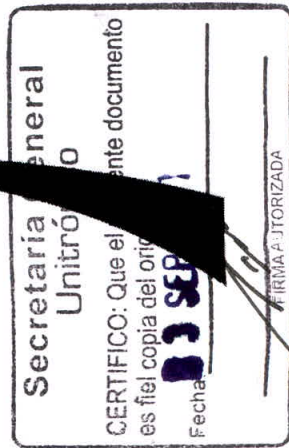


Resolución Rectoral No. 311 de 2021

(23 de septiembre de 2021)



“Por medio del cual se establece el Manual de Liquidación de Prestaciones Sociales y Seguridad Social del Personal Profesorado de la Universidad Internacional del Trópico Americano y se dictan otras disposiciones”

En ejercicio de las atribuciones constitucionales, legales, reglamentarias, estatutarias, especialmente los artículos 36, 123, 124 y 126 del Estatuto General de la universidad, y

CONSIDERANDO

Que la Ley 1937 de 2018, fue el instrumento jurídico mediante el cual se permitió la transformación y/o oficialización de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano, Institución de Educación Superior privada a un ente universitario autónomo estatal, **sin necesidad de disolución y/o liquidación previa.**

Que mediante Resolución No. 12703 del 13 de julio de 2021 emitida por el Ministerio de Educación Nacional, se resolvió la solicitud de aprobación del Estudio de Factibilidad Socioeconómico que acompañó el proceso de transformación de la naturaleza, carácter académico y régimen jurídico de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano, Unitrónico.

Que la Honorable Asamblea Departamental de Casanare, mediante Ordenanza No. 014 de 2021, en uso de las atribuciones otorgadas por la Ley 1937 de 2018, transformó y oficializó a la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano en la Universidad Internacional del Trópico Americano.

Que la Universidad Internacional del Trópico Americano quedó establecida como la universidad departamental de Casanare y organizada como un ente estatal universitario autónomo de los que trata el artículo 69 de la Constitución Política, el artículo 40 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 30 de 1992.

Que la Ordenanza No. 014 de 2021, en su artículo 3 adoptó como Estatuto General de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrónico, el proyecto de estatuto contenido en el artículo 2 de la Resolución No. 12703 del 13 de julio de 2021 emitida por el Ministerio de Educación Nacional.

Que la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrónico, de conformidad con las disposiciones de la Ley 1937 de 2018, en especial los artículos 1 y 2, que permitieron a la Asamblea Departamental de Casanare su oficialización mediante la Ordenanza No. 014 de 2021, según su Estatuto General es la institución de educación superior del departamento de Casanare, por disposición constitucional no hace parte de ninguna de las ramas del poder público, ni es un establecimiento público, por ser un ente de régimen especial de los que trata el artículo 69 de la Constitución Política y el artículo 40 de la Ley 489 de 1998, siendo así, una universidad dotada

de personalidad jurídica, gobierno propio, autonomía académica, administrativa, financiera y presupuestal; rentas y patrimonio propios e independientes provenientes de la Nación, del Departamento de Casanare y otras fuentes permitidas por la ley, forma parte del sistema de universidades estatales, y, está vinculada al Ministerio de Educación Nacional en lo referente a las políticas y planeación del sector educativo y el servicio público de la educación superior, en especial por las Ley 30 de 1992, Ley 1740 de 2014, y las demás disposiciones legales que le sean aplicables de acuerdo con su naturaleza jurídica, carácter académico y las normas internas dictadas en ejercicio de su autonomía.

Que así mismo, la Ordenanza No. 014 de 2021 en el artículo 11 estableció que el régimen de transición, cambio de naturaleza, carácter académico y régimen jurídico de la institución que se transformó en virtud de las disposiciones de la Ley 1937 de 2018, es el contemplado en el Estatuto General contenido en el artículo 2 de la Resolución 12703 de 2021, emitida por el Ministerio de Educación Nacional.

Que para el proceso *sui generis* de transformación de Unitrónico en el título IX capítulo I del Estatuto General de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrónico, adoptado mediante la Ordenanza No. 014 de 2021, concibió y estableció un marco normativo denominado régimen de transición.

Que el régimen de transición de Unitrónico se puede definir como un mecanismo jurídico idóneo que surge como una herramienta necesaria en pro de materializar todas las disposiciones consagradas en la Ley 1937 de 2018. Dicho régimen transitorio tiene como objetivo ser un puente de normalización entre las normas del derecho privado que regían a la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano con las normas que rigen a la Universidad Internacional del Trópico Americano, conforme a su nueva naturaleza, régimen jurídico y carácter académico de ente universitario autónomo de derecho público.

Que el Estatuto General de Unitrónico adoptado como norma superior de la universidad mediante el artículo 3 de la Ordenanza No. 014 de 2021, en su artículo 124, dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 124º. DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS Y CONTINUIDAD DEL SERVICIO. El Rector es el representante legal y ordenador de gasto de la Universidad Internacional del Trópico Americano, por ello, en virtud del artículo 83 de la Constitución Política y en concordancia con el artículo 3 de la Ley 489 de 1998, se le confiará por una única ocasión, la competencia para adelantar las actuaciones necesarias de planeación, orden académico, presupuestal, financiero, contractual y demás actividades tendientes a normalizar y ajustar el orden jurídico y administrativo de la universidad; a fin de garantizar el derecho a la educación y superar todas las situaciones fácticas y jurídicas que emerjan como resultado de la transformación y que puedan afectar el habitual desarrollo administrativo y la prestación del servicio educativo anteriormente ofertado por la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano.”

Que con el fin de garantizar un orden jurídico-administrativo responsable, buenas prácticas administrativas y de planeación, el Rector expidió la Resolución Rectoral No. 001 de 2021 “Por medio de la cual se desarrolla el artículo 124 del Estatuto General y se dictan otras disposiciones”.

Que, en el interregno de conformación del Consejo Superior de acuerdo a lo establecido en el artículo 113 y subsiguientes del Estatuto General, el Rector de conformidad a lo reglado en el artículo 124 del mencionado estatuto, expedirá las correspondientes normas fin de garantizar el derecho a la educación y superar todas las situaciones fácticas y jurídicas que emerjan como resultado de la transformación y que puedan afectar el habitual desarrollo administrativo y la prestación del servicio educativo anteriormente ofertado por la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano.

Que la Resolución Rectoral No. 001 de 2021, desarrolla el artículo 124 del Estatuto General de la Universidad Internacional del Trópico Americano y dentro de los múltiples actos administrativos contempla la expedición del Manual de Liquidación de Prestaciones Sociales, Seguridad Social y Aportes Parafiscales para el personal profesoral de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

Que los actos administrativos institucionales que el Rector adopte en virtud de lo dispuesto en el artículo 124 del Estatuto General de la Universidad Internacional del Trópico Americano y la Resolución Rectoral No. 001 de 2021, son emitidos con el fin de adelantar las actuaciones necesarias de planeación, orden académico, presupuestal, financiero, contractual y demás actividades tendientes a normalizar y ajustar el orden jurídico y administrativo de la universidad; a fin de garantizar el derecho a la educación y superar todas las situaciones fácticas y jurídicas que emerjan como resultado de la transformación y que puedan afectar el habitual desarrollo administrativo y la prestación del servicio educativo anteriormente ofertado por la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano.

