

Cartilla para liquidación de prestaciones sociales y acreencias laborales

**Consultorio Jurídico Jorge Eliecer Gaitán - Área
Laboral y Seguridad Social**

Asesora: Sara Upegui Rúa

Medellín
2026

Contenido

- 1.** Alcance.
 - 2.** Definición de salario.
 - a.** Pagos que constituyen salario.
 - b.** Pagos que no constituyen salario.
 - 3.** Liquidación Prestaciones sociales.
 - 4.** Indemnización por despido injustificado.
 - 5.** Indemnización por no pago de la liquidación final de prestaciones sociales.
-

1. Alcance.

Esta cartilla se crea con el objetivo de entregar a los estudiantes del Consultorio Jurídico una herramienta que facilite la realización de liquidaciones de prestaciones y acreencias laborales; su contenido será compartido a todos aquellos estudiantes a los que les sea asignada una liquidación como actividad del consultorio jurídico.

2. Definición de salario.

El salario es todo pago o reconocimiento que un empleado recibe como retribución directa por la prestación de un servicio, durante todo el tiempo que dure la relación laboral. Además, no solo se trata de la suma diaria, semanal, quincenal o mensual que reciba el trabajador, sino, de todas aquellas sumas de dinero o pagos en especie que impliquen retribución directa por la prestación del servicio y que tengan su origen en el contrato de trabajo.

a. Pagos que constituyen salario.

El Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 127 indica que:

“Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte (...)”

Y, cuando se refiere a que no solo es la remuneración ordinaria, fija o variable se deben tener en cuenta otros conceptos, como:

- Primas habituales o extralegales, que remuneren la labor prestada por el trabajador.
- Bonificaciones habituales o no habituales, que remuneren directamente la labor prestada por el trabajador.
- Horas extra y recargos nocturnos.
- Dominicales y festivos.
- Viáticos permanentes para alojamiento y alimentación.
- Comisiones.
- Salario en especie, siempre y cuando sea una remuneración permanente que se reciba por contraprestación directa del servicio. Alimentación, habitación, vestuario para el trabajador y/o su familia.

b. Pagos que no constituyen salario.

El artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, determina cuales son los pagos que no constituyen salario e indica: no se consideran salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador y aquellas que hubiesen quedado pactadas por escrito en el contrato de trabajo como no constitutivas de salario. Los conceptos que deben tenerse en cuenta en este punto son:

- Las prestaciones sociales: cesantías, intereses a las cesantías y la prima legal de servicios.
- Las sumas de dinero recibidas por el trabajador para gastos de representación, viáticos accidentales, viáticos de transporte y elementos de trabajo. (No son salario pues estos son entregados al trabajador para que cumpla con la labor asignada por el trabajador, y no están encaminados a remunerar la labor prestada por este).
- Primas no habituales y dadas por mera liberalidad del empleador, ejemplo: prima de navidad, bonificación que no remunere la actividad del trabajador, y/o gratificaciones.
- Los beneficios o auxilios que se pacten en el contrato como no constitutivos de salario, siempre y cuando estos no remuneren directamente la actividad realizada por el trabajador.
- Los pagos en especie, alimentación, alojamiento y/o vestuario, que se pacten en el contrato como no constitutivos de salario, siempre y cuando estos no remuneren directamente la actividad realizada por el trabajador.
- El subsidio familiar, participación de utilidades, vacaciones y su compensación, propinas, indemnizaciones por terminación del contrato sin justa causa.

3. Liquidación de prestaciones sociales.

Lo primero que se tiene que informar es que existen 4 prestaciones sociales reconocidas en el Código Sustantivo del Trabajo, que son: **(i)** Auxilio de Cesantías, **(ii)** Prima de servicios, **(iii)** Intereses a las cesantías, y **(iv)** Dotación.

La dotación por su forma de concederse no se liquida al momento de finalización del contrato, pues esta lo que busca es brindar vestuario a lo largo de la relación laboral, en dicho sentido lo que se causaría en caso de no haberse asignado es la sanción moratoria por el no pago de esta (Art. 65 CST).

Teniendo en cuenta lo anterior, en esta cartilla se procederá a explicar cómo liquidar las prestaciones sociales (Auxilio de Cesantías – Prima de Servicios – Intereses a las Cesantías) y las vacaciones. Así que hagámoslo por pasos:

Primero: La primera pregunta que se deben hacer es si el usuario tenía salario variable o salario fijo, para determinar esto es importante anotar que, salario variable es aquel que tenía variaciones permanentes (mes a mes) por la asignación de comisiones por venta.

