

**MANUAL  
DE  
NÓMINA  
Y  
PRESTACIONES  
SOCIALES**





# **CENTRO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**GENERAR NÓMINA Y PAGO A TERCEROS**

# INTRODUCCIÒN

CON ESTE MANUAL SE DESEA INFORMAR, RELACIONAR Y EXPLICAR A FONDO EL TEMA CONCERNIENTE A LA GENERACIÒN DE NOMINA Y SUS PAGOS A TRERCEROS DE UNA MANERA CLARA Y EXPLICITA, PARA QUE EL LECTOR TENGA UNA FUENTE DE INFORMACIÒN CONFIABLE Y LE BRINDE ASESORIA DE PAGOS Y DESCUENTOS DENTRO DE LA NOMINA DE SU EMPRESA.



## OBJETIVO

El objetivo general de este documento es llevarle al lector una informaciòn clara y concisa del tema a desarrollar en este manual; esperamos le sirva de guìa la informaciòn contenida en dicho para que pueda satisfacer las necesidades, preguntas, dudas y consultas de aquellos individuos que nos han elegido como fuente de investigaciòn y conocimiento en **NOMINA Y PRESTACIONES SOCIALES**.

El **MANUAL DE NOMINA** no solo se desarrolla por la necesidad de conocimiento expuesta en el campo y como desarrollo complementario de competencias en la materia dentro del programa de formaciòn a finalizar, es tambièn una fuente y herramienta de trabajo grupal y/o individual.

Esperamos que este **MANUAL** sea de utilidad para quienes lo utilicen como fuente de apoyo en sus actividades a realizar en el area de nomina de una empresa; sino que tambièn sea una guìa para aquellas personas que desean conformar una empresa, teniendo en cuenta que uno de sus recursos mas importantes son las personas.

### Contenido

LEY 90 DE 1990 .....	4
CONTRATO DE TRABAJO .....	4-5
INDEMNIZACIÒN.....	6-7
JORNADA LABORAL.....	8-9
HORAS EXTRAS.....	9-10
INCAPACIDADES.....	10-12
SALARIO .....	12-13
PRESTACIONES SOCIALES.....	14-23
SEGURIDAD SOCIAL.....	24-38
APORTES PARAFISCALES .....	39-41
LIQUIDACION DE NÒMINA.....	42-43
RETENCIÒN EN LA FUENTE.....	44-47
ANEXOS.....	48-63
BIBLIOGRAFIA.....	64

### Puntos de interès especial

- VEASE TAMBIEN DECRETO 1252 DE 2000
- VEASE TAMBIEN ESTATUTO TRIBUTARIO
- VEASE TAMBIEN CÒDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO
- VEASE TAMBIEN LEY 90 DE 1990
- VEASE TAMBIEN LEY 789 DE 2002



# LEY 90 DE 1990

## DECRETA:

### ELEMENTOS ESENCIALES DE CONTRATO DE TRABAJO:

Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

1. la actividad principal del trabajador, es decir, realizada por si mismo.
2. La continua subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador.
3. Un salario como retribución del servicio.

### EL CONTRATO DE TRABAJO TERMINA POR:

1. por muerte del trabajador.
2. Por mutuo consentimiento.
3. Por expiración del plazo fijo pactado.
4. Por terminación de la obra o labor contratada.
5. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
6. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante mas de 120 días.
7. Por sentencia ejecutoriada.
8. Por decisión unilateral
9. Por no regresar el trabajador a su empleo

### DEFINICION:

El contrato de trabajo es un acuerdo por virtud del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra (natural o jurídica), bajo continua subordinación, cumpliendo ordenes e instrucciones y recibiendo.

Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o mas patronos, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo, esta exclusividad se podrá aplicar hasta la terminación del contrato de trabajo.

## CONTRATO DE TRABAJO

### CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO:

#### VERBAL:

Tiene Lugar cuando por simple acuerdo expresado oralmente, las partes convienen en la índole del trabajo y el sitio en donde se ha de realizarse, así como la cuantía y la forma de la remuneración, los periodos que regulen su pago.

#### ESCRITO:

Debe constar de un document firmado por las dos partes, y contener cuando menos clausulas sobre estos puntos, identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de celebracion, lugar donde se valla prestart el servicio, lugar en donde se haya contratado el trabajador, naturaleza del trabajo, cuantía de la remuneracion, formas y periodos de pago, estimacion del valor en caso de que haya suministro de habitacion o alimentacion como parte del salario, duracion y terminacion del contrato.

Los contratos verbales tienen el mismo valor que los contratos escritos

#### Los siguientes acuerdos deben dars siempre por escrito:

1. El periodo de prueba.
2. El salario integral.
3. Los pagos que por acuerdo entre las partes no constituyen salario.

#### Los siguientes contratos deben celebrarse siempre por escrito:

1. el contrato a termino fijo, sus prorogas y el preaviso.
2. El que se celebre con extranjeros no residents en el pais.
3. El enganche de trabajadores para el exterior.



## TIPOS DE CONTRATO DE TRABAJO

### **TRABAJO OCASIONAL, ACCIDENTAL O TRANSITORIO:**

Son aquellos de corta duración, inferiores a un mes, siempre que se trate de labores además a las actividades normales del empleado.

### **CONTRATO POR DURACION DE LA OBRA O LABOR:**

El contrato dura tanto como la obra o labor encomendada. En fundamental consignar expresamente la obra o la labor de que se trate.

Esta modalidad de contrato es ampliamente utilizada y no se debe usar para actividades que enmarca un trabajo normal y rutinario como por ejemplo trabajos de administración.

La necesidad de describir en forma detallada la obra o labor objeto del contrato, demanda en la práctica su elaboración por escrito.

### **CONTRATO A TERMINO FIJO:**

Debe celebrarse por escrito y su duración no puede ser mayor a tres (3) años. Admite al menos dos modalidades: el contrato a término fijo inferior a un (1) año, que no tiene término mínimo de duración; y el contrato a término fijo de duración entre uno (1) y tres (3) años que es renovable indefinidamente.

### **CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO:**

Se entiende celebrado de esta manera el contrato cuando las partes no determinan su duración. Esta modalidad de contrato puede celebrarse verbalmente o por escrito.

### **TELETRABAJO:**

Forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación.

### **CONTRATO POR PRESTACION DE SERVICIOS:**

El contrato de prestación de servicios es de carácter civil y no laboral, por lo tanto no está sujeto a la legislación de trabajo y no es considerado un contrato con vínculo laboral al no haber relación directa entre empleador y trabajador, por ello, no cuenta con período de prueba y no genera para el contratante la obligación de pagar prestaciones sociales.

## TRABAJO PARA MENORES DE EDAD

**NINGUNA PERSONA MENOR DE 18 AÑOS PODRÁ SER EMPLEADA O REALIZAR TRABAJOS QUE IMPLIQUEN PELIGRO O QUE SEAN NOCIVOS PARA SU SALUD E INTEGRIDAD FÍSICA O PSICOLÓGICA O LOS CONSIDERADOS COMO PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL.**

Toda persona que haya cumplido 18 años de edad, tiene capacidad para celebrar un contrato individual de trabajo.

Los menores de edad necesitan autorización escrita del ministerio de la protección social o del alcalde del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales.

Este trámite debe adelantarse ante el respectivo inspector de trabajo.

Una vez que el menor cuenta con la autorización queda facultado para recibir el salario.

### **NO PODRAN SER EMPLEADOS EN:**

Agricultura, ganadería, caza y silvicultura, pesca, explotación de minas y canteras, industria manufacturera, transporte y almacenamiento, salud, defensa, trabajos no calificados, otros oficios no calificados, ambientes de trabajo con exposición a riesgos físicos, químicos, de riesgos de seguridad, de Riesgo psicosocial, por posturas y esfuerzos físicos.

### **SU JORNADA LABORAL SERA:**

1. menores entre 15 y 17 años: 6 horas diarias y 30 semanales.
2. adolescentes 8 horas diarias y 40 semanales.
3. menores entre 15 y 17 años en proceso e gestación: 4 horas diarias a partir del 7 mes de embarazo: 4 diarias y 30 semanales.

## LEY 789 DE 2002

### POR LO CUAL SE DICTAN NORMAS PARA APOYAR EL EMPLEO Y AMPLIAR LA PRO- TECCION SOCIAL:

El sistema de protección social se constituye como el conjunto de políticas públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y a mejorar la calidad de vida de los colombianos, especialmente de los más desprotegidos. Para obtener como mínimo derecho a : LA SALUD, LA PENSIÓN y AL TRABAJO.

### CREACION DEL FONDO DE PROTECCION SOCIAL:

Crease el fondo de protección social , como una cuenta especial de la nación, sin personería jurídica, adscrita al ministerio de trabajo y seguridad social, o a la entidad que haga sus veces, cuyo objeto será la financiación de programas sociales a que los programas y proyectos estructurados para la obtención de la paz:

El fondo de protección social tendrá las siguientes fuentes de financiación:

1. los aportes que se asignen al presupuesto nacional.
2. Los recursos que porten las entidades territoriales para planes, programas y proyectos de protección social.
3. Las donaciones que reciba.
4. Los rendimientos financieros generados por la inversión de los anteriores recursos.
5. Los rendimientos financieros de sus excedentes de liquidez, y, en general, todos los demás recursos que reciba o cualquier título.

# INDEMNIZACIÓN

REMUNERACION O RECONOCIMIENTO ECONOMICO QUE SURGE A CAUSA DE UN DESPIDO INJUSTIFICADO POR PARTE DEL EMPLEADOR.

Se debe indemnizar al trabajador cuando el empleador da termino unilateral del contrato de trabajo sin justa causa; o cuando el trabajador termina unilateralmente el contrato de trabajo con justa causa en los terminus del literal b del articulo 62 del codigo sustantivo del trabajo.

### CONTRATOS A TERMINO FIJO:

La indemnizacion sera equivalente a los salarios correspondientes al tiempo que falte para cumplir el plazo estipulado en el contrato; o en el lapso determinado por la duracion de la obra o labor contratada, caso en el cual la indemnizacion no sera inferior a 15 dias.

### CONTRATO A TERMINO INDEFINIDO:

El valor de la indemnizacion dependera del monto del salario base de liquidacion asi:

- a. Treinta dias de salario cuando el trabajador tenga un tiempo de servicio inferior a un año.

- b. Si el trabajador tiene mas de un año de servicio continuo se le pagaran 20 dias adicionales de salario sobre los 30 basicos del primer año, por cada uno de los años subsiguientes al primero proporcionalmente por fraccion.

Para trabajadores que devenguen un salario mayo o igual a 10 smmlv:

- a. 20 dias de salario cuando el trabajador tenga un tiempo de servicio inferior a un año.
- b. Si el trabajador tiene mas de un año de servicio continuo se le pagaran 15 dias adicionales de salario sobre los 20 basicos del primer año, por cada uno de los años subsiguientes al primero proporcionalmente por fraccion.

## Indemnización por autodespido

Cuando un empleador o empresa obtenga autorización del ministerio de la protección social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal.

## Indemnización por despido en embarazo

Cuando la trabajadora es despedida por un empleador que no cuenta con la autorización administrativa para proceder el retiro, tiene derecho a una indemnización conformada por los siguientes factores:

1. una indemnización especial equivalente a los salarios de 60 días.
2. El pago de 12 semanas de salario como descanso remunerado
3. Las indemnizaciones por retiro sin justa causa, las cuales dependen de la modalidad del contrato

## Indemnización por despido sin justa causa

Si el empleado da por terminado el contrato de trabajo, sin que medie ninguna de las causales estipuladas para el despido por justa causa, se genera para el trabajador el derecho a percibir una indemnización dependiendo del tipo de contrato que se haya suscrito.

Si el empleador ha dado lugar a la terminación por justa causa invocada por el trabajador, también se causa indemnización por despido injusto, a favor del trabajador.

Aunque las Justas causas por despido pueden tener origen distinto de la ley, como las contenidas en un reglamento interno o convencion colectiva, la indemnizacion por el despido injusto es la que la ley sustancialmente contempla, en este caso el articulo 64 del codigo sustantivo del trabajo colombiano.

## Indemnización por salarios caídos

Se conoce como tal la indemnización que se genera por falta de pago al a terminación del contrato de trabajo de la totalidad de los salarios y prestaciones que el empleador adeuda a su trabajador.

Equivale a una suma igual al último salario por cada día de retardo, hasta por 24 meses, o hasta cuando el pago se verifique si el periodo es menor. Si transcurridos 24 meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la superintendencia bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

Dichos intereses los pagara el empleador sobre las sumas adecuadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

### INDEMNIZACION PARA QUIENES DEVENGAN HASTA 1 SMMLV:

La cuantía de la indemnización antes anotada, solo se aplica a los trabajadores que devenguen mas de 1 smmlv. Quienes devenguen menos de esta suma tendrán derecho a una indemnización moratoria que equivale a un día de salario por cada día de retardo en el pago.



## TABLAS DE INDEMNIZACION A CARGO DEL EMPLEADOR POR TERMINACION UNILATERAL SIN JUSTA CAUSA DEL CONTRATO

CLASE DE CONTRATO	POR DURACION DE LA OBRA O LABOR CONTRATADA	A TÉRMINO FIJO
<b>INDEMNIZACIÓN</b>	El tiempo que falte para la finalización de la obra o labor, sin que en ningún caso sea inferior a 15 días.	El tiempo que falte para el vencimiento del plazo pactado.

INDEMNIZACIÓN EN CONTRATOS A TÉRMINO INDEFINIDO BAJO EL ACTUAL RÉGIMEN DE LA LEY 789 DE 2002*	
Trabajadores que devenguen menos de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes.	Hasta un año de servicio = 30 días de salario Mas de un año de servicio = 30 días del salario por el primer año y 20 adicionales por cada año y proporcionalmente por fracción de año.
Trabajadores con diez o mas smmlv.	Hasta un año de servicio = 20 días de salario. Mas de un año de servicio = 20 días del salario por el primer año y 15 adicionales por cada año y proporcionalmente por fracción de año.
Indemnización en contratos a termino indefinido bajo los regímenes de la ley 789 de 2002 y el decreto 2351 de 2005	
Vigencia (trabajadores cubiertos)	Trabajadores con 10o mas años de servicio al 27 de diciembre de 2002, se rige por lo establecido en el artículo 6° ley 50 de 1990**

# JORNADA LABORAL

## JORNADA ORDINARIA:

La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o, a falta de convenio, la máxima legal.

Esta permitido estipular la duración de la jornada de trabajo, en cuanto el numero de días que hay que laborar a la semana y las horas que se deben trabajar cada día, teniendo como limite la jornada máxima legal. Si las partes no convienen nada sobre este punto opera la jornada máxima.

La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de 8 horas al día y 48 horas semanales salvo las jornadas especiales de 6 horas diarias y 36 horas semanales.

## JORNADAS ESPECIALES:

El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos,, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana ,siempre y cuando el respectivo turno no exceda las seis (6) horas al día y treinta y seis (36) horas a la semana.

Así mismo el empleador y el trabajador pueden acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podría coincidir con el domingo.

En este, el numero de horas diarias podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (4) horas continuas hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el numero de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 am a 10:00 pm.

Sin embargo, el empleador no podrá , aun con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

<b>JORNADAS DIARIAS FLEXIBLES (CST. art. 161)</b>	
<b>REQUISITOS:</b>	Se deben distribuir en máximo 6 días a la semana con 1 día de descanso obligatorio.
	El día de descanso puede coincidir o no con el domingo.
	Puede repartir el tiempo de trabajo de manera variable durante la semana.
	El trabajo debe ser mínimo 4 horas continuas y hasta 10 horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario.
	El número de horas de trabajo promedio semanales no puede exceder de 48 horas dentro de la jornada ordinaria de 6 am a 10 pm.
	El empleador no podrá aun con el consentimiento del trabajador contratado para la ejecución de 2 turnos en el mismo día salvo labor de supervisión, dirección, confianza o manejo.