Que el artículo 69 de la Constitución Política de Colombia reconoció un régimen especial de autonomía a las universidades, en virtud de la cual pueden darse sus propias directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley.

Que el artículo 28 de la Ley 30 de 1992, en el marco de la autonomía universitaria, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar y aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Que el artículo 71 de la Ley 30 de 1992 contempla que los profesores de las universidades públicas podrán ser de dedicación exclusiva, de tiempo completo, de medio tiempo y de cátedra.

Que el artículo 72 de la Ley 30 de 1992 establece que los profesores de dedicación exclusiva, tiempo completo y medio tiempo están amparados por el régimen especial previsto en la precitada Ley y aunque son empleados públicos no son de libre nombramiento y remoción, salvo durante el período de prueba que establezca cada universidad.

Que el artículo 73 de la Ley 30 de 1992 dispone que los profesores de cátedra no son empleados públicos ni trabajadores oficiales.

Que el artículo 74 de la Ley 30 de 1992 dispuso que serán profesores ocasionales aquellos que con dedicación de tiempo completo o de medio tiempo, sean requeridos transitoriamente por la entidad para un período inferior a un año y que estos no son empleados públicos ni trabajadores oficiales, sus servicios serán reconocidos mediante resolución.

Que las disposiciones del Decreto 1279 de 2002 "Por el cual se establece el régimen salarial y prestacional de los docentes de las Universidades Estatales", se aplican en las universidades estatales u oficiales a quienes se vinculen por concurso como empleados públicos docentes, o reingresen a la carrera docente.

Que el artículo 33 y siguientes del Decreto 1279 de 2002 contempla el régimen de prestaciones del personal profesoral de los empleados públicos docentes de universidades estatales, entre las cuales se encuentran: vacaciones, prima de vacaciones, bonificación por servicios prestados, prima de servicios, prima de navidad y cesantías y demás disposiciones especiales.

Que mediante Sentencia C-006 de 1996, la Corte Constitucional ordenó, el reconocimiento proporcional de las prestaciones sociales en favor de los docentes ocasionales, que se aplican a los profesores empleados públicos de carrera, así:

"(...)

*No se encuentra fundamento constitucional que justifique la negación expresa que hace la disposición demandada, del derecho que tienen los profesores ocasionales, en tanto trabajadores al servicio del Estado, **al reconocimiento, obviamente proporcional, de las prestaciones sociales que consagra la legislación laboral, mucho menos, cuando ellas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 53 de la C.N. constituyen beneficios mínimos irrenunciables.** Los profesores ocasionales de las universidades estatales u oficiales, a los que se refiere la norma, tendrán derecho, a partir de la fecha de este pronunciamiento, al reconocimiento proporcional de las prestaciones sociales que se aplican a los profesores empleados públicos de carrera. (Negrillas fuera de texto)*

"(...)"

Que más adelante, en Sentencia C-522 de 1999 la misma Corte Constitucional expresó que la Ley y las Instituciones de Educación Superior dentro de la autonomía que gozan para darse sus propios estatutos, deben descartar el establecimiento de regímenes restrictivos que desconozcan el derecho de profesores ocasionales y hora cátedra, en cuanto a percibir prestaciones sociales reconocidas por el orden jurídico para todos los trabajadores públicos o privados, los cuales deben otorgarse en proporción al tiempo laborado así:

"(...)

*La Corte ha señalado que las distintas modalidades de vinculación del personal de profesores -por tiempo completo o medio tiempo, ocasionales y hora cátedra- obedecen a las necesidades y expectativas -algunas permanentes y otras circunstanciales- que tienen las instituciones para cumplir con sus objetivos académicos. Sostuvo que, en ningún caso, esos parámetros de contratación son imputables al docente quien, sin importar la forma como ha de ser vinculado, cumple funciones similares en el campo educativo y, en consecuencia, está obligado a acreditar iguales condiciones de formación y experiencia. Ello, por supuesto, descarta que **la ley y las propias instituciones, dentro de la autonomía de que gozan para darse sus propios estatutos, puedan establecer regímenes restrictivos que desconozcan el derecho de los docentes ocasionales y hora cátedra, a percibir las prestaciones sociales reconocidas por el orden jurídico para todos los trabajadores públicos o privados, las cuales deben otorgarse en proporción al tiempo laborado.** (Negrillas fuera de texto).*

(...)"

Que el parágrafo transitorio 1 del artículo 7 del Estatuto del Profesor Universitario de Unitrónico, estableció que con el fin de evitar situaciones que afecten el funcionamiento del claustro académico y asegurar la continuidad de la prestación del servicio educativo de los estudiantes que cursan sus estudios en la institución de educación superior que se transforma, y teniendo en cuenta que la Universidad Internacional del Trópico Americano, sustituye en todo a Unitrónico privada, esto es, en tanto sus derechos como en sus obligaciones en virtud de lo reglado en los artículos 3° y 5° de la Ley 1937 de 2018; a partir de la entrada en vigencia del Estatuto del Profesor Universitario, los profesores que tengan obligaciones laborales y/o contractuales a término indefinido con la institución privada transformada, serán vinculados y tendrán la denominación de profesores transitorios. Los profesores transitorios gozarán de los beneficios de carrera y estarán sujetos a los Principios Constitucionales de la Función Pública y al precitado estatuto.

Que, al interior de la Universidad Internacional del Trópico Americano no existe disposición normativa que determine con claridad el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales a que tienen derechos los profesores, de acuerdo con la jurisprudencia citada.

Que de acuerdo con las competencias constitucionales y legales la Universidad Internacional del Trópico Americano debe dar claridad y aplicar lo dispuesto por la Corte Constitucional, en armonía con las normas que son aplicables a los empleados públicos docentes, ello de manera proporcional al servicio prestado.

Que con la finalidad de absolver inquietudes presentadas frente a vacíos normativos de las prestaciones sociales a las cuales tienen derecho los profesores ocasionales y los profesores catedra en torno a la proporcionalidad, se llevaron a cabo mesas de trabajo con la Universidades Nacional de Colombia y la Universidad Distrital Francisco José de Caldas, lo cual ha sido tenido en cuenta como factor determinante y no único, en conjunto con la interpretación que se desprende de las Sentencias C-006 de 1996 y C-522 de 1999 de la Corte Constitucional y algunos fallos de Tribunales Contenciosos Administrativos en los cuales se han proferido decisiones judiciales en torno a demandas en las que se pretendió el pago proporcional de las prestaciones previstas en el Decreto 1079 de 2002.

Que en consecuencia de lo anterior, las reglas para la liquidación de las prestaciones establecidas en el Decreto 1079 de 2002 y que adopta la Universidad Internacional del Trópico Americano, son las que se describirán en la parte resolutive del presente acto administrativo.

Que para continuar las labores académicas y administrativas de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano, actualmente la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrónico, conforme a su nueva naturaleza, régimen jurídico y carácter académico debe contar con lineamientos claros para la Liquidación de Prestaciones Sociales y Seguridad Social para el personal profesoral de la Universidad Internacional del Trópico Americano, que no desconozca las disposiciones legales, reglamentarias, estatutarias y jurisprudenciales sobre la materia en particular.

