20 | \$ 76.666,67 | \$ 1.533.333,33 |
| Año 4 | 19/09/2021 | 22/10/2021 | 34 | 1,89 | \$ 76.666,67 | \$ 144.814,81 |
| Total | | | 1114 | 71,89 | | \$ 5.511.481,48 |

En la tabla anterior se encuentra identificado cada ítem requerido para realizar la indemnización:

- **Años:** se refiere al del año que se va a calcular, teniendo en cuenta la fecha de inicio y de terminación de un año que corresponde a 360 días.
- **Fecha inicio:** fecha donde inicia a laborar la persona o fecha donde se inicia a contar el nuevo año laboral del empleado.
- **Fecha final:** fecha donde cumple el año de labor o fecha de la terminación del contrato.
- **Días laborados:** número de días laborados en el periodo de tiempo estipulado, desde la fecha de inicio hasta la fecha de terminación.
- **Días a pagar:** en este espacio corresponde a lo estipulado en la norma que si es por el primer año se pagan 30 días y por los años subsiguientes 20 días o proporcional al tiempo laborado. En el ejemplo se ve que el empleado laboró tres años completos y en el cuarto año solo laboró 34 días por lo que en el año uno (1) se pagan 30 días; por el año dos y tres se pagan 20 días por cada año y en el cuarto año que laboró 34 días, se debe proporcionar para saber cuántos días hay que pagar.

Para eso se utiliza la regla de 3 simple que nos dice: si por 360 días se pagan 20 días, ¿por 34 días cuantos días debo pagar?

$$\begin{array}{rcl}
 360 & \rightarrow & 20 \\
 34 & \rightarrow & x \\
 \\
 x & = & \frac{34 * 20}{360} = \frac{680}{360} = 1,88
 \end{array}$$

El cuarto año que corresponde a 34 días no se pagan 20 días por que no cumple con el año completo (360 días) por eso se pagan 1,88 días que corresponden por esos 34 días.

- **Valor del día:** hace referencia que de acuerdo con el salario fijo del ejemplo se conoce cuanto es el valor a pagar por un día laborado, este dato se puede conocer dividiendo el salario mensual sobre 30 que es el número de días de un mes. Según el ejemplo el salario es de \$2.300.000, este valor lo dividimos por 30 y da \$76.666,67. Este valor corresponde al valor del día para el ejemplo.
- **Total a pagar:** multiplicar el valor del día por los días a pagar según el año y de esta manera se puede totalizar la indemnización. Así que se multiplica por el primer año 30 días a pagar por el valor del día y da un total de \$2.300.000.

Esto se repite en la información siguiente que corresponde al segundo año se pagan 20 días por lo que se multiplica el valor del día por 20 y nos da: \$1.533.333; para el tercer año como fue año completo se pagan 20 días por el valor del día dando \$1.533.333 y el último año se paga 1,88 días por el valor del día lo que corresponde a: \$144.814,81. Estos valores al sumarlos da el total a pagar sobre la indemnización, para nuestro ejemplo es por valor de: \$5.511.481.

Ejemplo 3

Un trabajador fue contratado el 30 de julio del 2020 bajo la modalidad de contrato a término indefinido con una asignación salarial mensual de \$12'000.000; fue despedido sin justa causa el 4 de marzo de 2021. De acuerdo con este ejemplo defina el pago de la indemnización.

En este ejemplo a diferencia de los dos anteriores se identifica que esta persona tiene un salario superior a los diez (10) salarios mínimos legales vigentes por lo que la indemnización corresponde por el primer (1) año son 20 días por los años subsiguientes son 15 días o proporcional al tiempo. Pero también hace la claridad la norma que si la persona no cumple el primer año se le cancelan 20 días.

| Cálculo de días | | | |
|-----------------|--------------|-------------|----------------------|
| Años | Fecha Inicio | Fecha Final | Total Días Laborados |
| Año1 | 30/07/2020 | 4/04/2021 | 245 |

En esta tabla se identifica que esta persona laboró en total 245 días, quiere decir que no alcanzó a cumplir el año (360 días) según lo que dice la norma se le debe de pagar 20 días de salario. Este valor se calcula conociendo el valor del día que se conoce dividiendo el salario por 30 $\$12.000.000/30$ lo que da: \$400.000. Ese es el valor del día.

Para conocer el valor a pagar en este ejemplo se debe multiplicar \$400.000 que es el valor del día por 20 que son los días a pagar y esto da un gran total de: \$8.000.000 como indemnización en este ejemplo.