



**MANUAL DE NOMINA Y PRESTACIONES SOCIALES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS
PUBLICOS DE CHIA EMSERCHIA E.S.P.**



ANDREA MILENA CASTILLO GALEANO
Gerente

TOMAS ALIRIO TOVAR VERA
Director Administrativo y Financiero

JULISSA PAOLA AREVALO MAURELLO
Sub. Directora de Talento Humano y de Seguridad y Salud en el Trabajo

GLORIA INÉS RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
Profesional Universitario de Talento Humano

MONICA ROMERO VARGAS
Técnico de Talento Humano

**REVISADO Y AJUSTADO
MARYORY
ASESORA FINANCIERA**

Chía, Agosto de 2022

☎ 60 (1) 4926464

📍 Calle 11 No 17 - 00 Chía

🌐 www.emserchia.com



Luis Carlos Segura Rubiano
ALCALDE



ALCALDÍA
MUNICIPAL
DE CHÍA



La importancia de la nómina es vital en una empresa dado que aquella y los impuestos derivados de la misma afectan significativamente al ingreso neto de la empresa. También es, a menudo, objeto de numerosas leyes y reglamentos.

La nómina es también, por supuesto, muy importante para sus destinatarios: los empleados. Para un trabajador la percepción de su nómina es esencial para su bienestar.

Es importante que a todos los empleados se les pague con exactitud y oportunamente con las retenciones y deducciones correctas, tanto en beneficio del perceptor, como de la misma empresa para asegurarse que las retenciones y deducciones son presentadas de una manera apropiada.

Con este instrumento se busca contribuir con los objetivos institucionales de la Empresa de Servicios Públicos de Chía – EMSERCHIA E.S.P. y optimizar el recurso humano, el cual se refleja en la mejora continua de la prestación del servicio, con el fin de que la ciudadanía perciba una Administración eficiente.

CONTENIDO

<u>1. RÉGIMEN PRESTACIONAL</u>	7
<u>1.1. Prestaciones Sociales</u>	7
<u>1.1.1. Vacaciones</u>	7
<u>1.1.1.1. Vacaciones Compensadas en Dinero</u>	8
<u>1.1.1.2. Aplazamiento e interrupción de las vacaciones</u>	9
<u>1.1.1.3. Prescripción</u>	9
<u>1.1.1.4. Conceptos</u>	9
<u>1.1.1.5. Fórmula para calcular vacaciones</u>	10
<u>1.1.1.6. Fundamento Legal</u>	10
<u>1.1.2. Prima de Vacaciones</u>	11
<u>1.1.2.1. Calculo Prima de Vacaciones</u>	11
<u>1.1.2.2. Fundamento Legal</u>	12
<u>1.1.3. Bonificación de Recreación</u>	12
<u>1.1.3.1. Conceptos</u>	13
<u>1.1.4. Auxilio de Cesantías</u>	13
<u>1.1.4.1. Anticipo de Cesantías</u>	14
<u>1.1.4.2. Trámite para la Solicitud de Anticipo de Cesantías</u>	15
<u>1.1.4.3. Factores Salariales Cesantías</u>	15
<u>1.1.4.4. Conceptos</u>	16
<u>1.1.4.5. Fundamentos Legales</u>	17
<u>1.1.5. Intereses Sobre las Cesantías</u>	18
<u>1.1.6. Dotación De Calzado Y Vestido De Labor</u>	18
<u>1.1.6.1. ¿Quiénes tienen Derecho?</u>	18
<u>1.1.6.2. Características</u>	18
<u>1.1.6.3. Fechas en las cuales se reconoce</u>	19
<u>1.1.6.4. Conceptos</u>	19
<u>1.1.6.5. Fundamento Legal</u>	20
<u>1.1.7. Prima de Navidad</u>	20
<u>1.1.7.1. Factores para Liquidación</u>	20
<u>1.1.7.2. Fórmula para Liquidación</u>	21
<u>1.1.7.3. Fundamentos Legales</u>	21

1.1.8.	Bonificación Por Servicios Prestados	21
1.1.8.1.	¿Quiénes Tienen Derecho a Este Reconocimiento?	22
1.1.8.2.	Calculo de la Bonificación de Servicios Prestados	22
1.1.8.3.	Fundamentos Legales	22
1.1.9.	Prima de Servicios	22
1.1.9.1.	Base para Liquidación	22
1.1.9.2.	Requisitos para su Reconocimiento	23
1.1.9.3.	¿Se Aplica La Solución de Continuidad Para el Pago de La Prima de Servicios?	24
1.2.	Prestaciones Sociales A Cargo Del Sistema De Seguridad Social	24
1.2.1.	Auxilio de Maternidad	24
1.2.1.1.	Derechos de la mujer en estado de embarazo	25
1.2.1.2.	Periodo de Lactancia	25
1.2.1.3.	Características del Período de Lactancia	25
1.2.1.4.	Fundamento Legal	25
1.2.2.	Auxilio por Enfermedad	26
1.2.3.	Accidente de Trabajo	27
1.2.3.1.	Fundamento Legal	27
1.3.	Prestaciones Sociales a Cargo de la Caja de Compensación Familiar	28
1.3.1.	Características	28
2.	RÉGIMEN SALARIAL	28
2.1.	Fundamento Legal	28
2.2.	Salario	28
2.2.1.	Tipos de Salarios	30
2.2.2.	Conceptos	31
2.2.3.	Elementos de Salario Para Empleados Públicos del Orden Territorial	31
2.2.3.1.	Asignación Básica	31
2.2.3.1.1.	¿Quiénes tiene derecho a este reconocimiento?	32
2.2.3.1.2.	Fundamento Legal	32
2.2.3.2.	Gastos de Representación	32
2.2.3.2.1.	Fundamento Legal	33
2.2.3.2.2.	Jurisprudencia	33
2.2.3.3.	Auxilio De Transporte	34
2.2.3.3.1.	Normatividad	35
2.2.3.3.2.	Jurisprudencia	35
2.2.3.3.3.	Conceptos	36
2.2.3.3.4.	Fundamentos Legales	36



2.2.3.4.	Subsidio De Alimentación	37
2.2.3.4.1.	Antecedentes	37
2.2.3.4.2.	¿Quiénes tienen derecho al subsidio de alimentación?	37
2.2.3.4.3.	Monto del Subsidio de Alimentación	38
2.2.3.4.4.	Conceptos	38
2.2.3.4.5.	Fundamentos Legales	38
2.3.	Viáticos	39
2.3.1.	Características	39
2.3.2.	¿Los viáticos son factor salarial?	40
2.3.3.	Jurisprudencia	40
2.3.4.	Conceptos	40
2.4.	Incrementos de Salario Por Antigüedad	41
2.4.1.	Fundamento Legal	41
3.	TOTAL DEVENGADO	41
4.	DEDUCCIONES	42
4.1.	Salud	42
4.1.1.	Factores Base de Cotización	43
4.2.	Pensión	43
4.2.1.	Factores Base de Cotización	43
4.3.	Fondo de Solidaridad Pensional	44
4.4.	Retención en la Fuente	44
4.4.1.	¿Quiénes son Agentes Retenedores?	45
4.4.2.	Retención Por Ingresos Laborales	45
4.4.3.	Tabla de Retención en la Fuente para Ingresos Laborales	46
4.4.4.	¿Qué Se Considera Ingreso Laboral?	47
4.4.5.	Conceptos y Valores Que se Deducen o Descuentan del Total de Ingresos Para Determinar La Base Sometida a Retención	47
4.4.5.1.	Cesantías e Intereses Sobre Cesantías	47
4.4.5.2.	Prima Mínima Legal de Servicios	47
4.4.5.3.	Ingresos no Constitutivos de Renta o Ganancia Ocasional	48
4.4.5.4.	Rentas Exentas	48
4.4.5.5.	Deducciones por Pagos de Vivienda, Salud y Dependientes	48
5.	APROPIACIONES	49
5.1.	Primer Grupo de Apropiedades - Seguridad social	49
5.1.1.	Salud	49
5.1.2.	Pensión	50

<u>5.1.3.</u>	<u>Riesgos Laborales (ARL)</u>	50
<u>5.2.</u>	<u>Segundo Grupo de Apropriaciones - Aportes Parafiscales</u>	50
<u>5.2.1.</u>	<u>Cajas de Compensación Familiar</u>	50
<u>5.2.2.</u>	<u>Instituto Colombiano de Bienestar Familiar</u>	50
<u>5.2.3.</u>	<u>Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA</u>	51
<u>5.3.</u>	<u>Tercer Grupo de Apropriaciones - Prestaciones Sociales</u>	51
<u>5.3.1.</u>	<u>Prima de Servicios</u>	51
<u>5.3.2.</u>	<u>Vacaciones</u>	51
<u>5.3.3.</u>	<u>Cesantías</u>	51
<u>5.3.4.</u>	<u>Intereses Sobre las Cesantías</u>	51
<u>6.</u>	<u>Aclaraciones</u>	52
<u>6.1.</u>	<u>Auxilio de Transporte</u>	52
<u>6.2.</u>	<u>Aportes Parafiscales y de Seguridad Social</u>	53
<u>6.3.</u>	<u>Contrato de Aprendizaje</u>	55

1. RÉGIMEN PRESTACIONAL

1.1. Prestaciones Sociales

Las prestaciones sociales constituyen pagos que el empleador hace al trabajador, directamente o a través de las entidades de previsión o de seguridad social, en dinero, especie, servicios u otros beneficios, con el fin de cubrir los riesgos o necesidades del trabajador originados durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencian de los salarios en que no retribuyen directamente los servicios prestados, y de las indemnizaciones, en que no reparan perjuicios causados por el empleador.

Teniendo en cuenta lo expresado, los empleados públicos de la Rama Ejecutiva de los niveles nacional y territorial, tienen derecho a las siguientes prestaciones sociales, las que se establecen como un derecho mínimo para los trabajadores oficiales, por cuanto pueden ser sobrepasadas, en virtud de lo que se prevea por el contrato de trabajo y demás mecanismos laborales que lo integran, así:

1.1.1. Vacaciones.

Las vacaciones son el descanso remunerado equivalente a quince días hábiles a que tiene derecho el empleado después de haber laborado durante un año en la respectiva entidad. Dentro de nuestra legislación, las vacaciones están concebidas como prestación social y como una situación administrativa, la cual consiste en el reconocimiento en tiempo libre y en dinero a que tiene derecho todo empleado público o trabajador oficial por haberle servido a la administración durante un (1) año; el monto de las mismas se liquidará con el salario devengado al momento de salir a disfrutarlas.

De acuerdo con el artículo 12 del Decreto 1045 de 1978, los empleados tienen derecho a disfrutar de sus vacaciones dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho y pueden ser concedidas de oficio o a petición de parte; así mismo en el artículo 18 de la misma disposición se señala que el valor correspondiente a las mismas, será pagado, en su cuantía total, **por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado.**

Una vez el empleado solicita sus vacaciones, las mismas serán concedidas por el jefe del organismo o por la persona en la cual se haya hecho la delegación respectiva. Para su liquidación, se deberán tener en cuenta los factores que a continuación se enlistan, los cuales se encuentran señalados en el artículo 17 del Decreto 1045 de 1978, siempre que correspondan al empleado al momento de iniciar el disfrute de las mismas.

- La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo.
- Los incrementos de remuneración Los gastos de representación.
- La prima técnica.
- Los auxilios de alimentación y de transporte.
 - La prima de servicios.
 - La bonificación por servicios prestados

Vacaciones y licencia remunerada

- 1.1. IBC de Salud y Pensión: se toma como referencia el IBC del mes anterior al inicio del disfrute de las vacaciones (o de la licencia) y se calcula en proporción a los días disfrutados durante el mes.
- 1.2. IBC de parafiscales: se debe tener en cuenta el valor de las vacaciones (puede ser diferente al IBC de salud y pensión ya que este lleva doceavas) y/o si se presenta el caso de vacaciones compensadas en dinero estas también deben tenerse en cuenta.
- 1.3. IBC de riesgos Laborales: este es igual a cero (0), ya que la persona no está trabajando por lo que no corre ningún riesgo laboral.
2. Incapacidades y licencias de maternidad y paternidad
 - 2.1. IBC de Salud y Pensión: Se debe tener en cuenta el valor reconocido por las administradoras correspondientes (EPS), y en pensión el IBC del mes (salario).
 - 2.2. IBC de parafiscales: Este es igual a cero (0), ya que se paga un auxilio económico que no es denominado salario, implica que no se hacen aportes.
 - 2.3. IBC de riesgos Laborales: este es igual a cero (0), ya que la persona no está laborando por lo que no corre ningún riesgo laboral.
3. Licencia no remunerada.
 - 3.1. IBC de Salud y Pensión: se debe tener en cuenta como referencia el IBC del mes anterior (o salario), al inicio de la licencia y se calcula en proporción a los días disfrutados durante el mes, solo se debe calcular el pago por parte del empleador.
 - 3.2. IBC de parafiscales: este es igual a cero (0), ya que la persona no está laborando no tiene derecho a pago de un salario, implica que no se hacen aportes.
 - 3.3. IBC de riesgos Laborales: este es igual a cero (0), ya que la persona no está laborando por lo que no corre ningún riesgo laboral.

Concepto 73801 de 2019 del DAFP y el Concepto 480481 de 2020 DEL DAFP, los cuales dicen lo siguiente:

“Durante el tiempo que la persona se encuentra en vacaciones, no recibe salario propiamente dicho, sino que se le reconoce el descanso remunerado; por esta razón se le pagan por adelantado los días que va a salir a descansar (resultado de la sumatoria de los días hábiles en el calendario), de modo que, una vez el empleado se reintegra a las labores,

se le reconocen los días efectivamente laborados. Para ilustrar lo anterior, esta Dirección pone el siguiente ejemplo:

«El empleado sale a disfrutar sus vacaciones el 1 de diciembre, las cuales se terminarían el 22 de diciembre, contando los quince días hábiles (de modo que se reconocen como descanso remunerado esos 22 días; los cuales se pagan por adelantado), una vez el empleado se reintegra a sus labores el día 23 de diciembre y al momento de cancelar la nómina, la entidad le reconoce los días efectivamente trabajados en el mes (es decir, 8 días); de modo que al momento de salir a disfrutar las vacaciones se pagan: 22 días de descanso remunerado más los quince días de la Prima de vacaciones, y al regresar a laborar, ese mes sólo se le pagan los ocho días que asistió al trabajo.»

Para esta Dirección es claro que las vacaciones se deben liquidar y pagar computando los quince (15) días hábiles contabilizados a partir de la fecha del inicio del descanso; es decir, quince (15) días hábiles incluidos para efecto de su pago los domingos y feriados contenidos entre el primero y el quinceavo día hábil, lo que dará 18, 21, 23, 25 o 27 días calendario, según el caso, los cuales se pagan por adelantado.

Si uno de los días hábiles en este conteo corresponde al día 31 del mes respectivo, éste no puede desconocerse. Si se desconociera, en la práctica no se estarían contando quince (15) días hábiles sino catorce (14), lo cual vulneraría los derechos del trabajador. Por tal razón, es claro que si uno de los quince (15) días hábiles de vacaciones a las que tiene derecho el trabajador corresponde al día 31 del mes, este debe contabilizarse para efectos del conteo en días calendario.