Que desde el origen de la institución universitaria, la autonomía se ha considerado como una nota constitutiva del concepto de universidad. Con esto se quiere señalar que sin ella no es viable ninguna institución universitaria.

Que la Ley 30 de 1992, es la ley prevalente que regula el régimen especial de las universidades estatales o públicas y precisa su naturaleza y creación, su organización interna, su régimen de

contratación y control fiscal, define el quehacer del profesor universitario, el de su personal administrativo y las disposiciones especiales que afectan a estas instituciones autónomas.

Que el artículo 123 del Estatuto General de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrónico, frente a la organización y estructura académica y administrativa de la universidad, establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 123º. ESTRUCTURA ACADÉMICA Y ADMINISTRATIVA. La estructura académica y administrativa de la Universidad Internacional el Trópico Americano, de conformidad con los artículos 3 y 5 de la Ley 1937 de 2018, asumirá o sustituirá de manera análoga en lo que respecta y de acuerdo con sus funciones, las competencias de las diferentes áreas con las que contaba la estructura orgánica de la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano Unitrónico, en razón a su transformación.”

Que el artículo 126 y 127 del Estatuto General de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrónico señala lo siguiente:

“ARTÍCULO 126º. Con el fin de garantizar la protección del derecho a la educación y la obligación estatal de garantizar la continuidad en la prestación del servicio que ofertaba la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano, Unitrónico, así como la salvaguarda de las expectativas legítimas creadas a los estudiantes y trabajadores, el Rector de acuerdo con la necesidad del servicio, designará y nombrará en provisionalidad la planta académico-administrativa de la Universidad Internacional del Trópico Americano y así mismo al personal profesoral, de acuerdo al régimen establecido en el Estatuto del Profesor Universitario.

ARTÍCULO 127. El régimen de transición para los trabajadores y docentes que tengan obligaciones laborales y/o contractuales con la institución privada transformada se regirá por las normas constitucionales, legales, reglamentarias y estatutarias, sin perjuicio de las situaciones jurídicas individuales consolidadas conforme a derecho.”

Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la Ley 1937 de 2018, en concordancia con el numeral 6 del artículo 10 de la Ley 1740 de 2014, se debe salvaguardar los derechos adquiridos de los estudiantes, y por ello, garantizar la prestación ininterrumpida del servicio administrativo y educativo anteriormente ofertado por la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano, así como el servicio que será prestado de ahora en adelante por parte de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

Que para garantizar la prestación ininterrumpida del servicio administrativo y educativo anteriormente ofertado por la Fundación Universitaria Internacional del Trópico Americano, así como el servicio que será prestado de ahora en adelante por parte de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrónico; desde el día primero de septiembre de 2021, fecha en que entra en vigor la Ordenanza No. 014 de 2021 y por ende, el Estatuto General adoptado para la universidad, en cumplimiento de las disposiciones Constitucionales, legales, normativas y estatutarias, especialmente el artículo 124 de la norma superior del alma mater, se debe establecer el Manual de Liquidación de Prestaciones Sociales y Seguridad Social del Personal Profesoral de la Universidad Internacional del Trópico Americano.

Que el artículo 66 de la Ley 30 de 1992 señala que el Rector es el representante legal y la primera autoridad ejecutiva de las universidades como Unitrónico.

Que el Artículo 9 numeral 1 del Estatuto General de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrónico, establece que la Rectoría es la mayor autoridad académico-administrativa de nivel directivo de la universidad.

Que el Rector de la Universidad Internacional del Trópico Americano, Unitrónico, en mérito de lo expuesto, en uso de su facultades Constitucionales, legales, normativas y estatutarias,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1. OBJETO. Establecer el Manual de Liquidación de Prestaciones Sociales y Seguridad Social del Personal Profesorado de la Universidad Internacional del Trópico Americano que comprende a profesores de carrera, transitorios, ocasionales y cátedra.

ARTÍCULO 2. AMBITO DE APLICACIÓN. El presente manual de liquidación de prestaciones sociales y seguridad social se aplicará a los profesores de carrera, transitorios, ocasionales y cátedra, de conformidad con lo establecido por el Decreto 1279 de 2002 y las Sentencias C-006 de 1996 y C-522 de 1999. Así como, en caso de vacío, y en virtud de la autonomía como ente universitario autónomo público, la Universidad Internacional del Trópico Americano determina la proporcionalidad con la que se realizarán las correspondientes liquidaciones de prestaciones sociales y seguridad social.

ARTÍCULO 3. PRESTACIONES DEL PERSONAL PROFESORAL. De conformidad con las disposiciones del capítulo IX del Decreto 1279 de 2002 y demás normas concordantes, las prestaciones sociales del personal profesoral de la Universidad Internacional del Trópico Americano son las siguientes:

- I. Vacaciones.
- II. Prima de vacaciones.
- III. Bonificación por servicios prestados.
- IV. Prima de servicio.
- V. Prima de navidad.
- VI. Cesantías.
- VII. Intereses a las cesantías.

ARTÍCULO 4. REGLAS GENERALES PARA LA LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES ESTABLECIDAS EN EL DECRETO 1279 DE 2002. La Universidad Internacional del Trópico Americano, aplicará las siguientes reglas para la liquidación de prestaciones sociales establecidas en el Decreto 1279 de 2002 de la siguiente manera:

1. Vacaciones.

PRESTACIÓN SOCIAL	
VACACIONES	
FACTORES QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA PARA LA LIQUIDACIÓN	1. Remuneración mensual a la fecha de causación. 2. (1/12) de la prima de servicios.

	3. (1/12) de la bonificación por servicios prestados que se haya causado.
MONTO	Treinta (30) días de remuneración que corresponda al profesor al día de la causación del derecho.
OPORTUNIDAD PARA EL PAGO	Fecha de causación del derecho o en forma proporcional a la terminación de la vinculación.
TIPO DE PROPORCIONALIDAD: DÍAS/DOCEAVAS	Días.
FUENTE LEGAL, REGLAMENTARIA O JURISPRUDENCIAL	Decreto 1279 de 2002, Sentencia C 006 de 1996 Corte Constitucional, Expediente 41 001 33 33 002-2016-00068-01 Tribunal Administrativo del Huila.

2. Prima de vacaciones.

PRESTACIÓN SOCIAL	
PRIMA DE VACACIONES	
FACTORES QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA PARA LA LIQUIDACIÓN	1. (2/3) De la remuneración mensual. 2. (1/12) De la prima de servicios. 3. (1/12) De la bonificación por servicios prestados.
MONTO	Depende del resultado de la aplicación de los factores enunciados con anterioridad.
OPORTUNIDAD PARA EL PAGO	Diciembre.
TIPO DE PROPORCIONALIDAD: DÍAS/DOCEAVAS	Días.
FUENTE LEGAL, REGLAMENTARIA O JURISPRUDENCIAL	Decreto 1279 de 2002, Sentencia C 006 de 1996 Corte Constitucional, Expediente 41 001 33 33 002-2016-00068-01 Tribunal Administrativo del Huila.

