

Consecuencia jurídica por no consignar o pagar las cesantías dentro de los términos legales¹
Legal Consequences for Failing to Deposit or Pay Severance Payments Within Legal Terms

Gustavo Alejandro Berrío Moncada²

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Especialización en Derecho Laboral
2024

¹ Artículo de los procesos académicos en el Seminario de investigación de la especialización en Derecho laboral de la corporación universitaria Remington.

² Abogado de la Universidad de Medellín, especialista en derecho administrativo, especialista en contratación estatal y maestrado en contratación Estatal de la Universidad de Medellín. Correo: alejandrobemon@hotmail.com

Resumen

Las cesantías son una prestación social fundamental que está a cargo del empleador, cuyo propósito principal es constituir un ahorro que beneficie al trabajador cuando este ya se encuentre cesante, es decir desempleado. Según el ordenamiento jurídico colombiano, específicamente la Ley 50 de 1990, el empleador tiene la obligación de reconocer y pagar las cesantías dentro de los plazos establecidos. Este pago debe realizarse anualmente y consignarse en un fondo de cesantías elegido por el trabajador antes del 15 de febrero del año siguiente. El objetivo de este trabajo es analizar las consecuencias jurídicas en caso de incumplimiento, Se concluye que las medidas en contra del incumplimiento buscan proteger los derechos laborales y asegurar que los trabajadores tengan acceso a estos recursos en momentos críticos, garantizando así su bienestar económico y estabilidad financiera.

Palabras clave: cesantías, interés a la cesantías y sanción moratoria.

Abstract

Severance payments are a fundamental social benefit that is in charge of the employer, whose main purpose is to constitute a saving that benefits the worker when he/she is already unemployed. According to the Colombian legal system, specifically Law 50 of 1990, the employer has the obligation to recognize and pay severance payments within the established terms. This payment must be made annually and deposited in a severance fund chosen by the employee before February 15 of the following year. The objective of this work is to analyze the legal consequences in case of noncompliance. It is concluded that the measures against noncompliance seek to protect labor rights and ensure that workers have access to these resources in critical moments, thus guaranteeing their economic wellbeing and financial stability.

keywords: layoffs, interest on layoffs and default sanctions.

Introducción

La presente investigación se centra en el análisis de las consecuencias jurídicas que surgen por el incumplimiento de la obligación de los empleadores de consignar o pagar las cesantías dentro de los términos establecidos por la ley en Colombia. La pregunta de investigación que guía este estudio es: ¿Cuáles son las implicaciones legales y económicas para los empleadores que no cumplen con el pago oportuno de las cesantías a sus trabajadores? Este planteamiento busca desentrañar la relevancia de las cesantías como un derecho fundamental de los trabajadores y las repercusiones que su falta de pago puede acarrear tanto para el trabajador como para el empleador.

El objetivo general de este trabajo es analizar las consecuencias jurídicas del incumplimiento en el pago de las cesantías. Para ello, se establecen los siguientes objetivos específicos: (1) Examinar la normativa colombiana relacionada con las cesantías y su regulación; (2) Identificar las sanciones moratorias aplicables en caso de incumplimiento por parte del empleador; y (3) Evaluar el impacto económico que tiene la falta de pago de cesantías para los trabajadores y empleadores.

La justificación de este estudio radica en la importancia de las cesantías como una herramienta de protección económica para los trabajadores en situaciones de desempleo. La falta de cumplimiento en su pago no solo afecta a los trabajadores, sino que también puede generar conflictos laborales y sanciones para los empleadores. Por lo tanto, es crucial entender las implicaciones legales y económicas que se derivan del incumplimiento.

La metodología utilizada en esta investigación se basa en un enfoque jurídico, normativo y cualitativo, mediante el análisis de la normativa vigente, sentencias relevantes y estudios previos sobre el tema. Se realizará una revisión exhaustiva de la legislación colombiana relacionada con las cesantías, que ilustren las consecuencias del incumplimiento.