Situación distinta ocurre cuando el empleado una vez disfrutado su periodo de vacaciones se reintegra a sus labores, dado que al momento de cancelar la nómina, la entidad debe reconocer los días trabajados en el mes (es decir, los días calendario restantes que quedan después de haber culminado el disfrute de vacaciones); en ese sentido, al regresar a laborar, ese mes sólo se le pagan los días calendario restantes, en el entendido que para efectos de liquidación de nómina el mes consta de 30 días.

En consecuencia, así el mes tenga 31 días, el salario que se reconocerá por nómina una vez reintegrado el trabajador de sus vacaciones, tendrá como base treinta (30) días; de igual forma si el mes tiene 28, 29 o 30 días, en ese orden, si el empleado se reintegró el día 1ro siendo festivo, este día se cuenta para efectos de calcular la nómina para su respectiva liquidación, por ende, si se debe reconocer el mes de enero completo.”

1.1.1.1. Vacaciones Compensadas en Dinero

En materia de reconocimiento de vacaciones no disfrutadas por el empleado, el artículo 20 del Decreto 1045 de 1978 establece que las vacaciones sólo podrán ser compensadas en dinero en los siguientes casos:

- Cuando el jefe del respectivo organismo así lo estime necesario para evitar perjuicios en el servicio público, evento en el cual sólo puede autorizar la compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año.
- Cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.

Sobre este tema, la Corte Constitucional en Sentencia C-598 de 1997 afirmó lo siguiente: “Las vacaciones constituyen un derecho del que gozan todos los trabajadores, como quiera que el reposo es una condición mínima que ofrece la posibilidad de que el empleado renueve la fuerza y la dedicación para el desarrollo de sus actividades. Las vacaciones no son entonces un sobresueldo sino un derecho a un descanso remunerado. **Por ello, la compensación en dinero de las vacaciones está prohibida, salvo en los casos taxativamente señalados en la ley, puesto que la finalidad es que el trabajador efectivamente descanse.** Una de las situaciones de excepción es en caso de que los trabajadores se desvinculen del servicio, y no hayan gozado de su derecho al descanso remunerado, pueden recibir una indemnización monetaria.” (Subrayado nuestro).

De modo que las vacaciones son un descanso remunerado al cual tienen derecho los servidores públicos después de un año continuo de servicios, mientras que la compensación busca reconocer en dinero ese descanso para que el empleado no suspenda sus labores.

Ahora bien, cuando a un funcionario se le compensan en dinero las vacaciones, estas se deben liquidar y pagar computando los mismos quince (15) días hábiles contabilizados a partir de la fecha del inicio del descanso, incluidos para efecto de su pago los domingos y feriados contenidos entre el primero y el quinceavo día hábil, lo que dará 18, 21, 23, 25 o 27 días calendario, según el caso; de lo contrario, el empleado público estaría en notable desigualdad frente a los que disfrutaban en tiempo el descanso de los 15 días hábiles de vacaciones.

De conformidad con lo anterior, al darse el retiro de un empleado de una entidad estatal, independientemente de su nueva vinculación, es deber de la entidad de la cual se retira, reconocer y pagar proporcionalmente las vacaciones, la prima de vacaciones y la bonificación por recreación, de acuerdo con el tiempo laborado. En el caso de darse una nueva vinculación, a partir de ese momento se empieza a contar el tiempo que establece la ley para efectos de generar el derecho a las prestaciones señaladas.

1.1.1.2. Aplazamiento e interrupción de las vacaciones

Las vacaciones pueden ser aplazadas por necesidades del servicio o interrumpidas por la misma causal y adicionalmente cuando se presenten las siguientes causales:

- ❖ Incapacidad por enfermedad o accidente de trabajo, siempre que se acredite con certificado médico expedido por la entidad de previsión a la cual esté afiliado el empleado o trabajador, o por el servicio médico de la entidad empleadora en el caso de que no estuviere afiliado a ninguna entidad de previsión.
- ❖ Incapacidad por maternidad o aborto, siempre que se acredite en los términos señalados para el caso de incapacidad por enfermedad o accidente de trabajo.
- ❖ Otorgamiento de comisión al servidor.
- ❖ Llamamiento a filas.

1.1.1.3. Prescripción

Las vacaciones a diferencia de los demás elementos salariales y prestacionales, tienen un término de prescripción especial, el cual corresponde a cuatro años a partir de la fecha en la cual se haya causado el derecho. Este término aplica cuando no se hiciera uso de las mismas sin existir aplazamiento o interrupción por parte de la Administración. Así mismo, cabe resaltar que el aplazamiento de las vacaciones interrumpe el término de prescripción, siempre que se cumpla con el requisito señalado de la respectiva resolución motivada.

De acuerdo con lo establecido en la norma, sólo se podrán aplazar hasta dos períodos de vacaciones y sólo por necesidades del servicio que impidan que el empleado se ausente de sus labores diarias.

1.1.1.4. Conceptos

- **Concepto EE7277 del 13-Jul.-09** “(...) En caso de que el jefe de la entidad así lo estime, resulta viable la “compensación en dinero de las vacaciones correspondientes a un año”, expresión que esta Dirección Jurídica interpreta como la posibilidad de compensar sólo un período por cada año. Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar lo expresado por la Corte Constitucional en el sentido de que la finalidad de las vacaciones es que el trabajador efectivamente descanse”.
- **Concepto EE9964 del 24-Sep.-09** “(...) en criterio de esta Dirección, las vacaciones deben ser concedidas por el jefe de la entidad o por los funcionarios que éste delegue mediante acto administrativo, de manera oficiosa o a petición del interesado, dentro del año siguiente a la fecha en que se cause el derecho a disfrutarlas, el valor correspondiente a las vacaciones que se disfruten será pagado, en su cuantía total, por lo menos con cinco (5) días de antelación a la fecha señalada para iniciar el goce del descanso remunerado. Por ende, el empleado que no cumpla con los requisitos anteriormente nombrados no se le podrá conceder el derecho al disfrute de las vacaciones”.
- **Concepto EE2939 del 19-May.-10** “(...) una vez realizado el análisis normativo concluimos que no existe ninguna figura jurídica que le permita a los servidores públicos solicitar el disfrute de las vacaciones parciales, por ende y tal como lo estipula la norma (Art. 14 y 15 Decreto 1045 de 1978) solo procede su aplazamiento o la interrupción del periodo que está disfrutando.”

1.1.1.5. Fórmula para calcular vacaciones

$$V = \frac{ABM + ISPA + GR + SA + AT + 1/12BSP + 1/12PS}{30} \times \text{días cal.}$$

Donde:

60 (1) 492 ✓ ABM: Asignación Básica Mensual

www.emserchia.com

- ✓ ISPA. Incremento de salario por antigüedad.
- ✓ GR: Gatos de Representación.
- ✓ PT: Prima Técnica.
- ✓ AT: Auxilio de Transporte.
- ✓ SA: Subsidio de Alimentación.
- ✓ HeyDF: Horas Extras Dominicales y festivos.
- ✓ PS: Prima de Servicios.
- ✓ PN: Prima de Navidad.
- ✓ PV: Prima de Vacaciones.
- ✓ BSP: Bonificación por servicios prestados.
- ✓ dcl: Días calendario.

1.1.1.6. Fundamento Legal

Las Vacaciones encuentran su fundamento legal en las siguientes normas:

- **Decreto 3135 de 1968** “Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales”.
- **Decreto 1848 de 1969** “Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968”. Estos fueron modificados por los siguientes Decretos:
- **Decreto 1045 de 1978** “Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional”.
- **Decreto 2150 de 1995** “Por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”.
- **Ley 995 de 2005** “Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles”.
- **Decreto 404 de 2006** “Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional”.

1.1.2. Prima de Vacaciones

Es un auxilio económico que percibe el empleado, por valor de quince días de salario, con el fin de que disponga de más recursos para disfrutar de su período de descanso.

Tienen derecho a percibir la prima de vacaciones los servidores que cumplan un año al servicio de la entidad y que vayan a empezar el disfrute de las vacaciones. En razón a su finalidad, serán pagadas por lo menos cinco días antes de la fecha en la cual el empleado se disponga a disfrutar de las vacaciones y se liquida de acuerdo con los mismos factores salariales señalados para las vacaciones.

Esta prima no se perderá cuando al empleado le sean compensadas las vacaciones o cuando se retire de la entidad por motivos diferentes a destitución o abandono del cargo y su prescripción está sujeta a las mismas condiciones señaladas para el caso de las vacaciones.

Finalmente, cabe resaltar que para el reconocimiento de la prima de vacaciones la figura de la “no solución de continuidad” no aplica, por cuanto a partir de la expedición de la Ley 995 de 2005 y el Decreto 404 de 2006 el pago se hace en forma proporcional.

1.1.2.1. Cálculo Prima de Vacaciones

Creada por los Decretos No. 174 y 230 de 1.975 y contemplada en el Decreto 1045 de 1978.

$$PV = \frac{ABM + ISPA + GR + SA + AT + 1/12BSP + 1/12PS}{30} \times 15$$

Donde:

- ✓ ABM: Asignación Básica Mensual.
- ✓ ISPA. Incremento de salario por antigüedad.
- ✓ GR: Gatos de Representación.
- ✓ PT: Prima Técnica.
- ✓ AT: Auxilio de Transporte.
- ✓ SA: Subsidio de Alimentación.
- ✓ HeyDF: Horas Extras Dominicales y festivos.
- ✓ PS: Prima de Servicios.
- ✓ PN: Prima de Navidad.
- ✓ PV: Prima de Vacaciones.
- ✓ BSP: Bonificación por servicios prestados.
- ✓ dcl: Días calendario.

1.1.2.2. Fundamento Legal

- ✓ **Decreto 3135 de 1968** “Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales”.
- ✓ **Decreto 1848 de 1969** “Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968”.
- ✓ **Decreto-ley 1045 de 1978** “Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional”.
- ✓ **Decreto 2150 de 1995** “Por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”.

- ✓ **Ley 995 de 2005** “Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles”.
- ✓ **Decreto 404 de 2006** “Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional”.

1.1.3. Bonificación de Recreación

La bonificación por recreación se reconoce a los empleados públicos por cada período de vacaciones, en cuantía equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de iniciar el disfrute del respectivo período vacacional. Así mismo, se reconoce cuando se compensen las vacaciones en dinero.

Por otra parte, es importante señalar que esta prestación social al reconocerse simultáneamente con las vacaciones y la prima de vacaciones, sigue la misma suerte de ellas en relación con la no aplicación de la figura de la “no solución de continuidad” y el consiguiente pago proporcional. Finalmente y dado que la norma establece que el reconocimiento de la bonificación por recreación **se debe efectuar por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha señalada para la iniciación del disfrute de las vacaciones**, se entiende que se debe pagar al mismo tiempo que se paga la prima de vacaciones.

1.1.3.1. Conceptos

- **Concepto EE2411 del 04-Mar.-09** “(...) la bonificación por recreación se liquidará de acuerdo con la asignación básica mensual sin que resulte viable tener en cuenta otros factores salariales”.

1.1.4. Auxilio de Cesantías

A pesar de que las normas que la regulan no definen el auxilio de cesantías, se ha considerado por parte de nuestras Altas Cortes que *“este auxilio corresponde a una suma de dinero que el empleador está obligado a pagar al trabajador a razón de un mes de sueldo o jornal por cada año de servicio a la finalización del contrato de trabajo, en el caso de los particulares; o en el caso de los públicos, un mes de sueldo o jornal por cada año de servicio, pero basado en el mismo fundamento jurídico y filosófico a una y otra clase de trabajadores: la relación de trabajo”*.

Su objetivo o finalidad es *“cubrir o prever las necesidades que se originan para el trabajador con posterioridad al retiro de una empresa, por lo que resulta un ahorro obligado orientado a cubrir el riesgo de desempleo. Se trata de un objetivo acorde con los principios de una Constitución humanista fundada en el respeto por la dignidad humana, en este caso del trabajador”*.

Respecto del desarrollo normativo que ha tenido este auxilio, el Consejo de Estado señaló:

Las leyes 6ª de 1945 y 65 de 1946 y los decretos 2767 de 1945 y 1160 de 1947, tuvieron aplicación inicial para el sector público en los órdenes nacional, seccional y local. Tales

sobre la vivienda del afiliado o de su cónyuge o compañero(a) permanente, amortización de crédito otorgado por el Fondo Nacional de Ahorro al afiliado, y/o para adelantar estudios ya sea del empleado, su cónyuge o compañero(a) permanente o sus hijos en atención a lo señalado en la Ley 1071 de 2006.

- Los servidores (empleados públicos y trabajadores oficiales) con régimen retroactivo de cesantías, es decir los vinculados con anterioridad al 31 de diciembre de 1996, podrán utilizar las cesantías parciales para los fines establecidos en el Decreto 2755 de 1966, esto es, para la adquisición de su casa de habitación, para la liberación de gravámenes hipotecarios que afecten la casa de habitación de su propiedad, o de su cónyuge, y se hayan constituido para satisfacer el pago total o parcial del precio de la misma y para reparaciones y ampliaciones de su casa de habitación, o de la cónyuge.

1.1.4.2. Trámite para la Solicitud de Anticipo de Cesantías

De acuerdo con lo señalado en la Ley 1071 de 2006, el anticipo o retiro definitivo de cesantías deberá tramitarse de la siguiente forma:

- Cuando el empleado presenta la solicitud de liquidación de cesantías, bien sean definitivas o parciales y cumple con todos los requisitos, la entidad administradora y pagadora tendrá un plazo de 15 días hábiles para expedir la resolución que corresponda. En aquellos casos que se establezca que la solicitud se encuentra incompleta, se deberá informar al interesado para que este allegue o complete los requisitos faltantes, para lo cual la entidad tendrá un plazo de diez días hábiles. Una vez que el empleado allegue los documentos que certifiquen los requisitos faltantes, se empezará a contar el término de quince días hábiles.
- Una vez se ha expedido la Resolución por parte de la entidad, se tendrá un plazo máximo de cuarenta y cinco días hábiles para cancelar las cesantías, este término sin perjuicio del establecido para el Fondo Nacional de Ahorro.
- Cuando la entidad no reconoce las cesantías de los empleados en el plazo establecido, deberá reconocer un día de salario por cada día de retraso, hasta que se haga el pago efectivo de las mismas. No obstante, cuando se logre demostrar por parte de la entidad, que la demora en el pago se produjo por causa imputable al empleado, podrá repetir contra este.

1.1.4.3. Factores Salariales Cesantías

Las cesantías deberán ser liquidadas de acuerdo con los factores salariales señalados en el artículo 45 del Decreto 1045 de 1978, siempre que el empleado los esté percibiendo al momento de la liquidación; así:

- La asignación básica mensual.
- Los gastos de representación y la prima técnica.
- Los dominicales y feriados.
- Las horas extras.
- Los auxilios de alimentación y transporte.

- La prima de Navidad. La bonificación por servicios prestados.
- La prima de servicios.
- Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta días en el último año de servicio.
- Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al Decreto-ley 710 de 1978.
- La prima de vacaciones.
- El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio.
- Las primas y bonificaciones que hubieran sido debidamente otorgadas con anterioridad a la declaratoria de inexequibilidad del artículo 38 del Decreto 3130 de 1968.

