

CIRCULAR INFORMATIVA 2023 – 01. PAGO DE CESANTIAS

Por medio de la presente nos permitimos poner a su disposición toda la información necesaria para realizar el pago de CESANTIAS conforme al ordenamiento jurídico.



Las Cesantías son una **PRESTACIÓN SOCIAL**, que el empleador debe liquidar periódicamente a sus trabajadores adicional a su salario ordinario. Dicha prestación es un ahorro, el cual debe ser consignado en un FONDO DE CESANTÍAS a más tardar todos los 14 de febrero.



¿CUÁNDO SE DEBEN LIQUIDAR LAS CESANTÍAS? Las cesantías se deben liquidar cuando ocurra uno de los siguientes casos:

- Cuando el contrato de trabajo termine. Cuando el contrato de trabajo termina, las cesantías que se liquiden se pagan directamente al trabajador.
- Cuando el trabajador pase de tener un salario ordinario a un salario integral.
- Cada año al corte a 31 de diciembre.



Las cesantías que se deben liquidar todos los años con corte a 31 de diciembre y se deben consignar en el fondo de cesantías hasta el 14 de febrero de cada año.



¿CUÁNDO SE PAGAN LAS CESANTÍAS?

- **Durante la vigencia** del contrato de trabajo el empleador debe consignar las cesantías liquidadas (al 31 de diciembre) al respectivo fondo de cesantías (hasta el 14 de febrero).
- Cuando **el salario pase a ser integral**, las cuales serán pagadas directamente al trabajador.
- Cuando el **contrato de trabajo se termina**, el empleador debe pagar las cesantías directamente al trabajador el mismo día en que liquida el contrato de trabajo. No hay plazo alguno. Una vez el contrato de trabajo termina, se pagarán todos los conceptos adeudados al trabajador, no importa si el contrato termina por justa causa o no.



¿CUÁL ES EL MONTO O VALOR DE LAS CESANTÍAS?

El artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo señala que, por concepto de cesantías, el empleador debe pagar al **trabajador UN MES DE SALARIO POR CADA AÑO LABORADO**, o proporcional si el tiempo laborado es inferior a un año.



¿CUÁL ES EL SALARIO BASE PARA LIQUIDAR LAS CESANTÍAS?

El salario base sobre el que se deben calcular o liquidar las cesantías esta dado por el artículo 253 del código sustantivo del trabajo que señala:

«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 servicio o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.»

Según la norma transcrita se pueden presentar tres situaciones diferentes:

1. Salario fijo sin variación o modificación.
2. Salario fijo con variación o modificación en los últimos tres meses.
3. Salario variable.

Si el salario es fijo y no ha variado en los últimos tres meses, la base para la liquidación de las cesantías será el salario del último mes laborado



¿CUALES SON LOS CONCEPTOS O VALORES QUE CONFORMAN LA BASE PARA LIQUIDAR LAS CESANTÍAS? En la base de liquidación de incluyen todos los conceptos que constituyen salario, como por empleo:

- Salario
- Comisiones
- Auxilio de transporte.
- Horas extras.
- Recargos nocturnos.
- Recargos por trabajo dominical y festivo.



El auxilio de transporte no es de naturaleza salarial, pero por expresa disposición legal se debe incluir dentro de la base para liquidar las cesantías.

Es importante resaltar que en la liquidación anual de cesantías se toma el salario y el auxilio de transporte vigente a 31 de diciembre, es decir que, si bien las cesantías se liquidan en enero, no se toma el salario del nuevo año.



¿CÓMO SE LIQUIDAN LAS CESANTÍAS?

El proceso para liquidar cesantías comienza cuando se tiene la base de liquidación y los días trabajados definidos, realizando la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base} \times \text{días laborados}}{360}$$



El salario base se multiplica por los días trabajados, y ese resultado se divide entre 360, que son los días del año laboral.

Si el trabajador ha laborado todo el año, los días trabajados es igual a 360 y $360/360$ es igual a 1, por lo que podemos simplemente multiplicar el salario base x 1 y tendremos las cesantías de un año.

Cuando las cesantías se liquidan por periodos inferiores al año, es donde resulta útil el número de días trabajados, pues es la parte de la fórmula que determina la proporcionalidad.

- LIQUIDACIÓN DE CESANTÍAS EN EL SALARIO VARIABLE

Cuando el salario es variable, o cuando ha sufrido una variación en los últimos tres meses antes de la liquidación de las cesantías, es preciso promediar el salario por el último año de trabajo, o si no se ha trabajado el año completo, por la fracción de año que corresponda.

Si el salario es fijo y ha variado en los últimos tres meses, como cuando se incrementa el salario por promoción a un nuevo cargo, se debe promediar el salario devengado durante el último año o el tiempo laborado si este es inferior a un año.

Cuando el salario es variable, al igual que cuando el salario ha variado en los últimos tres meses, se debe promediar el salario del último año o lo que el trabajador lleve laborando si el tiempo laborado es inferior a un año.



¿CUÁNDO SE PIERDEN LAS CESANTÍAS?

El trabajador perderá el derecho de auxilio de cesantías cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas:

- a) Todo acto delictuoso cometido contra el empleador o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero en afinidad, o el personal directivo de la empresa;
- b) Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo,
- c) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.

En estos casos el empleador podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.



Se prohíbe a los empleadores efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados, y si los efectuaren perderán las sumas pagadas, sin que puedan repetir lo pagado.

Sea esta la oportunidad para recordarles que ESLEGAL es su aliado jurídico para apoyarlos en la implementación de las modalidades de trabajo a distancia (trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto) en sus empresas, por lo cual estamos a su disposición en nuestras líneas de atención (604) 557 7131 y en el número celular y whatapps 311 494 9814.

Los invitamos a conocer nuestra página web: www.eslegal.com.co. / Canal de YouTube: ESLEGAL ESTRATEGIA LEGAL / Instagram: [eslegal.abogados](https://www.instagram.com/eslegal.abogados)

Muchas gracias por la atención prestada.

EQUIPO JURÍDICO ESLEGAL ESTRATEGIA LEGAL S.A.S.