<b>JORNADAS DE 36 HORAS SEMANALES (CST, art. 161)</b>	
<b>REQUISITOS:</b>	El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos.
	El respectivo turno no debe exceder de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.
	Se busca que no hay interrupción de trabajo en la empresa.
	No habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajador dominical o festivo.
	El trabajador devengara el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.



## DESCANSO EN DIA SABADO

Las empresas que laboran 48 horas a la semana podrán ampliar por acuerdo entre las partes la jornada ordinaria hasta en dos (2) horas diarias, con el único fin de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el día sábado.

Estas dos (2) horas no constituyen ni dan lugar al pago de horas extra ni a recargo alguno.

En estos casos, cuando se amplió la jornada, esta prohibido laborar horas extra en el mismo día.

El trabajo excepcional en día sábado se retribuye con el salario ordinario y los recargos a que haya lugar por trabajo nocturno u horas extra.

## TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO

Para todos los efectos laborales, se califica como trabajo diurno el comprendido entre las seis horas ( 6 a.m.) y las veintidós horas (10 p.m.) y como trabajo nocturno, el prestado entre las veintidós horas (10 p.m.) y las seis de la mañana del día siguiente (6a.m.).

Esta distinción ofrece importancia para el régimen de retribución de los recargos legales, como horas extras, trabajo nocturno, etc.

El día se cuenta desde las 12:00 de la noche hasta las 12:00 de la siguiente noche.



# HORAS EXTRAS

El trabajo que se desarrolla más allá de la jornada ordinaria de la máxima legal, en el evento de trabajadores amparados por esta, se conoce como trabajo suplementario de horas extras y debe remunerarse en forma especial.

En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) horas semanales.

Cuando la jornada de trabajo se amplió por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

En caso de la jornada flexible el numero de horas diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el numero de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6:00 a.m. a 10:00 p.m. (es conveniente que esta jornada se pacte por escrito).

Para poder laborar tiempo suplementario el empleador deberá solicitar autorización del ministerio de la protección social, y si la obtiene deberá llevar un registro de trabajo suplementario con las especificaciones contenidas en la misma norma y estará obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas.

Sin embargo cuando se utilice la jornada de trabajo flexible, no se podrá alterar los topes permitidos para evitar recargos por trabajo suplementario.

## Trabajo ocasional

Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario.

Por regla general, los días dominicales y festivos son de descanso obligatorio. Excepcionalmente se permite el trabajo de estos días por razones de orden técnico de interés público y en algunas actividades como las del servicio doméstico y choferes particulares, y en el caso de la jornada especial de 36 horas semanales.

Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tiene derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido al día dominical.

Se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas semanales

## Trabajo Habitual

Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

El trabajo habitual en domingo y festivo se remunera con un cargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas y con un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente, sin perjuicio del salario ordinario al que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

En el caso de la jornada de 6 horas diarias y 36 semanales, cuando el trabajador labore en domingos o festivos, solo tendrá derecho al día de descanso compensatorio remunerado, mas no a los recargos por trabajo dominical.

# LIQUIDACIÓN DEL TRABAJO EXTRA O SUPLEMENTARIO

Los recargos son mas altos para el trabajo extra nocturno que para el extra diurno.

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el trabajo ordinario diurno.

Valores para liquidar turnos según salario mínimo	
Salario mínimo legal mensual vigente 2012:	\$566.700
Auxilio de transporte 2012 (mensual)	\$67.800
Valor días: (salario/30):	\$18.890
Valores para liquidar turnos según salario mínimo	
Valor hora ordinaria (salario/240):	\$2.361
Valor hora extra diurna (hora x 1.25):	\$2.951
Valor hora extra nocturna (hora x 1.75):	\$4.132
Valor hora recargo nocturno normal (hora x 0.35):	\$826
Valor hora extra diurna dominical (hora x 2.00):	\$4.722
Valor hora extra nocturna dominical (hora x 2.50):	\$5.902
Valor hora recargo nocturno dominical o festivo (hora x 2.10):	\$4.958
Valor dominical (valor día x 1.75):	\$33.057
Valor hora dominical (valor hora x1.75):	\$4.132
Valor auxilio de transporte día (valor auxilio/30):	\$2.260

## FORMULAS DE LIQUIDACIÓN

**HORA EXTRA DIURNA:** valor de la hora ordinaria diurna \* # horas extras producidas \* 1.25

**HORA EXTRA NOCTURNA:** valor de la hora ordinaria diurna \* # horas extras producidas \* 1.75

**HORA RECARGO NOCTURNO:** valor de la hora ordinaria diurna \* # horas extras producidas \* 0.35

**HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL:** valor de la hora ordinaria diurna \* # horas extras producidas \* 2.00

**HORA EXTRA NOCTURNA DOMINICAL:** valor de la hora ordinaria diurna \* # horas extras producidas \* 2.50

**HORA RECARGO NOCTURNO DOMINICAL:** valor de la hora ordinaria diurna \* # horas extras producidas \* 2.10

**VALOR HORA DOMINICAL :** valor de la hora dominical diurna \* # horas extras producidas \* 1.75

# INCAPACIDADES

Cuando un trabajador sufre una enfermedad o un accidente y como resultado de ello es incapacitado, el trabajador debe recibir un subsidio por incapacidad por el tiempo que dure imposibilitado para reasumir sus labores en el trabajo.

Existen dos tipos de incapacidades, incapacidad por enfermedad profesional e incapacidad por enfermedad general.

Cada incapacidad tiene tratamiento ligeramente diferente.

## INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD PROFESIONAL

La incapacidad por enfermedad profesional esta a cargo de la administradora de riesgos profesionales; esta regulada por la ley 776 del 2002 así:

### Incapacidad temporal:

Se entiende como incapacidad temporal aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al sistema general de riesgos profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal; recibirá un subsidio equivalente al cien (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguientes en que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de incapacidad permanente parcial, invalidez o muerte. el pago se efectuara en los periodos en que el trabajador reciba regularmente su salario.

El periodo durante el cual se reconoce la incapacidad será hasta por ciento ochenta (180) días, que podrán ser prorrogados hasta por periodos que no superen otros ciento ochenta (180) días continuos adicionales, cuando esta prórroga se determine como necesidad para el tratamiento del afiliado o para cumplir su rehabilitación.

Para los efectos del sistema, las prestaciones se otorgan por días calendario.

### Incapacidad Permanente parcial:

Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento (5%), pero inferior al cincuenta por ciento (50%) de su capacidad laboral, para la cual ha sido contratado o capacitado.

Todo afiliado al sistema general de riesgos profesionales a quien se le defina una incapacidad permanente parcial, tendrá derecho a que se le reconozca una indemnización en proporción al daño sufrido, a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales (ARP), en una suma no inferiores a dos (2) salarios bases de liquidación, ni superior a veinticuatro (24) veces su salario base de liquidación.

### Estado de invalidez:

Para los efectos del sistema general de riesgos profesionales, se considera invalida la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o mas de su capacidad laboral de acuerdo con el manual único de calificación de invalidez vigente a la fecha de calificación.

El costo del dictamen será a cargo de la ARP, pero el empleador o el trabajador podrán acudir directamente ante dichas juntas.

Todo afiliado al que se le defina una invalidez tendrá derecho, desde el mismo día, a las siguientes prestaciones económicas, según sea el caso:

- Cuando la invalidez es superior al 50% e inferior al 70%, tendrá derecho a una pensión por invalidez equivalente al 60% del ingreso base de liquidación.
- Cuando la invalidez sea superior del 66%, tendrá derecho a una pensión de invalidez equivalente al 75% del ingreso base de liquidación.
- Cuando el pensionado por invalidez requiere el auxilio de otra u otras personas para realizar las funciones elementales de su vida, el monto de la pensión de que trata el literal (b) se incrementa en un 15%.

### Muerte del afiliado o pensionado por riesgos profesionales:

Si como consecuencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional sobreviene la muerte del afiliado, o muere un pensionado por riesgos profesionales, tendrá derecho a la pensión de sobrevivientes las personas que sean beneficiarias a la fecha de el deceso del afiliado.

El monto mensual de la pensión de sobrevivientes será según sea el caso:

- Por muerte del afiliado el 75% del salario base de liquidación.
- Por muerte del pensionado por invalidez el 100% de lo que el estaba recibiendo como pensión.
- Cuando muera el afiliado y este estuviese recibiendo el auxilio del literal c la pensión se liquidara y pagara descontando el 15% que se le reconocía al causante.



*NOTA: ninguna pensión de las contempladas en esta ley podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente, ni superior a veinte (20) veces el mismo.*



## INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD GENERAL

La incapacidad por enfermedad general o no profesional, esta a cargo de las EPS a la que este afiliado el empleado.

La incapacidad esta regulada por es código sustantivo del trabajo (C.S.T.)

**VALOR DEL AUXILIO:** en caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionadas por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el patrono le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días, y la mitad del salario por el tiempo restante.

En caso de que el trabajador no devengue salario fijo, para pagar el auxilio por enfermedad a que se refiere este, se tiene como base el promedio de lo devengado en el año de servicios anterior a la fecha en el cual empezó la incapacidad o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un (1) año.

La base para calcular en valor del auxilio por incapacidad de enfermedad general es del 66.67% del salario sobre el cual se cotizo en el ultimo mes, para los primeros noventa (90) días de duración de la cesación de labores y del 50% para los siguientes noventa (90) días, excepto, cuando al aplicar las citadas proporciones, el resultado sea inferior al mínimo vigente, caso en el cual la compensación tiene que ser igual al 100% del salario mínimo.

Los primeros tres días de incapacidad del trabajador deben asumirlos la empresa.

INCAPACIDAD	IBC	DIAS	QUIEN PAGA?
AMBULATORIA	100%	3	EMPLEADOR
HOSPITALARIA	66.67%	1 -90	EPS
	50%	91-180	EPS
		Mayor a 180	ARP

### DEFINICIÓN:

El salario es la contraprestación que recibe el trabajador por sus servicios.

Existen dos tipos de remuneración laboral: la ordinaria y la extraordinaria: La ordinaria implica la suma fija o variable que se gana el trabajador y la extraordinaria implica los pagos adicionales como horas extra, dominicales y recargo nocturno.

## SALARIO

### PAGOS QUE SON SALARIO:

Constituye salario todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio.

Tambien son salario los pagos que tengan esa naturaleza, bien por voluntad del empleador, o por haberse pactado así en el contrato de trabajo, el pacto o la convención colectiva o en el adu arbitral.

**Viaticos:** los viaticos accidentals no constituyen salario en ningun caso,;respecto de los viaticos permanentes , solo constituyen salario los pagos destinados a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, pero no los que tengan por finalidad proporcionar al trabajador medios de transporte y gastos de representación.

**Auxilio de transporte:** no constituye salario pero para el solo efecto de liquidación de prestaciones sociales debere incluirse en la base de liquidación.

La clara determinación de los pagos laborales que tienen carácter salarial es muy importante en la liquidación de prestaciones sociales, y por tal razón, debere atenderse a la distinción entre las sumas que constituyen salario y las que no lo son.

## PAGOS QUE NO SON SALARIO:

No constituyen salario:

- Las sumas que ocasionalmente y por mera libertad recibe el trabajador en dinero o especie.
- Lo que recibe no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio si no para desempeñar a cabalidad sus funciones, como medios de transporte y gastos de representación.
- Los beneficios y auxilios habituales u ocasionales cuando las partes hayan dispuesto en forma expresa que no tendran caracter salarial, tales como las primas extralegales de vacaciones y de navidad.
- Las prestaciones sociales (auxilio por enfermedad, maternidad, cesantia, etc.)
- Los suminsitros en especie, cuando se pacte que no tendran en caracter de salario, tales como alimentacion, vestuario y alojamiento.
- Los pagos que expresamente no son salario, como vacaciones y su compensacion en dinero, subsidio familiar, participacion de utilidades, viaticos accidentals, viaticos permanentes en la parte destinada a transporte y gasto de representacion, y la prima legal de servicios,
- Tampoco son salario los elementos de trabajo, las propinas ni la indemnizacion por terminacion de contrato.

## Salario mínimo

El salario minimo es la remuneracion establecida legalmente, para cada period laboral (hora, dia, mes), que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por sus labores, con la cual ha de suplir sus necesidades basicas tanto suyas como de su familia.

El salario minimo mensual legal vigente para el año en curso (2012) se encuentra señalado en \$566.700.

### SALARIO MINIMO LEGAL

Monto diario	Monto mensual	Campo de aplicación
\$18.890	\$566.700	Trabajadores de los sectores urbano y rural

## Salario integral

El salario integral es una modalidad de remuneracion incorporada en nuestra legislacion a partir de la ley 50 de 1990.

Cuando el trabajador devengue un salario ordinario de las de 10 salarios minimos legales vigentes, es valida la estipulacion por escrito de un salario integral, que ademas del salario ordinario, incluya todo el pago de las prestaciones sociales , recargos por trabajo nocturne, horas extras, dominicales y festivos, pagos en especie, subsidios e intereses, con excepcion de las vacaciones cuyo derecho se conserva.

Pueden pactar salario integral los trabajadores que devenguen 10 o mas smmlv.

Actualmente la cuantia minima del salario integral es de \$7.367.100 m/cte. El cual equivale a 13 salarios minimos.

- Para los aportes a parafiscales (SENA, ICBF, CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR) se debera hacer sobre el 70% del salario integral.
- Para cotizar al ISS, y al sistema de seguridad social en pensiones y salud se toma como base el 70% del salario integral; siempre que este porcentaje no exceda los 25 salarios minimos mensuales legales vigentes
- El factor exento para retencion en la fuente es del 25%

## OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

- El pago del salario en os términos y oportunidad señalados, es obligación primordial del empleador.
- El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que el autorice por escrito en el lugar donde se presta el servicio, durante el trabajo, o inmediatamente después de que este cese.
- El salario se paga en moneda legal de curso nacional. no obstante, los pagos en moneda extranjera , son validos y no constituyen remuneración por trueque o en especie.
- El pago de salario en mercancías, fichas u otros medios semejantes esta prohibido.
- Unilateralmente el empleador no puede rebajas el salario pactado con el trabajador, pero es valido el convenio que se celebre en esta sentido.
- El empleador no puede deducir , retener o compensar suma alguna de salario, sin orden suscrita por el trabajador.
- No es embargable el salario mínimo legal o convencional. el salario solo es embargable en una quintas parte de lo que exceda el salario mínimo legal o convencional. Pero si el embargo si se produce por demanda de una cooperativa para recaudo de obligaciones a su favor.
- dentro de un proceso de alimentos, puede embargarse hasta la mitad.

# PRESTACIONES SOCIALES



Las prestaciones sociales corresponden a pagos adicionales que el empleador debe realizar al trabajador, y que no corresponden a una remuneración por su trabajo, razón por la cual no se considera salario.

Las prestaciones sociales a no ser salario, no forman parte de la base para el cálculo de la SEGURIDAD SOCIAL, APORTES PARAFISCALES, y naturalmente que tampoco para el cálculo de los demás conceptos correspondientes a las presta-

ciones sociales.

Las prestaciones sociales se deben reconocer a todo trabajador vinculado mediante un CONTRATO DE TRABAJO, sin importar su duración.

