

DECRETO 1160 DE 1947

(marzo 28)

sobre auxilio de cesantía.

El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de sus atribuciones legales, y teniendo en cuenta lo dispuesto por los artículos 1 y 2 de la Ley 65 de 1946; 12 y 17 de la Ley 6 de 1945, y 13 de la misma Ley, en armonía con el 7 de la Ley 64 de 1946; y las disposiciones pertinentes del Decreto 2350 de 1944,

DECRETA:

Artículo 1º.- Los empleados y obreros al servicio de la Nación en cualquiera de las ramas del Poder Público, hállese o no escalafonados en la carrera administrativa, tienen derecho a un mes de sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos, y proporcionalmente por las fracciones de año, cualquiera que sea la causa de su retiro y a partir del 1 de enero de 1942.

Artículo 2º.- Lo dispuesto en el artículo anterior se extiende a los trabajadores de los Departamentos, Intendencias, Comisarías y Municipios, teniendo en cuenta respecto de éstos lo dispuesto por el Decreto 2767 de 1945. Pero si la entidad correspondiente no hubiere obtenido su clasificación, estará obligada a la cancelación de las prestaciones sociales en su totalidad, sin atender a las limitaciones establecidas en el Decreto mencionado.

Artículo 3º.- A partir de la vigencia de la Ley 65 de 1946, el auxilio de cesantía a que tienen derecho los empleados particulares se liquidará a razón de un mes de sueldo por cada año de servicios continuos (o continuos y discontinuos desde el 16 de octubre de 1944, fecha de la vigencia del Decreto 2350 del mismo año), y proporcionalmente por las fracciones de año, cualquiera que sea el tiempo de servicio y cualquiera que sea la causa de la terminación del contrato de trabajo.

Artículo 4º.- El auxilio de cesantía a que tienen derecho los obreros particulares se liquidará a razón de un mes de sueldo por cada año de servicios continuos (o continuos y discontinuos desde el 16 de octubre de 1944, fecha de la vigencia del Decreto 2350 del mismo año), y proporcionalmente por las fracciones de año, cualquiera que sea la causa de terminación del contrato de trabajo, pero solamente a partir del 16 de octubre de 1939.

Artículo 5º.- Se entiende por servicio discontinuo para los efectos del auxilio de cesantía a que se refieren los artículos 1 y 2 de la Ley 65 de 1946, en cuanto a los trabajadores particulares, el que se realiza dentro de un mismo contrato o de una misma relación jurídica de trabajo, aunque haya habido suspensiones o interrupciones en el trabajo mismo, como las provenientes de licencias, prestación del servicio militar u otras causas semejantes. Los otros casos en que el

trabajador deja de prestar el servicio, pero sin que el contrato o la relación de trabajo se suspendan, como el goce de vacaciones, la enfermedad hasta por ciento ochenta (180) días, o el accidente de trabajo hasta por el mismo término de incapacidad, etc., no se entenderán como soluciones de continuidad del servicio, para los efectos indicados.

Artículo 6º.- De conformidad con lo dispuesto por el Decreto 2567 de 31 de agosto de 1946, para liquidar el auxilio de cesantía a que tengan derecho los asalariados nacionales, departamentales, intendenciales, comisariales, municipales y particulares, se tomará como base el último sueldo o jornal devengado, a menos que el sueldo o jornal haya tenido modificaciones en los tres últimos meses, en cuyo caso la liquidación se hará por el promedio de lo devengado en los últimos doce (12) meses o en todo el tiempo de servicio, si éste fuere menor de doce (12) meses. [Ver el Concepto del D.A.F.P. 3214 de 2006](#)

Parágrafo 1º.- Además, el cómputo se hará teniendo en cuenta no solo el salario fijo, sino todo lo que reciba el trabajador a cualquier otro título y que implique directa o indirectamente retribución ordinaria y permanente de servicios, tales como las primas, sobresueldos y bonificaciones; pero no las sumas que ocasionalmente se den por mera liberalidad del patrono.

[Ver Concepto Secretaría General 50 de 2001](#)

Es entendido que en el caso de que el trabajador haya recibido primas o bonificaciones que no tengan el carácter de mensuales, el promedio de la remuneración se obtendrá dividiendo el monto de dichas primas percibidas en el último año de servicio, por doce (12), y sumando tal promedio a la última remuneración fija mensual.

En la misma forma se procederá cuando se trate de computar el valor de las horas suplementarias o extras trabajadas y de las comisiones o porcentajes eventuales, cuando no ha habido variaciones del salario fijo en los últimos tres meses. En tales casos, se dividirá lo percibido por el trabajador por concepto del valor de tales horas, o de los porcentajes y comisiones, por doce, y el resultado se sumará al último sueldo fijo, para formar así el promedio que servirá de base a la liquidación.

