**Aprenda cómo calcular el total de sus cesantías**

Por estos días, una de las preguntas más frecuentes entre los empleados es ¿cómo se calculan las cesantías? Si bien estas solo pueden ser utilizadas para el pago de educación superior o para vivienda, no sobra saber cuánto es el monto disponible.

La legislación laboral dispuso que el empleador está obligado a cancelar las cesantías a sus trabajadores por ser una prestación social. Estas son llevadas a los fondos de pensiones y cesantías para su administración.

Para calcular el monto correspondiente por la ley, se debe seguir la siguiente formula: (el sueldo multiplicado por  el número de días trabajados, y el resultado se divide por 36o).

Dicha fórmula la puede usar para determinar el monto que debe ser consignado en su liquidación al momento del retiro, siempre y cuando sea inferior a un año.

Por ejemplo, si usted gana $2`000.000 al mes,  dicha suma multiplíquela por el número de días trabajados, como ilustración 280 días, esto le dará $560.000.000 luego divídalo en 360, el resultado será el cálculo de sus cesantías es decir $1`555.555.

Claro está que en muchos casos el sueldo de una persona durante el año, no es el mismo, y para ello la ley dispuso que si su salario no ha variado durante los últimos tres meses, se toma este como referencia para el cálculo. Si por el contrario los cambios de salarios son constantes deberá hacer un promedio, sumando los obtenidos y dividiéndolos por el número de meses en los que devengó.

Si desea saber cuánto son sus cesantías si laboró los 12 meses del año, el legislador dispuso que el  empleador está obligado a cancelar un sueldo por el año trabajo. Lo que correspondería en el ejemplo a $2`000.000, dicha suma es el monto que será consignado en los fondos de pensiones y cesantías. Para el caso de los intereses sobre las cesantías, la ley laboral prevé que el empleador debe cancelar al trabajador 12% del monto acumulado a 31 de diciembre. La entrega del dinero se debe realizar a más tardar el 31 de enero del año siguiente.

Por último recuerde que el uso de las cesantías solo opera en circunstancias extraordinarias, por lo cuál no las debe utilizar para otra cosa, recuerde que siempre es bueno tener ese ahorro.

**Recaudo será de $2,4 billones**

Asofondos espera que las consignaciones en cesantías durante febrero sean del orden de $2,4 billones. Ello significa un aumento de 5,17% frente a lo recogido el año pasado, según cálculos del gremio de las AFP, pertenecientes al régimen de ahorro individual.  Así las cosas, habrá una reducción en el crecimiento de 4,8%, pues el aumento entre 2009 y 2010 fue de 10%. Si no han decido qué hacer con estos recursos, ellos pasarán del fondo de corto al de largo plazo.

|  |  |
| --- | --- |
| CONCEPTO | FÓRMULA |
| [CESANTÍA](http://www.lared.com.co/KitdeHerramientas/salarios/formulasSalario.asp?clave=#auxcesantia)  | (SALARIO MENSUAL (\*) X DÍAS TRABAJADOS)———————————————————————360  |
| [INTERESES DE CESANTIAS](http://www.lared.com.co/KitdeHerramientas/salarios/formulasSalario.asp?clave=#interes) | CESANTÍAS X DÍAS TRABAJADOS X 0.12————————————————————360 |
| [PRIMA DE SERVICIOS](http://www.lared.com.co/KitdeHerramientas/salarios/formulasSalario.asp?clave=#prima)(Por cualquier tiempo trabajado)  | SALARIO MENSUAL(\*) X DÍAS TRABAJADOS SEMESTRE—————————————————————————360 |
| [VACACIONES](http://www.lared.com.co/KitdeHerramientas/salarios/formulasSalario.asp?clave=#vacaciones)(Por cualquier tiempo trabajado)  | SALARIO MENSUAL BÁSICO X DÍAS TRABAJADOS—————————————————————————720 |
| IMDEMNIZACIÓN (CONTRATO A TÉRMINO FIJO) | El valor de los salarios que falten para la terminación del contrato. |
| IMDEMNIZACIÓN \*\* (CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO) | Para salarios inferiores a 10 mínimos: 30 días por el primer año y 20 días por cada año siguiente o proporción. Más de 10 salarios mínimos: 20 días por el primer año y 15 por cada uno de los siguientes o proporción. |
| (\*) Cuando en la fórmula aparece SALARIO MENSUAL equivale al salario con todos los factores que lo constituyen. Por ejemplo: auxilio de transporte.(\*\*) Para el caso de los trabajadores que llevaren 10 años o más a 27 de diciembre de 2002 la indemnización se liquidará con la tabla anterior. Para el caso de liquidación de vacaciones se toma en cuenta el salario mensual básico, sin el auxilio de transporte y restándole los aportes a seguridad social. |
| [Ver un ejemplo de liquidación](http://www.lared.com.co/KitdeHerramientas/salarios/EjemploLiquidacion.html) |
| HORAS EXTRAS |
| CONCEPTO | FÓRMULA |
| Hora ordinaria | Salario diario ————————8  |
| TRABAJO NOCTURNOEntre las 10 p.m. y las 6 a.m. | Hora ordinaria X 1.35 |
| HORA EXTRA DIURNAEntre las 6 a.m. y las 10 p.m.  | Hora ordinaria X 1.25 |
| HORA EXTRA NOCTURNAEntre las 10 P.M. y las 6 A.M.  | Hora ordinaria X 1.75 |
| HORA ORDINARIA DOMINICAL O FESTIVO  | Hora ordinaria X 1.75 |
| HORA EXTRA DIURNA EN DOMINICAL O FESTIVO | Hora ordinaria X 2.0 |
| HORA EXTRA NOCTURNA EN DOMINICAL O FESTIVO | Hora ordinaria X 2.5 |
| INCAPACIDADES |
| CONCEPTO  | FÓRMULA |
| INCAPACIDAD INICIAL |  2       Salario x(# Días -3)    — X ——————————3                  30                 |
| PRÓRROGA DE INCAPACIDAD INICIAL (HASTA 90 DÍAS)  |  2        Salario x # Días   — X —————————3                 30               |
| PRÓRROGA DE INCAPACIDAD INICIAL (DEL DÍA 91 AL 180)  | 1        Salario x #Días   — X —————————2                30                |
| LICENCIA DE MATERNIDAD  |   Salario x 98 días \*—————————30  |
| PARTO PREMATURO CON CRIATURA NO VIABLE Y ABORTO  |   Salario x # Días\*\*—————————30  |
| LICENCIA DE PATERNIDAD  |   Salario x 8 Días hábiles———————————30  |
| -Si la incapacidad que va asociada con la prórroga es menor a 3 días, el número de dias que falta para llegar a 3 se deducirá de la prórroga. -Las licencias de maternidad se liquidan por periodos de cortes mensuales.\*(Numeral 5-Artículo 236 de C.S.T.) La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.\*\*(Artículo 237 de C.S.T.) La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico sobre lo siguiente: a). La afirmación de que la trabajadora a sufrido un aborto o paro prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, yb). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora. |

|  |
| --- |
| FÓRMULAS PARA CALCULAR PRESTACIONES SOCIALES EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO |
| Principio del formulario

|  |
| --- |
|  |

Final del formulario |