1.1.4.4. Conceptos

- **Concepto EE11157 del 29-Oct.-09** “(...) en criterio de esta Dirección Jurídica, el campo de aplicación de la Ley 1071 de 2006 (que modifica la Ley 244 de 1995) contempla a los empleados con cesantías tanto en el régimen anualizado como en el régimen retroactivo, es decir, resultaría procedente el pago de la sanción moratoria aun en el caso de las cesantías retroactivas”.
- **Concepto EE11352 del 4-Nov.-09** “(...) De esta forma, esta oficina jurídica ha conceptuado en varias oportunidades que cuando un empleado con régimen retroactivo de cesantías solicita anticipo sobre las mismas, es necesario que este salario se tenga en cuenta por el tiempo que ha ejercido el encargo y no por todo el tiempo que lleva vinculado a la administración. De esta forma, por ejemplo, si el encargo se ejerció por un término de los dos últimos años y se pretenden liquidar 10 años, el salario del encargo se tiene en cuenta por los dos años y los otros ocho se tienen en cuenta con el último salario devengado por el servidor en su empleo del cual es titular”.
- **Concepto EE2302 del 23-Mar.-09** “(...) Sólo tienen derecho a intereses de las cesantías los servidores públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales) vinculados con posterioridad al 31 de diciembre de 1996, fecha de entrada en vigencia de la Ley 344 de 1996, afiliados a fondos privados o al Fondo Nacional de Ahorro.

Los servidores públicos afiliados a fondos privados de cesantías tienen derecho al reconocimiento de intereses a las cesantías en los términos del numeral 2º del artículo 99 de la Ley 50 de 1990: “El empleador cancelará al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquide definitivamente”.

(...)

Los servidores públicos con régimen de cesantías retroactivo no tienen derecho al reconocimiento de intereses a las cesantías, en razón a que no existe norma que establezca este beneficio para estos funcionarios”.

1.1.4.5. Fundamentos Legales

- Ley 6a de 1945 “Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo”.
- Ley 65 de 1946 “Por la cual se modifican las disposiciones sobre cesantía y jubilación y se dictan otras”.
- Decreto 1160 de 1947 “Sobre auxilio de cesantía”.
- Decreto 1045 de 1978 “Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional”.
- Ley 50 de 1990 “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 244 de 1995 “Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 344 de 1996 “Por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones”.
- Ley 432 de 1998 “Por la cual se reorganiza el Fondo Nacional de Ahorro, se transforma su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1582 de 1998 “Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 13 de la Ley 344 de 1996 y 5o de la Ley 432 de 1998, en relación con los servidores públicos del nivel territorial y se adoptan otras disposiciones en esta materia”.
- Decreto 1453 de 1998 “Por el cual se reglamenta la Ley 432 de 1998, que reorganizó el Fondo Nacional de Ahorro, se transformó su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1252 de 2000 “Por el cual se establecen normas sobre el régimen prestacional de los empleados públicos, los trabajadores oficiales y los miembros de la fuerza pública”.
- Ley 1071 de 2006 “Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación”.
- Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- Ley 1328 de 2009 “Por la cual se dictan normas en materia financiera, de seguros, del mercado de valores y otras disposiciones”.

1.1.5. Intereses Sobre las Cesantías

Se pagan solamente a quienes pertenezcan al Régimen de Cesantías con liquidación anualizada. Se cancelará el 12% anual o proporcional por fracción de año sobre el valor liquidado por cesantía

1.1.6. Dotación De Calzado Y Vestido De Labor

La dotación es una prestación social consistente en la entrega gratuita y material de un vestido y un calzado a cargo del empleador y para uso del servidor en las labores propias del empleo que ejerce. La entrega de esta dotación para el trabajo no constituye salario ni se computa como factor del mismo en ningún caso.

1.1.6.1. ¿Quiénes tienen Derecho?

Tienen derecho a la dotación de calzado y prendas para el trabajo, los empleados que ejercen cargos en el sector público, siempre que su remuneración mensual sea inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente.

1.1.6.2. Características

- El trabajador debe tener vinculación permanente mediante una relación legal y reglamentaria o por contrato de trabajo.
- El empleado debe encontrarse al servicio de los Ministerios, Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos, Unidades Administrativas Especiales, Empresas Industriales o Comerciales de tipo oficial y Sociedades de Economía Mixta tanto en el orden nacional como en las entidades territoriales.
- El empleado debe encontrarse vinculado al servicio de las entidades del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva de los niveles Departamental, Distrital y Municipal, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales, a las Veedurías, o a empleos públicos de las Juntas Administradoras Locales, de las Instituciones de Educación Superior, de las Instituciones de Educación Primaria, Secundaria y media vocacional, como personal administrativo.
- Se debe haber laborado para la respectiva entidad por lo menos tres (3) meses en forma ininterrumpida, antes de la fecha de cada suministro.
- La dotación deberá ser utilizada en el ejercicio de las funciones, so pena de perder el derecho a recibirla en el período siguiente.

1.1.6.3. Fechas en las cuales se reconoce

La entrega deberá realizarse los días 30 de abril, 30 de agosto y 30 de diciembre de cada año.

1.1.6.4. Conceptos

- **Concepto EE2904 del 16-Abr.-10** “(...) la dotación se entregará en especie, siempre y cuando no haya prescrito este derecho y el servidor tenga vigente el vínculo laboral. Mientras el vínculo laboral se mantenga vigente no hay lugar al pago en dinero, únicamente habrá lugar a reconocer la dotación en dinero cuando el servidor se retire del servicio y la administración le deba su reconocimiento”.
- **Concepto EE12855 del 21-Nov.-08** “(...) en caso de que el derecho a la dotación haya sido causado en debida forma, por tratarse de una obligación indiscutible de la entidad, procede el reconocimiento y pago directo de la misma en especie, sin necesidad de pronunciamiento judicial que así lo ordene, siempre y cuando la obligación no haya prescrito y el empleado continúe laborando al servicio de la entidad.

Por otra parte, cuando el empleado se haya retirado del servicio, sin que se le hubiera dado la dotación respectiva, procederá la indemnización respectiva o el reconocimiento y pago del derecho en dinero.

En conclusión, la dotación se entregará en especie, siempre y cuando no haya prescrito este derecho y el servidor tenga vigente el vínculo laboral. Mientras el vínculo laboral se mantenga vigente no hay lugar al pago en dinero, únicamente habrá lugar a reconocer la dotación en dinero cuando el servidor se retire del servicio y la administración le deba su reconocimiento.”

1.1.6.5. Fundamento Legal

- Ley 70 de 1988 “Por la cual se dispone el suministro de calzado y vestido de labor para los empleados del sector público”.
- Decreto 1978 de 1989 “Por la cual se reglamenta parcialmente la Ley 70 de 1988”.

1.1.7. Prima de Navidad

La Prima de Navidad es una prestación social que consiste en el pago que realiza el empleador al servidor en la primera quincena del mes de diciembre de la suma equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado a treinta (30) de noviembre de cada año.

Tiene derecho a percibir la Prima de Navidad todo empleado público o trabajador oficial por haber servido durante todo el año civil. En el evento de que el empleado no haya laborado todo el año, tendrá derecho a la mencionada prima de Navidad en proporción al tiempo laborado, a razón de una

doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual si fuere variable.

Es de anotar que para el empleado comisionado en un cargo de libre nombramiento y remoción en otra entidad, una vez retorne al empleo del cual es titular, cada entidad cancelará el pago proporcional de la prima de Navidad correspondiente a los meses completos laborados en cada una de ellas.

1.1.7.1. Factores para Liquidación

- ✓ La asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo.
- ✓ Los incrementos de remuneración a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto- Ley 1042 de 1978.
- ✓ Los gastos de representación.
- ✓ La prima técnica, cuando constituya factor de salario.
- ✓ Los auxilios de alimentación y de transporte.
- ✓ La prima de servicios y la de vacaciones.
- ✓ La bonificación por servicios prestados.

1.1.7.2. Fórmula para Liquidación

$$PN = ABM + ISPA + GR + SA + AT + 1/12BSP + 1/12PS + 1/12PV$$

Donde:

- ✓ ABM: Asignación Básica Mensual.
- ✓ ISPA. Incremento de salario por antigüedad.
- ✓ GR: Gatos de Representación.
- ✓ PT: Prima Técnica.
- ✓ AT: Auxilio de Transporte.
- ✓ SA: Subsidio de Alimentación.
- ✓ HeyDF: Horas Extras Dominicales y festivos.
- ✓ PS: Prima de Servicios.
- ✓ PN: Prima de Navidad.
- ✓ PV: Prima de Vacaciones.
- ✓ BSP: Bonificación por servicios prestados.
- ✓ dcl: Días calendario.

1.1.7.3. Fundamentos Legales

- Decreto Ley 3135 de 1968 “Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales”.
- Decreto Reglamentario 1848 de 1969 “Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968”.
- Decreto 1045 de 1978 “Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional”.

1.1.8. Bonificación Por Servicios Prestados

En el reconocimiento y pago en dinero de un porcentaje del valor conjunto de la asignación básica, los incrementos por antigüedad, los gastos de representación y la prima técnica por título de formación avanzada y experiencia altamente calificada que correspondan al empleado cada vez que cumpla un año continuo de labores en entidades regidas por el decreto 1042 de 1978.

1.1.8.1. ¿Quiénes Tienen Derecho a Este Reconocimiento?

De conformidad con el DECRETO 330 DE 2018, tienen derecho a este reconocimiento los empleados de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado del Orden Nacional.

Así mismo se da cumplimiento a lo establecido en el Decreto 2418 de 2015. Que establece lo siguiente:

- Artículo 1. Bonificación por servicios prestados para empleados del nivel territorial. A partir del 1° de enero del año 2016, los empleados públicos del nivel territorial actualmente vinculados o que se vinculen a las entidades y organismos de la administración territorial, del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías Territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales y el personal administrativo del sector educación, tendrán derecho a percibir la bonificación por servicios prestados en los términos y condiciones señalados en el presente decreto.
- Artículo 2. Reconocimiento y pago de la bonificación por servicios prestados. La bonificación por servicios prestados se reconocerá y pagará al empleado público cada vez que cumpla un (1) año continuo de labor en una misma entidad pública.
- Artículo 4. Pago proporcional de la bonificación por servicios prestados. El empleado que al momento del retiro no haya cumplido el año continuo de servicio, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la bonificación por servicios prestados.

En la Empresa de Servicios Públicos EMSERCHIA E.S.P. el pago de la Bonificación por Servicios Prestados se realiza a los empleados públicos del nivel directivo vinculados por libre nombramiento y remoción. Lo anterior puede ser aplicable para todos los servidores públicos adscritos a la planta de

personal previa verificación presupuestal y bajo aprobación de la gerencia y presentación a la junta directiva.

1.1.8.2. Cálculo de la Bonificación de Servicios Prestados

Creada a partir de la vigencia del Decreto 1042 de 1.978 y se causa cada vez que el empleado, cumpla (1) un año continuo de labor y/o de manera proporcional. Son factores para su liquidación la asignación básica, los incrementos por antigüedad y los gastos de representación, que devengue el empleado en el momento de su Causación y será equivalente al 50% o 35% del valor conjunto de acuerdo con la remuneración mensual por concepto de asignación básica y gastos de representación inferiores o superiores a los topes que establece el gobierno nacional anualmente.

$$\mathbf{B.S.P.= ABM + ISPA +GR}$$

1.1.8.3. Fundamentos Legales

- Decreto 1042 de 1978, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los Ministerios, los Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas Especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones". (Artículos 45, 47 y 48).
- Decreto 853 de 2002, por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional y se dictan otras disposiciones. (Artículo 10).

1.1.9. Prima de Servicios

En el reconocimiento en dinero de quince días de salario, que se pagará en los primeros quince días del mes de julio de cada año, a los empleados de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado del nivel nacional.

1.1.9.1. Base para Liquidación

De acuerdo al artículo 59 del Decreto 1042 de 1978, la prima de servicios se liquidará sobre los factores de salario que se determinan a continuación:

- El sueldo básico fijado por la ley para el respectivo cargo.
- Los incrementos salariales por antigüedad a que se refieren los artículos 49 y 97 de este Decreto.

- Los gastos de representación.
- Los auxilios de alimentación y de transporte.
- La bonificación por servicios prestados.

Para liquidar la prima de servicios se tendrá en cuenta la cuantía de los factores señalados en los literales precedentes a 30 de junio de cada año.

1.1.9.2. Requisitos para su Reconocimiento

A 30 de junio de cada año el empleado debe haber laborado en la entidad un año completo. En todo caso se aplicará el artículo 7º. Del Decreto 1011 de 2019 que establece lo siguiente:

- Cuando a treinta (30) de junio de cada año el empleado no haya trabajado el año completo, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la prima de servicios, de que trata el artículo 58 del Decreto 1042 de 1978. También se tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de esta prima cuando el empleado se retire del servicio, en este evento la liquidación se efectuará, teniendo en cuenta la cuantía de los factores señalados en el artículo 59 del Decreto 1042 de 1978, causados a la fecha de retiro.
- No obstante, lo dispuesto en el presente artículo, cuando un funcionario pase del servicio de una entidad a otra, el tiempo laborado en la primera se computará para efectos de la liquidación de esta prima, siempre que no haya solución de continuidad en el servicio. Se entenderá que hubo solución de continuidad cuando medien más de quince (15) días hábiles entre el retiro de una entidad y el ingreso a otra.
- Si no se ha laborado el año completo a 30 de junio del respectivo año, se dará aplicación a la norma antes citada.

1.1.9.3. ¿Se Aplica La Solución de Continuidad Para el Pago de La Prima de Servicios?

Sí sin desconocer la posibilidad del pago proporcional de esta prima, cuando un servidor público pase del servicio de una entidad a otra, el tiempo laborado en la primera se computará para efectos de liquidación de esta prima, siempre que no haya solución de continuidad en el servicio. Se entenderá que hubo solución de continuidad cuando medien más de quince días hábiles entre el retiro de una entidad y el ingreso a otra, atendiendo el artículo 7o. del Decreto 853 de 2012.

1.2. Prestaciones Sociales A Cargo Del Sistema De Seguridad Social

El Ministerio de la Protección Social mediante la Circular Interna No. 00024 de marzo 15 de 2004, precisó que la competencia para pronunciarse sobre temas de pensión, salud y riesgos profesionales de empleados públicos o trabajadores oficiales, se encuentra radicada exclusivamente en ese organismo. No obstante lo anterior, a manera de información general nos referiremos a las normas que regulan estas prestaciones para los servidores públicos y sus características principales.

1.2.1. Auxilio de Maternidad

Artículo 236 de la ley 2114 del 29 de julio de 2021. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Artículo modificado por el artículo 10 de la Ley 1822 de 2017.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto.

e) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público.

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, o al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

5. 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 dieciocho (18) semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con parto múltiple o madres de un hijo con discapacidad, la licencia se ampliará en dos semanas más.

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de una (1) semana con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre requiere una semana adicional previa al parto podrá gozar de las dos (2) semanas, con dieciséis (16) posparto. Si en caso diferente, por razón médica no puede tomar la semana previa al parto, podrá disfrutar las dieciocho (18) semanas en el posparto inmediato.

Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente. La licencia remunerada de la que habla este artículo es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento de un hijo, estos días serán descontados de la misma.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

Parágrafo 1°. De las dieciocho (18) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce a menos que el médico tratante prescriba algo diferente.

El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

Parágrafo 4°. Licencia parental compartida. Los padres podrán distribuir libremente entre sí las últimas seis (6) semanas de la licencia de la madre, siempre y cuando cumplan las condiciones y requisitos dispuestos en este artículo. Esta licencia, en el caso de la madre, es independiente del permiso de lactancia.