El marco teórico se fundamentará en la legislación colombiana sobre prestaciones sociales, específicamente en lo que respecta a las cesantías, su naturaleza, finalidad y el régimen sancionatorio aplicable. Se abordarán conceptos clave como la obligación del empleador, el derecho del trabajador a recibir sus cesantías y las sanciones moratorias establecidas en el Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente, la estructura de los capítulos se organizará de la siguiente manera: el primer capítulo abordará el marco normativo de las cesantías en Colombia; el segundo capítulo se centrará en las sanciones por incumplimiento en el pago; el tercer presentará las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

Aproximación conceptual y normativa sobre las cesantías

Las prestaciones sociales en Colombia son derechos fundamentales que buscan garantizar el bienestar económico de todos los trabajadores. La Constitución Política de Colombia, en su artículo 53, establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y que el Estado protegerá a los trabajadores en el ejercicio de sus derechos. Esto implica que las prestaciones sociales no solo son un beneficio, sino una obligación del empleador que busca asegurar la dignidad y estabilidad económica del trabajador (Corte Constitucional, 1991).

La Corte Constitucional ha reafirmado la importancia de las prestaciones sociales como un mecanismo para proteger los derechos laborales. En diversas sentencias, la Corte ha señalado que el reconocimiento y pago oportuno de estas prestaciones es esencial para garantizar la seguridad social y económica de los trabajadores.

Por ejemplo, en la Sentencia SU-573 de 2021, se destacó que la falta de pago de las cesantías y otras prestaciones puede comprometer no solo el bienestar del trabajador, sino también su acceso a derechos fundamentales como la salud y la educación (Corte Constitucional, 2021). En esta jurisprudencia, también se ha establecido que el incumplimiento en el pago de estas obligaciones puede dar lugar a sanciones moratorias, lo que refuerza la necesidad de que los empleadores cumplan con sus responsabilidades de manera puntal y oportuna.

Además, es importante aclarar, que la misma Corte ha indicado que las disputas relacionadas con el reconocimiento y pago de prestaciones sociales deben ser resueltas por la jurisdicción ordinaria laboral, tal como se establece en el artículo 26 de la Ley 10 de 1990 (Corte Constitucional, 2021). Esto denota que los trabajadores tienen mecanismos judiciales efectivos para hacer valer los derechos que pueden llegar a ser vulnerador por el empleador.

En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha sido clara al afirmar que el reconocimiento de las prestaciones sociales es un componente esencial del derecho al trabajo y a la seguridad social, lo que demuestra su carácter fundamental dentro del marco legal colombiano.

Es por lo anterior, que, para poder dar una definición integral del concepto de cesantías, primero debemos hablar de las prestaciones sociales, que son beneficios legales que el empleador debe costear adicional al salario de sus trabajadores vinculados mediante un contrato de trabajo. (Fondo Nacional del Ahorro [FNA], s. f.).

Las prestaciones sociales se encuentran conformadas por la prima de servicios, cesantías, intereses sobre las cesantías y dotación. Además, incluyen el descanso remunerado y los pagos cuyo objeto es cubrir los riesgos eventuales que corre el trabajador en el desarrollo de sus actividades laborales, como los riesgos profesionales y la seguridad social, que corresponde a los pagos de salud y pensión (FNA, s. f.). Estas prestaciones representan un reconocimiento por parte del empleador hacia los servicios que el trabajador ha brindado, así como el aporte que este realiza en la generación de ingresos y beneficios para la empresa. (FNA, s. f.).

La normativa que define cada de una de las prestaciones sociales en Colombia se encuentra en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), y dentro de este referente normativo, encontramos efectivamente que las cesantías son una prestación social y que está definida principalmente en el artículo 249, que establece que las cesantías son un aporte económico que realiza el empleador con la finalidad de que el trabajador tenga un auxilio adicional de su salario para cuando este quede cesante. Esta contribución consiste en un mes de salario por cada año de trabajo o la fracción correspondiente si es menor a un año (CST, art. 249).

En relación con las cesantías, debemos indicar que estas deben ser consignadas a un fondo de cesantías de elección del trabajador. No obstante, se establecieron excepciones donde pueden ser retiradas no solo cuando un empleado termina su contrato laboral, sino también en los siguientes casos:

- **Compra de Vivienda:** Las cesantías pueden ser utilizadas para la adquisición, construcción o mejora de vivienda propia.
- **Educación:** Los empleados pueden retirar las cesantías para financiar la educación propia, cónyuge o hijos.
- **Amparos de Ley:** En casos contemplados por la ley, como enfermedades catastróficas o calamidades domésticas.