Se exonera el pago de prestaciones sociales a las empresas que contratan empleados mediante la figura de SALARIO INTEGRAL, puesto que este ya incluye un factor prestacional.

## vacaciones

En primer lugar, valga hacer claridad que las vacaciones no son una prestación social, sino que es un descanso remunerado y que es considerado salario, por lo que el dinero recibido por concepto de vacaciones por tanto se deberán hacer aportes a seguridad social, parafiscales e inclusive prestaciones sociales sobre el.

Las vacaciones se han incluido dentro de las prestaciones sociales, por simplicidad, y como una forma de agrupar conceptos similares, no porque tengan la naturaleza de prestación social.

Sobre las vacaciones dice el **Art. 186 del C.S.T.:**

- Los trabajadores que hubiesen prestado sus servicios durante un (1) año, tiene derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
- Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y las ocupaciones en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicio prestados.

Es clara la diferencia que hace la norma respecto a los trabajadores de algunos sectores de la salud, quienes tendrán derecho a los mismos quince (15) días pero cada seis meses.

Obsérvese que la norma habla de quince (15) días hábiles, es decir, laborales, por lo que no se cuentan domingos ni festivos.

El día sábado se cuenta como día hábil solo si ese día es laborado por el trabajador de forma regular, de lo contrario no se tiene en cuenta para contabilizar los 15 días de vacaciones.

Así, si el horario pactado en el contrato de trabajo fue de lunes a viernes, el sábado no se contará dentro de los 15 días de vacaciones, y en esa situación, un trabajador estará tres semanas en vacaciones, pues cada semana tendrá 5 días hábiles.

Las vacaciones se deben conceder una vez se haya obtenido el derecho a ellas, esto es, una vez se haya cumplido un año de trabajo.

El empleador es quien tiene la facultad para decidir la fecha en que sus empleados iniciarán el disfrute de sus vacaciones, según el artículo 187 del Código sustantivo del trabajo.

El empleador cuenta con un año contado desde la fecha de causación de las vacaciones para otorgarlas, y serán otorgadas de oficio o por petición del trabajador.

Si después de un año de causadas las vacaciones, el empleador no las otorga, el trabajador puede entonces exigir las, pero mientras no pase el año de plazo que tiene el empleador para otorgar las vacaciones, el trabajador solo podrá solicitarlas, que es diferente a exigir las.

Por regla general las vacaciones son acordadas por las partes, de manera que tanto la empresa como el empleado queden satisfechos. En caso de que las vacaciones sean otorgadas de oficio por el empleador, este deberá dar aviso al empleado con una anticipación de 15 días a la fecha en que se concederán.

De presentarse alguna razón justificada, la empresa puede llamar al trabajador a laborar y obligarle a interrumpir las vacaciones; en este caso el trabajador conserva el derecho a reanudarlas una vez la situación de emergencia que ocasionó su interrupción sea superada.

## Periodo de division de las vacaciones:

De acuerdo a lo estipulado por el **artículo 190 del código sustantivo del trabajo**, se puede concluir que el trabajador, como mínimo debe descansar durante 6 días hábiles continuos, luego para saber en cuantos periodos se pueden dividir los 15 días de vacaciones.

Se podría decir que los 15 días se pueden dividir en 2.5 periodos de 6 días hábiles, pero según lo interpretado del **artículo 190 del código sustantivo del trabajo**, el periodo mínimo de vacaciones no puede ser inferior a 6 días hábiles, por lo que ese 0.5 no es legal, concluyendo forzosamente que las vacaciones se pueden dividir como máximo en dos periodos, uno de 7 días y otro de 8, o uno de 6 días y otro de 9.

Por último, recordemos que según el **numeral 4 del artículo 190 del código sustantivo del trabajo**, cuando un trabajador sólo disfruta de 6 días hábiles durante el año, se presume que los días restantes se acumulan.

## Compensación en dinero:

Con la modificación que introdujo el **artículo 20 de la ley 1429 de 2010 al artículo 189 del código sustantivo del trabajo**, se pueden compensar las vacaciones hasta en un 50%, sin la necesidad de solicitar permiso al Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo). Esta compensación se hará mediante acuerdo por escrito, previa solicitud presentada por el trabajador.

Cuando se compensa parte de las vacaciones en dinero y se disfruta el resto, la parte que se compensa en dinero se paga en el momento en que el trabajador salga a disfrutar de las vacaciones, es decir que no se compensan 7 días de vacaciones en dinero el mes de abril y en el mes de julio se disfrutan los otros 8 días de vacaciones.

También se pueden compensar las vacaciones cuando se termina el contrato de trabajo y el trabajador no las ha disfrutado, caso en el cual se le pagarán en dinero **Ley 995 de 2005, Artículo 1**.

## Acumulación de las vacaciones:

De los 15 días hábiles como vacaciones a que el trabajador tiene derecho, se pueden acumular 9, pues según el artículo 190 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajador tiene el derecho a gozar de por lo menos 6 días hábiles continuos de vacaciones, días que en ningún momento pueden ser acumulables.

Esos 9 días hábiles acumulables, se pueden acumular hasta por dos años; sin embargo, tratándose de empleados técnicos, de confianza de manejo o de extranjeros que laboren en lugares distintos a los de residencia de su familia, la acumulación se podrá hacer hasta por 4 años.

Aunque la ley no lo contempla, algunos empleados prefieren acumular la totalidad de sus vacaciones para disfrutarlas en años posteriores, situación que no implica perder las vacaciones acumuladas siempre que el tiempo acumulado no implique la prescripción del derecho a las vacaciones.

## Prescripción de las vacaciones:

Las vacaciones tienen un tratamiento ligeramente diferente a los otros derechos, puesto que estas se causan al cumplir un año de servicios, pero sólo son exigibles un año después, de suerte que la prescripción empieza a correr un año después de su causación.

Así, si las vacaciones se causan el 31 de diciembre de 2007, solo serán exigibles a partir del 31 de diciembre de 2008, de suerte que será a partir de esa fecha en que empezará a correr la prescripción.

Téngase en cuenta que las vacaciones deben ser otorgadas dentro del año siguiente a aquel en que se obtuvo el derecho a disfrutarlas, pero es facultad exclusiva del empleador otorgarlas. El trabajador sólo las puede exigir una vez haya pasado un año de haberse adquirido el derecho, por lo que se puede decir que en el caso de las vacaciones, la prescripción es de 4 años, contados a partir de la fecha de la obtención del derecho a disfrutarlas.

En el caso de las vacaciones que se compensan en dinero, debido a la terminación del contrato de trabajo sin haberlas disfrutado, la prescripción empieza a contarse desde el día siguiente a la terminación del contrato de trabajo, puesto que en este caso, las vacaciones se deben pagar junto con el salario, prestaciones y demás conceptos adeudados al trabajador al momento de terminar el contrato de trabajo.

## Reemplazo en vacaciones en trabajadores de manejo, dirección o confianza:

Cuando se trata de empleados de dirección o manejo, la salida a vacaciones de estos puede resultar traumática para la empresa, razón por la cual, la ley ha contemplado la posibilidad de reemplazarlos temporalmente, por otro de la confianza tanto de la empresa como del empleado que sale a vacaciones.

Prevé el **artículo 191 del Código Sustantivo del Trabajo**:

#### **Empleados de manejo:**

El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del patrono. Si este último no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

No es obligación del trabajador de manejo conseguir una persona para que lo remplace, puesto que la norma dice “puede” y no “debe”, por tanto es optativo para el trabajador, sobre todo si quiere salir a vacaciones en tiempos en los que el empleador no estuviere de acuerdo.

## Vacaciones en el salario integral:

Cuando se trate de salario integral, las vacaciones se pagarán sobre el total del salario integral, pues así lo dispuso el artículo 01 del decreto 1174 de 1991:

**Salario integral.** El salario integral a que se refiere el numeral segundo del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, será una sola suma convenida libremente y por escrito entre el trabajador y el empleador, suma que será la base para las cotizaciones del Instituto de Seguros Sociales, la liquidación de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y la remuneración por vacaciones.

Recordemos que el salario integral está compuesto por un factor remuneratorio y un factor prestacional, por tanto, en el caso de las vacaciones, se pagará sobre el total incluyendo el factor prestacional, tratamiento que difiere al dado a los aportes parafiscales y a seguridad social, caso en el cual, el total del salario integral se multiplica por 0,7 para determinar la base de cotización.

Cuando se trata de las vacaciones a las que el trabajador ha adquirido derecho por cumplir un año de servicios, su cálculo es sencillo porque será el equivalente a 15 días de salario, es decir a medio sueldo. Vale aclarar que esto es muy relativo porque dependiendo de la época de vacaciones, estas se pueden extender por 17 días o más si existe algún festivo, esto debido a que las vacaciones son 15 días hábiles.

## Calculo de las vacaciones:

Cuando se trata de las vacaciones por fracción de año, como en el caso de terminarse un contrato de trabajo antes de cumplir con el año de servicios, se utiliza la siguiente fórmula:

Salario base x días trabajados/720

Supongamos un empleado con un salario de \$1.000.000 mensuales, que inició labores el 01 de julio de 2007 y fue liquidado el 31 de diciembre de 2007. El señor trabajó 180 días, luego la proporción de sus vacaciones será de:

$$1.000.000 \times 180/720 = 250.000$$

No se debe olvidar que el auxilio de transporte no hace parte de la base sobre la cual se calculan las vacaciones.

## Prima de servicios

La prima de servicios es una prestación económica creada por el **Art. 306 del C.S.T.**, que la empresa debe pagar a sus empleados, y que no constituyen salario según el mismo artículo.

La prima de servicios debe ser pagada por toda empresa o persona natural que ocupe uno o mas empleados.

Los únicos trabajadores que no tienen derecho a la prima de servicios, son los del servicio domestico, por cuanto la familia no es una unidad económica, presupuesto básico para la obligación de pagar la prima de servicios.

Hasta el año 2006 no se pagara prima de servicios a los trabajadores transitorios u ocasionales, excepción que fue declarada inexecutable por la corte constitucional en **sentencia C-825 de 2006**, por tanto, desde esa fecha es obligatorio pagar la prima de servicios a estos trabajadores.

## Valor de la prima de servicios:

Por concepto de prima de servicios, se debe pagar un mes de salario por cada año trabajado o proporcional, si el tiempo trabajado es menor a un año. Así, si un trabajador gana \$600.000 mensuales, por cada año de trabajo tendrá derecho a \$600.000. Si ha trabajado sólo 6 meses, tendrá derecho a la mitad, esto es a \$300.000.

Para el cálculo de la prima de servicios se tiene en cuenta el promedio devengado en el semestre correspondiente, o el tiempo que llevare trabajando si es menor a los seis meses. Se deben contemplar todos los pagos que constituyen salario y el auxilio de transporte. Entre los pagos que constituyen salarios se tienen las comisiones, horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos.

Respecto al auxilio de transporte, este por disposición legal se incluye dentro de la base para el cálculo de las prestaciones sociales, pero no para el cálculo de la seguridad social ni de los aportes parafiscales.



Según el **artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo**, la prima de servicios se debe pagar en dos partes; la mitad el último día del mes de junio, y la otra mitad en los primeros 20 días del mes de diciembre.

La prima de servicios se debe pagar aun en los casos en que para la fecha de realizar el pago, el trabajador lleve trabajando menos de seis meses. No importa cuál sea el tiempo laborado, se debe pagar la proporción que corresponda a dicho tiempo.

## Calculo de la prima de servicios:

Para el cálculo de la prima de servicios se utiliza la siguiente fórmula:

Salario base x días trabajados/360

Supongamos un trabajador que ingresó el 01 de enero de 2009, y trabajó hasta el 31 de mayo de 2009, y ha devengando los siguientes valores:

Enero: 700.000

Febrero: 650.000

Marzo: 800.000

Abril: 850.000

Mayo: 750.000

Salario promedio: 750.000

Luego:

$750.000 \times 150 / 360 = 312.500$

En este caso se ha realizado un cálculo proporcional al tiempo laborado que fue de 150 días. Igual se hace si el tiempo laborado es una semana, puesto que el trabajador tiene derecho a la prima de servicios sin importar el tiempo que lleve laborado.

## Cesantías

Todo trabajador tiene derecho a que se le pague por auxilio de cesantías el equivalente a un mes de salario por cada año laborado, o proporcional si el tiempo laborado fuere inferior a un año.

Las cesantías no se aplican a la industria puramente familiar ni a los artesanos que laboren en su propio establecimiento y que no ocupen más de cinco empleados.

Según el artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleado pierde el derecho a las cesantías en los siguientes casos:

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

Cuando exista desacuerdo respecto de las causas que originan la pérdida del auxilio de cesantías, el empleador podrá abstenerse del pago de las cesantías hasta que la autoridad competente decida.

## Salario base para el pago de cesantías:

Respecto al salario base sobre el cual se deben pagar las cesantías, contempla el **artículo 253 del Código Sustantivo del Trabajo**:

### Salario base para la liquidación de la cesantía.

1. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicio o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.
2. Para el tiempo de servicios anterior al treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos sesenta y dos (1962) se aplicarán las normas vigentes hasta esa fecha.

El salario base de liquidación será el último salario devengado. Sin embargo, se deberá promediar el salario siempre que se presente una o de las siguientes situaciones:

Que haya cambiado o variado el sueldo en los últimos tres meses.  
Que sea un salario variable.

Para promediar el salario se tomará en cuenta el último año laborado o el tiempo que llevare trabajando si es menor a un año. Tal como se ha expuesto ampliamente, para el pago de las cesantías, se debe tener en cuenta el auxilio de transporte.

## Fecha de pago:

El empleador debe liquidar a 31 de diciembre las cesantías del trabajador y debe consignarlas en el respectivo fondo antes del 15 de febrero del siguiente año.

El fondo de cesantías es elegido libremente por el trabajador, y el empleador deberá consignar las cesantías en dicho fondo.

El único caso en que la empresa puede pagar directamente las cesantías al trabajador, es a la terminación del contrato de trabajo, caso el cual, las cesantías adeudadas a la fecha se pagan la trabajador junto con los demás valores adeudados.

La empresa tiene la obligación de consignar las cesantías antes del 15 de febrero del año siguiente al cual se causaron.

Si la consignación no se hace dentro de los plazos de ley, esto es a más tardar el 14 de febrero, deberá pagar un día de salario por cada día de retardo o mora.

En consecuencia si la persona devenga un salario mensual de \$720.000, la sanción por cada día de mora será de  $[720.000/30] = 24.000$

Si la empresa consigna por ejemplo el día 15 de febrero, deberá pagar la respectiva sanción puesto que el plazo para pagar expira el 14 de febrero, ya que la norma dice que las cesantías se deben pagar antes del 15, no hasta el 15, por tanto el 15 ya es extemporáneo.

## Retiro de las cesantías por parte del trabajador:

Las cesantías son consignadas por la empresa en el fondo que el empleado elija, y es el fondo el encargado de administrar esos recursos.

El trabajador no puede retirar las cesantías del fondo, hasta tanto no se termine el contrato de trabajo que dio origen a las cesantías.

No obstante, el trabajador puede retirar las cesantías en los términos del **artículo 256 del Código Sustantivo del Trabajo**:

### Financiación de viviendas:

1. Los trabajadores individualmente, podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantías para la adquisición, construcción, mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda, siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos.

2. Los patronos pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantía para los mismos fines.

3. Los préstamos, anticipos y pagos a que se refieren los numerales anteriores se aprobarán y pagarán directamente por el empleador cuando el trabajador pertenezca al régimen tradicional de cesantías, y por los fondos cuando el trabajador pertenezca al régimen de cesantía previsto en la **Ley 50 de 1990** y la **Ley 91 de 1989**, que hace referencia al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, previa solicitud por escrito del trabajador, demostrando además, que estas van a ser invertidas para los fines indicados en dichos numerales.