La licencia parental compartida se registrará por las siguientes condiciones:

1. El tiempo de licencia parental compartida se contará a partir de la fecha del parto. Salvo que el médico tratante haya determinado que la madre deba tomar entre una o dos (2) semanas de licencia previas a la fecha probable del parto o por determinación de la madre.
2. La madre deberá tomar como mínimo las primeras doce (12) semanas después del parto, las cuales serán intransferibles. Las restantes seis (6) semanas podrán ser distribuidas entre la madre y el padre, de común acuerdo entre los dos. El tiempo de licencia del padre no podrá ser recortado en aplicación de esta figura.
3. En ningún caso se podrán fragmentar, intercalar ni tomar de manera simultánea los períodos de licencia salvo por enfermedad postparto de la madre, debidamente certificada por el médico.
4. La licencia parental compartida será remunerada con base en el salario de quien disfrute de la licencia por el período correspondiente. El pago de la misma estará a cargo del respectivo empleador o EPS, acorde con la normatividad vigente. Para los efectos de la licencia de que trata este parágrafo, los beneficiarios deberán cumplir los siguientes requisitos: 1. El único soporte válido para el otorgamiento de licencia compartida es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor. 2. Debe existir mutuo acuerdo entre los padres acerca de la distribución de las semanas de licencia. Ambos padres deberán realizar un documento firmado explicando la distribución acordada y presentarla ante sus empleadores, en un término de treinta (30) días contados a partir del nacimiento del menor. 3. El médico tratante debe autorizar por escrito el acuerdo de los padres, a fin de garantizar la salud de la madre y el recién nacido. 4. Los padres deberán presentar ante el empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la mujer; o una constancia del nacimiento del menor. b) La indicación del día probable del parto, o la fecha del nacimiento del menor. e) La indicación del día desde el cual empezarán las licencias de cada uno. d) La licencia parental compartida también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta el presente artículo. La licencia parental compartida es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley. No podrán optar por la licencia parental

compartida, los padres que hayan sido condenados en los últimos cinco (5) años por los delitos contemplados en el título IV delitos contra la libertad, integridad y formaciones sexuales; los padres condenados en los últimos dos (2) años; por los delitos contemplados en el título VI contra la familia, capítulo primero "de la violencia intrafamiliar" y capítulo cuarto "de los delitos contra la asistencia alimentaria" de la Ley 599 de 2000 o los padres que tengan vigente una medida de protección en su contra, de acuerdo con el artículo 16 de la Ley 1257 de 2008, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione. Parágrafo 5°. Licencia parental flexible de tiempo parcial.

1.2.1.1. Derechos de la mujer en estado de embarazo

El CST no contempla el despido de una mujer embarazada porque esto sería discriminarla por su condición. Para poder finalizar el contrato laboral de las madres gestantes (Art. 240 y 241), es importante pedir permiso a un inspector del Ministerio de Trabajo. El inspector concederá el permiso si cumple las causas mencionadas en el Art. 62 y 63 del mismo.

Si el empleador despide a la mujer gestante sin haber pedido el permiso al inspector, pero con conocimiento de su estado (previa notificación de la madre), debe reintegrarla. Además, tiene que pagarle todos los salarios y las prestaciones sociales que haya dejado de recibir durante el tiempo que estuvo desvinculada de la empresa.

1.2.1.2. Periodo de Lactancia

Cuidando la salud de la mujer, el Ministerio de Trabajo, ha establecido que las madres tienen un tiempo de descanso remunerado posterior a la fecha del parto para alimentar a su hijo, esto se conoce como periodo de lactancia.

Entendiendo esto, el artículo 238 del CST, señala que la duración del periodo para lactar debe ser de 6 meses desde el momento del parto y que al finalizar este periodo, el empleador no estará en la obligación de otorgar este permiso. Existe una excepción a lo anterior y es si la mujer cuenta con una prescripción médica, en la cual se justifica la necesidad de conceder más descanso.

Incapacidades y licencias de maternidad y paternidad

1.1. IBC de Salud y Pensión: Se debe tener en cuenta el valor reconocido por las administradoras correspondientes (EPS), y en pensión el IBC del mes (salario).

1.2. IBC de parafiscales: Este es igual a cero (0), ya que se paga un auxilio económico que no es denominado salario, implica que no se hacen aportes.

1.3. IBC de riesgos Laborales: este es igual a cero (0), ya que la persona no está laborando por lo que no corre ningún riesgo laboral.

1.2.1.3. Fundamento Legal

- Ley 73 de 1966 “Por la cual se introducen algunas modificaciones a la Legislación Laboral, en desarrollo de Convenios Internacionales”.
- Decreto 3135 de 1968, “Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales”.
- Decreto 965 de 1968.
- Decreto 1848 de 1969, “Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968”.
- Decreto 1045 de 1978, “Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional”.
- Decreto 722 de 1973, “Por el cual se modifica el artículo 35 del Decreto 1848 de 1969”.
- Ley 100 de 1993, “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 755 de 2002, “Por la cual se modifica el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo - Ley María” y demás normas que las adicionen o reglamenten”.
- Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1227 de 2005, “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- Ley 2114 del 29 de julio de 2021 “Por medio de la cual se amplía la Licencia de paternidad, se crea la Licencia Parental Compartida, la Licencia Parental Flexible de tiempo parcial, se modifica el artículo 236 y se adiciona el artículo 241ª del código sustantivo del trabajo, y se dictan otras disposiciones”.

1.2.2. Auxilio por Enfermedad

En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad, todo empleado público tendrá derecho a que la respectiva entidad de previsión social a la que se encuentre afiliado, le pague, durante el tiempo de la enfermedad, los siguientes conceptos:

- Cuando la enfermedad fuere profesional, el sueldo o salario completo durante ciento ochenta (180) días.

- Cuando la enfermedad no fuere profesional, las 2 terceras partes (2/3) del sueldo o salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del mismo por los noventa (90) días siguientes.

1.2.3. Accidente de Trabajo

“... Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo...”. (Comunidad Andina de Naciones-CAN).

La ARP en la cual se hubiere presentado un accidente de trabajo, deberá responder integralmente por las prestaciones derivadas de este evento, tanto en el momento inicial como frente a sus secuelas, independientemente de que el trabajador se encuentre o no afiliado a esa administradora.

De conformidad con el artículo 5° del Decreto 295 de 1994, todo trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho, según sea el caso, a:

- ❖ Asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica.
- ❖ Servicios de hospitalización.
- ❖ Servicio odontológico.
- ❖ Suministro de medicamentos.
- ❖ Servicios auxiliares de diagnóstico y tratamiento.
- ❖ Prótesis y órtesis, su reparación, y su reposición solo en casos de deterioro o desadaptación, cuando a criterio de rehabilitación se recomienda.
- ❖ Rehabilitaciones físicas y profesionales.
- ❖ Gastos de traslado, en condiciones normales, que sean necesarios para la prestación de estos servicios.

Los gastos derivados de los servicios de salud prestados y que tengan relación directa con la atención del riesgo profesional, están a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente.

1.2.3.1. Fundamento Legal

- Ley 4ª de 1976 “Por la cual se dictan normas sobre materia pensional de los sectores público, oficial, semioficial y privado y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 3135 de 1968 “Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales”.
- Decreto 1848 de 1969 “Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968”.
- Ley 100 de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”. (Artículo 51)

- Ley 776 de 2002 “Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales”.

1.3. Prestaciones Sociales a Cargo de la Caja de Compensación Familiar

Es una prestación social pagada en dinero, especie y servicio a los trabajadores de mediano y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad – artículo 1° de la Ley 21 de 1982.

1.3.1. Características

- Este subsidio no es salario, ni se computa como factor del mismo en ningún caso.
- Se pagará exclusivamente a los trabajadores beneficiarios en dinero, especie o servicios, de conformidad con la ley.

2. RÉGIMEN SALARIAL

2.1. Fundamento Legal

- ✓ **Constitución Política de Colombia.**
- ✓ **Ley 4ª de 1992** “Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política”.
- ✓ **Decreto 1042 de 1978** “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.

2.2. Salario

Teniendo en cuenta las definiciones que las altas Cortes han presentado sobre salario, así como las características que permiten identificar en términos generales, cuándo una suma que recibe un empleado constituye salario, se destacan los siguientes aspectos:

- El salario es una contraprestación que tiene carácter retributivo.
- El salario comprende todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado y

- El salario es una contraprestación directa y onerosa por la prestación de un servicio.
- El salario no opera por la mera liberalidad del empleador.

Respecto del derecho constitucional a percibir una remuneración por el ejercicio de un trabajo la Corte Constitucional³¹, deja claro que: “todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral. Esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono”.

¿Quiénes son competentes para fijar el régimen salarial de los empleados públicos en el nivel territorial?

La Constitución Política de Colombia en su artículo 150, numeral 19, otorga al Congreso de la República la potestad para dictar y regular las normas que requiere el Gobierno Nacional para fijar el régimen salarial de los empleados públicos, y en el artículo 313 numeral 6 establece que los concejos municipales podrán determinar “...las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos...”, en concordancia con el artículo 315 numeral 7, que deja en cabeza de los alcaldes la facultad de fijar los salarios de los empleos de sus dependencias en observancia de los acuerdos correspondientes.

Como consecuencia de lo establecido en el mencionado artículo 150 el Congreso de la República expidió la Ley 4ª de 1992, disponiendo en su artículo 12 lo siguiente:

“El régimen prestacional de los servidores públicos de las entidades territoriales será fijado por el Gobierno Nacional, con base en las normas, criterios y objetivos contenidos en la presente ley.

En consecuencia, no podrán las corporaciones públicas territoriales arrogarse esta facultad.

Parágrafo. El Gobierno señalará el límite máximo salarial de estos servidores guardando equivalencias con cargos similares en el orden nacional.” (Subrayado fuera del texto).

Así mismo, respecto de la autonomía de las entidades territoriales para determinar las estructuras de sus administraciones, fijar las escalas salariales y los emolumentos de sus empleados, el Consejo de Estado³⁴ ha considerado:

En efecto, el artículo 287 Superior prevé que las entidades territoriales gozan de autonomía para la gestión de sus intereses y dentro de los límites de la Constitución y la ley, en virtud de lo cual tienen los siguientes derechos:

*“1. Gobernarse por autoridades propias. 2. **Ejercer las competencias que les correspondan.** 3. Administrar los recursos y establecer los tributos necesarios para el cumplimiento de sus funciones. 4. Participar en las rentas nacionales”.*

*El artículo 313 ibídem consagra las funciones de los concejos municipales y entre otras la de “6. Determinar la estructura de la administración municipal y las funciones de sus dependencias; **las escalas de remuneración correspondientes a las distintas categorías de empleos;** crear, a iniciativa del alcalde, establecimientos públicos y empresas industriales o comerciales y autorizar la constitución de sociedades de economía mixta”.*

Por su parte, el artículo 315 de la misma normatividad establece:

“Son atribuciones del alcalde: ... 7. Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias, señalarles funciones especiales **y fijar sus emolumentos con arreglo a los acuerdos correspondientes**. No podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado”.

En concordancia con los anteriores, al referirse a las atribuciones de los Gobernadores y Alcaldes, el artículo 74 de la Ley 617 de 2000 establece: “... El gobernador y **el alcalde en ejercicio de las funciones** establecidas en los artículos 305 numeral 7 y **315 numeral 7 de la Constitución Política respectivamente, podrán** crear, suprimir y fusionar los empleos de sus dependencias, señalar sus funciones especiales **y fijar sus emolumentos con sujeción a la ley, las ordenanzas y los acuerdos respectivamente**. El gobernador con cargo al tesoro departamental no podrá crear obligaciones que excedan el monto global fijado para el respectivo servicio en el presupuesto inicialmente aprobado. El alcalde no podrá crear obligaciones que excedan el monto globalmente fijado para gastos de personal en el presupuesto inicialmente aprobado. Para dar cumplimiento a los efectos de la presente ley” (subrayas y negrillas fuera del texto).

Sin perjuicio de la autonomía de las entidades territoriales para determinar los aspectos referidos (estructura de sus administraciones, fijación de escalas salariales y emolumentos de sus empleados públicos), en relación con el régimen salarial y prestacional de los empleados públicos de los mismos órdenes, el Constituyente atribuyó al Congreso, entre otras, la facultad de determinar un límite máximo salarial, dentro del cual las entidades pueden ejercer sus competencias según sus posibilidades fiscales.

2.2.1. Tipos de Salarios

- Básico: El que recibe el funcionario sin incluir otros factores de salario y que por ley es el que corresponde a cada empleo según la denominación y grado dentro del sistema de nomenclatura y clasificación de empleos.
- A destajo: Este sistema de remuneración se ajusta a la remuneración directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que realiza el trabajador y el resultado que obtiene. Es un salario variable ya que se modifica aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado.
- Complementario: Es toda percepción económica directa o indirecta que se agrega de modo eventual o fijo a la retribución normal o básica.
- Convencional: Es la retribución laboral que se establece por un acuerdo de voluntades provenientes de las partes del contrato de trabajo o por intervención de sus representantes profesionales.
- En Dinero: Lo pagado íntegramente en numerario de curso legal. Se opone al salario en especie integrado por valores que no son moneda, y al salario mixto, compuesto por dinero y cosas o derechos de contenido económico.
- En Especie: El que se paga en valores que no son moneda principalmente con productos o proporcionando vivienda o comida.

- **Integral:** Es una forma en la cual el empleador y el trabajador convienen libremente el salario en sus diversas modalidades cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez salarios mínimos legales vigentes. Esta estipulación debe ser escrita y retribuye tanto el trabajo ordinario como el valor de prestaciones, recargos y beneficios, tales como el trabajo nocturno extraordinario o dominical y festivo, primas legales, extralegales, cesantías e intereses, subsidios y suministros en especie y todas las que se incluyan, excepto las vacaciones.

Este salario no puede ser inferior a 10 salarios mínimos mensuales más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no puede ser inferior al 30% de dicha cuantía y no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social ni de los aportes al Sena, ICBF y Cajas de Compensación

Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades los aportes se disminuirán en 30%. Esta modalidad de salario rige para el sector privado.

2.2.2. Conceptos

- **Concepto EE8708 del 16-Nov.-07** “En criterio de esta Dirección, para efectos del reconocimiento de la remuneración mensual, los meses se deben contabilizar de treinta días, independientemente de que algunos de ellos, tengan 30, 31, 28 o 29 días, como es el caso del mes de mayo que tiene 31 días; de acuerdo con lo anterior habrá derecho al pago de prestaciones sociales, contabilizando todo el mes de mayo”.

2.2.3. Elementos de Salario Para Empleados Públicos del Orden Territorial

2.2.3.1. Asignación Básica

Es el pago percibido por los empleados que ocupan cargos públicos como contraprestación del desempeño de sus funciones, aparte de los factores del salario, constituye el pago básico por un servicio, dicha asignación se establece para cada empleo partiendo de una designación, grado y nomenclatura y es el valor fijo de la remuneración ordinaria.

Así lo consideró el Consejo de Estado al precisar: “La asignación básica correspondiente a cada empleo, según el artículo 13 del Decreto 1042 de 1978, está determinada por sus funciones y responsabilidades, así como por los requisitos de conocimientos y experiencia requeridos para su ejercicio, según la denominación y el grado establecidos en la nomenclatura y la escala del respectivo nivel”.

2.2.3.1.1. ¿Quiénes tiene derecho a este reconocimiento?

