



Cartilla para Liquidación de Prestaciones Sociales y Acreencias Laborales

Área Laboral y Seguridad Social

Consultorio Jurídico "Jorge Eliecer Gaitán"
Universidad Autónoma Latinoamericana — UNAULA

Asesora: Sara Upegui Rúa

CONTENIDO

1. Alcance

2. Definición de salario

- a. *Pagos que constituyen salario*
- b. *Pagos que no constituyen salario*

3. Liquidación de 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 (...)"

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 cuáles 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 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 son entregados al trabajador para que cumpla con la labor asignada, 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

Existen **4 prestaciones sociales** reconocidas en el Código Sustantivo del Trabajo:

(i) Auxilio de Cesantías	(ii) Prima de servicios	(iii) Intereses a las cesantías	(iv) Dotación
Protección para cuando el trabajador quede cesante. Se consigna en un fondo antes del 14 de febrero.	Quincena semestral. Se paga el 30 de junio y el 20 de diciembre.	12% de intereses sobre saldos anuales de cesantías. Se paga antes del 31 de enero.	Vestuario entregado a lo largo de la relación laboral. No se liquida al finalizar; su no pago genera sanción moratoria (Art. 65 CST).

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**).

En esta cartilla se explicará cómo liquidar las prestaciones sociales (**Auxilio de Cesantías — Prima de Servicios — Intereses a las Cesantías**) y las **vacaciones**. Las vacaciones no son una prestación social; son un derecho del trabajador a recibir un descanso remunerado de 15 días hábiles por cada año laborado.

Primero — Determinar el tipo de salario

La primera pregunta es si el usuario tenía **salario variable** o **salario fijo**.

Salario fijo	Salario variable	Salario fijo con variación
No sufre variaciones mes a mes por comisiones.	Tiene variaciones permanentes mes a mes por comisiones por venta.	Es fijo, pero puede variar por trabajo en horas extras o nocturnas.

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

Prestación	Periodo para el promedio	Conceptos incluidos
Cesantías e Intereses a las Cesantías	Último año efectivamente laborado (o menos si el contrato no lleva el año).	Básico mensual, comisiones, horas extras, recargos nocturnos o festivos, bonificaciones que remuneran la labor, y auxilio de transporte si aplica.
Prima de servicios	Últimos seis meses efectivamente laborados (o menos si el contrato no lleva seis meses).	Básico mensual, comisiones, horas extras, recargos nocturnos o festivos, bonificaciones que remuneran la labor, y auxilio de transporte si aplica.
Vacaciones	<i>Si salario fijo con variación:</i> base mensual actualizada, restando solo horas extras y días de descanso trabajados. (Art. 192 CST) <i>Si salario variable:</i> promedio del último año laborado. (Art. 192 CST)	Según el tipo de variación. Ver columna anterior.

Fórmula del promedio salarial:

$$\text{Promedio} = (\text{Suma de ingresos del periodo} \div \text{N}^\circ \text{ días laborados}) \times 30$$

⚠ Importante: Para el sistema laboral, los meses tienen 30 días y el año laboral tiene 360 días.

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

Segundo — Calcular los días laborados

Se debe restar la **fecha de retiro (fecha fin)** menos la **fecha de ingreso (fecha inicio)**, operando años, meses y días por separado:

- **Años:** el resultado se multiplica por 360.
- **Meses:** el resultado se multiplica por 30.
- **Días:** al resultado se le suma 1.

— Ejemplo de cálculo de días laborados —

Fecha de retiro: 2020 – 12 – 31

Fecha de ingreso: 2018 – 08 – 16

Diferencia: 02 años – 04 meses – 15 días

Cálculo: $(02 \times 360) + (04 \times 30) + (15 + 1) = 720 + 120 + 16$

Total días laborados: 856 días

⚠ Importante: Si el último día de trabajo cae en un 31, se debe registrar como 30, pues los meses laborales tienen máximo 30 días.