3. Bonificación por servicios prestados.

PRESTACIÓN SOCIAL	
BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	
FACTORES QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA PARA LA LIQUIDACIÓN	1. Remuneración mensual.

MONTO	1. 50% de la remuneración mensual, o 2. 35% de la remuneración mensual.
OPORTUNIDAD PARA EL PAGO	En el mes siguiente al cumplimiento del año de servicios o en forma proporcional a la terminación de la vinculación.
TIPO DE PROPORCIONALIDAD: DÍAS/DOCEAVAS	Días.
FUENTE LEGAL, REGLAMENTARIA O JURISPRUDENCIAL	Decreto 1279 de 2002, Sentencia C 006 de 1996 Corte Constitucional, Expediente 41 001 33 33 002-2016-00068-01 Tribunal Administrativo del Huila.

4. Prima de Servicio.

PRESTACIÓN SOCIAL	
PRIMA DE SERVICIO	
FACTORES QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA PARA LA LIQUIDACIÓN	1. La remuneración mensual que corresponda al profesor al 30 de abril del año respectivo. 2. (1/12) De la bonificación por servicios prestados que se haya causado.
MONTO	Depende del resultado de la aplicación de los factores enunciados con anterioridad.
OPORTUNIDAD PARA EL PAGO	Segunda quincena de junio o en forma proporcional a la terminación de la vinculación.
TIPO DE PROPORCIONALIDAD: DÍAS/DOCEAVAS	Doceava.
FUENTE LEGAL, REGLAMENTARIA O JURISPRUDENCIAL	Decreto 1279 de 2002, Sentencia C 006 de 1996 Corte Constitucional, Expediente 41 001 33 33 002-2016-00068-01 Tribunal Administrativo del Huila.

5. Prima de Navidad.

PRESTACIÓN SOCIAL	
PRIMA DE NAVIDAD	
FACTORES QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA PARA LA LIQUIDACIÓN	1. Remuneración mensual a treinta (30) de noviembre del año respectivo. 2. 1/12 de la Prima de Servicios.

	3. 1/12 de la Prima de Vacaciones. 4. 1/12 de la Bonificación por Servicios Prestados.
MONTO	Depende del resultado de la aplicación de los factores enunciados con anterioridad.
OPORTUNIDAD PARA EL PAGO	Diciembre.
TIPO DE PROPORCIONALIDAD: DÍAS/DOCEAVAS	Doceava.
FUENTE LEGAL, REGLAMENTARIA O JURISPRUDENCIAL	Decreto 1279 de 2002, Sentencia C 006 de 1996 Corte Constitucional, Expediente 41 001 33 33 002-2016-00068-01 Tribunal Administrativo del Huila.

6. Cesantías.

PRESTACIÓN SOCIAL	
CESANTÍAS	
FACTORES QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA PARA LA LIQUIDACIÓN	1. Remuneración mensual. 2. (1/12) de la prima de navidad. 3. (1/12) de la prima de vacaciones. 4. (1/12) de la prima de servicios. 5. (1/12) de la bonificación por servicios prestados.
MONTO	Depende del resultado de la aplicación de los factores enunciados con anterioridad.
OPORTUNIDAD PARA EL PAGO	Se liquida a 31 de diciembre de cada año, se consigna a más tardar el 14 de febrero del año siguiente.
TIPO DE PROPORCIONALIDAD: DÍAS/DOCEAVAS	Días.
FUENTE LEGAL, REGLAMENTARIA O JURISPRUDENCIAL	Ley 50 de 1990.

7. Intereses a las cesantías.

PRESTACIÓN SOCIAL	
INTERESES A LAS CESANTÍAS	
FACTORES QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA PARA LA LIQUIDACIÓN	1. Cesantías.

MONTO	1. 12% anual sobre cesantías liquidadas.
OPORTUNIDAD PARA EL PAGO	Se liquida a 31 de diciembre de cada año, se paga al trabajador dentro del mes siguiente a la liquidación.
TIPO DE PROPORCIONALIDAD: DÍAS/DOCEAVAS	Días.
FUENTE LEGAL, REGLAMENTARIA O JURISPRUDENCIAL	Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 5. DISPOSICIONES Y REGLAS ESPECÍFICAS PARA LA LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES ESTABLECIDAS EN EL DECRETO 1279 DE 2002. La Universidad Internacional del Trópico Americano, aplicará las siguientes reglas específicas para la liquidación de prestaciones sociales establecidas en el Decreto 1279 de 2002, de conformidad con las siguientes disposiciones:

I. VACACIONES:

- La Universidad Internacional del Trópico Americano establece el sábado como no hábil para los efectos relacionados con las vacaciones.
- Por cada año completo de servicios el personal profesoral tiene derecho a treinta (30) días de vacaciones, de los cuales quince (15) son hábiles continuos y quince (15) días calendario.
- Las vacaciones se liquidan con base en los siguientes valores, siempre y cuando el profesor tenga derecho a ellos, en la fecha en la cual inicia el disfrute de aquellas; remuneración mensual; una doceava (1/12) de la Prima de Servicios; una doceava (1/12) de la Bonificación por Servicios Prestados.
- De acuerdo con la Sentencia C 006 de 1996 de la Corte Constitucional y teniendo en cuenta el Expediente 41 001 33 33 002-2016-00068-01 del Tribunal Administrativo del Huila, las vacaciones se liquidarán en forma proporcional por días laborados para aquellos profesores que laboren menos de un (1) año.

Ejemplo de liquidación de vacaciones de un PROFESOR TRANSITORIO O DE CARRERA que cumple un (1) año de servicio:

Puntos:	332,4
Valor punto:	\$ 15.328
Salario o remuneración mensual:	\$ 5.095.027

1/12 Bonificación por servicios prestados	\$ 148.605
1/12 de la prima de servicios	\$ 436.969
Total vacaciones a pagar	\$ 5.680.601

Nota: El valor del punto del presente ejemplo es el correspondiente al año 2021 decretado por el Gobierno Nacional.

Ejemplo de liquidación vacaciones PROFESOR OCASIONAL que labora 79 días:

Profesor ocasional	
Salario o remuneración mensual:	\$ 4.053.845
Tiempo de servicio:	79
1/12 Bonificación por servicios prestados	\$ 25.946
1/12 de la prima de servicios	\$ 56.664
Valor no proporcional	\$ 4.136.455
Total vacaciones a pagar proporcional	\$ 907.722

Nota: El presente ejemplo se aplica teniendo en cuenta una vinculación con fecha de inicio el 1 de septiembre a 19 de noviembre.

Ejemplo de liquidación vacaciones PROFESOR CATEDRA que labora 79 días:

Profesor catedra	
Salario o remuneración mensual:	\$ 960.425
Tiempo de servicio:	79
1/12 Bonificación por servicios prestados	\$ 8.782
1/12 de la prima de servicios	\$ 13.461
Valor no proporcional	982.668
Total vacaciones a pagar proporcional	\$ 215.641

Nota: El presente ejemplo se aplica teniendo en cuenta una vinculación con fecha de inicio el 1 de septiembre a 19 de noviembre.