Los funcionarios públicos vinculados al sector público mediante contrato laboral.

2.2.3.1.2. Fundamento Legal

La asignación básica correspondiente a cada empleo, según el artículo 13 del Decreto 1042 de 1978, está determinada por sus funciones y responsabilidades, así como por los requisitos de conocimientos y experiencia requeridos para su ejercicio, según la denominación y el grado establecidos en la nomenclatura y escala del mismo nivel.

2.2.3.2. Gastos de Representación

Sobre la definición de los gastos de representación tenemos: “Asignación presupuestaria ajena a ciertos cargos públicos o privados para atender a sus actividades sociales”.

También se entienden como la “asignación complementaria del sueldo que perciben el jefe de Estado, los Ministros, otras altas autoridades nacionales, los diplomáticos y los que desempeñan determinadas comisiones en el país o en el exterior. Tienen por finalidad que los cargos o las funciones se desempeñen con decoro o solemnidad que a la representación ostentada corresponde en las circunstancias.

Particularmente para el sector público se ha señalado que los gastos de representación son “emolumentos que se reconocen por el desempeño de excepcionales empleos, cuyo ejercicio puede exigir un género de vida que implique mayores gastos en relación con los que demanda el ejercicio común de los cargos oficiales”.

De otra parte, el Consejo de Estado establece que, en el sector público a diferencia de lo que ocurre en el sector privado, los gastos de representación

Constituyen factor salarial, porque fueron creados por la ley, con carácter permanente, para beneficios personales del empleado, en gracia de la posición que ocupan, de la jerarquía del empleo, de la dignidad que implica y de las responsabilidades señaladas al cargo mismo...”

La filosofía de los gastos de representación no es incrementar el salario de un empleado determinado, sino otorgar un auxilio económico a quienes deben representar a la entidad en la que laboran, en actividades que demandan un decoro o solemnidad por encima del común de los demás empleados.

Los gastos de representación están definidos en la ley como parte de la remuneración que devengan algunos servidores y están expresamente señalados en las normas salariales que expida la autoridad competente.

2.2.3.2.1. Fundamento Legal

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 4a de 1992 “Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales y se dictan otras disposiciones, de conformidad con lo establecido en el artículo 150, numeral 19, literales e) y f) de la Constitución Política”.
- Ley 1365 de 2009 “Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropiaiones para la vigencia fiscal del 1o de enero al 31 de diciembre de 2010”.

- Decreto 1042 de 1978 “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1396 de 2010 “Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores y Alcaldes y se dictan disposiciones en materia prestacional”.

2.2.3.2.2. Jurisprudencia

Sobre el tema la Corte Constitucional en Sentencia C-250/03, señaló:

“(...) Los gastos de representación son una parte del salario, de manera implícita reconoció que tales gastos de representación tenían una naturaleza retributiva del servicio y que, por lo tanto, se dirigirían a subvenir sus propias necesidades, con libertad plena de disposición de tales dineros, sin que fuere menester aplicarlos al cumplimiento del servicio. Así, al formar parte del ingreso privado de cada funcionario y tiene naturaleza retributiva (...)

(...) Particularmente en el sector público, a una modalidad según la cual un determinado porcentaje del salario se consideraba como gastos de representación, pero con la característica especial de que se trataba de un ingreso de libre disposición del empleado, que se presumía afectado a las necesidades de representación de la empresa o la entidad (...)”.

Corte Constitucional Sentencia C-461/04

“(...) Los gastos de representación son emolumentos que se reconocen excepcional y restrictivamente a empleados de alto nivel jerárquico para el cumplimiento de sus funciones y que, en el sector público, son constitutivos del salario (...)

Aclara que su régimen es taxativo porque debe aparecer en la ley en forma expresa y excluyente, y es restrictivo porque tiene aplicación restringida, sin ser extensivos por analogía a otros cargos no previstos por el legislador (...)

En virtud a lo anterior, se puede afirmar que los gastos de representación son aquellos emolumentos que constituyen parte de la remuneración de ciertos servidores públicos, teniendo en cuenta la dignidad del cargo, las responsabilidades que comporta y la autoridad que le corresponde.

Teniendo en cuenta que los gastos de representación son un elemento salarial que hacen parte integral del concepto de salario o remuneración propiamente dicha, es pertinente precisar que la Constitución Política y la Ley 4ª de 1992, radican la competencia para crear este factor en el Presidente de la República, quien en uso de sus facultades ha expedido los decretos salariales anuales por los cuales se fijan los límites máximos salariales, incluyendo los conceptos de asignación básica mensual y gastos de representación.

Para nuestro caso objeto de estudio, en los empleos del nivel territorial, el pago de Gastos de Representación, únicamente procede cuando sean creados por el Gobierno Nacional en ejercicio de sus competencias constitucionales, tal como lo estipula el Consejo de Estado.

En este orden de ideas, podemos concluir lo siguiente:

- Los gastos de representación a nivel territorial únicamente están contemplados para los alcaldes y gobernadores y están consagrados en los diferentes decretos salariales que anualmente expide el Gobierno Nacional.
- No se ha ordenado el reconocimiento de gastos de representación para los se dé despacho de las gobernaciones y alcaldías.
- Dentro de las competencias de las juntas directivas de entidades descentralizadas no se encuentra la de crear elementos salariales como es el caso de los gastos de representación para los empleados públicos.
- No es posible que se creen derechos por quien carece de competencia para ello, por ende, ni las asambleas departamentales ni los concejos municipales, podrán crear elementos de salario.

2.2.3.3. Auxilio De Transporte

El auxilio de transporte es un derecho establecido para los trabajadores particulares y servidores públicos que devenguen mensualmente hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes en los lugares donde se preste el servicio público de transporte y su pago se hace directamente al trabajador.

2.2.3.3.1. Normatividad

Decreto 1374 de 2010 y Decreto 5054 del 30 de diciembre de 2009:

- **Auxilio para servidores públicos y trabajadores particulares:** El auxilio de transporte a que tienen derecho los empleados públicos se reconoce y paga en los mismos términos, condiciones y cuantía que el Gobierno Nacional establezca para los trabajadores particulares.
- **¿Quiénes tienen derecho al auxilio de transporte:** Los trabajadores que devenguen hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente, el cual se pagará por los empleadores en todos los lugares del país donde se preste el servicio público de transporte.
- **Valor del auxilio de transporte** para cada año se fijara de acuerdo a lo estipulado por el gobierno nacional.
- **Eventos en los cuales no se percibe el auxilio de transporte:** No se tendrá derecho a este auxilio cuando el funcionario disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia, suspendido en el ejercicio de sus funciones o cuando la entidad suministre el servicio.
- De conformidad con el artículo 7º de la Ley 1ª de 1963 se incorpora al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, precisó mediante Sentencia del 1° de julio de 1988 **los casos en que no se paga el auxilio de transporte**, señalando lo siguiente:

“Se desprende de lo anterior como lógica consecuencia y sin que sea indispensable acudir a los varios decretos reglamentarios cuya vigencia se discute, que no hay lugar al auxilio si el empleado no lo necesita realmente, como por ejemplo cuando reside en el mismo sitio de trabajo o cuando el traslado a este no le implica ningún costo ni mayor esfuerzo o cuando es de aquellos servidores que no están obligados a trasladarse a una determinada sede patronal para cumplir cabalmente sus funciones”.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación laboral, en Sentencia del 30 de junio de 1989, **precisó la naturaleza jurídica del auxilio de transporte, en los siguientes términos:**

“...Si el auxilio de transporte sólo se causa por los días trabajados (L. 15/59, Art. 2, par) y puede ser sustituido por el servicio gratuito del transporte que directamente establezca el patrono... es incontrovertible que su naturaleza jurídica no es, precisamente, la retribución de servicios sino, evidentemente, un medio de transporte en dinero o en servicio que se le da al trabajador para que desempeñe cabalmente sus funciones...”.

2.2.3.3.3. Conceptos

- **Concepto EE2905 del 16-Abr.-10** “(...) se debe tener en cuenta que el servicio público de taxis y el transporte público intermunicipal son transportes de uso público y la norma no hace referencia a una distancia reglamentaria para que se reconozca dicho auxilio, razones por las cuales se considera que si las distancias existentes entre el lugar de trabajo y el lugar de residencia de los servidores amerita el uso de transporte intermunicipal o taxis, resulta necesario reconocer el respectivo auxilio”.
- **Concepto EE6298 del 25-Jun.-08** “(...) el decreto en mención no señala la jornada laboral que debe cumplir el trabajador para tener derecho a este auxilio, como sí sucede con el salario mínimo legal vigente, el cual puede pagarse proporcionalmente a las horas trabajadas, por lo que en nuestro concepto, al trabajador de jornada incompleta se le deberá pagar el mismo subsidio de transporte que se le cancela a quien labora la jornada completa”.
- **Concepto EE1700 del 02-Mar.-10** “(...) Frente a los pagos por auxilio de transporte, de conformidad con el artículo 17 de la Ley 344 de 1996, estos no hacen parte de la base para liquidar los aportes parafiscales”.

2.2.3.3.4. Fundamentos Legales

- **Ley 15 de 1959** “Por la cual se da el mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal del transporte, se crea el Fondo de Transporte Urbano y se dictan otras disposiciones”.

- **Decreto 1258 del 30 de abril de 1959** “Por la cual se reglamenta la Ley 15 de 1959 sobre “Intervención del Estado en el Transporte” y “Creación del Fondo de Subsidio de Transporte”.
- **Decreto 5054 del 30 de diciembre de 2009** “Por el cual se establece el auxilio de transporte”.
- **Decreto 1374 del 26 de abril de 2010** “Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones”.

2.2.3.4. Subsidio De Alimentación

El subsidio de alimentación es un beneficio que el trabajador recibe como retribución de la prestación de su servicio. Consiste en el pago habitual y periódico de una suma de dinero destinada a la provisión de alimento del empleado. Es uno de los elementos constitutivos de salario, de conformidad con el artículo 42 del Decreto 1042 de 1978.

2.2.3.4.1. Antecedentes

Inicialmente, el Decreto 1042 de 1978 consagró en su artículo 51 el reconocimiento de un subsidio de alimentación para los empleados de las entidades del orden nacional. Tal como ya se ha anotado, las disposiciones de este decreto son aplicables únicamente al mencionado orden nacional, sin que se haya extendido el campo de aplicación a los empleados del nivel territorial.

No obstante lo anterior, el Gobierno Nacional, competente en la materia, mediante Decreto Nacional N° 627 de marzo 2 de 2007, creó el Subsidio de alimentación para los empleados públicos del nivel territorial. Dicho emolumento ha sido actualizado a través de los decretos anuales de salarios para los empleados del sector territorial, y actualmente contemplado en el Decreto 1397 de 2010, que fija los requisitos mínimos para obtener el citado derecho, así como el monto de la asignación.

A partir del año 2007 se creó el derecho al subsidio de alimentación en el orden territorial, sin condicionarlo a las disposiciones del Decreto 1042 de 1978; razón por la cual desde ese año los empleados tienen derecho a percibir el subsidio.

2.2.3.4.2. ¿Quiénes tienen derecho al subsidio de alimentación?

- ❖ El subsidio mensual de alimentación se reconoce a los empleados públicos de las entidades y organismos de los departamentos, municipios y distritos, que:
 - Devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a al monto estipulado por el gobierno nacional.

- Se encuentren prestando sus servicios a la entidad, por lo tanto, cuando el empleado se encuentra en vacaciones, licencia o suspendido no habrá lugar al reconocimiento; así mismo, cuando la entidad les suministre alimentos tampoco se podrá percibir.
- ❖ A los empleados públicos de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial.
- ❖ A los servidores de las Empresas Sociales del Estado, que tienen la calidad de trabajadores oficiales, quienes tendrán derecho de conformidad con lo pactado en el contrato de trabajo o de acuerdo con lo previsto en el reglamento interno o convención colectiva.

2.2.3.4.3. Monto del Subsidio de Alimentación

Se dispuso que el subsidio de alimentación que se reconocerá a los empleados territoriales, siempre y cuando cumplan con los requisitos mencionados anteriormente, de acuerdo con el monto fijado cada año por el gobierno nacional, pagaderos por la respectiva entidad, sujeto a la disponibilidad presupuestal.

2.2.3.4.4. Conceptos

- **Concepto EE2529 del 18-Mar.-08** “El Decreto 627 de 2007, estableció en su artículo 4º el derecho al subsidio de alimentación para los empleados del orden territorial, sin condicionar el derecho a las disposiciones del Decreto 1042 de 1978. (...) De acuerdo con lo anterior, a partir del año 2007 se creó el derecho al subsidio de alimentación en el orden territorial, sin más condicionamientos que los que establece la propia norma, razón por la cual se considera que desde ese año los empleados pueden reclamar el mencionado subsidio”.
- **Concepto EE8609 del 19-Ago.-08** “La modalidad contractual laboral otorga a quien por ella se vincula a la Administración el carácter de trabajador oficial y se traduce en un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que se va a prestar, permitiendo obviamente la posibilidad de discutir las condiciones aplicables. Los elementos salariales de los trabajadores oficiales son los que mediante consenso acuerdan las partes (empresa, empleado) en convenciones colectivas, pactos colectivos o contrato de trabajo”.

2.2.3.4.5. Fundamentos Legales

- **Constitución Política**
- **Decreto 1042 de 1978** “Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los Ministerios, los Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas Especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 4º de 1992** “Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales”.

- **Decreto 1397 de 2010** “Por el cual se establece el límite máximo salarial de los empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones”.

2.3. Viáticos

Por este rubro se le reconoce a los empleados públicos y, según lo acordado, a los trabajadores oficiales del respectivo órgano, los gastos de alojamiento y manutención, cuando previa resolución expedida por autoridad competente, deban desempeñar funciones en lugar diferente a su sede habitual de trabajo o atiende transitoriamente actividades oficiales distintas a las inherentes al empleo de que es titular.

De modo que el reconocimiento de viáticos y gastos de transporte se encuentra sujeto al otorgamiento de la respectiva comisión de servicios; sin embargo, no toda comisión de servicios da lugar al reconocimiento de viáticos. Por otra parte, para determinar su reconocimiento se tendrá en cuenta la asignación básica mensual y, además, otros factores como naturaleza de los asuntos y el costo de vida del lugar donde se va a desplazar.

Cabe resaltar que los viáticos se fijan de acuerdo a la escala salarial del funcionario comisionado, la naturaleza del asunto y destino de la misma y se conceden por el mayor gasto que ocasiona el desplazamiento al lugar de la comisión.

2.3.1. Características

- La remuneración de los viáticos será en pesos colombianos, así la comisión se realice por fuera del territorio nacional.
- Para el reconocimiento de los viáticos debe mediar una comisión de servicios, la cual puede dar lugar o no a gastos de transporte, de modo que los gastos de transporte y los viáticos obedecen a conceptos distintos.
- Corresponde a la entidad fijar el valor de los viáticos de acuerdo con la remuneración, la naturaleza de la comisión y la labor a realizar, así como el costo de vida del lugar o sitio donde deba llevarse a cabo la labor.
- Que conforme al Decreto 333 del 19 de Febrero de 2018 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se fijan escala de viáticos; y la resolución interna 009 de fecha 01 de Enero de 2018, por medio del cual se adopta el procedimiento para conferir comisiones de servicios y reconocimiento de viáticos en la Empresa de Servicios Públicos de Chía EMSERCHIA E.S.P.
- Cuando para el cumplimiento de las tareas asignadas no se requiera pernoctar en el lugar de la comisión, sólo se reconocerá el cincuenta por ciento del valor que se haya fijado como viáticos diarios.
- No habrá lugar al reconocimiento de viáticos de carácter permanente, en razón a que la comisión de servicios no podrá ser otorgada indefinidamente.