Por lo que una vez se configuran los supuestos fácticos y jurídicos de las causales expresadas previamente, surge la obligación para el empleador de autorizar la entrega de las cesantías al trabajador, aun estando en una relación laboral vigente, lo anterior por expreso mandato del legislador (CST, art. 256; Ley 50, art. 102).

En este sentido, la Ley 50 de 1990 establece en el artículo 99 que las cesantías deben liquidarse anualmente el 31 de diciembre y consignarse en un Fondo de Cesantías antes del 15 de febrero del año siguiente. Y en caso de incumplimiento por parte del empleador, se generará una sanción moratoria consistente en un día de salario por cada día de mora (CST, art. 65). Esta sanción es una medida disuasoria para garantizar el cumplimiento oportuno de esta obligación.

No obstante, el artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo establece claramente las circunstancias bajo las cuales un trabajador puede perder su derecho al auxilio de cesantías, si el contrato laboral se termina por ciertas razones específicas. En primer lugar, si el trabajador comete un acto delictuoso en contra del empleador o de sus familiares cercanos, así como contra los directivos de la empresa, se considera que ha violado la confianza que se deposita en él. Además, si causa daños intencionales y graves a los bienes de la empresa, como edificios o maquinaria, también pierde este derecho. Por último, la revelación de secretos técnicos o comerciales que puedan perjudicar a la empresa es otra causa que puede llevar a la pérdida del

auxilio de cesantías. En estos casos, el empleador tiene la facultad de retener el pago de las cesantías hasta que se resuelva la situación legal correspondiente.

Sanciones por no pagar o consignar las cesantías en los términos legales

Como lo explicamos en el apartado anterior, las cesantías son una prestación social fundamental en Colombia, regulada por el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 50 de 1990 en su artículo 99. Según esta normativa, los empleadores tienen la obligación de liquidar y consignar las cesantías anualmente, específicamente antes del 15 de febrero del año siguiente al periodo de causación, que va del 1 de enero al 31 de diciembre.

Esta consignación debe hacerse en un fondo de cesantías elegido por el trabajador, quien no puede acceder directamente a estos fondos sino bajo ciertas condiciones, como la terminación del contrato, la compra de vivienda o la educación (CST, art. 256; Ley 50, art. 102).

Las cesantías también pueden ser entregadas directamente al trabajador cuando se trata de un contrato a término fijo inferior a un año y, al finalizar dicho contrato, no se ha generado el derecho a su pago. Según el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, los contratos a término fijo de duración inferior a un año no generan automáticamente el derecho a cesantías si el trabajador no ha completado el tiempo requerido para su acumulación. En este sentido, si el contrato termina antes de que se cumpla el año, y no se ha generado el derecho a las cesantías, el empleador no está obligado a realizar la consignación correspondiente.

La jurisprudencia ha reafirmado esta interpretación. En la Sentencia CSJ SL 73435 del 17 de marzo de 2021, se destacó que la falta de cumplimiento de los requisitos para la acumulación de cesantías en contratos a término fijo inferior a un año puede eximir al empleador de la obligación de consignar dichas cesantías. La Corte Suprema de Justicia enfatizó que, en estos casos, es fundamental que el trabajador haya cumplido con el tiempo necesario para que se genere el derecho a las cesantías, lo cual no ocurre si el contrato se termina antes de completar el año.

Por lo tanto, en situaciones donde un contrato a término fijo inferior a un año finaliza sin que se haya generado el derecho a cesantías, el empleador no tiene la obligación de realizar la

consignación correspondiente, pero si a pagar dicha prestación social; pero cuando un empleador incumple con esta obligación de pago oportuno, se enfrenta a sanciones económicas significativas que pueden comprometer su patrimonio.

La Ley 50 de 1990 establece que el empleador deberá pagar una sanción moratoria equivalente a un día de salario por cada día de retraso en la consignación de las cesantías (Ley 50 de 1990, art. 99). Esta sanción se aplica únicamente si el empleador no consigna las cesantías en el fondo elegido por el empleado durante la vigencia de la relación laboral.

La jurisprudencia ha ratificado esta obligación y las sanciones correspondientes. Por ejemplo, en una sentencia reciente, se determinó que el incumplimiento en el pago de las cesantías genera automáticamente la obligación de indemnización moratoria (Corte Suprema de Justicia. Sección Segunda, 2024), además, se ha establecido que no puede existir un eximente de responsabilidad por realizar pagos parciales en las cesantías, ya que estas deben liquidarse completamente según el tiempo trabajado (Corte Suprema de Justicia. Sección Segunda, 2023).