II. PRIMA DE VACACIONES:

- Se causa por cada año de servicios.
- Se paga en el mes de diciembre.
- La prima de vacaciones se determina por la suma de los siguientes valores; (2/3) de la remuneración mensual; (1/12) de la Prima de Servicios y (1/12) de la Bonificación por Servicios Prestados.
- La prima de vacaciones se paga completa a quienes hayan estado vinculados durante un (1) año.
- Cuando un profesor cese en sus funciones y haya cumplido once (11) meses continuos de servicios en la universidad respectiva, tiene derecho a que se le reconozca y compense en dinero las correspondientes vacaciones y la Prima de Vacaciones, como si hubiese trabajado el año completo.
- De acuerdo con la Sentencia C 006 de 1996 de la Corte Constitucional y teniendo en cuenta el Expediente 41 001 33 33 002-2016-00068-01 del Tribunal Administrativo del Huila, se liquidará en forma proporcional por días laborados para aquellos profesores que laboren menos de 11 meses en el año.

Ejemplo de liquidación prima de VACACIONES PROFESOR TRANSITORIO O DE CARRERA que cumple un (1) año de servicios:

Puntos:	332,4
Valor punto:	\$ 15.328
Salario o remuneración mensual:	\$ 5.095.027
2/3 De la remuneración mensual	\$ 3.396.685
1/12 Bonificación por servicios prestados	\$ 148.605
1/12 de la prima de servicios	\$ 436.969
Total prima de vacaciones a pagar	\$ 3.982.259

Nota: El presente ejemplo se aplica teniendo en cuenta una vinculación con fecha de inicio el 1 de septiembre a 19 de noviembre.

Ejemplo de liquidación prima de vacaciones PROFESOR OCASIONAL que labora 79 días:

Profesor ocasional	
Salario o remuneración mensual:	\$ 4.053.845
2/3 De la remuneración mensual	\$ 2.702.563
Tiempo de servicio:	79
1/12 Bonificación por servicios prestados	\$ 25.946
1/12 de la prima de servicios	\$ 56.664
Valor no proporcional	\$ 2.785.174
Total prima de vacaciones a pagar proporcional	\$ 611.191

Nota: El presente ejemplo se aplica teniendo en cuenta una vinculación con fecha de inicio el 1 de septiembre a 19 de noviembre.

Ejemplo de liquidación prima de vacaciones PROFESOR CATEDRA que labora 79 días:

Profesor catedra	
Salario o remuneración mensual:	\$ 960.425
2/3 De la remuneración mensual	\$ 640.283
Tiempo de servicio:	79
1/12 Bonificación por servicios prestados	\$ 8.782
1/12 de la prima de servicios	\$ 13.461
Valor no proporcional	662.526
Total prima de vacaciones a pagar proporcional	\$ 145.388

Nota: El presente ejemplo se aplica teniendo en cuenta una vinculación con fecha de inicio el 1 de septiembre a 19 de noviembre.

III. BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS.

- Se causa cada vez que el profesor cumpla un año continuo de servicios.

- Es independiente de la remuneración mensual.
- Equivale entre el 35% y el 50% lo cual depende del Decreto que anualmente expide el Gobierno Nacional, para el caso actual se tiene como Decreto vigente el Decreto 971 de 2021, que señala: "...será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mensual en tiempo completo, cuando ésta no sea superior a un millón ochocientos setenta y dos mil ciento ochenta y siete pesos (\$1.872.187) moneda corriente. Para los demás, la bonificación por servicios prestados será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) de la remuneración mensual del tiempo completo".
- Oportunidad para el pago: Se les paga dentro del mes siguiente a la fecha en la cual cumplen el año de servicio.
- Determinación del año de servicio: El año de servicios continuo se cuenta a partir de la fecha de posesión del empleado público docente.
- Los profesores ocasionales y catedráticos tienen derecho a la bonificación por servicios prestados en forma proporcional al tiempo servido.

Ejemplo de liquidación PROFESOR TRANSITORIO O DE CARRERA que cumple un (1) año de servicios:

Puntos:	332,4
Valor punto:	\$ 15.328
Salario o remuneración mensual:	\$ 5.095.027
% de liquidación Bonificación por servicios prestados de acuerdo con el salario devengado Decreto 971 de 2021	35%
Total, bonificación a pagar	\$ 1.783.259

Nota: El valor del punto del presente ejemplo es el correspondiente al año 2021 decretado por el Gobierno Nacional.

Tratamiento para los profesores ocasionales o catedra:

El DAFP al tratar el tema en conceptos Radicados No: 20206000186941 de fecha: 19/05/2020 y Radicado No.: 20216000169351 Fecha: 13/05/2021 estableció:

Por lo tanto, frente a su primera inquietud en criterio de esta Dirección Jurídica no será procedente el reconocimiento de manera proporcional la bonificación por servicios prestados a los profesores ocasionales pues los mismos no cumplen un año continuo de servicio y este es el requisito para poder otorgarla.

De acuerdo con lo expuesto, podría considerarse que no es posible el reconocimiento proporcional de la bonificación por servicios prestados, pues el Decreto 1279 de 2002 no contempló dicha situación y así lo han contemplado otras Universidades como lo es la Universidad de los Llanos.

Ahora bien, al revisar los fallos con pretensiones de reliquidación de prestaciones sociales relacionados entre otros con el reconocimiento proporcional de la "bonificación por servicios prestados", se ha concluido:

Ahora bien, para la Sala no existe duda que el Decreto 1279 de 2002 otorgó a los docentes de las universidades estatales el derecho a que le sean reconocidos y pagados, los conceptos de vacaciones, prima de vacaciones, bonificación por servicios prestados, prima de servicios, prima de navidad y cesantías.

Bajo esta premisa, si los actores como docentes catedráticos, han desarrollado en igualdad de condiciones las funciones que sus homólogos de planta, con exigencias académicas y laborales, es evidente que se hicieron beneficiarios de todas las prestaciones sociales que perciben estos últimos, cuyo reconocimiento y pago, conforme los lineamientos trazados tanto por la Corte Constitucional como por el Consejo de Estado, a los que se hizo alusión previamente, debe ser proporcional al tiempo laborado, habida cuenta que la relación laboral existente entre los promotores de la litis y la Universidad Surcolombiana, es de carácter laboral, de naturaleza especial y de tipo convencional.

Por lo tanto, acorde con lo señalado, la universidad debía liquidar todas las prestaciones en los términos indicados, esto es, en forma proporcional a los periodos de la vinculación ininterrumpida, teniendo en cuenta la remuneración mensual que equivaldría a una doceava parte del contrato, obteniendo así la proporcionalidad en aplicación del Decreto 1279 de 2002, ya que está probado en el expediente que a los actores les han sido canceladas de manera aleatoria las prestaciones a que tienen derecho.¹

¹ TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DEL HUILA SALA QUINTA DE DECISIÓN MAGISTRADA PONENTE: BEATRIZ TERESA GALVIS BUSTOS Neiva, ocho (8) de mayo de dos mil veinte (2020) Ref. Expediente : 41 001 33 33 002-2016-00068-01
<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/2182205/37381148/41001333300220160006801.pdf/af310ee0-c4b7-4bb5-8e24-762472c9f18e>

De acuerdo con lo expuesto y con la finalidad de asumir una posición con relación a la situación presentada, la Universidad Internacional del Trópico Americano, reconocerá la bonificación por servicios prestados en forma proporcional a los días laborados.