2.3.2. ¿Los viáticos son factor salarial?

Sobre el particular, podemos afirmar que los viáticos son factor salarial para la liquidación de cesantías, sólo cuando se hayan percibido por un término no inferior a 180 días en el último año de servicio.

2.3.3. Jurisprudencia

El Consejo de Estado³⁹, confirmó la competencia del gobierno nacional para establecer los viáticos al exterior, al denegar la acción de nulidad impetrada en contra del artículo 6° del Decreto 4176 de 2004, expedido por el Gobierno Nacional, “*Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores y Alcaldes y se dictan disposiciones en materia prestacional*”, en este fallo, la Corporación expresó:

“Esta norma fue observada en el artículo 6° del Decreto 4176 de 2004, como quiera que expresamente señaló que para los alcaldes se tendría en cuenta lo señalado en la Ley 136 de 1994, es decir que no usurpó la competencia del concejo en materia de viáticos que se causan por comisiones al interior. La lectura de la disposición censurada debe hacerse en forma sistemática con los preceptos que se han citado en párrafos precedentes, de manera que su entendimiento permite concluir que lo que regula el Gobierno en ella es aquello que concierne al límite máximo salarial que le corresponde señalar, lo cual, como es lógico, involucra las condiciones de otorgamiento de los viáticos, en la medida en que ello indiscutiblemente incide en su valor”.

2.3.4. Conceptos

- **Concepto EE1085 del 02-Feb.-09** “(...) En concepto de esta Dirección, cuando un empleado se desplaza en comisión de servicios, es decir, que está ejerciendo las funciones propias de su empleo en una sede diferente a la habitual, tendrá derecho a que se le reconozcan los viáticos y las horas extras que superen la jornada ordinaria de trabajo”.
- **Concepto EE6500 del 19-Jun.-09** “(...) las entidades son competentes para fijar el valor de los viáticos, teniendo en cuenta:

1. La remuneración mensual del empleado comisionado
2. La naturaleza de los asuntos que sean confiados
3. Las condiciones de la comisión
4. Si se debe o no pernoctar

(...) teniendo en cuenta que la entidad es la competente para fijar internamente el reconocimiento de viáticos, en criterio de esta Dirección Jurídica, los empleados que desempeñen el cargo de conductor tendrán derecho a percibir viáticos, siempre que cumplan los requisitos señalados en la Resolución Interna de la entidad que reglamenta la materia.

No obstante, como se debe asegurar al empleado los gastos de manutención y alojamiento que ocasione la comisión en el caso planteado, la entidad, si lo considera procedente, podrá asumir, por caja menor, por ejemplo, el gasto de alimentación si el tiempo de la comisión coincide con las horas en que usualmente se toman alimentos”.

2.4. Incrementos de Salario Por Antigüedad

En concordancia con lo dispuesto en el artículo 49 del Decreto 1042 de 1978 y en el 540 de 1977, a los incrementos de salario a que se refieren estos decretos solo tienen derecho quienes se hayan vinculado con anterioridad al 1° de abril de 1976 y gozaban de asignaciones correspondientes a la tercera o cuarta columna salarial contenida en el Decreto 540 de 1977.

2.4.1. Fundamento Legal

- Decreto 1042 de 1978, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los Ministerios, los Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas Especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones". (Artículo 49).
- Decreto 2285 de 1968, por el cual se fija el régimen de clasificación y remuneración de los empleos de los Ministerios, Departamentos Administrativos y Superintendencias.
- Decreto 540 de 1977.
- Decreto 853 de 2012, por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional y se dictan otras disposiciones. (Artículo 9).

3. Licencia no remunerada.

La licencia ordinaria está reglamentada en el artículo 2.2.5.5.5 y siguientes del decreto único reglamentario del sector de la función pública 1083 de 2015, y tiene las siguientes características:

Es un derecho que tiene el empleado público y que la entidad tiene la facultad de otorgar o no de acuerdo a las necesidades de personal si no es por fuerza mayor.

Se pueden otorgar licencias ordinarias hasta por 60 días hábiles continuos o discontinuos anuales, prorrogables por 30 días hábiles más.

La solicitud de licencia se debe hacer por escrito y debe ser justificada.

Una vez otorgada la licencia ordinaria no puede ser revocada por la entidad, pero el empleado si puede renunciar a ella.

Durante la licencia ordinaria el trabajador no recibe salario.

El tiempo que dure a licencia no se computa como tiempo de servicios, por lo que no se tiene en cuenta para el pago de cesantías y primas, pensiones, etc.

Durante la licencia ordinaria la entidad debe seguir pagando los aportes a seguridad social en la proporción que le corresponden.

La licencia ordinaria se interrumpe por el otorgamiento de una licencia por luto según el inciso segundo del artículo 2.2.5.5.16 del decreto 1083 de 2015.

Por último, la licencia ordinaria no termina con el vínculo laboral entre el trabajador y la entidad pública, y su efecto consiste en cesar la obligación del trabajador de prestar sus servicios y de la entidad de pagar el salario.

4. TOTAL DEVENGADO

Una vez enumerados y definidos todos los conceptos que integran el Salario, la sumatoria de los mismos da lugar dentro del cuerpo de la nómina al Total Devengado, lo cual constituye la primera base salarial, la cual debe ser, a renglón seguido, objeto de depuración mediante la aplicación a la misma de todos los conceptos que constituyen las Deduciones a aplicar dentro del proceso depurativo, a cada empleado, en aplicación de las normas legales, con el propósito de obtener finalmente el valor a cancelar al trabajador.

5. DEDUCCIONES

Constituye los valores que el empleador debe retener o descontar a cada empleado del Total Devengado, en aplicación de las normas legales en materia salarial.

5.1. Salud

Representa el Descuento que el empleador debe efectuar al trabajador en la proporción establecida a través de la Ley 100/93; al trabajador se le debe descontar el 4% sobre el Total Devengado, excluyendo de este total el Auxilio de Transporte. El trabajador tiene la facultad legal de elegir a qué entidad desea vincularse; en el evento de que el empleador no respete esta discrecionalidad legal conferida por la Ley 100/93 al trabajador, se hará acreedor a las sanciones pertinentes.

De forma particular, sobre el ingreso base de cotización - IBC - al Sistema de Seguridad Social en Salud, es importante precisar que el artículo 33 de la Ley 1393 de 2010 consagra lo siguiente:

Las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud deben hacerse sobre la misma base de las cotizaciones efectuadas al Sistema de Riesgos Profesionales y de las realizadas al Sistema General de Pensiones. Para afiliarse a un trabajador, contratista o a cualquier persona obligada a cotizar al Sistema de Riesgos Profesionales debe demostrarse que se encuentra cotizando a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y de Pensiones.

60(1) 492 *Cuando en virtud de la normativa vigente una persona no esté obligada a afiliarse y cotizar al Sistema General de Riesgos Profesionales, tales como pensionados y trabajadores*

independientes, no se aplicará lo previsto en el presente artículo.” (Subrayado fuera de texto)

En aquellos casos en los cuales el afiliado perciba salario de dos o más empleadores, o ingresos como trabajador independiente o por prestación de servicios como contratista, en un mismo periodo de tiempo, las cotizaciones correspondientes serán efectuadas en forma proporcional al salario, o ingreso devengado de cada uno de ellos, y estas se acumularán para todos los efectos de esta ley sin exceder el tope legal. Para estos efectos, será necesario que las cotizaciones al sistema de salud se hagan sobre la misma base.

En ningún caso el ingreso base de cotización podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente. Las personas que perciban ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual vigente, podrán ser beneficiarias del Fondo de Solidaridad Pensional, a efectos de que éste le complete la cotización que les haga falta y hasta un salario mínimo legal mensual vigente, de acuerdo con lo previsto en la presente ley”. (Subrayado fuera de texto)

El salario mensual base de cotización para los servidores del sector público, será el que señale el Gobierno, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 4a. de 1992.

El límite de la base de cotización será de veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes para trabajadores del sector público y privado. Cuando se devenguen mensualmente más de veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes la base de cotización será reglamentada por el gobierno nacional y podrá ser hasta de 45 salarios mínimos legales mensuales para garantizar pensiones hasta de veinticinco (25) salarios mínimos legales.

Las cotizaciones de los trabajadores cuya remuneración se pacte bajo la modalidad de salario integral, se calculará sobre el 70% de dicho salario. En todo caso, el monto de la cotización mantendrá siempre una relación directa y proporcional al monto de la pensión.

De la lectura de la norma resulta claro que dentro de la base para la liquidación de los aportes a seguridad social, se incluye lo que se conoce como salario básico, las [horas extras](#), las [recargos nocturnos](#), [dominicales y festivos](#), las comisiones por ventas, bonificaciones habituales, e incluso los pagos que se pacten en especie.

5.1.1. Factores Base de Cotización

- La asignación básica mensual
- Los gastos de representación
- La prima técnica, cuando sea factor de salario
- Las primas de antigüedad, ascensional de capacitación cuando sean factor de salario
- La remuneración por trabajo dominical o festivo
- La remuneración por trabajo suplementario o de horas extras, o realizado en jornada nocturna
- La bonificación por servicios prestados

5.2. Pensión

Son empresas privadas encargadas de administrar el régimen de ahorro individual en el sistema general de pensiones, acorde con la Ley 100/93. El porcentaje con el cual le corresponde al trabajador contribuir al Sistema, es del 4% sobre la asignación básica mensual.

5.2.1. Factores Base de Cotización

El salario mensual base para calcular las cotizaciones al Sistema General de Pensiones de los servidores públicos incorporados al mismo, estará constituido por los siguientes factores:

- La asignación básica mensual
- Los gastos de representación
- La prima técnica, cuando sea factor de salario
- Las primas de antigüedad, ascensional de capacitación cuando sean factor de salario
- La remuneración por trabajo dominical o festivo
- La remuneración por trabajo suplementario o de horas extras, o realizado en jornada nocturna
- La bonificación por servicios prestados

5.3. Fondo de Solidaridad Pensional

El Fondo de Solidaridad Pensional (FSP) es una cuenta especial de la Nación, que no tiene personería jurídica, adscrita al Ministerio del Trabajo, destinada a subsidiar las cotizaciones para pensiones de los grupos de población que por sus características y condiciones socioeconómicas no tienen acceso a los Sistemas de Seguridad Social, tales como trabajadores independientes o desempleados, artistas, deportistas, madres comunitarias y discapacitados; también se fija protección a personas en estado de indigencia o de pobreza extrema así como el otorgamiento de subsidios económicos para la protección de este tipo de población. La edad para acceder a esta protección será tres años inferior a la que rija en el sistema general de pensiones para los afiliados.

Tiene dos Subcuentas: una de Solidaridad y otra de Subsistencia.

Este programa, el Ministerio del Trabajo lo maneja a través del intermediario Consorcio Prosperar.

Actualmente para los trabajadores que tengan un ingreso mensual igual o superior a 4 SMLV, tendrán a su cargo un aporte del 1% sobre el IBC, destinado al Fondo de Solidaridad Pensional.

Los trabajadores que tengan un ingreso mensual igual o superior a 16 SMLV, deberán efectuar un aporte adicional de un punto porcentual sobre el aporte anterior, es decir deberán aportar el 2% al Fondo sobre el IBC.

ES IMPORTANTE ANEXAR LA TABLA

5.4. Retención en la Fuente

Es un sistema de recaudo anticipado de impuestos que consiste en descontar de los pagos o abonos en cuenta, una suma determinada conforme a la ley. La ley considera que no es un impuesto sino un mecanismo por medio del cual se facilita y asegura el recaudo de los tributos.

La finalidad que persigue la Retención en la Fuente es conseguir en forma gradual que el impuesto se recaude en el mismo instante o dentro del mismo ejercicio gravable en que se cause.

El recaudo simultáneo en el momento de realización del Hecho Económico que genera el impuesto, es la finalidad primordial de la Retención en la Fuente.

5.4.1. ¿Quiénes son Agentes Retenedores?

También llamados Agentes Retenedores son las personas y/o entidades obligadas a efectuar la retención en la fuente cuando realicen los pagos o abonos en cuenta señalados en la ley; o sea que son las personas encargadas de descontar de estos pagos o abonos en cuenta, una suma determinada a título de anticipo de impuestos.

5.4.2. Retención Por Ingresos Laborales

La retención por Ingresos Laborales se practica sobre todos los pagos que la ley considera como salarios, tales como: sueldos, horas extras, recargo nocturno, recargo dominical, porcentaje sobre ventas, sobresueldos, comisiones, bonificaciones, vacaciones, primas extralegales, etc.

La base sometida a esta retención depende de la depuración de los procedimientos 1 o 2.

Los artículos 385 y 386 del ET, es el empleador (y no el trabajador) el que decide qué procedimiento de retención se aplicará a cada uno de sus trabajadores, pues incluso es posible que a algunos de sus trabajadores les aplique el procedimiento 1 mientras a los demás les aplique el procedimiento 2. Sin embargo, el procedimiento que se le aplique a un determinado trabajador debe ser el mismo durante todo el año fiscal (ver Concepto Dian 2340 de enero 20 de 1993).