Salario fijo es aquel que no sufre variaciones (mes a mes) por la asignación de comisiones, no obstante, puede ocurrir que tenga variaciones por trabajo en horas extras o nocturnas, pero en este caso el salario es fijo con variación.

Si el salario era variable o fijo con variación, se deberá sacar un promedio salarial para el cálculo de las prestaciones sociales y vacaciones, con algunas excepciones:

- Cesantías, Intereses a las Cesantías y Prima de servicios: Se tendrá en cuenta para el cálculo del promedio salarial, el básico mensual, las comisiones, horas extras, recargos nocturnos o festivos, y las bonificaciones que remuneran la labor del trabajador, así como, el auxilio de transporte en caso de tener derecho a este.

El promedio para cada prestación se sacará conforme a los siguientes periodos:

Último año efectivamente laborado, o menos (en caso de que el contrato no lleve ni el año).	Cesantías – Intereses a las cesantías
Últimos seis meses efectivamente laborados, o menos (en caso de que el contrato no lleve ni seis meses).	Prima de servicios.

- Vacaciones: *Si el salario es fijo con variación*, se tendrá en cuenta para su liquidación la base mensual actualizada, restando solo el trabajo en horas extras y el de trabajo en días de descanso. (Art. 192 CST). *Si el salario es variable*, el promedio del último año laborado. (Art. 192 CST)

Ahora realizar el promedio salarial, se deben sumar todos los ingresos ostentados en el periodo del cual se sacará el promedio, el resultado dividirlo por el número de días laborados por el trabajador y ese resultado multiplicarlo por 30, así:

$$R.I \div N.D \times 30$$

Para lo anterior, se debe tener en cuenta que para la el sistema laboral los meses laborales tienen 30 días, y el año laboral tiene 360 días.

Importante: Si el salario no ha tenido ningún tipo de variación, las liquidaciones se realizan con el último salario devengado.

Segundo: La segunda pregunta que te debes realizar es ¿Cuántos días laboró el trabajador?, para eso debes restarle a la fecha de retiro (fecha fin) la fecha de ingreso (fecha inicio), se restan los años, los meses y los días; el resultado que arroja la resta de los años se multiplica por 360, el resultado que arroja la resta de los meses se multiplica por 30 y al resultado que arroja la resta de los días se le suma 1, así:

$$\begin{array}{l} \text{Fecha fin: AAAA - MM - DD} \\ \text{Fecha inicio: AAAA - MM - DD} \end{array}$$

Ejemplo:

Fecha de retiro: 2020 12 31 -

Fecha de ingreso: 2018 08 16

$$\begin{array}{r} 02 04 15 +1 \\ \hline 02 04 15 +1 \end{array} = \text{Total días laborados: } 856$$

Importante: Si el día final de trabajo cae un 31 recuerden que dichos días no se tiene en cuenta para este cálculo (pues los meses tiene 30 días) en dicho sentido deben poner 30.

Tercero: Aplicación de las fórmulas para la liquidación de prestaciones sociales

Auxilio de Cesantías: Esta prestación se debe consignar en un fondo de cesantías (Protección – Porvenir – ETC) a más tardar el 14 de febrero del año inmediatamente siguiente, y es una protección para cuando el trabajador quede cesante.

La fórmula para liquidar las cesantías es:

$$\text{Salario} \times \text{Días L} \div 360$$

Intereses a las Cesantías: Consiste en el reconocimiento del 12% de intereses moratorios sobre los saldos anuales o sobre los proporcionales al tiempo laborado. Son pagados al trabajador a más tardar el 31 de enero del año inmediatamente siguiente.

La fórmula para liquidar los intereses a las cesantías es:

$$R. \text{Cesantías} \times \text{Días L} \times 12\% \div 360$$

Prima de servicios: Consiste en el pago de una quincena semestral que deberá ser cancelada al trabajador en dos momentos en el año; la primera a más tardar el 30 de junio y la segunda a más tardar el 20 de diciembre. Con esta prestación se busca retribuir las utilidades obtenidas por el empleador.

Las fórmulas para liquidar la prima de servicios son dos: la primera es cuando adeudan solo una de las primas de servicio, y la segunda es cuando no pagaron ninguna durante el año laborado.