Ejemplo PROFESOR OCASIONAL que labora 79 días:

Profesor ocasional	
Salario o remuneración mensual:	\$ 4.053.845
Tiempo de servicio:	79
% De liquidación Bonificación por servicios prestados de acuerdo con el salario devengado Decreto 971 de 2021	35%
Valor no proporcional	\$ 1.418.846
Total bonificación a pagar proporcional	\$ 311.358

Nota: El presente ejemplo se aplica teniendo en cuenta una vinculación con fecha de inicio el 1 de septiembre a 19 de noviembre.

Ejemplo PROFESOR CATEDRA que labora 79 días y tiene derecho al 50% de BSP:

Profesor catedra	
Salario o remuneración mensual:	\$ 960.425
Tiempo de servicio:	79
% de liquidación Bonificación por servicios prestados de acuerdo con el salario devengado Decreto 971 de 2021	50%
Valor no proporcional	\$ 480.213
Total bonificación a pagar proporción días	\$ 105.380

Nota: El presente ejemplo se aplica teniendo en cuenta una vinculación con fecha de inicio el 1 de septiembre a 19 de noviembre.

IV. PRIMA DE SERVICIO.

- Equivale a 30 días de remuneración mensual.
- Se paga completa a quienes hayan estado vinculados durante 1 año.
- A los empleados públicos docentes de carrera que hayan estado vinculados por tiempo inferior a un año y siempre que hubieren servido a la Universidad respectiva por lo menos seis (6) meses, se les liquida proporcionalmente, a razón de una doceava (1/12) parte por cada mes de servicio completo.
- La oportunidad para el pago es la segunda quincena de junio.
- Se liquida con base en la remuneración mensual que corresponda al docente a treinta (30) de abril del año respectivo y una doceava (1/12) de la Bonificación por Servicios Prestados cuando ésta se haya causado.
- De acuerdo con la Sentencia C 006 de 1996 de la Corte Constitucional y teniendo en cuenta el Expediente 41 001 33 33 002-2016-00068-01 del Tribunal Administrativo del Huila, se liquidará en forma proporcional y por **1/12 a quienes laboren menos de 6 meses.**

Ejemplo de liquidación prima de servicios PROFESOR TRANSITORIO O DE CARRERA que cumple un (1) año de servicios:

Puntos:	332,4
Valor punto:	\$ 15.328
Salario o remuneración mensual:	\$ 5.095.027
1/12 Bonificación por servicios prestados	\$ 148.605
Total prima de servicios a pagar	\$ 5.243.632

Nota: El valor del punto del presente ejemplo es el correspondiente al año 2021 decretado por el Gobierno Nacional.

Ejemplo de liquidación prima de servicios PROFESOR OCASIONAL que labora 79 días:

Profesor ocasional	
Salario o remuneración mensual:	\$ 4.053.845
Tiempo de servicio:	79

1/12 Bonificación por servicios prestados	\$ 25.946
Valor no proporcional	\$ 4.079.791
Total, prima de servicios a pagar proporción 1/12	\$ 679.965

Nota: El presente ejemplo se aplica teniendo en cuenta una vinculación con fecha de inicio el 1 de septiembre a 19 de noviembre.

Ejemplo de liquidación prima de servicios PROFESOR CATEDRA que labora 79 días:

Profesor catedra	
Salario o remuneración mensual:	\$ 960.425
Tiempo de servicio:	79
1/12 Bonificación por servicios prestados	\$ 8.782
Valor no proporcional	969.207
Total, prima de servicios a pagar proporción 1/12	\$ 161.534

Nota: El presente ejemplo se aplica teniendo en cuenta una vinculación con fecha de inicio el 1 de septiembre a 19 de noviembre.

V. PRIMA DE NAVIDAD.

- Los empleados públicos docentes tienen derecho a una Prima Anual de Navidad.
- Oportunidad, se paga en el mes de diciembre del año correspondiente.
- La Prima de Navidad se determina por la suma de los siguientes valores; la remuneración mensual a treinta (30) de noviembre del año respectivo; (1/12) de la Prima de Servicios; (1/12) de la Prima de Vacaciones; (1/12) de la Bonificación por Servicios Prestados.
- Causación, se paga completa a quienes hayan estado vinculados durante un (1) año y proporcionalmente al tiempo servido a quienes hayan estado vinculados por tiempo menor, a razón de una doceava (1/12) parte por cada mes completo de servicio.

- De acuerdo con la Sentencia C 006 de 1996 de la Corte Constitucional y teniendo en cuenta el Expediente 41 001 33 33 002-2016-00068-01 del Tribunal Administrativo de Huila, se liquidará en forma proporcional y por **1/12 a quienes laboren menos de 1 año.**

Ejemplo de liquidación prima de navidad PROFESOR TRANSITORIO O DE CARRERA que cumple un (1) año de servicios:

Puntos:	332,4
Valor punto:	\$ 15.328
Salario o remuneración mensual:	\$ 5.095.027
1/12 Bonificación por servicios prestados	\$ 148.605
1/12 de la prima de servicios	\$ 436.969
1/12 de la prima de vacaciones	\$ 331.855
Total prima de navidad a pagar	\$ 6.012.456

Ejemplo de liquidación prima de navidad PROFESOR OCASIONAL que labora 79 días:

Profesor ocasional	
Salario o remuneración mensual:	\$ 4.053.845
Tiempo de servicio:	79
1/12 Bonificación por servicios prestados	\$ 25.946
1/12 de la prima de servicios	\$ 56.664
1/12 de la prima de vacaciones	\$ 50.933
Valor no proporcional	\$ 4.187.388
Total prima de navidad a pagar proporcional	\$ 697.898

Nota: El presente ejemplo se aplica teniendo en cuenta una vinculación con fecha de inicio el 1 de septiembre a 19 de noviembre.

Ejemplo de liquidación prima de navidad profesor catedra que labora 79 días:

Profesor cátedra	
Salario o remuneración mensual:	\$ 960.425
Tiempo de servicio:	79
1/12 Bonificación por servicios prestados	\$ 8.782
1/12 de la prima de servicios	\$ 13.461
1/12 de la prima de vacaciones	\$ 12.116
Valor no proporcional	994.784
Total prima de navidad a pagar proporcional	\$ 165.797

Nota: El presente ejemplo se aplica teniendo en cuenta una vinculación con fecha de inicio el 1 de septiembre a 19 de noviembre.

VI. CESANTÍAS.

- La Universidad Internacional del Trópico Americano, está obligada a pagar a sus trabajadores como auxilio de cesantía, un (1) mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.
- El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantías, 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.
- 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.
- Para los trabajadores que laboren periodos menores a un año, se hará la liquidación de las cesantías en forma proporcional al periodo laborado.
- Para liquidar el auxilio de Cesantía se toma como base el último salario mensual 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.
- Los factores salariales que se deben tener en cuenta para la liquidación de las cesantías son los siguientes:

✓ La asignación básica mensual

- ✓ Los dominicales y feriados.
- ✓ Las horas extras.
- ✓ Los auxilios de alimentación y transporte.
- ✓ 1/12 de la prima de Navidad.
- ✓ 1/12 de la bonificación por servicios prestados.
- ✓ 1/12 de la prima de servicios.
- ✓ 1/12 de la prima de vacaciones.