Existen dos procedimientos para la retención en la fuente por concepto de salarios. La estructura a seguir para la depuración es la siguiente:

- Procedimiento 1

CONCEPTO	DATOS	DEPURACION
1. TOTAL INGRESOS LABORALES DEL MES	7,176,516.00	7,176,516.00
Otros pagos laborales (auxilios, subsidios, bonificaciones, intereses de cesantías, cesantías, etc.)	1,789,755.00	1,789,755.00
Valor Prima Navidad	1,569,961.00	1,569,961.00
TOTAL INGRESOS DEL MES/PERIODO	8,966,271.00	8,966,271.00
2. Menos: Ingresos del mes que se consideran NO Gravables para el trabajador		
- La parte recibida en Alimentación (salario en especie)	0	
- Medios de transporte distintos del subsidio de transporte (Concepto DIAN 18381 Julio 30/9)	0	
- Viáticos ocasionales manutención y alojamiento, tanto para empleados oficiales como de empresas privadas (ver Art.10 Dec. 537 de 1987, y art.8 Dec. 823 de 1987)	0	
3. Ingresos NO constitutivos de Renta		
Aportes obligatorios a Pension. (Art. 55 Estatuto Tributario) + Aportes obligatorios a salud. (Art. 56 Estatuto Tributario)	158,600	
Fondo Solidario Obligatorio + Fondo Solidario Voluntario COVID-19	0	
4. SUB TOTAL 1 (Sin incluir Prima de Navidad o de Servicios (Sector Privado))	8,807,671	8,807,671
5. Menos: DEDUCIBLES (art.387 del ET y decreto 2271 de 2009)		
1) Intereses en préstamos para adquisición de vivienda del trabajador (o el costo financiero en un contrato de leasing para adquirir vivienda del trabajador) pagados en el año anterior (2021) y divididos por los meses a que correspondieron (este valor no puede exceder de 100 UVT, o sea, 100 x \$ 38,004 = 3,800,000; ver art. 5 dec. 4713 dic. 2005; es el ítem 95 en la tabla del art. 867-1 del E.T.)	0	
2) Pagos durante el año anterior (2021) a medicina prepagada del trabajador, la esposa y hasta dos hijos, y divididos por los meses a que correspondieron (este valor no puede exceder de 16 UVT, o sea, 16 x \$ 38,004 = 608,000)	0	
3) Deducción por concepto de 'Personas a Cargo' (10% de los ingresos brutos sin exceder de 32 UVT; o sea, sin exceder de 32 x 38,004 = 1,216,000)	0	
TOTAL DEDUCIBLES APLICADOS	0	0
6. Menos: Renta Exentas (art. 126-1, 126-4 y art.206 numerales 1 a 9 del ET)		
Aportes Voluntarios a los Fondos de Pensiones	0	
Aportes Voluntarios a Cuentas A.F.C	0	
Rentas exentas de las mencionadas en los numerales 1 a 9 del art. 206. Por ejemplo: - Indemnizaciones por accidente de trabajo (numeral 1 del art.206)	0	
- Lo recibido por intereses de cesantías (numeral 4 del art. 206)	1,789,755	
7. TOTAL RENTAS EXENTAS	1,789,755	1,789,755
SUBTOTAL DESCUENTOS	0	0
SUBTOTAL	7,017,916	7,017,916
El 25% del subtotal 1, sin que exceda de 240 UVTs (240 x \$ 38,004 = 9,121,000)	1,754,479	1,754,479
SUBTOTAL 2 (Total deducciones y renta exentas Máximo = 420 UVT) = 15,961,680	5,263,437	5,263,437
VALOR RETEFUENTE APLICADO (subtotal 2 en la tabla del art.383 del ET) o % Fijo	5,970	314,000
Base Gravable Depuración		5,263,437
Base Gravable Mínima (Ingreso * 60%)		4,210,750
Valor Máximo Deducciones y Rentas Exentas 40% (420 UVT) = 15,961,680		15,961,680
Valor Deducciones y Rentas Exentas		1,754,479
40% del Valor Deducciones y Rentas Exentas		2,807,166
Exceso o Déficit 40% Valor Deducciones y Rentas Exentas		1,052,687
8. CALCULO DE LA 'RETENCIÓN SOBRE INDEMNIZACIONES POR INGRESOS MAYOR A: 204 UVT.		
TOTAL INGRESOS POR INDEMNIZACIONES		0
El 25% del Valor de las Indemnizaciones		0
Base Gravable sobre Indemnizaciones		0
Valor de la Retención Indemnizaciones Base * 20%		0
9. CALCULO DE LA 'RETENCIÓN MÍNIMA' (ART. 385 DEL E.T.)		
Valor de la Retención final aplicada por el artículo 385		0
Valor de la Retención final (art.383)		314,000

DIAN/DIADIA y Actualizada Análisis IIV/P por SYSMAN, Calle 11 No 2049 - Correo: 0702160-702001-702003- Palau, Bogotá, Colombia

5.4.3. Tabla de Retención en la Fuente para Ingresos Laborales

En aplicación del artículo 383 del Estatuto Tributario:

5.4.4. ¿Qué Se Considera Ingreso Laboral?

Constituye ingreso laboral la remuneración que reciba el trabajador por la prestación de servicios personales bajo la continuada subordinación y dependencia, cualquiera que sea el nombre que se

adopte por este servicio. La retención en la fuente comprende la totalidad de los pagos provenientes de la relación laboral o legal, con excepción de las señaladas en la ley.

La retención en la fuente sobre salarios, debe efectuarse en el momento del respectivo pago, aunque la contabilidad se lleve por el sistema de causación.

Los agentes de retención por pagos laborales son las personas naturales y jurídicas y las sociedades de hecho, que realicen estos pagos.

5.4.4.1. Cesantías e Intereses Sobre Cesantías

El artículo 206 de estatuto tributario en su numeral 4, establece que son exentas siempre y cuando el salario mensual promedio de los seis últimos meses del empleado no exceda de 350 UVT.

La parte no gravada (la que excede el límite) se determinará así:

Hasta	Tarifa Marginal	Impuesto	Retencion por aplicar
95	0%	\$ 0	-
150	19%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 95 UVT)*19%	-
360	28%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 150 UVT)*28% más 10 UVT	-
640	33%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 360 UVT)* 33% más 69 UVT	-
945	35%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 640 UVT)*35% más 162 UVT	-
2300	37%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 945 UVT)*37% más 268 UVT	-
En adelante	39%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 2300 UVT)*39% más 770 UVT	-

5.4.4.2. Prima Mínima Legal de Servicios

- RETENCION EN LA FUENTE PRIMA DE SERVICIOS Y PRIMA DE NAVIDAD: (ver los artículos 1.2.4.1.3 y 1.2.4.1.4 del DUT 1625 de octubre de 2016, modificados con el Decreto 2250 de diciembre 29 de 2017).

Para ello, los artículos 385 y 386 del Estatuto Tributario –ET– (que no fueron modificados con la Ley 2010 de diciembre de 2019) indican lo siguiente:

“ARTICULO 385. PRIMERA OPCIÓN FRENTE A LA RETENCIÓN. Para efectos de la retención en la fuente, el retenedor deberá aplicar el procedimiento establecido en este artículo, o en el artículo siguiente:

Procedimiento 1.

Con relación a los pagos gravables diferentes de la cesantía, los intereses sobre cesantía, y la prima mínima legal de servicios del sector privado o de navidad del sector público, el valor a retener mensualmente es el indicado frente al intervalo de la tabla al cual correspondan la totalidad de dichos pagos que se hagan al trabajador, directa o indirectamente, durante el

60 (1) 492446

respectivo mes. Si tales pagos se realizan por períodos inferiores a treinta (30) días, su retención podrá calcularse así:

(...)

Cuando se trate de la prima mínima legal de servicios del sector privado, o de navidad del sector público, el valor a retener es el que figure frente al intervalo al cual corresponda la respectiva prima”.

“ARTICULO 386. SEGUNDA OPCIÓN FRENTE A LA RETENCIÓN. El retenedor podrá igualmente aplicar el siguiente sistema:

Procedimiento 2

Cuando se trate de los pagos gravables distintos de la cesantía y de los intereses sobre las cesantías, el valor a retener mensualmente es el que resulte de aplicar a la totalidad de tales pagos gravables efectuados al trabajador, directa o indirectamente, en el respectivo mes, el porcentaje fijo de retención semestral que le corresponda al trabajador, calculado de conformidad con las siguientes reglas...”.

Es importante resaltar que tratándose de trabajadores del sector privado sometidos a retención en la fuente por el procedimiento 2 o de trabajadores del sector público sometidos al procedimiento 1 o 2, su prima legal de servicios sí se suma en una única base con los demás pagos labores del mes para efectuar una única depuración y obtener así un único valor de pagos laborales gravables en el mes, al cual se le aplicaría la tabla del artículo 383 del ET o el porcentaje fijo definido, por ejemplo, en junio de 2021.

5.4.4.3. Verificación del procedimiento de retención a aplicar.

Cada año se determinara el procedimiento aplicar a cada funcionario, estudiando si debe o no pertenecer al procedimiento N°1, verificando los funcionarios que tienen menos de 12 meses en la entidad; y para el procedimiento N°2 los empleados que tienen una antigüedad superior a 12 meses, sin olvidar que el porcentaje fijo para este procedimiento debe calcularse cada 6 meses ajustando para este último las tarifas semestralmente tal como lo establece el artículo 386 del Estatuto Tributario Colombiano.

Aunque la empresa puede aplicar indistintamente uno u otro procedimiento de retención, una vez elegido uno de ellos, este se debe aplicar durante todo el periodo correspondiente.

Para el caso de los empleados que laboran por primera vez, necesariamente se debe utilizar el procedimiento número 1, puesto que para utilizar el procedimiento número 2, se requiere efectuar el primer cálculo del porcentaje fijo de retención y eso sólo se puede calcular en los meses de junio y diciembre, para efectos de sacar el promedio respectivo.

5.4.4.4. Ingresos no Constitutivos de Renta o Ganancia Ocasional

Los siguientes conceptos se consideran como ingresos no constitutivos de renta ni ganancia ocasional:

- Las primeras 41 UVT correspondiente a pagos que el empleador realice a terceros por concepto de alimentación del trabajador o su familia, siempre y cuando el trabajador no devenga más de 310 UVT.
- Viáticos ocasionales que constituyen reembolso de gastos soportados
- Medios de transporte distintos del subsidio de transporte
- Demás pagos que no incrementan el patrimonio del trabajador

5.4.4.5. Rentas Exentas

Los numerales del 1 al 10 del artículo 206 del estatuto tributario contemplan las rentas de trabajo exentas como son las originadas en indemnizaciones por [accidente de trabajo](#), las indemnizaciones que impliquen la protección de la maternidad, lo recibido por gastos de entierro del trabajador y el seguro y las compensaciones por muerte de los miembros de las fuerzas militares y de la policía nacional, entre otras.

Igualmente, el 25% del valor total de los pagos laborales recibidos por el trabajador es renta de trabajo exenta y su cálculo se efectúa una vez se detraiga (reste) de dichos pagos lo correspondiente a ingresos no constitutivos de renta, las deducciones y demás rentas exentas diferentes a la que se calcula, conforme se muestra en los cuadros anteriores. La renta exenta por este concepto no puede superar mensualmente el valor de 240 UVT.

Son consideradas rentas exentas los aportes obligatorios y voluntarios que haga el trabajador a los fondos de pensiones, así como también las sumas que depositen en las cuentas de [ahorro](#) denominadas “Ahorro para el Fomento de la Construcción – AFC”, siempre que la sumatoria de los tres conceptos no exceda del 30% del ingreso laboral o del ingreso tributario del año, según corresponda, y hasta un monto máximo de 3.800 UVT por año.

5.4.4.6. Deducciones por Pagos de Vivienda, Salud y Dependientes

- El trabajador puede disminuir de la base de retención, lo pagado por concepto de intereses o corrección monetaria originados en préstamos para adquisición de vivienda. En este caso el valor máximo a solicitar mensualmente como deducción es de 100 UVT.
- Simultáneamente además de la deducción por concepto de pagos de intereses, el trabajador también puede disminuir de la base de retención, lo pagado por concepto de salud (medicina prepagada y pólizas de seguros) siempre que el valor no supere 16 UVT mensuales.
- Igualmente, podrá disminuir el valor correspondiente a la deducción denominada de dependientes, calculada hasta en el 10% del total de los ingresos brutos provenientes de la relación laboral o [legal y reglamentaria](#), siempre que el valor resultante no supere 32 UVT mensuales:

1. Los hijos del contribuyente que tengan hasta dieciocho (18) años de edad.
2. Los hijos del contribuyente con edad entre dieciocho (18) y veintitrés (23) años, cuando el padre o madre contribuyente persona natural se encuentre financiando su educación en instituciones formales de educación superior certificadas por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la

Educación -ICFES o la autoridad oficial correspondiente, o en los programas técnicos de educación no formal debidamente acreditados por la autoridad competente.

3. Los hijos del contribuyente mayores de dieciocho (18) años que se encuentren en situación de dependencia originada en factores físicos o psicológicos que sean certificados por Medicina Legal.

4. El cónyuge o compañero permanente del contribuyente que se encuentre en situación de dependencia sea por ausencia de ingresos o ingresos en el año menores a doscientos sesenta (260) Unidades de Valor Tributario -UVT certificada por contador público, o por dependencia originada en factores físicos o psicológicos que sean certificados por Medicina Legal.

5. Los padres y los hermanos del contribuyente que se encuentren en situación de dependencia, sea por ausencia de ingresos o ingresos en el año menores a doscientos sesenta (260) Unidades de Valor Tributario -UVT, certificada por contador público, o por dependencia originada en factores físicos o psicológicos que sean certificados por Medicina Legal. (...)

6. APROPIACIONES

Las apropiaciones de nómina, a diferencia de las deducciones, en su totalidad están a cargo de la empresa, es decir que, es la empresa la que debe apropiar y pagar los diferentes valores por este concepto.

Las apropiaciones son valores aproximados que se calculan mensualmente sobre unos estándares establecidos, con el propósito de pagar a las entidades consagradas en la Ley 100 estos valores, los cuales deben ser consolidados al finalizar el ciclo de operaciones anuales, a fin de establecer las desviaciones o diferencias a favor o en contra de la entidad para producir los ajustes y pagos hallados en esta etapa, denominada de conciliación de aportes.

A continuación, se hará una exposición de las apropiaciones de nómina que tradicionalmente se han venido estimando a partir de la promulgación de la Ley 100 de 1993, seguidamente se plasmarán los cambios introducidos a través de la última Reforma Tributaria y sus Decretos Reglamentarios. En consecuencia, podremos decir que las Apropiaciones están conformadas por los siguientes conceptos, que son determinados en la Liquidación de la nómina.

6.1. Primer Grupo de Apropiaciones - Seguridad social

6.1.1. Salud

La cotización al sistema de salud es de 12.5% del [salario](#) base de aportes para el sistema de seguridad social. El empleado aporta un 4% y la empresa aporta el 8.5%, porcentaje que la empresa debe apropiar en cada nómina y posteriormente consignar a la respectiva entidad de salud a la que esté afiliado el trabajador.

Fórmula: EPS: $[(v/r \text{ salario} - A.T.) \times 8.5\%]$

Por cada empleado se debe aportar por concepto de pensión, el **16%** del salario base de cotización. El empleado aporta el **4%** y la empresa aporta el **12%**, valor que mensualmente la empresa debe apropiar y consignar en el fondo de pensiones que el empleado haya determinado.

Formula

6.1.3. Riesgos Laborales (ARL)

La empresa debe afiliar al empleado al sistema de riesgos profesionales, con el objetivo de cubrir los accidentes o enfermedades que el empleado sufra como consecuencia del ejercicio de su labor en la empresa. El aporte en su totalidad está a cargo de la empresa, y el porcentaje a cotizar está dado por una tabla progresiva según sea el nivel de riesgo que corra el trabajador en su trabajo.

Fórmula: ARL: $[(v/r \text{ salario} - A.T.) \times \%]$

NIVEL DE RIESGO	% COTIZACIÓN
Riesgo I	0.52%
Riesgo II	1.04%
Riesgo III	2.44%
Riesgo IV	4.35%
Riesgo V	6.96%

6.2. Segundo Grupo de Apropriaciones - Aportes Parafiscales

Las apropiaciones de nómina son valores que deben ser pagados por la empresa, y se componen básicamente por los aportes a seguridad social y los aportes parafiscales. Las apropiaciones de nómina son conceptos que se liquidan y pagan mensualmente, por lo que no son una provisión como las prestaciones sociales, igualmente debe tenerse presente que no todos los aportes parafiscales se deben pagar, información que encuentra en el artículo sobre exoneración de aportes, enlazado al inicio de este escrito.

6.2.1. Cajas de Compensación Familiar

Mensualmente la empresa debe pagar por subsidio familiar un 4% del salario base de cotización por este concepto.

La exoneración de aportes parafiscales de que trata el artículo 114-1 del estatuto tributario no aplica sobre los aportes a la caja de compensación familiar, así que siempre se deben apropiar y pagar.

Fórmula: $[(v/r \text{ salario}) \times 4\%]$

6.2.2. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

Mensualmente la empresa debe aportar un 3% del salario base del trabajador, con destino al I.C.B.F. No se deben pagar los aportes al ICBF por los trabajadores que devenguen menos de 10 salarios mínimos.