Formulada la solicitud de pago parcial de cesantías por el trabajador con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo privado de cesantías, según el caso, deberá aprobar y pagar el valor solicitado dentro del término máximo de cinco (5) días hábiles. Vencido este plazo, sin que se haya realizado el pago, el trabajador solicitará la intervención del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo), para que ordene al empleador o al fondo privado realizar el pago correspondiente, so pena de incurrir en la imposición de multas.

4. Los patronos podrán realizar planes de vivienda, directamente o contratándolos con entidades oficiales, semioficiales o privadas, en beneficio de sus trabajadores, financiados en todo o en parte, con préstamos o anticipos sobre el auxilio de cesantía de los trabajadores beneficiados. En este caso, se requerirá el consentimiento de estos y la aprobación previa del Ministerio del Trabajo.

5. Los trabajadores podrán, igualmente, exigir el pago parcial de sus auxilios de cesantía para realizar planes de vivienda que deberán ser contratados con entidades oficiales, semioficiales o privadas, previa aprobación del Ministerio del Trabajo.

6. Aprobado el plan general de vivienda a que se refieren los numerales 4 y 5 de este artículo, no se requerirá nueva autorización para cada préstamo, pago o liquidación parciales.

Para retirar las cesantías, el trabajador deberá adjuntar las pruebas de que efectivamente el dinero se va a invertir en la construcción o mejora de la vivienda del trabajador.

Al respecto, ha dicho el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo) mediante **concepto 78559 de 2008**:

Damos respuesta a su comunicación en la que consulta acerca del pago parcial de cesantías para financiar pagos para educación superior, me permito manifestar:

La **Ley 50 de 1990** permite efectuar el pago parcial de cesantía para fines educativos, según lo señala el **artículo 102** así: "El trabajador afiliado a un Fondo de Cesantía sólo podrá retirar las sumas abonadas en su cuenta en los siguientes casos: (...)

3. Para financiar los pagos por concepto de matrículas del trabajador, su cónyuge, compañera o compañero permanente y sus hijos, en entidades de educación superior reconocidas por el Estado. En tal caso el Fondo girará directamente a la entidad educativa y descontará el anticipo del saldo del trabajador, desde la fecha de la entrega efectiva."

En cuanto al procedimiento, el artículo 166 del **Decreto Ley 663 de 1993**, señala sobre el "Retiro de las sumas abonadas" a los fondos de cesantía lo siguiente:

"1. Procedencia ordinaria del retiro. El trabajador afiliado a un fondo de cesantía sólo podrá retirar las sumas abonadas en su cuenta en los siguientes casos:

"1. Cuando termine el contrato de trabajo. En este evento la sociedad administradora entregará al trabajador las sumas a su favor dentro de los cinco (5) días siguientes a la presentación de la solicitud.

"2. En los eventos en que la legislación vigente autoriza la liquidación y pago de cesantía durante la vigencia del contrato de trabajo. El valor de la liquidación respectiva se descontará del saldo del trabajador desde la fecha de la entrega efectiva.

"3. Para financiar los pagos por concepto de matrículas del trabajador, su cónyuge, compañera o compañero permanente y sus hijos, en entidades de educación superior reconocidas por el Estado. En tal caso el fondo girará directamente a la entidad educativa y descontará el anticipo del saldo del trabajador, desde la fecha de la entrega efectiva" (el subrayado es nuestro).

Por otra parte el **artículo 6º del Decreto Reglamentario 2791 de 1991** dispone:

"El trabajador que solicite el pago parcial del auxilio de cesantía, para los fines previstos en el literal c) del **artículo 2.1.3.2.21 del Estatuto Orgánico del Sistema Financiero**, es decir para financiar los pagos por concepto de matrículas del trabajador, su cónyuge, compañera o compañero permanente y sus hijos, en entidades de educación superior reconocidas por el Estado, deberá acreditar ante la respectiva sociedad administradora los siguientes requisitos:

1. Nombre y NIT de la entidad de educación superior.
2. Copia de la resolución o del acto administrativo mediante el cual el Ministerio de Educación autorizó su funcionamiento.
3. Certificación de la institución educativa en la que conste la admisión del beneficiario, el área específica de estudio, el tiempo de duración, el valor de la matrícula y la forma de pago.
4. La calidad de beneficiario, esto es, la condición de cónyuge, compañera o compañero permanente o de hijo del trabajador, mediante la presentación de los registros civiles correspondientes o partidas eclesiásticas, según el caso, así como con declaraciones extrajuicio en el evento en que el beneficiario sea compañero o compañera permanente.
5. Valor de la matrícula.

En éste orden de ideas, en criterio de esta Oficina el trámite para el pago parcial de cesantías para financiar educación superior se deberá realizar ante el Fondo de Cesantías donde el trabajador se encuentre afiliado; por ende, no es permitido tal liquidación y pago directamente por parte del empleador. Así las cosas, no es dable que el patrono entregue los anticipos a cesantías de forma directa al trabajador, sino que el trabajador debe hacer la solicitud directamente ante el fondo de cesantías.

## Pago de las cesantías en contrato de trabajos sucesivos:

El pago de cesantías en los contratos de trabajo a término fijo sucesivos, no se debe realizar como si el contrato de trabajo terminara.

Cuando se termina un contrato de trabajo que luego se renueva, algunas empresas pagan a sus trabajadores las cesantías adeudadas al momento de la terminación del contrato de trabajo, situación que no se ajusta a la norma.

Recordemos que el empleador está facultado para que pague directamente al trabajador lo que adeuda por concepto de cesantías al momento de terminar el contrato de trabajo, **artículo 99, ley 50 de 1990**, y a su vez, el fondo de cesantías está obligado a entregar al trabajador las cesantías una vez se termine el contrato de trabajo, **artículo 102, ley 50 de 1990**.

En el caso de un contrato a término fijo, cuando se termina, se supone que se dan las condiciones para que se entreguen las cesantías al trabajador conforme lo establecen los **artículos 99 y 102 de la ley 50 de 1990**, pero si ese contrato a pesar de su terminación se renueva automáticamente, en opinión del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo), no se pueden pagar las cesantías al trabajador.

El Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo), en **concepto 204991 de julio 21 de 2008**, ha entendido que al renovarse el contrato de trabajo, la relación laboral continúa y en ese sentido, no se pagan las cesantías sino hasta que efectivamente se de terminación al contrato de trabajo, esto es, que se decida no renovarlo más.

La opinión del Ministerio de la Protección es apenas lógica, puesto que al terminarse el contrato de trabajo pero renovarse inmediatamente, la vinculación jurídica no se ha visto afectada, por tanto, en la práctica no se puede considerar que el contrato de trabajo haya terminado, requisito indispensable para que el trabajador pueda retirar sus cesantías, o exigir al empleado que se las pague.

Además, para que el fondo de cesantías le entregue las cesantías al trabajador, este deberá acreditar ante el fondo la terminación del contrato de trabajo, tarea que no podrá cumplir puesto que el contrato le ha sido renovado lo que le impide probar su terminación.

## Calculo de las cesantías:

Las cesantías corresponden a un mes de salario por cada día de trabajo, y para su cálculo se utiliza la siguiente fórmula:

Salario base x días trabajados/360

Supongamos un salario trabajador cuyo salario mensual es de \$1.200.000 y trabajó de **febrero 15 de 2008 al 25 de julio de 2008**.

Salario base: 1.200.000

Días trabajados: 161

Cesantías:  $1.200.000 \times 161/360 = 536.667$

## Pérdida del derecho a las cesantías:

Según el **artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo**, el empleado pierde el derecho a las cesantías en los siguientes casos:

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

Cuando exista desacuerdo respecto de las causas que originan la pérdida del auxilio de cesantías, el empleador podrá abstenerse del pago de las cesantías hasta que la autoridad competente decida.

## Intereses sobre cesantías

El empleador debe pagar a sus empleados intereses sobre las cesantías que tenga acumuladas a 31 de diciembre, a una tasa del 12% anual.

Los intereses se deben pagar a más tardar al 31 de enero, y se pagan directamente al empleado, esto es, que a diferencia de las cesantías que se deben consignar en un fondo, en el caso de los intereses sobre cesantías se deben pagar al empleado.

Cuando se liquida un contrato de trabajo, o cuando se hace una liquidación parcial de cesantías, los intereses sobre cesantías, se deben pagar a más tardar antes de finalizar el mes siguiente a la fecha de liquidación de las cesantías.

En cualquier caso, los intereses sobre las cesantías se calculan sobre el saldo acumulado a la fecha en que se haga la liquidación.

Los intereses sobre cesantías son del 12% anual, o proporcional por fracción de año. Este punto es muy importante, puesto que no se puede aplicar un 12% sobre el saldo acumulado a 31 de diciembre, cuando el empleado solo ha laborado seis meses, por tanto, en este caso, se debe aplicar el interés según la proporción del tiempo laborado.

Supongamos un empleado que inició a trabajar el 01 de julio y a 31 de diciembre tiene cesantías acumuladas de \$1.000.000.

Si aplicáramos directamente el 12% sobre el saldo, esto es \$1.000.000, tendríamos unos intereses de \$120.000.

Aplicando la proporción según el tiempo laborado que es lo correcto, se tiene que el empleado sólo trabajó 180 días, por tanto, la liquidación será:

$$(1.000.000 \times 180 \times 0,12) / 360 = 60.000$$

Por último, es importante aclarar que los intereses sobre cesantías son diferentes a los rendimientos financieros que deben reportar los fondos que administran las cesantías del empleado.

## Sanciones por el pago no oportuno de intereses sobre cesantías:

No pagar oportunamente los intereses sobre las cesantías, supone una sanción equivalente al 100% de los intereses sobre las cesantías, o lo que es lo mismo, los intereses se deben pagar dobles.

El artículo 99 de la ley 50 de 1990, establece que el empleador deberá pagar al trabajador intereses legales del 12% anual, o proporcionales al tiempo laborado por el trabajador, y dicho pago se ha de hacer a más tardar el 31 de enero cuando estas se han liquidado al 31 de diciembre.

Si las cesantías se liquidan en una fecha diferente al 31 de diciembre, como por ejemplo cuando se termina el contrato de trabajo en el transcurso del año, el plazo para pagar los intereses sobre las cesantías es de un mes después de la liquidación del contrato de trabajo y las cesantías respectivas. Así, por ejemplo, si el contrato de trabajo se termina el 31 de julio, el plazo para pagar los intereses sobre las cesantías será máximo hasta el 31 de agosto.

Si los intereses no se pagan dentro de las fechas contempladas por la ley, el empleador queda obligado a pagar como sanción equivalente al 100% de los intereses, esto es, que tendrá que pagar el doble, según lo contempla la ley 52 de 1975, el decreto 116 de 1976, y lo recuerda el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo), mediante concepto 106816 22 de abril de 2008.

Es importante anotar que la jurisprudencia de la corte suprema de justicia ha dicho que esta sanción no opera de forma automática, lo que significa que mientras el empleador demuestra que el impago lo ha realizado de buena fe, no será obligatorio el pago de dicha sanción, lo que lleva a concluir que sólo el juez puede obligar al empleador a pagarla.

## Dotación

La dotación consiste en la entrega al trabajador de un vestido completo y un par de zapatos; elementos que deben ajustarse a los requerimientos de las actividades desarrolladas por el trabajador.

Todo empleador que ocupe uno o más trabajadores debe suministrar dotación a los empleados que devenguen hasta dos salarios mínimos. Quienes devenguen más de dos salarios mínimos no tienen derecho a dotación.

En el año se deben entregar tres dotaciones. Una el 30 de abril, otra el 31 de agosto y la otra el 20 de noviembre.

Si al llegar la fecha de entrega de la dotación, el empleado no ha cumplido tres meses de estar laborando con la empresa, no tiene derecho a ella. Así, el trabajador que ingresó por ejemplo el 15 de febrero, al llegar el 30 de abril no ha completado los tres meses, por tanto no tiene derecho a dotación.

En el año se deben entregar tres dotaciones. Una el 30 de abril, otra el 31 de agosto y la otra el 20 de noviembre.

Si al llegar la fecha de entrega de la dotación, el empleado no ha cumplido tres meses de estar laborando con la empresa, no tiene derecho a ella. Así, el trabajador que ingresó por ejemplo el 15 de febrero, al llegar el 30 de abril no ha completado los tres meses, por tanto no tiene derecho a dotación.

Sobre la dotación, ha dicho la Corte Constitucional en sentencia C-710 de 1996:

Las prestaciones a las que hace referencia la norma son el calzado y vestido de labor. Se entiende que en el cumplimiento de esta obligación, el empleador debe respetar la dignidad del trabajador, suministrando elementos que no sólo le permitan desarrollar en forma idónea su labor, sino que no pongan en ridículo su imagen. Por tanto, el calzado y vestido que se entregan, han de ser adecuados a la naturaleza del trabajo ejecutado, al medio ambiente en que éste se desarrolla. Así, por la naturaleza de esta prestación, es obvio que ella no pueda ser compensada en dinero.

## ¿ES OBLIGACIÓN USAR LA DOTACIÓN?

La ley no obliga a que el trabajador utilice la dotación entregada por el empleador, pero es probable que el reglamento interno de trabajo sí considere tal obligación, y por supuesto que tendrá que contemplar las sanciones a que se hará acreedor el trabajador si no cumple con la obligación de utilizar la dotación, y el reglamento interno también tendrá que contemplar los procedimientos a seguir para sancionar al trabajador que incumpla con dicha obligación.

Lo que la norma sí ha considerado es lo que sucede cuando el trabajador no utiliza la dotación que el empleador le suministra.

En efecto, el **decreto 982 de 1984 en su artículo 4** dice:

Si el trabajador no hace uso de los expresados elementos de labor, por cualquier causa, el patrono queda eximido de proporcionarles los correspondientes al período siguiente, contado a partir de la fecha en que se le haya hecho al trabajador el último suministro de esos elementos.

El patrono dará aviso por escrito sobre tal hecho al inspector del trabajo del lugar y en su defecto a la primera autoridad política, para los efectos a que hubiere lugar, con relación a los referidos suministros.

Así las cosas, si el trabajador no utilizó la dotación que se le entregó el 30 de abril, el empleador no estará obligado a entregarle la dotación que debe entregar el 31 de agosto, y tampoco la que debe entregar el 20 de diciembre si el trabajador sigue sin utilizarla.

Caso diferente sucede con los elementos de seguridad industrial, puesto que el trabajador en ese caso sí está obligado a utilizarlos por disposición expresa del numeral 8 del artículo 58 del código sustantivo del trabajo.

Cosa distinta es que el trabajador decida no utilizar la dotación entregada, caso en el cual, el empleador se exime, en el período siguiente, de entregar vestido y calzado. La prohibición que consagra la norma rige sólo durante la vigencia de la relación laboral, puesto que finalizada ésta, el trabajador podrá solicitar al juez correspondiente, el pago de la misma, si demuestra que durante la vigencia de su contrato, el empleador no cumplió con ella. En este caso, la prestación incumplida, se pagará en dinero, pues es un derecho que el trabajador tiene, y que no puede renunciar.

Queda claro entonces que la dotación no puede ser entregada en dinero, esto por disposición expresa del artículo 234 del Código Sustantivo del Trabajo, salvo en el caso de la terminación del contrato de trabajo cuando se ha adquirido el derecho y la empresa no lo ha cumplido.