Ejemplo de liquidación cesantías PROFESOR TRANSITORIO O DE CARRERA que cumple un (1) año de servicios:

Puntos:	332,4
Valor punto:	\$ 15.328
Salario o remuneración mensual:	\$ 5.095.027
1/12 Bonificación por servicios prestados	\$ 148.605
1/12 de la prima de servicios	\$ 436.969
1/12 de la prima de vacaciones	\$ 331.855
1/12 de la prima de navidad	\$ 501.038
Total cesantías a pagar	\$ 6.513.494

Nota: El valor del punto del presente ejemplo es el correspondiente al año 2021 decretado por el Gobierno Nacional.

Ejemplo de liquidación cesantías PROFESOR OCASIONAL que labora 79 días:

Profesor ocasional	
Salario o remuneración mensual:	\$ 4.053.845
Tiempo de servicio:	79
1/12 Bonificación por servicios prestados	\$ 25.946
1/12 de la prima de servicios	\$ 56.664
1/12 de la prima de vacaciones	\$ 50.933
1/12 de la prima de navidad	\$ 58.158
Valor no proporcional	\$ 4.245.546

Total cesantías a pagar proporcional	\$ 931.661
--------------------------------------	------------

Nota: El presente ejemplo se aplica teniendo en cuenta una vinculación con fecha de inicio el 1 de septiembre a 19 de noviembre.

Ejemplo de liquidación cesantías profesor cátedra que labora 79 días:

Profesor cátedra	
Salario o remuneración mensual:	\$ 960.425
Tiempo de servicio:	79
1/12 Bonificación por servicios prestados	\$ 8.782
1/12 de la prima de servicios	\$ 13.461
1/12 de la prima de vacaciones	\$ 12.116
1/12 de la prima de navidad	\$ 13.816
Valor no proporcional	1.008.600
Total cesantías a pagar proporcional	\$ 221.332

Nota: El presente ejemplo se aplica teniendo en cuenta una vinculación con fecha de inicio el 1 de septiembre a 19 de noviembre.

VII. INTERESES A LAS CESANTÍAS.

- La Universidad Internacional del Trópico Americano, cancelará al servidor los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente. Fórmula: (Cesantías *12%)

Ejemplo de liquidación interés de cesantías PROFESOR TRANSITORIO O DE CARRERA que cumple un (1) año de servicios:

Profesor Transitorio	
Cesantías:	\$ 6.513.494
Interés cesantías:	12%
Total Interés de cesantías a pagar	\$ 781.619

Nota: El valor del punto del presente ejemplo es el correspondiente al año 2021 decretado por el Gobierno Nacional.

Ejemplo de liquidación interés de cesantías PROFESOR OCASIONAL que labora 79 días:

Profesor ocasional	
Cesantías:	\$ 931.661
Tiempo de servicio	79
Interés cesantías:	12%
Total, Interés de cesantías a pagar	\$ 111.799

Nota: El presente ejemplo se aplica teniendo en cuenta una vinculación con fecha de inicio el 1 de septiembre a 19 de noviembre.

Ejemplo de liquidación interés de cesantías PROFESOR CÁTEDRA que labora 79 días:

Profesor catedra	
Cesantías:	\$ 221.332
Tiempo de servicio	79
Interés cesantías:	12%
Total Interés de cesantías a pagar	\$ 26.559

Nota: El presente ejemplo se aplica teniendo en cuenta una vinculación con fecha de inicio el 1 de septiembre a 19 de noviembre.

ARTÍCULO 6. CONCEPTOS JURISPRUDENCIALES DE PRESTACIÓN SOCIAL Y SALARIO.

a.) PRESTACIÓN SOCIAL:

"Es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios y otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecidas en el reglamento interno de trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación del trabajo o con motivo de la misma". (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia de julio 18 de 1985, Radicación número 10515. Magistrado ponente: Doctor José Eduardo Gnecco Correa.)

b.) SALARIO:

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación o retribución directa y onerosa del servicio, y que ingresan real y efectivamente a su patrimonio, es decir, no a título gratuito o por mera liberalidad del empleador, **ni lo que recibe en dinero en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni las prestaciones sociales**, ni los pagos o suministros en especie, conforme lo acuerden las partes, ni los pagos que según su naturaleza y por disposición legal no tienen carácter salarial, o lo tienen en alguna medida para ciertos efectos, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando por disposición expresa de las partes no tienen el carácter de salario, con efectos en la liquidación de prestaciones sociales (Corte Constitucional, sentencia C-521 de 1995).

ARTÍCULO 7. FACTORES SALARIALES PARA LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Con fundamento en el concepto de la función pública de fecha 2 de enero de 2021 Radicado No.: 20206000000821 de Fecha 02/01/2020, se puede concluir que los aportes a seguridad social que se deben efectuar deben tener en cuenta lo siguiente:

El artículo 18 de la ley 100 de 1993, establece:

"ARTÍCULO 18. BASE DE COTIZACIÓN. <Inciso 4 y párrafo modificados por el artículo 5 de la Ley 797 de 2003. (El artículo 5 de la Ley 797 de 2003 transcribe todo el artículo). El nuevo texto es el siguiente:> La base para calcular las cotizaciones a que hace referencia el artículo anterior, será el salario mensual.

El salario base de cotización para los trabajadores particulares, será el que resulte de aplicar lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

El salario mensual base de cotización para los servidores del sector público, será el que señale el Gobierno, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 4a. de 1992.

Con respecto al ingreso base para calcular las cotizaciones al Sistema General de Pensiones de los servidores públicos, el Decreto 1158 de 1994 "Por el cual se modifica el artículo 6º del Decreto 691 de 1994", establece lo siguiente:

"ARTÍCULO 1º. El artículo 6º del Decreto 691 de 1994, quedará así:

"Base de cotización". El salario mensual base para calcular las cotizaciones al Sistema General de Pensiones de los servidores públicos incorporados al mismo, estará constituido por los siguientes factores:

- a) La asignación básica mensual;*
- b) Los gastos de representación;*
- c) La prima técnica, cuando sea factor de salario;*
- d) Las primas de antigüedad, ascensional de capacitación cuando sean factor de salario;*

- e) La remuneración por trabajo dominical o festivo;
- f) La remuneración por trabajo suplementario o de horas extras, o realizado en jornada nocturna;
- g) La bonificación por servicios prestados;

De igual manera, es importante precisar que el artículo 33 de la Ley 1393 de 2010 consagra lo siguiente:

“ARTÍCULO 33. Las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud deben hacerse sobre la misma base de las cotizaciones efectuadas al Sistema de Riesgos Profesionales y de las realizadas al Sistema General de Pensiones.