En caso de que el empleador consigne las cesantías al trabajador al finalizar el contrato, también se debe considerar la sanción prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo. Este artículo estipula que, si a la terminación del contrato el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, debe pagar una indemnización equivalente al último salario diario por cada día de retardo (CST, art. 65).

La rigidez de estas sanciones responde a la importancia que tiene la protección del bienestar económico del trabajador. Las cesantías son un derecho fundamental que busca garantizar un respaldo financiero en situaciones de desempleo o necesidad, así lo señaló el Consejo de Estado en Sentencia de Sala Plena del 15/06/2023, número de proceso: 11001031500020230197800.

Conclusión

La normativa colombiana, específicamente el Código Sustantivo del Trabajo y la Ley 50 de 1990, establece de manera clara la obligación del empleador de consignar las cesantías en un fondo elegido por el trabajador antes del 15 de febrero del año siguiente al periodo de causación.

El incumplimiento de esta obligación genera sanciones moratorias significativas, lo que refleja la importancia que el ordenamiento jurídico otorga a este derecho laboral fundamental. La jurisprudencia ha reforzado esta normativa, asegurando que cualquier retraso en el pago de cesantías acarrea consecuencias económicas para el empleador, como lo evidencian las decisiones judiciales recientes (Corte Constitucional, 2023).

Las sanciones moratorias por el no pago oportuno de las cesantías se constituyen en una herramienta legal eficaz para garantizar el cumplimiento de esta obligación por parte del empleador. La imposición de un día de salario por cada día de retraso actúa como un fuerte disuasivo contra el incumplimiento. Este mecanismo legal no solo protege al trabajador, sino que también promueve una cultura de responsabilidad y cumplimiento entre los empleadores, tal como se observa en la aplicación de las sanciones moratorias en varios casos judiciales (Corte Constitucional, 2021).

La falta de pago de las cesantías tiene un impacto económico significativo tanto para los trabajadores como para los empleadores. Para los trabajadores, representa una pérdida de seguridad financiera en momentos críticos como el desempleo o situaciones imprevistas. Para los empleadores, las sanciones económicas y el daño a la reputación pueden ser severos. Esto subraya la necesidad de un manejo diligente y oportuno de las obligaciones laborales por parte de las empresas.

En definitiva, el estudio reafirma la importancia de las cesantías como un derecho laboral fundamental en Colombia. Las sanciones por incumplimiento no solo buscan proteger al trabajador, sino que también establecen un estándar claro para los empleadores respecto a sus responsabilidades. La normativa vigente y su interpretación por parte de la jurisprudencia aseguran que este derecho sea respetado y cumplido, promoviendo así un entorno laboral más justo y equitativo. La investigación destaca la necesidad continua de educación y cumplimiento normativo para minimizar conflictos laborales y asegurar la estabilidad económica tanto para trabajadores como para empleadores.

Referencias

Presidencia de la República. (1950). Decreto 2663 de agosto 5. Código Sustantivo del Trabajo. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=199983>

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Gaceta Constitucional 116 de julio 20. <https://www.constitucioncolombia.com>

Consejo de Estado. Sección Segunda. (2024). Sentencia de mayo 9. Número de proceso 25000234200020180155702.

Consejo de Estado. Sección Segunda. (2023). Sentencia de septiembre 29. Número de proceso 25000234200020210074301.

Consejo de Estado. Sala Plena. (2023). Sentencia de junio 15. Número de proceso 11001031500020230197800.

Corte Constitucional. (2019). Sentencia SU-573 de noviembre 27. M. P. Bernal Pulido, C. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/SU573-19.htm>

Corte Suprema de Justicia. (2021). Sentencia CSJ SL 73435. Radicación 73435). <https://www.corteconstitucional.gov.co>

Fondo Nacional del Ahorro [FNA]. (S. F.). Prestaciones sociales: ventajas de su cumplimiento para la empresa. <https://www.fna.gov.co/Blog/Paginas/Prestaciones-sociales-ventajas-de-su-cumplimiento-para-la-empresa.aspx>.

Congreso de la República. (1990). Ley 50 de diciembre 28 por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>

Congreso de la República. (1990). Ley 10 por la cual se reorganiza el Sistema Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1245>