Fórmula: $[(v/r \text{ salario}) \times 3\%]$

6.2.3. Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA

Mensualmente la empresa debe aportar el 2% de la nómina base para los aportes, con destino al SENA. No hay que pagar los aportes al SENA por trabajadores que tengan un salario inferior a 10 mínimos.

Fórmula: $[(v/r \text{ salario}) \times 2\%]$

6.3. Tercer Grupo de Apropriaciones - Prestaciones Sociales

La empresa debe pagar las prestaciones sociales, pero estas no son tratadas como una apropiación de nómina, sino como una provisión, tema desarrollado en el siguiente artículo.

6.3.1. Prima de Servicios

Si por 12 meses de trabajo se paga un salario por concepto de prima, significa que por cada mes de trabajo se debe reconocer la doceava parte de ese salario por concepto de prima, y es igual al 8.33% (100/12).

Fórmula: **valor del salario x 8.33%**

6.3.2. Vacaciones

Por cada año de trabajo la empresa debe provisionar medio salario mensual, es decir, la veinticuatroava parte.

Esto nos da un porcentaje de provisión del 4.17% mensual, de modo que, al cabo de 12 meses, la empresa habrá provisionado exactamente el 50% del salario de un mes.

Fórmula: $[(v/r \text{ salario} - A.T.) \times 4.17\%]$

6.3.3. Cesantías

La provisión de cesantías se calcula igual que la provisión de la prima de servicios, en razón a que corresponde a la misma suma, es decir, a 1 mes de salario por cada año trabajado. En consecuencia, se aplica el 8.33% sobre el salario del mes respectivo, incluyendo el auxilio de transporte

Fórmula: **valor del salario x 8.33%**

6.3.4. Intereses Sobre las Cesantías

Los intereses sobre cesantías equivalen al 12% de saldo de cesantías que el empleado tenga a 31 de diciembre, de modo que cada año, se tomará el saldo que haya en la cuenta de cesantías a 31 de diciembre y se le aplicará el 12%.

Sin embargo, mensualmente, cada vez que se liquide la nómina, se debe hacer la provisión contable respectiva, a fin de provisionar los recursos cuando llegue el momento de hacer el pago.

Fórmula: **v/r cesantía provisionada mensualmente x 12%**

De acuerdo con el Código Laboral le corresponde al empleador efectuar los aportes a las entidades creadas por el Gobierno para atender programas específicos que benefician a los trabajadores y liberan a los empleadores de esta carga prestacional.

Igualmente deben liquidar y pagar directamente a los trabajadores los derechos legalmente consagrados para atender las Prestaciones Sociales.

7. Aclaraciones

7.1. Auxilio de Transporte

☎ 60 (1) 4926464

📍 Calle 11 No 17 - 00 Chía

🌐 www.emserchia.com

Algunas veces se debe pagar auxilio de transporte a empleados que ganan más de dos salarios mínimos mensuales.

Recordemos que el [auxilio de transporte](#) está reglamentado para una jornada ordinaria, y en ese sentido, para el cómputo de los dos salarios mínimos que dan derecho al [auxilio de transporte](#), se toman los valores que tienen por objetivo remunerar esa jornada ordinaria, ya sea la máxima legal o la pactada entre las partes.

Es así que un empleado que supera los dos salarios mínimos incluyendo [comisiones](#) no tiene derecho al auxilio de transporte, toda vez que las comisiones son una forma de remuneración de la jornada ordinaria.

No sucede lo mismo cuando los dos salarios mínimos son superados con [horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos](#). En este caso, estos valores no remuneran la jornada laboral ordinaria, sino que está por fuera de esta, y teniendo en cuenta que el auxilio de transporte se paga con referencia a la remuneración obtenida dentro de la jornada ordinaria, estos valores no se tienen en cuenta para calcular el límite de los dos salarios mínimos, y en consecuencia se debe pagar el auxilio de transporte aun cuando en el mes se superen los dos salarios mínimos.

Ahora, si la [jornada de trabajo](#) pactada en el [contrato de trabajo](#), es decir, la jornada ordinaria es en su totalidad nocturna, esto es de 10 de la noche a 6 de la mañana, los recargos respectivos están remunerando la jornada ordinaria, lo que significa que esos recargos, por remunerar la jornada ordinaria, se computan para efectos de calcular el límite de ingresos que da derecho al auxilio de transporte, de modo que si por efecto de ese recargo se superan los dos salarios mínimos no se paga el auxilio de transporte.

7.2. Aportes de Seguridad Social

El aporte de salud y pensión es compartido entre empleado y empleador; para el caso de la salud 8,5% lo asume el empleador y 4% el empleado mientras que en pensión el 12% corresponde al empleador y 4% al empleado. Los aportes de riesgos y parafiscales los asume el empleador en su totalidad.

El artículo 114-1 del estatuto tributario, adicionado por la ley 1819 de 2016, considera la exoneración de los pagos al Sena, Icbf y aportes a salud, pero sólo por los trabajadores que devenguen menos de 10 salarios mínimos mensuales.

La exoneración de los aportes a salud sólo es para el empleador, no para el trabajador, es decir que al trabajador le siguen descontando el 4% de su nómina para pagar los aportes a salud que le corresponden.

En el Diario Oficial 48655 del 26 de diciembre de 2012 se publicó la Ley 1607 de 2012, la cual a través de sus 198 artículos introdujo modificaciones sustanciales al Estatuto Tributario; esta normativa crea entre otros el Impuesto sobre la Renta para la Equidad CREE. ACTUALIZAR

El Gobierno Nacional con el fin de incentivar la creación de empleo y combatir las consecuencias negativas que representa tener altos niveles de informalidad, considera necesario disminuir los gravámenes sobre la nómina, aliviando sustancialmente la carga de los Aportes Parafiscales y las

Cotizaciones al Sistema de Seguridad en Salud en cabeza de las personas jurídicas contribuyentes del impuesto sobre la renta, actores fundamentales para cumplir los objetivos mencionados. Así, se propone eliminar los aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, y cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud, correspondientes a los trabajadores cuyos salarios no superen diez (10) salarios mínimos mensuales vigentes.

El artículo 25 de la Ley 1607 y el artículo 7 del Decreto 1828 de agosto 27 de 2013 (que derogó totalmente al decreto 862), indican que la exoneración solo se otorga sobre trabajadores donde su total devengado en el mes, sin importar la composición del mismo, no exceda los 10 salarios mínimos legales vigentes.

Si un ente jurídico sujeto al nuevo impuesto a la renta para la equidad (CREE), o una persona natural que otorgue empleo a dos o más trabajadores, deciden pagar a uno cualquiera de sus trabajadores lo que se conoce como un “salario integral” (el cual según el [art. 132 de la Ley 50 de 1990](#) es un valor que mensualmente no pueden ser inferior al equivalente a 13 salarios mínimos mensuales, ($13 \times 616.000 = \$8.008.000$), en ese caso se diría que sobre lo pagado por ese trabajador no se podrán ganar la exoneración de los aportes que como empleadores les corresponda realizar al SENA, ICBF y EPS y que fue una exoneración otorgada por el art. 25 de la Ley 1607 de diciembre 26 de 2012 (exoneración que en el caso de los dos primeros rubros se está aplicando a partir de las nóminas de mayo de 2013 en adelante y en el caso del último rubro se empezará a aplicar a partir de las nóminas de enero de 2014 en adelante).

En efecto, sucede que la norma superior (el art. 25 de la Ley 1607), y también los [decretos reglamentarios 862 de abril 26 de 2013](#) y ahora el nuevo Decreto [1828 de agosto 27 de 2013](#) (que reemplazó y derogó al 862), establecen que la exoneración solo se puede otorgar sobre trabajadores individualmente considerados cuyo “valor total devengado” en el mes sea un valor que no sobrepase el equivalente a 10 salarios mínimos mensuales. En esas normas se lee lo siguiente:

“Artículo 25 Ley 1607, incisos 1 y 2. Exoneración de aportes. A partir del momento en que el Gobierno Nacional implemente el sistema de retenciones en la fuente para el recaudo del Impuesto sobre la Renta para la Equidad (CREE) , y en todo caso antes del 1º de julio de 2013, estarán exoneradas del pago de los aportes parafiscales a favor del Servicio Nacional del Aprendizaje (SENA) y del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, correspondientes a los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, hasta diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

“Decreto. 1828 de 2013, Artículo 7 (incisos 1, 2, 5 y 6). Exoneración de aportes parafiscales. Las sociedades, y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios y sujetos pasivos del impuesto sobre la renta para la equidad -CREE, están exoneradas del pago de los aportes parafiscales a favor del Servicio Nacional. de Aprendizaje (SENA), y del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), correspondientes a los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes

Las personas naturales empleadoras están exoneradas de la obligación de pago de los aportes parafiscales al Sena y al ICBF por los empleados que devenguen, individualmente considerados, menos de diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes. Esto no aplica para las personas naturales que empleen menos de dos (2) trabajadores, las cuales seguirán obligadas al pago de dichos aportes. Para efectos de esta exoneración, los trabajadores a que hace mención este inciso

tendrán que estar vinculados con el empleador persona natural mediante contrato laboral, quien deberá cumplir con todas las obligaciones legales derivadas de dicha vinculación.

Para efectos de la exoneración de que trata el presente artículo, se tendrá en cuenta la totalidad de lo devengado por el trabajador.

Corresponderá al empleador determinar si el monto total efectivamente devengado por cada trabajador en el respectivo mes es inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, para determinar si procede la exoneración prevista en el artículo 25 de la Ley 1607 de 2012 reglamentada en el presente Decreto.”

Desaparece la cotización a salud para las empresas en el 2014

El artículo 31 de la [ley 1607](#) de 2012 adiciona un párrafo al artículo 204 de la ley 100 de 1993 el cual regula los aportes al régimen contributivo del sistema de salud, de manera tal que elimina dicha cotización para las empresas contribuyentes del impuesto a la renta.

Dice la norma citada:

Adiciónese un párrafo al artículo 204 de la Ley 100 de 1993: Párrafo 4°. A partir del 1° de enero de 2014, estarán exoneradas de la cotización al Régimen Contributivo de Salud del que trata este artículo, las sociedades y [personas jurídicas](#) y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, por sus trabajadores que devenguen hasta diez (10) [salarios mínimos](#) legales mensuales vigentes.

Es claro que a partir del 01 de enero de 2014 las personas jurídicas contribuyentes del impuesto a la renta no deben realizar los aportes a salud a los que se refiere el artículo 204 de la ley 100 de 1993, por los trabajadores que devenguen 10 salarios mínimos o menos.

El beneficio del artículo anterior aplica para personas jurídicas declarantes del impuesto de renta. Para las [personas naturales](#) debemos remitirnos al artículo 25 de la ley 1607 de 2012 que en la parte que nos interesa dice:

(...)

Así mismo las personas naturales empleadoras estarán exoneradas de la obligación de pago de los [aportes parafiscales](#) al SENA, al ICBF y al Sistema de [Seguridad Social](#) en Salud por los empleados que devenguen menos de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Lo anterior no aplicará para personas naturales que empleen menos de dos trabajadores, los cuales seguirán obligados a efectuar los aportes de que trata este inciso.

(...)

Como está redactado el artículo 25 transcrito, tendría aplicación inmediata contrario a lo establecido por el artículo 31 cuya aplicación empieza el 01 de enero de 2014.

7.3. Contrato de Aprendizaje

De acuerdo con la ley 188 de 1959 Contrato de Aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicios a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para

adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido

Pueden celebrar Contrato de Aprendizaje las personas mayores de 14 años que han completado sus estudios primarios o demuestren poseer conocimientos equivalentes a ellos, en los mismos términos y con las restricciones de que trata el Código del Trabajo.

Acorde con el decreto 2838 de 1960 los empleadores de todas las actividades, con capital de cien mil (\$100.000) o superior o que ocupen un número de trabajadores permanente no inferior a veinte (20), deberán contratar como aprendices, para los oficios que requieren formación profesional metódica y completa, un número de trabajadores que en ningún caso podrá ser superior al cinco por ciento (5%) del total de ocupados. El Servicio Nacional de Aprendizaje, de acuerdo con las disponibilidades de formación profesional existentes en el país, y teniendo en cuenta las necesidades de Mano de Obra calificada, regulará las cuotas para cada empresa

La Ley 789 de 2002 establece que las empresas están obligadas a contratar un aprendiz por cada 15 trabajadores. La relación de aprendizaje le permitirá a la empresa desarrollar un papel co-formador en el proceso formativo del aprendiz por un tiempo determinado no superior a dos (2) años. Por esto, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual que será, como mínimo en la fase lectiva, el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un (1) salario mínimo mensual legal vigente. Durante la fase práctica, ese apoyo de sostenimiento mensual será equivalente al 100 por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

Que mediante Resolución No. 163 de Febrero veintiuno (21) del año dos mil catorce (2014), el Director del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – Regional Cundinamarca, dando cumplimiento a lo señalado en la ley 789 de 2002, y teniendo en cuenta el número total de trabajadores, conforme a la Ley fijó para la EMPRESA DE SERVICIOS PÚBLICOS DE CHÍA –**EMSERCHÍA E.S.P.**, la cuota en siete (7) aprendices; sin embargo, mediante resolución No. 1374 de 2018 “*Por la cual se modifica la cuota de aprendices*”, el Director del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, asignó a la Empresa de Servicios Públicos de Chía – Emserchia E.S.P., la cuota de once (11) aprendices.

El Decreto 1779 del 18 de mayo de 2009 permite que los empleadores no exceptuados de contratar aprendices aumenten voluntariamente el número de aprendices patrocinados con alumnos del SENA, en la siguiente proporción, siempre y cuando NO hayan reducido el número de empleados vinculados a la empresa en los tres meses anteriores a la fecha en la que se solicite la aplicación del beneficio, ni reduzcan la nómina durante la vigencia de los contratos de aprendizaje voluntarios:

- Empresas entre 1 y 14 empleados podrán vincular desde 1 aprendiz hasta un número equivalente al 50% del total de empleados en la respectiva empresa.
- Empresas entre 15 y 50 empleados podrán vincular un número de aprendices equivalente, máximo, al 40% del total de empleados en la respectiva empresa.
- Empresas entre los 51 y 200 empleados podrán vincular un número de aprendices que no supere el equivalente al 30% del total de empleados en la respectiva empresa.
- Empresas con más de 200 empleados podrán vincular tantos aprendices como el equivalente al 20% del número total de empleados de la respectiva empresa.

- El artículo 30 de la Ley 789 de 2002 establece la naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El inciso tercero precisa que durante la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un salario mínimo mensual vigente.
- El apoyo de sostenimiento durante la etapa práctica será equivalente al 75% de un salario mínimo mensual vigente.
- El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del 10%, caso en el cual será equivalente al 100% de un salario mínimo legal vigente.

NOTAS:

FALTA: INCLUIR TODO LO DE RETROACTIVOS SU NORMATIVIDAD Y COMO DEBE APLICARSE PARA EMSECHIA

TODO EL TEMA DE LIQUIDACIONES Y EL PAGO PASO COMO TAMBIEN SU NOTIFICACION CON ACTO ADMINISTRATIVOS

FALTA INCLUIR LA PARTE DE INCAPACIDADES HASTA CUANDO LO PAGA LA EMPRESA, CUANTO LA EPS Y CUANDO ASUME LA ENTIDAD DE PENSION

FALTA INCLUIR LA PARTE DE NOMINA ELECTRONICA Y EN QUE FECHAS SE REPORTA