ARTÍCULO 8. RESUMEN BASES DE COTIZACIÓN A PENSIÓN, SALUD Y RIESGOS LABORALES. Los factores salariales para aportes a pensión, salud y riesgos laborales serán los siguientes:

FACTORES SALARIALES APORTES A PENSIÓN, SALUD Y RIESGOS LABORALES.		
Concepto	Constituye factor	No constituye factor
Asignación básica mensual	X	
Los gastos de representación	X	
La remuneración por trabajo dominical o festivo	X	
La remuneración por trabajo suplementario o de horas extras, o realizado en jornada nocturna	X	
La bonificación por servicios prestados	X	

ARTÍCULO 9. FACTORES SALARIALES APORTES PARAFISCALES. Los factores salariales que se deben tener en cuenta para la liquidación de aportes parafiscales se determinan teniendo en cuenta el concepto marco 10 del 16 de noviembre de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública, serán los siguientes:

Factores Salariales Aportes Parafiscales		
Concepto	Constituye factor	No constituye factor
Auxilio de transporte		X
Vacaciones (disfrute) y compensación en dinero	X	

Prima de vacaciones	X	
Prima de Navidad** (Parágrafo 3)		X
Viáticos que NO superen los 180 días		X
Bonificación por servicios prestados*(Parágrafo 1)	X	
Prima de servicios*** (Parágrafo 4)	X	

PARÁGRAFO 1. *La asignación básica, los gastos de representación, el subsidio de alimentación, la prima técnica para quienes aplique, las horas extras, dominicales y festivos, la bonificación por servicios prestados y la prima de servicios al ser elementos o factores salariales deben tenerse en cuenta al momento de liquidar los aportes parafiscales, sobre la nómina mensual.²

PARÁGRAFO 2. **Todos los pagos efectuados por las entidades públicas a sus servidores, por concepto de descanso remunerado –vacaciones, prima de vacaciones y bonificación por recreación-, deben ser incluidos en la liquidación de los aportes parafiscales con destino al ICBF, SENA y Caja de Compensación Familiar.³

De conformidad con lo establecido en el parágrafo 5 del artículo 114-1 del Estatuto Tributario, adicionado mediante el artículo 65 de la Ley 1819 de 2016 “Las Instituciones de Educación Superior Públicas no están obligadas a efectuar aportes para el Servicio Nacional de Aprendizaje”.

PARÁGRAFO 3. ***La asignación básica, los gastos de representación, el subsidio de alimentación, la prima técnica a quienes aplique, las horas extras, dominicales y festivos, la bonificación por servicios prestados y la prima de servicios al ser elementos o factores salariales deben tenerse en cuenta al momento de liquidar los aportes parafiscales, sobre la nómina mensual.⁴

ARTÍCULO 10. Determinación aproximación decimales en puntos para asignación de salarios correspondiente a los profesores: Para efectos de asignación salarial de los profesores, los puntos salariales que terminen en decimales se aproximarán a la unidad más cercana, ya sea hacia arriba o hacia abajo, según este más cerca de un lado o del otro.

ARTÍCULO 11. Precedente Consejo de Estado liquidación proporcional de prestaciones sociales de los profesores ocasionales y catedráticos. La Universidad Internacional del Trópico Americano, de conformidad con el precedente jurisprudencial del Consejo de Estado RADICACIÓN NÚMERO: 11001-03-25-000-2005-00057-00(1873-05), se ratifica en que

² <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=129581>

³ Ídem Radicado No.: 20206000150321 Fecha: 20/04/2020 DAFP

⁴ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=129581> Radicado No.: 20206000150321 Fecha: 20/04/2020 DAFP.

Unitrópico, dispondrá la liquidación proporcional de todos los derechos causados por los profesores transitorios, ocasionales y cátedra.

Véase: RADICACIÓN NÚMERO: 11001-03-25-000-2005-00057-00(1873-05). En proceso promovido por JOSE GUSTAVO GUEVARA MURCIA Y OTROS en contra de la UNIVERSIDAD DE LA AMAZONIA, en el cual se demandó que se declarara la nulidad del Acuerdo 60 de noviembre 16 de 2002, expedido por el Consejo Superior de la Universidad de la Amazonia, por el cual se reglamentó la vinculación de los docentes ocasionales de la Universidad de la Amazonia y se dictaron disposiciones relacionadas con las condiciones de remuneración y prestaciones, el Consejo de Estado concluyó:

“...Este artículo si bien no regula nada por fuera de lo dispuesto en la ley 4 de 1992 y en las normas que establecen cada prestación social, habrá que declarar su legalidad condicionada a los parámetros indicados en la decisión de la Corte Constitucional C-006/96, en donde estableció como ya se reseñó, que dado que el profesor ocasional debe acreditar similares condiciones de formación y experiencia y desarrollar actividades también similares a las de los profesores que ingresan por concurso, a quienes sí se les reconocen como parte de su retribución las prestaciones sociales... no se justifica que se le restrinjan sus derechos como trabajador, por lo tanto, si su vinculación es transitoria, el reconocimiento de las prestaciones sociales será proporcional al término de la misma, pero no se podrán negar, pues ello además de contrariar el principio de igualdad que consagra la Constitución, atenta contra lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, en el sentido de que “...toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.⁵

Acorde con lo señalado, la universidad deberá liquidar todas las prestaciones en los términos indicados, esto es, en forma proporcional al término de la vinculación, ya que está probado en el expediente, que a partir del segundo semestre de 2002, se empezaron a reconocer y pagar de una manera diferente a como se venía haciendo antes de la expedición del Acuerdo No. 060 de 2002...”

GASTOS DE REPRESENTACIÓN DEL RECTOR Y LOS PROFESORES. La Universidad Internacional del Trópico Americano, determina que el cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mensual de los profesores y del Rector tendrá el carácter de gastos de representación, de conformidad con el artículo 32 de la Ley 2010 de 2019, que establece que los gastos de representación de los rectores y profesores de universidades públicas no podrán exceder del cincuenta (50%) de su salario.

ARTÍCULO 12. VACÍOS. Los vacíos que se presenten en esta resolución se regularán con las disposiciones contenidas en las normas legales y reglamentarias que regulen la materia, la jurisprudencia o la analogía.

⁵ Consejo de Estado Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda Consejero Ponente: Gustavo Eduardo Gómez Aranguren Bogotá, D.C., junio cuatro (4) de dos mil nueve (2009), Radicación número: 11001-03-25-000-2005-00057-00(1873-05)

ARTÍCULO 13. La presente Resolución deberá actualizarse siempre que frente a la materia que se regula existan nuevos pronunciamientos legales o jurisprudenciales.

ARTÍCULO 14. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Yopal Casanare, a los veintitrés (23) días del mes de septiembre de dos mil veintiuno (2021).


ORIO L JIMÉNEZ SILVA
Rector

Proyectó: Henry Leonardo Torres Mamanché – Profesor Transitorio Programa de Derecho.

Proyectó: Lilia Andrea Nocua Neme – Profesional Universitario Talento Humano.

Proyectó: Paula Andrea Solano Balaguera – Jefe Oficina de Talento Humano.

Revisó: Alexis Ferley Bohórquez - Jefe Oficina Asesora Jurídica y de Contratación.