Aunque la entrega de la dotación tiene unas fechas determinadas, en algunos casos es preciso que el empleador entregue la dotación a sus empleados desde el primer día de sus labores, como es el caso de los empleados que deben portar el uniforme de la empresa. En este caso, la empresa no puede exigirle al empleado que compre el uniforme, sino que debe suministrárselo desde el primer día, o de lo contrario no podrá exigir al empleado que vista el uniforme hasta tanto no se le haga entrega del mismo.

## Valor de la dotación:

La legislación laboral colombiana contempló que todo empleador debe suministrar la dotación que sus empleados requieran, más no fijó el valor de esta, por lo que hay que recurrir a un criterio razonable y lógico para determinarlo.

En consecuencia, para determinar el valor de una dotación, hay que recurrir a la realidad de cada empresa, a la naturaleza de la actividad que desarrolle cada trabajador.

Aunque la ley no lo haya dicho, la jurisprudencia en varias oportunidades ha dejado claro que la dotación tiene que corresponder a las necesidades del trabajo, de la actividad desarrollada por el trabajador. Es así como para una secretaria será suficiente un traje informal o ejecutivo, en tanto que para una persona que trabaje en construcción habrá que suministrarle casco, guantes, posiblemente protector de oídos y calzado apropiado, etc.

Luego, para determinar el valor de la dotación, lo primero que hay que definir es cuáles son los elementos específicos que requiere cada uno de los trabajadores, y luego se determina el valor comercial de ellos, lo que nos dará el valor de la dotación.

En los casos que la ley no ha regulado de forma particular como es el caso del valor de la dotación, se debe recurrir en primer lugar a la realidad de las cosas, y en segundo lugar, esa realidad se debe evaluar con un criterio razonable, lógico, que tenga sentido común, y la valoración económica debe corresponder también al valor comercial que normalmente tienen los elementos identificados como componentes de la dotación.

## Tipos de dotación:

Un aspecto importante relacionado con la dotación, es el tipo especial de dotación que se debe entregar a cada empleado, puesto que como ya se expuso, la dotación debe corresponder a las necesidades específicas de cada empleado según sea la actividad que desarrolle dentro de la empresa.

La dotación tiene como finalidad ofrecer al empleado una indumentaria adecuada a sus funciones, razón por la cual el calzado y el vestido deben ajustarse a las características y naturaleza propias de cada función o labor a desarrollar.

Es posible que dentro de una misma empresa existan funciones y labores completamente diferentes, y en consecuencia, cada una de ellas debe contar con sus propios elementos que permitan un adecuado desempeño.

La dotación debe considerarse como una herramienta más del trabajador y de la empresa para desarrollar sus diferentes actividades de forma eficiente, por lo que de ser necesario, se deben diseñar dotaciones diferentes según las necesidades de cada departamento o sección de la empresa, para cada labor o actividad a desarrollar.

Por ejemplo en una empresa metalmeccánica, la dotación de un operario debe incluir un casco, botas y trajes especiales, en tanto que una persona que se encarga de atender al público deberá lucir una vestimenta formal, posiblemente ejecutiva, adecuada a sus funciones.

## Fechas para la entrega de dotación:

La dotación se debe entregar cada cuatro meses, siendo las fechas exactas el 30 de abril, otra el 31 de agosto y la otra el 20 de diciembre, no obstante, si por necesidades del trabajo el empleado requiere dotación especial, será necesario que el empleador se la suministre desde el primer día de labores, especialmente cuando la dotación tiene una importante relación con seguridad integral.

Esto suele suceder en el personal que trabaja con herramientas que representan algún riesgo, o con personas que deben lucir uniforme por políticas de la empresa.

Esto debido a que la empresa no le puede exigir al trabajador que compre con su dinero los elementos necesarios para poder desarrollar adecuadamente sus actividades, a no ser en el hipotético caso en que se llegara a pactar tal condición en el contrato de trabajo.

## Prestaciones sociales en periodo de incapacidad

Esta es una de las inquietudes más comunes por parte de trabajadores y de quienes tienen a cargo la liquidación y pago de la nómina.

Se entiende como prestaciones sociales lo relacionado con la prima de servicios, las cesantías, los intereses sobre las cesantías y la dotación.

En opinión del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo), si un trabajador se incapacita se le debe pagar las prestaciones del caso con base al último salario devengado por el trabajador, sin que para el cálculo de las prestaciones se descuente el tiempo que hubiere estado el trabajador incapacitado.

Más exactamente dice el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo) en **concepto 36773 de febrero 13 de 2008**:

(...)Adicionalmente, debe indicarse que según lo establecido en el **artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo**, la incapacidad por enfermedad o accidente de origen común o profesional, no suspende el contrato de trabajo, por lo tanto, el término de incapacidad no es descontable para efectos del reconocimiento y pago de las prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo y en consecuencia, encontrándose el contrato laboral vigente y hasta el momento de su terminación el empleador está en la obligación de liquidar y pagar al trabajador todas las prestaciones laborales establecidas en el Código Sustantivo de Trabajo, las cuales se liquidarán sobre el último salario percibido por el trabajador antes del inicio de su incapacidad.

(...)Esto quiere decir, por ejemplo, que si el trabajador estuvo incapacitado desde 01 de febrero de 2009 hasta el 30 de marzo de 2009, la prima de servicios que se le debe pagar en Junio, se paga completa desde el 01 de enero hasta el 30 de junio, por cuanto la ley laboral no faculta al empleador para que descuente el tiempo de incapacidad.

En este caso, como el trabajador durante su incapacidad no devenga sueldo sino un licencia que paga la EPS, para efecto del cálculo de las prestaciones sociales se toma el último salario que devengó el trabajador antes de quedar incapacitado.

Recordemos que al trabajador sólo se le pueden descontar aquello que la ley permite, y en este caso, la ley no contempló que en caso de incapacidades ese tiempo se debía descontar para calcular las prestaciones sociales.



# SEGURIDAD SOCIAL

Uno de los beneficios más importantes derivados de una relación laboral, es la seguridad social, beneficio que debe ser garantizado al trabajador por el empleador y el estado.

con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

Sobre la seguridad social, la **ley 100** expone en su preámbulo:

El sistema de seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional,

El sistema de seguridad social se basa sobre unos principios contenidos en la **ley 100**, los cuales buscan garantizar la seguridad social a todos los colombianos, aunque buena parte de su contenido no sea otra cosa que una buena intención del legislador.

Según la **ley 100**, los siguientes son los principios generales que rigen la seguridad social:

**Artículo. 1º-Sistema de seguridad social integral.** El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.

El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro.

**Artículo. 2º-Principios.** El servicio público esencial de seguridad social se prestará con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación:

- a) Eficiencia. Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a que da derecho la seguridad social sean prestados en forma adecuada, oportuna y suficiente;
- b) Universalidad. Es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida;
- c) Solidaridad. Es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades bajo el principio del más fuerte hacia el más débil.

Es deber del Estado garantizar la solidaridad en el sistema de seguridad social mediante su participación, control y dirección del mismo.

Los recursos provenientes del erario público en el sistema de seguridad se aplicarán siempre a los grupos de población más vulnerables;

d) Integralidad. Es la cobertura de todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y en general las condiciones de vida de toda la población. Para este efecto cada quien contribuirá según su capacidad y recibirá lo necesario para atender sus contingencias amparadas por esta ley;

e) Unidad. Es la articulación de políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestaciones para alcanzar los fines de la seguridad social, y

f) Participación. Es la intervención de la comunidad a través de los beneficiarios de la seguridad social en la organización, control, gestión y fiscalización de las instituciones y del sistema en su conjunto.

**Parágrafo.**-La seguridad social se desarrollará en forma progresiva, con el objeto de amparar a la población y la calidad de vida.



**Artículo. 3º-Del derecho a la seguridad social.** El Estado garantiza a todos los habitantes del territorio nacional, el derecho irrenunciable a la seguridad social.

Este servicio será prestado por el sistema de seguridad social integral, en orden a la ampliación progresiva de la cobertura a todos los sectores de la población, en los términos establecidos por la presente ley.

**Artículo. 4º-Del servicio público de seguridad social.** La seguridad social es un servicio público obligatorio, cuya dirección, coordinación y control está a cargo del Estado y que será prestado por las entidades públicas o privadas en los términos y condiciones establecidos en la presente ley.

Este servicio público es esencial en lo relacionado con el sistema general de seguridad social en salud. Con respecto al sistema general de pensiones es esencial sólo en aquellas actividades directamente vinculadas con el reconocimiento y pago de las pensiones.

El sistema de seguridad social integral está conformado por los regímenes de salud, pensión y riesgos profesionales.

Todo trabajador que esté vinculado mediante un contrato de trabajo, tiene derecho a tener acceso a estos tres sistemas [salud, pensión y riesgos profesionales].

La empresa es la responsable de afiliarse al trabajador a los diferentes sistemas, y de no hacerlo, deberá asumir y responder directamente con su patrimonio por la salud y la pensión de sus trabajadores.



## Sistema de seguridad social en salud

La empresa tiene la obligación de afiliarse a sus trabajadores a la EPS que el trabajador elija, EPS que deberá hacerse cargo de la salud del trabajador en cuanto las enfermedades o accidentes que sufra el trabajador que no sean de origen profesional, caso en el cual, será la ARP quien deba asumir los costos de tratamientos y medicamentos.

Para que la EPS pueda garantizar al trabajador la salud, mensualmente hay que realizar un aporte equivalente al 12.5% del salario del trabajador, aporte que se distribuyen entre el trabajador y el empresario, debiendo aportar el trabajador el 4% sobre el salario base y la empresa el restante 8.5%.

La EPS deberá garantizar el tratamiento y los medicamentos que requiera el trabajador para la atención de sus dolencias, lo mismo que deberá pagar las incapacidades que sufra el empleado

### Salario base para pago de los aportes a salud:

Para efectos de la liquidación de los aportes a salud, se toman como base todos los conceptos que hagan parte del salario según el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo.

En la base no se incluye el auxilio de transporte, las prestaciones sociales ni los pagos que no constituyen salario. Cuando se trate de salario integral, la base será el 70% de la totalidad del salario y para determinar la totalidad del salario integral se multiplica por 0,7.

Recordemos que el salario integral mínimo no puede ser inferior a 10 salarios mínimos mensuales más un 30% como factor prestacional, es decir, que el salario integral no puede ser inferior a 13 salarios mínimos mensuales.

Así, si el salario integral es de \$10.000.000, la base para los aportes en salud será de  $10.000.000 \times 0,7 = 7.000.000$ .

El salario base para los aportes a salud no puede ser inferior al salario mínimo, lo que implica que en aquellos contratos de medio tiempo, en donde se devenga menos de un salario mínimo, el aporte se debe realizar sobre el salario mínimo, debiendo tanto el trabajador como el empresario, completar el valor faltante en las mismas proporciones.

Supongamos que el trabajador devenga un salario de \$300.000; al calcular los aportes a salud, la base no serán los \$300.000 sino el salario mínimo, que en el 2012 es de \$566.700; por tanto el aporte de cada uno será de:

Empresario:  $566.700 \times 8.5\% = 48.170$

Trabajador:  $566.700 \times 4\% = 22.668$

## Periodo minimo de cotización:

Para la atención de enfermedades de alto costo por parte de las EPS, el afiliado deberá cumplir con un tiempo mínimo de cotización, el cual ha sido desarrollado por la **circular externa 02 del 2007 del Ministerio de la Protección Social** (hoy Ministerio del trabajo).

En consecuencia, para tener derecho a que la EPS le suministre tratamiento para enfermedades de alto costo, será suficiente con que haya aportado por lo menos 26 semanas.

Si el trabajador no ha cumplido ese periodo mínimo de cotización, puede acogerse a lo establecido por el decreto 806 de 1998, transcrito en la circular referenciada.

En todo caso, los hospitales públicos, o las clínicas privadas con las que el estado tenga convenios, deberán atender al trabajador, y los pagos serán asumidos por el estado mediante Fosyga, de modo que en ningún caso se le puede negar la atención a un trabajador o a cualquier persona, por el hecho de no contar con la protección de una EPS.

Para que una incapacidad sea reconocida por la EPS o la ARP, debe ser expedida por estas entidades mas no por un médico particular, por lo que es importante recurrir siempre a su EPS o ARP para que legalicen la incapacidad.

## Prestaciones economicas en el sistema de salud:

El sistema de salud debe pagar al trabajador unas prestaciones económicas cuando este, en razón a su estado de salud, no puede trabajar.

Así por ejemplo, cuando un trabajador se incapacita, la EPS deberá pagarle un auxilio o subsidio que garantice al trabajador su manutención durante el tiempo que dure incapacitado.

Las prestaciones económicas a cargo de la EPS son las incapacidades por enfermedad general y la licencia de maternidad.

Respecto a las incapacidades, tratándose de los primeros tres días, están a cargo del empresario. Así, la empresa deberá pagar los primeros tres días de incapacidad.

Al respecto ha conceptuado el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo):

**Respuesta número 8004-1-174926 Bogotá D.C., febrero 21 de 2006**

- Corresponde pues a la empresa asumir los primeros tres días de incapacidad del trabajador.
- A partir del cuarto día, la incapacidad debe ser asumida por la EPS si se trata de una incapacidad generada por enfermedad general.
- Si la incapacidad es causada por una enfermedad profesional, esta será cubierta por la ARP desde el primer día.

### Incapacidad por enfermedad profesional (EP)

En primer lugar, es preciso hacer claridad sobre lo que es una enfermedad general. Se entiende por enfermedad general, aquella que no tiene origen en el desarrollo del trabajo, es decir, que su existencia no ha sido causada por el trabajo que desarrolla el trabajador.

Así por ejemplo, si el trabajador sufre un accidente en su casa mientras descansa, es un accidente que no fue como consecuencia del desarrollo de una actividad propia de la relación laboral, por tanto se entiende que es una enfermedad general.

Si el trabajador sufre por ejemplo, una descarga eléctrica mientras opera una máquina en la empresa, se está frente a una enfermedad profesional, por tanto no le corresponde a la EPS asumir este tipo de situaciones, sino a la ARP. Pues. Siempre que un trabajador sufra de una enfermedad general que lo incapacite, la EPS deberá pagar una prestación económica por incapacidad.

La incapacidad por enfermedad no profesional está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo:

**Art. 227. Valor del auxilio.** En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el patrono le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días, y la mitad del salario por el tiempo restante.

**Art. 228.- Salario variable.** En caso de que el trabajador no devengue salario fijo, para pagar el auxilio por enfermedad a que se refiere este capítulo, se tiene como base el promedio de lo devengado en el año de servicios anterior a la fecha en la cual empezó la incapacidad o en todo el tiempo de servicios si no alcanzare a un (1) año.

La base sobre la cual se debe calcular el valor del auxilio por incapacidad por enfermedad general es el 66,67% del salario base sobre el cual se cotizó en el último mes, siempre que el resultado no sea inferior al salario mínimo, esto debido a que la Corte Constitucional en Sentencia C-543 de 2007, condicionó la exequibilidad del artículo 227 del código sustantivo del trabajo en el sentido que el auxilio monetario por enfermedad general no podrá ser inferior al salario mínimo. Esto durante los primeros 90 días. Desde los días 91 a 180 se paga el 50% del salario base sobre el cual se cotizó, siempre y cuando el resultado no sea inferior al salario mínimo, caso en el cual se paga el salario mínimo.

## Pago de incapacidades en caso de aportes extemporáneos:

Es costumbre que muchas empresas paguen de forma extemporánea los aportes a las EPS, razón por la cual aquellas pueden negar el pago de las incapacidades a los beneficiarios.