Formula 1:

$$\text{Salario quincenal} \times \text{Días L} \div 180$$

Formula 2:

$$\text{Salario mensual} \times \text{Días L} \div 360$$

Vacaciones: Las vacaciones no son una prestación social; son un derecho del trabajador a recibir un descanso remunerado y consisten en 15 días hábiles de descanso remunerado por cada año laborado

La fórmula para liquidar las vacaciones es:

$$\text{Salario base} \times \text{Días L} \div 720$$

Nota: Si tienen dudas sobre la liquidación explicada pueden ingresar a este link <https://youtu.be/bNZdJQkmgNI?si=JsBQj9D8ciWmSio2>

4. Indemnización por despido injustificado.

El contrato puede ser terminado con justa causa o sin justa causa; si existe una justa causa de terminación se debe someter al trabajador a un proceso de terminación de contrato por alguna de las causales que trae el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en este caso no procede el pago de indemnización por despido.

Cuando no existe una justa causa para terminar el contrato laboral, pero si, aun así, el empleador desea dar por terminado este, debe proceder con una terminación sin justa causa conforme a los parámetros que trae el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, dando por terminado el contrato laboral y pagando una indemnización por despido injustificado (condición resolutoria que trae la norma). El valor de la indemnización por despido injustificado dependerá el tipo de contrato laboral, así:

Contrato a término indefinido	Contrato a término fijo	Contrato por obra o labor
<i>Si el salario es inferior a 10 SMLMV: por el primer año se deberá pagar al trabajador 30 días de salario. Por el resto de los años laborados se deberá pagar al trabajador 20 días adicionales de salario por cada</i>	Se debe cancelar al trabajador la suma correspondiente al tiempo que falte para que se cumpla el plazo estipulado en el contrato, o en la prórroga del contrato.	Se debe pagar al trabajador los salarios que hagan falta para cumplir con el tiempo faltante para que se termine la obra o labor. Esta indemnización no podrá ser inferior a 15 días de salario.

<p>año, sobre los 30 días del primero año laborado, y proporcional por fracción</p> <p><i>Si el salario es superior o igual a 10 SMLMV: por el primer año laborado o menos se deberá pagar al trabajador 20 días de salario. Por el resto de años laborados Se deberá pagar al trabajador 15 días adicionales de salario por cada año, sobre los 20 días del primero año laborado, y proporcional por fracción.</i></p>		
---	--	--

Fórmulas para la liquidación de las indemnizaciones por despido sin justa causa:

- Para los contratos a término fijo y por obra o labor determinada: se debe sacar inicialmente el dato de los días que le faltan al contrato para cumplirse, para esto se debe restar a la fecha de terminación de la labor puesta en el contrato o la finalización de la obra (Fecha fin) la fecha en que finalizó el contrato (Fecha inicio), así:

$$\frac{\text{Fecha fin: AAAA - MM - DD}}{\text{Fecha inicio: AAAA - MM - DD}}$$

Posterior a ello, se debe dividir el salario mensual en 30 y el resultado multiplicarlo por el número de días obtenidos en el punto anterior, así:

$$\text{Valor día} \times N^{\circ} \text{ días}$$

- Para el contrato a término indefinido, se debe determinar inicialmente cual era el salario de la persona, pues si persona gana menos de 10 SMLMV por el 1 año es un mes de salario, y por el resto de los años, por cada año son 20 días de salario o la fracción según el tiempo laborado.

Así, si la persona laboró 2 años y medio, por el primer año serían 30 días de salario y por el segundo año serían 20 días de salario, y por el medio año la fracción de lo proporcional para lo cual se debe aplicar una regla de tres. (pues si por 360 días me dan 20 días de salario cuanto me dan por 180 días de trabajo - 6 meses -).

5. Indemnización por falta de pago de la liquidación final – artículo 65 Código Sustantivo del trabajo.

Esta indemnización opera cuando a la terminación del contrato de trabajo el empleador no haya pagado oportunamente al trabajador los salarios y las prestaciones sociales correspondientes. Dicha sanción equivale a una suma igual a la del último salario diario por cada día de retraso en el pago de los conceptos mencionados. Fórmula para la liquidación de la indemnización: se debe sacar inicialmente el dato de los días que han corrido de mora para eso se resta del valor de fecha de radicación de la demanda (Fecha fin), la fecha en que finalizó el contrato (Fecha inicio), así:

$$\frac{\text{Fecha fin: AAAA - MM - DD}}{\text{Fecha inicio: AAAA - MM - DD}}$$

Al resultado se le multiplica el valor del día pagado al trabajador, para obtener el valor diario se divide el salario mensual en 30, así:

$$\text{Valor día} \times N^{\circ} \text{ días}$$