Parágrafo 2º.- Los viáticos permanentes que se paguen a los trabajadores particulares son salario, siempre que se hayan causado por un término no menor de seis meses en cada año, y se computarán para la liquidación del auxilio de cesantía en aquella parte de ellos destinada a proporcionar al empleado u obrero manutención o alojamiento, pero no en la que solo tenga por finalidad proporcionarle los medios de transporte a otro lugar.

Los viáticos que se otorguen a los empleados y obreros oficiales se entenderán como salario, para los mismos efectos, cuando se den en forma permanente, por medio de resolución especial, y siempre que la radicación se haga por un término no menor de seis (6) meses durante cada año.

Artículo 7º.- Por cuanto el auxilio de cesantía a que tienen derecho los empleados particulares rige desde la vigencia de la Ley 10 de 1934, sin consideración al capital del patrono, las limitaciones del auxilio de cesantía de que tratan los ordinales 3 y 4 del artículo 13 de la Ley 6 de 1945, en consideración del capital, se aplican solamente respecto de los obreros particulares, pero no respecto de los empleados que tengan el mismo carácter ni de los servidores de las entidades oficiales.

Artículo 8º.- Para que el patrono tenga derecho a las limitaciones de que tratan los citados ordinales 3 y 4 del artículo 13 de la Ley 6 de 1945, en tratándose de obreros particulares, deberá acreditar el valor de su patrimonio gravable liquidado en el último año inmediatamente anterior, mediante la copia de la declaración de renta respectiva autorizada por el funcionario competente.

Tal prueba se exigirá cuando quiera que se trate de la aprobación definitiva de los reglamentos de trabajo, pero si con posteridad a dicha aprobación definitiva se comprobare error en la declaración de renta o se probare por otros medios que el capital es mayor que el declarado, el patrono estará obligado al pago de todos los excedentes a que hubiere lugar por las liquidaciones efectuadas.

Artículo 9º.- Para el reconocimiento del auxilio de cesantía para los obreros particulares, las empresas se clasifican, por razón del capital, en las siguientes categorías:

- A. Empresas con capital de ciento veinticinco mil pesos (\$125.000) o más;
- B. Empresas cuyo capital exceda de cincuenta mil pesos (\$50.000) sin pasar de ciento veinticinco mil pesos (\$125.000);
- C. Empresas cuyo capital exceda de diez mil pesos (\$10.000), sin pasar de cincuenta mil pesos (\$50.000) y
- D. Empresas de capital de diez mil pesos (\$10.000) o menos.

Artículo 10º.- Las empresas de la categoría A estarán obligadas a pagar a sus obreros el valor total del auxilio de cesantía, sin limitación alguna.

Las empresas de la categoría B tendrán la obligación de cancelar a sus obreros un auxilio de cesantía que se graduará entre un máximo del ochenta por ciento (80%) y un mínimo del cuarenta por ciento (40%) del que están obligadas a pagar las de la clase A. Esta graduación se liquidará en forma proporcional al capital real, declarado o comprobado.

Las empresas de la categoría C estarán obligadas a cancelar a sus obreros, proporcionalmente, un auxilio de cesantía que en ningún caso será mayor del cuarenta por ciento (40%) ni menor del veinte por ciento (20%) del que corresponde pagar a las empresas de la categoría A. En ningún caso la liquidación podrá ser inferior a seis (6) días de salario por concepto de cesantía.

Las empresas de la Clase D estarán obligadas a pagar un auxilio de cesantía a razón de tres (3) días de salario por cada año de servicio, sin bajar en ningún caso de seis (6) días de salario.

Artículo 11º.- Estarán obligadas al pago del auxilio de cesantía de sus respectivos obreros, sin limitación alguna, las empresas ganaderas cuyo capital exceda de ochenta mil pesos (\$80.000), y las agrícolas o forestales cuyo capital exceda de ciento veinticinco mil pesos (\$125.000); pero si tales empresas tuvieran a su servicio mas de cincuenta (50) trabajadores de carácter permanente, siempre estarán obligadas al pago del auxilio de cesantía de los obreros, aun cuando su capital no exceda de las cantidades mencionadas.

Artículo 12º.- La obligación de cancelar el auxilio de cesantía por parte de las empresas a que se refieren los dos artículos anteriores, se entiende sin perjuicio de las demás prestaciones sociales que procedan de acuerdo con la ley.

Artículo 13º.- Las disposiciones del presente Decreto, tanto en lo que se refiere a los trabajadores del servicio oficial como a los de las empresas particulares, solo le serán aplicables mientras no existan normas legales de carácter especial, o estipulaciones contractuales, que les concedan derechos mas amplios o que regulen su situación jurídica en lo referente al auxilio de cesantía de una manera mas favorable.

Artículo 14º.- Este Decreto rige desde la fecha .

Comuníquese y publíquese.

Dado en Bogotá, a 28 de marzo de 1947.

El Presidente de la República, MARIANO OSPINA PÉREZ. El Ministro de Trabajo, BLAS HERRERA ANZOÁTEGUI.