Los aportes son realizados de forma extemporánea a pesar de que al trabajador se le retiene oportunamente lo que corresponde a su aporte, por tanto no puede ser su responsabilidad, ni mucho menos asumir las consecuencias de las decisiones equivocadas de la empresa.

Como respuesta a estas situaciones, la Superintendencia de salud se pronunció mediante concepto **número 8008-1-168284 de abril 21 de 2006**.

Por lo tanto, se establece que si el afiliado canceló los aportes en forma extemporánea y los pagos, aún en esas condiciones, fueron aceptados por la entidad prestadora del servicio de seguridad social en salud, hay allanamiento a la mora y, por lo tanto, la E.P.S. tendría la obligación de reconocer las prestaciones económicas causadas en virtud de la figura ya relatada.

Si esto es así, lo propio debe decirse cuando el empleador está al día. En todo caso, no es el trabajador el que debe padecer el hecho de un tercero y así lo ha manifestado la Corte Constitucional mediante **Sentencias C-177 de 1998 y C-800 de 2003**. No obstante la claridad e insistencia de esta jurisprudencia, las EPS se han dado a la tarea de desconocer de manera olímpica. Por ello esta Oficina considera de rigor, efectuar una serie de precisiones en relación con la fuerza vinculante de las sentencias de constitucionalidad, aún en sede de tutela.

En todo caso, si la incapacidad no es pagada por la EPS a la que está afiliado el trabajador, esta deberá ser asumida por la empresa, puesto que las incapacidades no son una causal para suspender el contrato de trabajo y por consiguiente no cesa la obligación del empleador de pagar los salarios.

La EPS paga las incapacidades desde el día 4 hasta el 180. Las incapacidades por enfermedad general superiores a 180 días serán pagadas por el fondo de pensión al que se encuentra afiliado el empleado.

## Licencia de maternidad:

La ley laboral ha contemplado el pago de un descanso remunerado a la mujer trabajadora que se encuentra en estado de embarazo o en periodo de lactancia. Al respecto, dice el **artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo** modificado por el **artículo 1 de la ley 1468 del 30 de junio de 2011**:

### **Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto.**

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.
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, y
  - c) 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.
4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente. Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.
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 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.
6. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, 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.

Según la **ley 100**, los siguientes son los principios generales que rigen la seguridad social:

**Artículo. 1º-Sistema de seguridad social integral.** El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.

7. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:

a) **Licencia de maternidad Preparto.** Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el postparto inmediato. Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto. b) **licencia de maternidad posparto.** Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

**Parágrafo 1º.** La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de 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 será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente parágrafo.

**Parágrafo 2º.** De las catorce (14) semanas de licencia remunerada, la semana anterior al probable parto será de obligatorio goce.

**Parágrafo 3º.** Para efecto de la aplicación del numeral 5 del presente artículo, se deberá anexar al certificado de nacido vivo y la certificación expedida por el médico tratante en la cual se identifique diferencia entre la edad gestacional y el nacimiento a término, con el fin de determinar en cuántas semanas se debe.

El empleador debe otorgar la licencia de maternidad con mínimo dos semanas antes de la fecha probable de parto, como lo ordena el literal a del numeral 7 del artículo 236 del código sustantivo del trabajo.

Adicionalmente, la ley 1468 de 2011 en su artículo 4 adiciona el artículo 58 del código sustantivo del trabajo para incluir una obligación más al trabajador, en este caso a la trabajadora en estado de embarazo, quien por obligación tendrá que empezar a disfrutar de la licencia de maternidad al menos una semana antes de la fecha probable de parto.

En resumen, el empleador tiene que otorgar la licencia de maternidad dos semanas antes del parto, y la trabajadora tiene la obligación de iniciarla por los menos una semana antes

## Descanso remunerado en caso de aborto:

Aun en los casos en que la empleada sufra un aborto, tiene derecho a un descanso remunerado según el **artículo 237 del Código Sustantivo del Trabajo**:

### Descanso remunerado en caso de aborto.

1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior.

2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al patrono un certificado médico sobre lo siguiente:

a) La afirmación de que la trabajadora ha sufrido un aborto o un parto prematuro, indicando el día que haya tenido lugar.

## Descanso remunerado durante la lactancia:

Una vez terminada la licencia de maternidad, y cuando la empleada retorna a sus labores en la empresa, el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo contempla que:

**Descanso remunerado durante la lactancia.** 1. El patrono está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros (6) meses de edad. 2. El patrono está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presentare certificado médico en el cual se exponga las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

4. Los patronos pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de que trata el inciso anterior.

## Licencia de maternidad cuando la cotizante se traslada de EPS:

Los afiliados al sistema de seguridad social en salud, son libres de cambiarse de EPS en cualquier momento, siempre y cuando se cumplan algunos requisitos que para ello contempla la ley.

En el caso de las mujeres que se encuentran disfrutando de la licencia de maternidad, no se puede trasladar o cambiar de EPS hasta tanto no termine de disfrutar su licencia.

Así lo ha contemplado el **decreto 1406 de 1999 en su artículo 44:**

**Restricciones temporales para el traslado de administradora en el sistema general de seguridad social en salud.** Los afiliados al SGSSS no podrán trasladarse de Entidad Promotora de Salud hasta tanto no hayan cumplido doce meses de pago continuo de cotizaciones en la entidad de la cual desean retirarse. Si así lo hicieren, la entidad a la cual se hubieren trasladado suspenderá los servicios y el recibo de las cotizaciones, hasta tanto sean cancelados a la anterior EPS los aportes correspondientes a doce meses, sin perjuicio de las demás sanciones a que pueda haber lugar.

El plazo de afiliación mínima establecido en el inciso anterior no será necesario cuando se presenten casos de deficiente prestación o suspensión de servicios por parte de la EPS.

Si la irregularidad a que alude el primer inciso se detectara dentro del proceso de afiliación, ésta podrá negarse hasta tanto la misma no sea subsanada conforme a lo allí dispuesto.

Los afiliados que incluyan beneficiarios en fecha diferente a aquélla en la que se produjo su afiliación a la EPS, deberán permanecer el tiempo que sea necesario para que cada uno de sus beneficiarios cumpla el período señalado en el inciso primero del presente artículo, salvo en el caso del recién nacido.

**Parágrafo 1o.** La Entidad Promotora de Salud que con conocimiento acepte a un afiliado que no haya cumplido con el período mínimo de permanencia establecido en el inciso primero de este artículo, será solidariamente responsable con el afiliado por los gastos en que, como consecuencia de tal incumplimiento, haya incurrido el Sistema General de Seguridad Social en Salud, independientemente de las sanciones que pueda imponer la Superintendencia de Salud por el desconocimiento de tales disposiciones.

**Parágrafo 2o.** Si el plazo de doce meses a que alude el presente artículo se cumpliera durante el transcurso de una incapacidad o licencia de maternidad cubierta por el SGSSS, la oportunidad para el traslado de entidad administradora se suspenderá hasta el primer día hábil del mes siguiente a aquél en el cual termine la licencia o incapacidad. Lo aquí dispuesto también se aplicará cuando el afiliado requiera procedimientos de alta complejidad, mientras se encuentra internado en una entidad hospitalaria

En principio, el cambio de EPS es libre siempre que se haya permanecido en la misma EPS durante 12 meses; sin embargo, si la filiada goza de licencia de maternidad no podrá cambiarse de EPS hasta el mes siguiente a aquel en que termine su licencia.

## Pago de la licencia de maternidad:

La licencia de maternidad está a cargo de la EPS, y para que la empleada tenga derecho a su pago, deberá haber cotizado como mínimo durante el período de gestación, y durante los últimos 4 meses de la gestación, los aportes deben ser oportunos.

Al respecto ha dicho el **decreto 1804 de 1999 en su artículo 21:**

**Reconocimiento y pago de licencias.** Los empleadores o trabajadores independientes, y personas con capacidad de pago, tendrán derecho a solicitar el reembolso o pago de la incapacidad por enfermedad general o licencia de maternidad, siempre que al momento de la solicitud y durante la incapacidad o licencia, se encuentren cumpliendo con las siguientes reglas:

1. Haber cancelado en forma completa sus cotizaciones como Empleador durante el año anterior a la fecha de solicitud frente a todos sus trabajadores.



Igual regla se aplicará al trabajador independiente, en relación con los aportes que debe pagar al Sistema. Los pagos a que alude el presente numeral, deberán haberse efectuado en forma oportuna por lo menos durante cuatro (4) meses de los seis (6) meses anteriores a la fecha de causación del derecho.

Cuando el empleador reporte la novedad de ingreso del trabajador, o el trabajador independiente ingrese por primera vez al Sistema, el período de que trata el presente numeral se empezará a contar desde tales fechas, siempre y cuando dichos reportes de novedad o ingreso al Sistema se hayan efectuado en la oportunidad en que así lo establezcan las disposiciones legales y reglamentarias.

Esta disposición comenzará a regir a partir del 1º de abril del año 2000.

2. No tener deuda pendiente con las Entidades Promotoras de Salud o Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud por concepto de reembolsos que deba efectuar a dichas entidades, y conforme a las disposiciones vigentes sobre restricción de acceso a los servicios asistenciales en caso de mora.

Conforme a la disposición contenida en el numeral 1 del presente artículo, serán de cargo del Empleador el valor de las licencias por enfermedad general o maternidad a que tengan derecho sus trabajadores, en los eventos en que no proceda el reembolso de las mismas por parte de la EPS, o en el evento en que dicho empleador incurra en mora, durante el período que dure la licencia, en el pago de las cotizaciones correspondientes a cualquiera de sus trabajadores frente al sistema.

En estos mismo eventos, el trabajador independiente no tendrá derecho al pago de licencias por enfermedad general o maternidad o perderá este derecho en caso de no mediar el pago oportuno de las cotizaciones que se causen durante el período en que esté disfrutando de dichas licencias.

3. Haber suministrado información veraz dentro de los documentos de afiliación y de autoliquidación de aportes al Sistema.

4. No haber omitido su deber de cumplir con las reglas sobre períodos mínimos para ejercer el derecho a la movilidad durante los dos años anteriores a la exigencia del derecho, evento en el cual, a más de la pérdida de los derechos económicos, empleado y empleador deberán responder en forma solidaria por los aportes y demás pagos a la entidad promotora de salud de la que pretenden desvincularse o se desvincularon irregularmente.

Para este efecto, los pagos que deberán realizar serán equivalentes a las sumas que faltan para completar el respectivo año de cotización ante la entidad de la que se han desvinculado, entidad que deberá realizar la compensación una vez reciba las sumas correspondientes.

Si al momento del parto, no se cumplen con los requisitos exigidos por la ley para que la EPS pague la licencia de maternidad, esta licencia debe ser asumida por el empleador, en vista de que la licencia de maternidad en ningún momento suspende el contrato de trabajo, única circunstancia en la que el empleador no está obligado a pagar salarios y demás prestaciones económicas.

### Valor o monto de la licencia de maternidad:

El valor de la licencia de maternidad será igual al 100% del salario base sobre el cual se cotizó a salud.

El artículo 236 del código sustantivo del trabajo señala:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, **remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.**
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

Aunque la norma habla de salario devengado, la EPS no reconoce más del salario base de cotización, de modo que si por alguna razón el salario base de cotización es inferior al salario devengado por la empleada, la licencia se remunera con base al ingreso base de cotización.

Recordemos que la base mínima de aportes al sistema de seguridad social, es el salario mínimo, por lo que se concluye obligadamente que el valor de la licencia de maternidad no debe ser inferior al salario mínimo.

En este orden de ideas, si la base sobre la cual cotizó la madre a la EPS fue de \$1.000.000, ese valor será la base para determinar el valor de la licencia de maternidad.

### Base para liquidar la licencia de maternidad:

Recordemos que la licencia de maternidad es pagada directamente por el empleador quien luego puede descontarla a la EPS.

Cuando el empleador procede a liquidar la licencia de maternidad, surge la inquietud respecto a la base que se ha de considerar, inquietud que se da cuando el salario devengado por el trabajador es diferente al salario que se reporta a la EPS, esto es, al salario sobre el cual se cotiza a salud.

Muchos empleadores cotizan a salud sobre una base inferior al salario que pagan al trabajador, y en algunos casos de forma ilegal.

El **artículo 236 del código sustantivo del trabajo** dice que la licencia de maternidad corresponderá al salario que devengue la empleada a la hora de entrar a disfrutar la licencia.

Bien es sabido que la EPS sólo reconoce la licencia sobre el salario que sirvió de base para las cotizaciones respectivas.

Luego, si el salario pagado por la empresa es superior al salario base de cotización, hay un serio problema para determinar el valor de la licencia de maternidad. La ley es clara en afirmar que la remuneración de la licencia será igual al salario que devengaba la empleada cuando ingrese a disfrutarla, y es el valor que la empresa debería pagar.

Ahora, si el valor sobre el que se cotizó a la EPS es inferior, la EPS reconocerá a la empresa ese valor, debiendo la empresa asumir la diferencia.

Es evidente que si la empresa cotiza sobre un valor inferior al salario real de la empleada, al tener que pagar la licencia con base a ese salario real, tendrá que asumir la diferencia que la EPS no le reintegre. Esa situación sin duda no se presenta si no se evaden aportes a seguridad social, pues- to que el salario será el igual al ingreso base de cotización.

En la práctica, la empresa generalmente paga la licencia según lo que pueda repetir contra la EPS, es decir el ingreso base de cotización. Cuando se trata de trabajadores independientes, la EPS reconocerá la licencia sobre el ingreso base de cotización.

### Si la EPS no paga la licencia de maternidad?

Queremos hacer énfasis en que la licencia de maternidad debe ser pagada por el empleador en los casos en que la EPS no la pague.

El único caso en que el empleador no está obligado a pagar el salario y prestaciones económicas al trabajador, es cuando se suspende el contrato de trabajo, y la licencia de maternidad no suspende el contrato de trabajo. Excepcionalmente el empleador tampoco está obligado a pagar una remuneración al trabajador cuando se otorga una licencia no remunerada, que no es el caso de la licencia de maternidad, puesto que el artículo 236 del código sustantivo del trabajo expresamente la considera como un descanso remunerado.

Adicional a lo anterior, hay una norma que claramente establece que el empleador debe pagar la licencia de maternidad cuando esta no es pagada por la EPS.

Se trata del **numeral 2 artículo 3 del decreto 47 del 2.000**:

Licencias por maternidad. Para acceder a las prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad la trabajadora deberá, en calidad de afiliada cotizante, haber cotizado ininterrumpidamente al sistema durante todo su período de gestación en curso, sin perjuicio de los demás requisitos previstos para el reconocimiento de prestaciones económicas, conforme las reglas de control a la evasión.

Lo previsto en este numeral se entiende sin perjuicio del deber del empleador de cancelar la correspondiente licencia cuando exista relación laboral y se cotice un período inferior al de la gestación en curso o no se cumplan con las condiciones previstas dentro del régimen de control a la evasión para el pago de las prestaciones económicas con cargo a los recursos del sistema general de seguridad social en salud.

Si el empleador no cotiza durante todo el periodo de gestación, le corresponde pagar la licencia de maternidad [de allí que a ninguna empresa le gusta contratar empleadas en estado de embarazo]. Igual debe hacerlo cuando no paga oportunamente las cotizaciones situación que las EPS suelen argumentar para no pagar la licencia de maternidad.

### Licencia de paternidad:

La ley laboral contempla también un beneficio para el padre trabajador que ha tenido un hijo otorgándole una licencia remunerada de 8 días hábiles.

El **artículo 1 de la ley 1468 de junio 30 de 2011** modificó el **artículo 236 del código sustantivo del trabajo**, artículo que contempla la licencia de paternidad. El parágrafo 1 dice:

El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos de la cónyuge o de la compañera.