Tercero — Aplicar las fórmulas de liquidación

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**. Es una protección para cuando el trabajador quede cesante.

Fórmula: **Salario × Días laborados ÷ 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**.

Fórmula: **Valor Cesantías × Días laborados × 12% ÷ 360**

Prima de servicios

Consiste en el pago de una **quincena semestral** que deberá cancelarse 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.

Fórmula 1 — Cuando adeudan solo una de las primas de servicio:

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

Fórmula 2 — Cuando no pagaron ninguna prima durante el año laborado:

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

Vacaciones

Las vacaciones **no son una prestación social**; son un **derecho del trabajador** a recibir un descanso remunerado. Consisten en **15 días hábiles de descanso remunerado** por cada año laborado.

$$\text{Fórmula: Salario base} \times \text{Días laborados} \div 720$$

 **Recurso de apoyo:** Si tienes dudas sobre la liquidación explicada, puedes ingresar al siguiente enlace: <https://youtu.be/bNZdJQkmgNI>

4. Indemnización por despido injustificado

El contrato puede ser terminado **con justa causa** o **sin justa causa**. Si existe una justa causa de terminación, el trabajador debe ser sometido a un proceso conforme al **artículo 62 del CST**, y en ese caso no procede el pago de indemnización.

Cuando el empleador desea dar por terminado el contrato sin justa causa, debe proceder conforme al **artículo 64 del CST**, pagando una **indemnización por despido injustificado**. El valor de la indemnización dependerá del tipo de contrato laboral:

Contrato a término indefinido	Contrato a término fijo	Contrato por obra o labor
<u>Si salario < 10 SMLMV:</u> • 1er año: 30 días de salario. • Años siguientes: 20 días adicionales por cada año (o fracción proporcional). <u>Si salario ≥ 10 SMLMV:</u> • 1er año o menos: 20 días de salario. • Años siguientes: 15 días adicionales por cada año (o fracción proporcional).	Se cancela 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 pagan los salarios que falten para cumplir el tiempo necesario para terminar la obra o labor. Esta indemnización no podrá ser inferior a 15 días de salario.

Fórmulas para la liquidación de indemnizaciones por despido sin justa causa

Para contratos a término fijo y por obra o labor determinada:

Se debe calcular los días que le faltan al contrato para cumplirse, restando la fecha de terminación pactada en el contrato (Fecha fin) menos la fecha en que finalizó el contrato (Fecha inicio):

— Cálculo de días faltantes —	
Fecha fin (fin del plazo):	AAAA – MM – DD
Fecha inicio (fin real):	AAAA – MM – DD
Resultado:	N° días restantes

Luego se debe dividir el salario mensual en 30 y el resultado multiplicarlo por el número de días obtenidos en el punto anterior:

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

Para contratos a término indefinido:

Se debe determinar el salario de la persona. Si gana **menos de 10 SMLMV**: por el 1er año son 30 días de salario; por los años siguientes, 20 días por año o fracción proporcional al tiempo laborado.

— Ejemplo: 2 años y medio laborados (salario < 10 SMLMV) —	
Primer año:	30 días de salario
Segundo año:	20 días de salario
Medio año (fracción):	Regla de tres → si 360 días = 20 días de salario, entonces 180 días = 10 días de salario
Total indemnización:	30 + 20 + 10 = 60 días de salario

5. Indemnización por falta de pago de la liquidación final — Art. 65 CST

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 de liquidación — Indemnización Art. 65 CST

Se debe calcular los días de mora, restando la fecha de radicación de la demanda (Fecha fin) menos la fecha en que finalizó el contrato (Fecha inicio):

— Cálculo de días en mora —	
Fecha fin (radicación demanda):	AAAA – MM – DD
Fecha inicio (fin del contrato):	AAAA – MM – DD
Resultado:	N° días en mora

Al resultado se le multiplica el valor del día pagado al trabajador (salario mensual ÷ 30):

Valor día × N° días en mora