único soporte válido para el otorgamiento de 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 será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente párrafo.

Resalta el hecho que una vez más el legislador otorga este derecho únicamente por los hijos biológicos, más no por los adoptados. Esta limitación ya había sido contemplada por la **ley 755 de 2002**, y había sido declarada inconstitucional mediante **sentencia C-273 de 2003**. Ahora es necesario esperar qué opina la corte constitucional ante la insistencia del legislado en excluir a los hijos adoptados de la licencia de paternidad.

### Base para liquidar la licencia de paternidad:

En la licencia de paternidad, contrario a lo sucedido en la licencia de maternidad, la ley no definió de forma taxativa sobre qué base se debe liquidar, lo que ha dado pie a que algunas EPS interpreten la norma según su conveniencia.

La licencia de paternidad está contemplada por el **artículo 236 de código sustantivo del trabajo**, mismo que regula la licencia de maternidad, y respecto a la base de liquidación de esta dice:

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.
2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.(...)

Esta norma ha sido interpretada por el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo) en **concepto 6829 de 2004** de la siguiente forma: (...) Ahora bien, la norma en comento no ha reglamentado una forma especial de liquidar la licencia de paternidad, por tal razón y teniendo en cuenta que tanto la licencia de maternidad como la de paternidad gozan de un mismo hecho generador (nacimiento de un hijo o adopción). La liquidación de esta última licencia participara de las mismas condiciones establecidas para la licencia de maternidad, circunstancia por la cual, esta oficina considera que la licencia de paternidad debe ser liquidada con el mismo salario base establecido para liquidación de la licencia de maternidad, licencia de paternidad que se cancelará teniendo el salario base existente a la fecha de entrar a disfrutar de la misma.

Este concepto aunque anterior a la **ley 1468 de 2011** que modificó el **artículo 236** referido, sigue siendo válido puesto que las modificaciones posteriores no afectaron lo relativo al ingreso base de liquidación.

En consecuencia, se ha de concluir que el salario base de liquidación de la licencia de paternidad, será el salario base de cotización del último mes del padre, excepto si se trata de un salario variable (que no variación del salario), caso en el cual se ha de promediar los ingresos base de cotización durante el último año; si el trabajador lleva menos de un año, pues el promedio de ese tiempo.

## Sistema general de riesgos profesionales

El decreto 1295 de 1994 define el sistema general de riesgos profesionales como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las entidades encargadas de administrar los recursos y de riesgos profesionales de los trabajadores, se conocen como Administradoras de Riesgos Profesionales ARP, y es obligación del empleador afiliar a todos sus empleados a una ARP.

Si el empleador omite afiliar al trabajador a riesgos profesionales, en caso de que el trabajador sufra una enfermedad o accidente de origen laboral, deberá asumir todos los costos del tratamiento y rehabilitación del trabajador, y pagarle las respectivas incapacidades o incluso otorgarle la pensión si fuere el caso.

### Objetivos:

El **decreto 1295 de 1994** establece que los objetivos del sistema general de riesgos profesionales son los siguientes:

- a) Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.
- b) Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional.



- c) Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.
- d) Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales.

Estos objetivos deben ser cumplidos tanto por la empresa como por la administradora de riesgos profesionales a la cual se haya afiliado la empresa.

## Afiliación:

Toda empresa tiene la obligación de afiliar a sus empleados a una administradora de riesgos profesionales y realizar los respectivos aportes mensualmente. La administradora de riesgos profesionales será elegida por la empresa.

La totalidad de los aportes mensuales por concepto de riesgos profesionales, deben ser realizados por la empresa, lo cual difiere de los aportes a salud y pensión que son aportados en forma conjunta con el trabajador.

## Valor de la cotización riesgos profesionales:

El valor de la cotización mensual que la empresa debe hacer por cada empleado, está en función del nivel de riesgo que representa la actividad desarrollada por cada trabajador.

Según el artículo 18 del decreto 1295 de 1994, el monto de las cotizaciones no podrá ser inferior al 0.348%, ni superior al 8.7% de la base de cotización de los trabajadores a cargo del respectivo empleador.

El **decreto 1772 de 1994** establece que:

**Artículo 13o. Tabla de cotizaciones mínimas y máximas:** En desarrollo del artículo 27 del decreto 1295 de 1994, se adopta la siguiente tabla de cotizaciones para cada clase de riesgo:

**TABLA DE COTIZACIONES MÍNIMAS Y MÁXIMAS**

CLASE DE	VALOR	VALOR INICIAL	VALOR
I	0.348%	0.522%	0.696%
II	0.435%	1.044%	1.653%
III	0.783%	2.436%	4.089%
IV	1.740%	4.350%	6.960%
V	3.219%	6.960%	8.700%

Toda empresa que ingrese por primera vez al Sistema General de Riesgos Profesionales, cotizara por el valor correspondiente al valor inicial de la clase de riesgo que le corresponda.

La base para la cotización de riesgos profesionales, es la misma base para la cotización en salud y pensión.

## Incapacidad por enfermedad profesional:

Se entiende por enfermedad profesional toda aquella dolencia o accidente que tiene origen en el desarrollo de las labores propias de su trabajo, como puede ser un accidente dentro de la empresa, o la pérdida de la audición o visión por la utilización excesiva o en condiciones inadecuadas de sus órganos en el desarrollo de su trabajo.

Sobre la incapacidad por enfermedad profesional, dice **la ley 776 de 2002**:



## TRABAJADORES INDEPENDIENTES

A la luz del decreto 2800 de 2003, los trabajadores independientes se pueden afiliar al sistema general de riesgos profesionales.

Según la norma transcrita, para que un trabajador independiente pueda afiliarse al sistema general de riesgos profesionales, es necesario tener un contrato de prestación de servicios firmado con alguna empresa, lo cual imposibilita que por ejemplo los comerciantes o quienes ejercen profesiones liberales, y que no tienen ningún vínculo contractual con empresa alguna, se puedan afiliar a riesgos profesionales.

**Artículo 2o. Incapacidad temporal.** Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad o lesión que presente el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, le impida desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado.

**Artículo 3o. Monto de las prestaciones económicas por incapacidad temporal.** Todo afiliado a quien se le defina una incapacidad temporal, recibirá un subsidio equivalente al cien (100%) de su salario base de cotización, calculado desde el día siguiente el que ocurrió el accidente de trabajo y hasta el momento de su rehabilitación, readaptación o curación, o de la declaración de su incapacidad permanente parcial, invalidez o su muerte. El pago se efectuará en los períodos en que el trabajador reciba regularmente su salario.

Para la enfermedad profesional será el mismo subsidio calculado desde el día siguiente de iniciada la incapacidad correspondiente a una enfermedad diagnosticada como profesional.

El período durante el cual se reconoce la prestación de que trata el presente artículo será hasta por ciento ochenta (180) días, que podrán ser prorrogados hasta por períodos que no superen otros ciento ochenta (180) días continuos adicionales, cuando esta prórroga se determine como necesaria para el tratamiento del afiliado, o para culminar su rehabilitación.

Cumplido el período previsto en el inciso anterior y no se hubiese logrado la curación o rehabilitación del afiliado, se debe iniciar el procedimiento para determinar el estado de incapacidad permanente parcial o de invalidez. Hasta tanto no se establezca el grado de incapacidad o invalidez la ARP continuará cancelando el subsidio por incapacidad temporal.

**Parágrafo 1o.** Para los efectos de este sistema, las prestaciones se otorgan por días calendario.

**Parágrafo 2o.** Las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán asumir el pago de la cotización para los Sistemas Generales de Pensiones y de Seguridad Social en Salud, correspondiente a los empleadores, durante los períodos de incapacidad temporal y hasta por un ingreso base de la cotización, equivalente al valor de la incapacidad. La proporción será la misma establecida para estos sistemas en la Ley 100 de 1993.

**Parágrafo 3o.** La Administradora de Riesgos Profesionales podrá pagar el monto de la incapacidad directamente o a través del empleador. Cuando el pago se realice en forma directa la Administradora deducirá del valor del subsidio por incapacidad temporal el porcentaje que debe cotizar el trabajador a los otros subsistemas de Seguridad Social, valor que deberá trasladar con el aporte correspondiente del empleador señalado en el parágrafo anterior, a la EPS o Administradora de Pensiones a la cual se encuentre afiliado el trabajador en los plazos previstos en la ley.

**Artículo 5o. Incapacidad permanente parcial.** Se considera como incapacitado permanente parcial, al afiliado que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta una disminución definitiva, igual o superior al cinco por ciento 5%, pero inferior al cincuenta por ciento 50% de su capacidad laboral, para lo cual ha sido contratado o capacitado.

La incapacidad permanente parcial se presenta cuando el afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual, en los porcentajes establecidos en el inciso anterior.

**Artículo 7o. Monto de la incapacidad permanente parcial.** Todo afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales a quien se le defina una incapacidad permanente parcial, tendrá derecho a que se le reconozca una indemnización en proporción al daño sufrido, a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales, en una suma no inferior a dos (2) salarios base de liquidación, ni superior a veinticuatro (24) veces su salario base de liquidación.

En aquellas patologías que sean de carácter progresivo, se podrá volver a calificar y modificar el porcentaje de la pérdida de la capacidad laboral. En estos casos, la Administradora sólo estará obligada a reconocer el mayor valor resultante de restarle al monto de la nueva indemnización el valor previamente reconocido actualizado por IPC, desde el momento del pago hasta la fecha en la que se efectúe el nuevo pago.

El Gobierno Nacional determinará, periódicamente, los criterios de ponderación y la tabla de evaluación de incapacidades, para determinar la disminución en la capacidad laboral. Hasta tanto se utilizará el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente a la fecha de la calificación.

**Artículo 9o. Estado de invalidez.** Para los efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, se considera inválida la persona que por causa de origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el cincuenta por ciento (50%) o más de su capacidad laboral de acuerdo con el Manual Único de Calificación de Invalidez vigente a la fecha de la calificación.

En primera instancia, la calificación de los porcentajes de pérdida de la capacidad laboral se hará por el equipo interdisciplinario establecido en el artículo 6o. de la presente ley, dentro del mes siguiente a la fecha en que hubiere concluido el proceso de rehabilitación integral, de existir discrepancias se acudirá a las Juntas de Calificación de Invalidez, quedando a cargo de la entidad de Seguridad Social correspondiente el pago de honorarios y demás gastos que se ocasionen.

El costo del dictamen será a cargo de la Administradora de Riesgos Profesionales, pero el empleador o el trabajador podrán acudir directamente ante dichas juntas.

**Artículo 10. Monto de la pensión de invalidez.** Todo afiliado al que se le defina una invalidez tendrá derecho, desde ese mismo día, a las siguientes prestaciones económicas, según sea el caso:

- a) Cuando la invalidez es superior al cincuenta por ciento (50%) e inferior al sesenta y seis por ciento (66%), tendrá derecho a una pensión de invalidez equivalente al sesenta por ciento (60%) del ingreso base de liquidación;
- b) Cuando la invalidez sea superior al sesenta y seis por ciento (66%), tendrá derecho a una pensión de invalidez equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del ingreso base de liquidación;
- c) Cuando el pensionado por invalidez requiere el auxilio de otra u otras personas para realizar las funciones elementales de su vida, el monto de la pensión de que trata el literal anterior se incrementa en un quince por ciento (15%).

**Parágrafo 1o.** Los pensionados por invalidez de origen profesional, deberán continuar cotizando al Sistema General de Seguridad en Salud, con sujeción a las disposiciones legales pertinentes. **Parágrafo 2o.** No hay lugar al cobro simultáneo de las prestaciones por incapacidad temporal y pensión de invalidez. Como tampoco lo habrá para pensiones otorgadas por los regímenes común y profesional originados en el mismo evento.

El trabajador o quien infrinja lo aquí previsto será investigado y sancionado de acuerdo con lo dispuesto en las leyes vigentes, sin perjuicio de las restituciones a que haya lugar por lo cobrado y obtenido indebidamente.

**Artículo 11. Muerte del afiliado o del pensionado por riesgos profesionales.** Si como consecuencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional sobreviene la muerte del afiliado, o muere un pensionado por riesgos profesionales, tendrán derecho a la pensión de sobrevivientes las personas descritas en el artículo 47 de la Ley 100 de 1993, y su reglamentario.

**Artículo 12. Monto de la pensión de sobrevivientes en el sistema general de riesgos profesionales.** El monto mensual de la pensión de sobrevivientes será, según sea el caso:

- a) Por muerte del afiliado el setenta y cinco por ciento (75%) del salario base de liquidación.
- b) Por muerte del pensionado por invalidez el ciento por ciento (100%) de lo que aquel estaba recibiendo como pensión.

Cuando el pensionado disfrutaba de la pensión reconocida con fundamento en el literal c) del artículo 10 de la presente ley la pensión se liquidará y pagará descontando el quince por ciento (15%) que se le reconocía al causante.

**Artículo 13. Monto de las pensiones.** Ninguna pensión de las contempladas en esta ley podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente, ni superior a veinte (20) veces este mismo salario.

En cuanto a la incapacidad por enfermedad profesional, esta puede ser hasta por 720 días, pago que corre por cuenta de la respectiva ARP. Si al cabo de este tiempo el trabajador no logra su recuperación, se debe iniciar el proceso para el reconocimiento de la incapacidad permanente parcial o por invalidez.

## Certificado de incapacidad:

Tanto para la incapacidad por enfermedad profesional como por la incapacidad por enfermedad general, el empleado debe presentar una certificación expedida por un médico afiliado o que labore oficialmente con la EPS o la ARP a la que está afiliado el trabajador, en la que conste la incapacidad para desarrollar sus labores cotidianas.

Sin ese certificado no será posible que la EPS o la ARP pague la incapacidad, y tampoco podrá justificar ante la empresa la ausencia del trabajo, lo que puede tener como consecuencia el no pago de esos días, o inclusive hacerse merecedor a un llamado de atención o de la aplicación de las sanciones contempladas por el Reglamento Interno de Trabajo.

# Sistema general de pensiones

El sistema general de pensiones busca cubrir los riesgos de vejez, invalidez y muerte del afiliado, y se logra mediante la cotización mensual que la empresa y el trabajador realizan al fondo de pensiones que el trabajador escoja libremente.

El fondo de pensión es el encargado de pagar la pensión en caso de vejez, o en caso de invalidez o muerte originada por accidente o enfermedad general. La pensión por invalidez o muerte causada por un accidente o enfermedad profesional, es asumida por la administradora de riesgos profesionales. El sistema general de pensiones está regulado por la ley 100 de 1993.

Los aportes obligatorios a pensión no se pueden retirar hasta tanto no se cumplan los requisitos para obtener la pensión.

En caso de cumplirse la edad y no se han cumplido los demás requisitos para acceder la pensión, el fondo de pensión reembolsará el capital acumulado por el afiliado, aunque el afiliado siempre tendrá la opción de seguir aportando hasta completar el capital mínimo necesario que le garantice el acceso a la pensión.

## Afiliación al sistema general de pensiones:

La empresa debe afiliarse obligatoriamente a todos sus empleados al fondo de pensión que ellos libremente elijan, y deberá realizar oportunamente las respectivas cotizaciones tanto en la parte que le corresponde a ella como en la parte que corresponde al empleado.

Si la empresa omite afiliarse a sus empleados a un fondo de pensión, en caso de invalidez o muerte de algún trabajador, deberá asumir el pago de la pensión, lo cual indudablemente es mucho más costoso que realizar una cotización mensual.

## Valor de la cotización a pensión:

La cotización para pensión es el 16% sobre el salario mensual que devenga cada trabajador.

Este porcentaje es compartido entre el trabajador y la empresa. El trabajador aporta el 4% sobre la base de cotización y la empresa aporta el 12%.

En el caso de los trabajadores independientes, estos deben asumir la totalidad del aporte, tanto en pensión como en salud.

Actualmente es obligatorio cotizar tanto en salud como en pensión, y la base sobre la cual se cotiza pensión, es la misma base sobre la que se aporta a salud.

En consecuencia, la base para los aportes a pensión no podrá ser inferior al salario mínimo mensual.

## Fondo de solidaridad pensional:

La ley 100 creó el fondo de solidaridad pensional, que según el artículo 26 de la misma ley, tiene por objetivo "subsidiar los aportes al régimen general de pensiones de los trabajadores asalariados o independientes del sector rural y urbano que carezcan de suficientes recursos para efectuar la totalidad del aporte, tales como artistas, deportistas, músicos, compositores, toreros y sus subalternos, la mujer microempresaria, las madres comunitarias, los discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales, los miembros de las cooperativas de trabajo asociado y otras formas asociativas de producción, de conformidad con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

El subsidio se concederá parcialmente para reemplazar los aportes del empleador y del trabajador, o de este último en caso de que tenga la calidad de trabajador independiente, hasta por un salario mínimo como base de cotización. El Gobierno Nacional reglamentará la proporción del subsidio de que trata este inciso.

Los beneficiarios de estos subsidios podrán escoger entre el régimen solidario de prima media con prestación definida y el régimen de ahorro individual con solidaridad, pero en el evento de seleccionar esta última opción, sólo podrán afiliarse a fondos que administren las sociedades administradoras que pertenezcan al sector social solidario, siempre y cuando su rentabilidad real sea por lo menos igual al promedio de los demás fondos de pensiones de conformidad con lo establecido en la presente ley.

### PARA RECORDAR:

No podrán ser beneficiarios de este subsidio los trabajadores que tengan una cuenta de ahorro pensional voluntario de que trata la presente ley, ni aquéllos a quienes se les compruebe que pueden pagar la totalidad del aporte".

Para hacerse acreedor al subsidio el trabajador deberá acreditar su condición de afiliado del régimen general de seguridad social en salud, y pagar la porción del aporte que allí le corresponda. Estos subsidios se otorgan a partir del 1º de enero de 1995.

Para financiar ese fondo, los trabajadores que devenguen de 4 o más salarios mínimos mensuales, deben aportar el 1% adicional al 16% que es la cotización general.

Los pensionados que devenguen más de 10 salarios mínimos y hasta 20 salarios mínimos, deberán aportar al fondo de solidaridad pensional el 1% de su mesada.

Los afiliados con ingreso igual o superior a 16 salarios mínimos mensuales legales vigentes, tendrán un aporte adicional sobre su ingreso base de cotización, así: de 16 a 17 smlmv de un 0.2%, de 17 a 18 smlmv de un 0.4%, de 18 a 19 smlmv de un 0.6%, de 19 a 20 smlmv de un 0.8% y superiores a 20 smlmv de 1% destinado exclusivamente a la subcuenta de subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional".

En conclusión tendríamos que el aporte para el fondo de solidaridad pensional sería de la siguiente forma:

Rangos de salarios mínimos	Porcentaje a pagar
0 – 4	0.0%
4 – 16	1.0%
16 – 17	1.2%
17 – 18	1.4%
18 – 19	1.6%
19 – 20	1.8%
20 o más	2.0%

El aporte adicional con destino al fondo de solidaridad pensional debe ser realizado en su totalidad por el trabajador.

Recordemos que cuando un empleado devenga salarios elevados, debe realizar un aporte adicional para dicho fondo, aporte que corre por cuenta del trabajador.

Aunque no existe norma alguna que de forma expresa diga que ese pago debe ser realizado por el trabajador, de la interpretación de algunas normas, así se concluye.

Es el caso del artículo 27 de la ley 100 de 1993, quien dice que este aporte está a cargo del afiliado, y el afiliado no es otro que el trabajador.

Ahora, el decreto 3771 de 2007 en su artículo 6, dice que el aporte al fondo de solidaridad estará a cargo del cotizante, que naturalmente será el empleado. Aunque este decreto ya no se refiere al afiliado sino al cotizante, en cualquier caso corresponde al empleado, pues es este el que se afilia al fondo de pensión.

Así las cosas, el empleado debe aportar a pensión el porcentaje que corresponda según el monto de su salario por concepto de solidaridad pensional.



## Auxilio funerario

El Auxilio Funerario se paga a la persona que demuestre haber sufragado los gastos de entierro del afiliado o del pensionado, y dependiendo de la causa del fallecimiento, el auxilio será pagado por el fondo de pensiones o por la administradora de riesgos profesionales.

El valor del auxilio funerario es el equivalente al último salario base de cotización, o al valor correspondiente a la última mesada pensional recibida sin que sea inferior a cinco salarios mínimos legales mensuales vigentes ni superior a diez veces dicho salario.

Quien sufragó los gastos de entierro debe presentarse ante el fondo de pensiones o la administradora de riesgos profesionales, según corresponda, aportando los siguientes documentos:

- Solicitud para liquidación del auxilio funerario.
- Fotocopia del documento de identidad de quien reclama.
- Soporte válido del valor cancelado por los gastos funerarios.
- Registro civil de defunción.

## Seguridad social de trabajadores independientes

Los trabajadores independientes pueden afiliarse al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos profesionales.

El trabajador independiente que se afilie al sistema de seguridad social en salud, deberá hacerlo también en pensión de forma obligatoria, a excepción de aquellos que acrediten bajos ingresos que les impida aportar tanto a salud como a pensión \*.

Los trabajadores independientes que contraten con una empresa estatal o privada, obligatoriamente deben afiliarse a pensión, salud y riesgos profesionales. Los que no tengan contrato con empresa alguna como los comerciantes y los desempleados, pueden afiliarse de forma voluntaria.

Para que el trabajador independiente se pueda afiliar a riesgos profesionales, debe tener un contrato con alguna empresa. Consulte riesgos profesionales en los trabajadores independientes.

Para el caso de los trabajadores independientes, la Corte Suprema de Justicia en sentencia que confirma una acción de tutela fallada por el Tribunal superior de Bogotá, consideró que en los casos en que el aportante no disponga de los recursos necesarios para afiliarse tanto a pensión como a salud, deberá permitírsele la afiliación únicamente a salud en pro de privilegiar el derecho a la salud y a la vida.

## Base de cotización a seguridad social de trabajadores independientes:

En primer lugar, valga recordar que la base sobre la cual se aporte en salud, debe ser la misma para realizar las cotizaciones a pensión.

Sobre la base que se debe cotizar en salud [y por consiguiente en pensión], han dicho los ministerios de hacienda y de la protección social en circular conjunta **01 de diciembre 6 de 2004**:

Ingreso base de cotización de los trabajadores independientes y obligaciones de las Entidades Promotoras de Salud, EPS, y Entidades Públicas Contratantes.

Esta circular define la base sobre la cual se deben hacer las cotizaciones al sistema de salud por parte de los trabajadores independientes, y como ya se expuso, la base para el aporte salud debe ser la misma para pensión, por lo que se debe concluir que para los dos casos, la base será la contemplada en la circular 01 de 2004 proferida por los ministerios de hacienda y de la protección social, circular en la que se establece que la base es el 40% de los ingresos siempre que el resultado no sea inferior al salario mínimo.

## Aportes cuando se es independiente y empleado a la vez:

Algunos trabajadores vinculados mediante contrato laboral, reciben ingresos como independientes, situación que le obliga a realizar aportes a seguridad social por los dos conceptos. Así se desprende de lo establecido por la el **artículo 3 de la ley 797 del 2003**:

### Serán afiliados al Sistema General de Pensiones:

**En forma obligatoria:** Todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos. Así mismo, las personas naturales que presten directamente servicios al Estado o a las entidades o empresas del sector privado, bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, o cualquier otra modalidad de servicios que adopten, los trabajadores independientes y los grupos de población que por sus características o condiciones socioeconómicas sean elegidos para ser beneficiarios de subsidios a través del Fondo de Solidaridad Pensional, de acuerdo con las disponibilidades presupuestales.

Por un lado, la ley obliga a que todo trabajador vinculado mediante contrato de trabajo debe afiliarse al sistema de pensiones, y por otro lado, obliga a que se afilie quien tenga vinculación mediante contrato de servicio, o aquel trabajador considerado como independiente. Si en una persona confluyen estas dos situaciones, es decir, que tiene contrato de trabajo o de servicios, considerando que la ley no los considera excluyentes respecto a la obligación de afiliarse al sistema de pensiones, tendrá que afiliarse y aportar por cada uno de ellos.

Por su parte, el **artículo 26 del decreto 806 de 1998**, contempla lo siguiente:

**Afiliados al régimen contributivo.** Las personas con capacidad de pago deberán afiliarse al Régimen Contributivo mediante el pago de una cotización o aporte económico previo, el cual será financiado directamente por el afiliado o en concurrencia entre éste y su empleador.

Serán afiliados al Régimen Contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud:

### 1. Como cotizantes:

- a) Todas aquellas personas nacionales o extranjeras, residentes en Colombia, vinculadas mediante contrato de trabajo** que se rija por las normas colombianas, incluidas aquellas personas que presten sus servicios en las sedes diplomáticas y organismos internacionales acreditados en el país;
- b) Los servidores públicos;**
- c) Los pensionados por jubilación, vejez, invalidez, sobrevivientes o sustitutos, tanto del sector público como del sector privado.** En los casos de sustitución pensional o pensión de sobrevivientes deberá afiliarse la persona beneficiaria de dicha sustitución o pensión o el cabeza de los beneficiarios;
- d) Los trabajadores independientes, los rentistas, los propietarios de las empresas y en general todas las personas naturales residentes en el país, que no tengan vínculo contractual y reglamentario con algún empleador y cuyos ingresos mensuales sean iguales o superiores a dos salarios mínimos mensuales legales vigentes.**
- e) Los cónyuges o compañeros (as) permanentes de las personas no incluidas en el Régimen de Seguridad Social en Salud de conformidad con lo establecido en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993 y que reúnen alguna de las características anteriores.** La calidad de beneficiario del cónyuge afiliado a sistemas especiales, no lo exime de su deber de afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud en los términos de la Ley 100 de 1993.

### 2. Como beneficiarios:

Los miembros del grupo familiar del cotizante, de conformidad con lo previsto en el presente decreto.

Según la norma transcrita, en cuando a la obligación de afiliarse al sistema de salud se presenta la misma situación que en el sistema de pensiones, de modo que aquella persona que tenga una “doble vinculación” [por contrato laboral y por contrato de servicios o independiente], tendrá que afiliarse y aportar por los dos conceptos.

# APORTES PARAFISCALES

Los aportes parafiscales son una contribución obligatoria que la empresa debe realizar al Sena, ICBF y Cajas de compensación familiar, por cada empleado que tenga, para que estas entidades cumplan con los objetivos para los que fueron creadas.

Toda empresa o unidad productiva que tenga trabajadores vinculados mediante Contrato de trabajo, debe hacer un aporte equivalente al 9% de su nómina por concepto de parafiscales, los cuales se distribuirán de la siguiente forma: 4% para el subsidio familiar (Cajas de Compensación Familiar), 3% para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y 2% para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Toda empresa que tenga uno o más empleados está en la obligación de realizar los aportes parafiscales.

Respecto a los trabajadores del servicio doméstico, no se deben realizar aportes parafiscales por ellos, en vista de que la familia no es una empresa o unidad económica, requisito necesario para estar obligado a pagar aportes parafiscales.

No obstante, si una familia en su casa de habitación tiene un almacén o cualquier otro establecimiento de comercio, y allí ocupa uno más empleados, deberá aportar parafiscales por los empleados que laboran en el establecimiento de comercio, mas no por los que se ocupan de las labores domésticas.

## Salario base para aportes parafiscales:

El salario base sobre el cual se calculan los aportes parafiscales es la totalidad de los valores recibidos como remuneración por el trabajador, como sueldo básico, comisiones, horas extras y recargos nocturnos. Se exceptúa el auxilio de transporte y aquellos pagos que por expreso acuerdo entre las partes, se consideran como no constitutivos de salario.

No se deben realizar aportes sobre las prestaciones sociales de ley o prestaciones extralegales que se hayan pactado como no constitutivas de salario.

En el caso del salario integral, la base para el cálculo de los aportes parafiscales es el 70% de la totalidad del salario integral, para lo cual el total del salario se multiplica por 0,7. Por ejemplo, si el salario integral es de \$10.000.000 mensuales, la base sobre la cual se han de calcular los aportes parafiscales será de \$7.000.000 ( $10.000.000 \times 0,7$ ).

## Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF):

El instituto Colombiano de bienestar familiar, tiene como objetivo propender por el bienestar de los niños de bajos recursos y de la familia en general.

Es una entidad encargada de proteger los derechos de los menores de edad que no cuentan con los recursos necesarios para procurarse los cuidados mínimos necesarios, como el suministro de alimentos, vestido, vivienda o educación.

Los recursos que financian a esta entidad provienen del aporte que hace toda empresa equivalente al 3% del salario de cada trabajador.

## Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA):

El Sena tiene como función capacitar a los colombianos para que adquieran el conocimiento y destrezas necesarias para que logren una adecuada inserción y desempeño en el campo laboral.

El Sena se financia con los aportes obligatorios que debe realizar toda empresa por cada empleado que tenga, en un porcentaje equivalente al 2% de la nómina.

Para el cálculo del aporte al Sena se excluye el auxilio de transporte, al igual que para los demás aportes parafiscales.

Es importante aclarar que la obligación de realizar el aporte mensual al SENA del 2% de la nómina, es diferente a la obligación de contratar aprendices por lo que en algunos casos tendrá que hacer las dos cosas. Consulte el contrato de aprendizaje.

## Cajas de compensación familiar:

Las cajas de compensación familiar se encargan de administrar los recursos aportados por las empresas, y que tienen como objetivo otorgar un subsidio a los trabajadores que tiene beneficiarios con derecho a él.

El subsidio familiar consiste en un apoyo económico que la caja de compensación a la que está afiliado el trabajador, otorga al trabajador por cada beneficiario que este tiene, y que consiste en la entrega de elementos como útiles escolares, medicamentos, ropa o calzado.

La empresa es la que elige la caja de compensación a la que ha de afiliarse a sus empleados.

La empresa debe aportar el 4% sobre el salario base por concepto de aportes a las cajas de compensación familiar.

## Requisitos para adquirir subsidio familiar:

Para obtener derecho a recibir el subsidio familiar, el salario del empleado no puede superar los cuatro salarios mínimos, y que sumada la remuneración de su cónyuge, no sobrepase los seis salarios mínimos.



Se requiere además haber laborado por lo menos 96 horas al mes.

Los beneficiarios del subsidio familiar pueden ser las siguientes personas: Las personas que convivan y dependan económicamente del trabajador como hijos naturales o adoptivos, hermanos huérfanos y padres mayores de 60 años.

Estas personas deben cumplir con los siguientes requisitos para acceder al respectivo subsidio:

**Hijos, hijastros y hermanos:**

- a) Hasta los 18 años y deben; a partir de los 12 años deben acreditar escolaridad en un establecimiento docente oficialmente aprobado.
- b) Sin límite de edad, cuando sean inválidos o de capacidad física disminuida que les impida desempeñarse laboralmente.

**Padres:**

Los padres causan derecho al pago de subsidio familiar cuando, además de convivir con el trabajador, dependen económicamente de él, y que tengan más de 60 años o que teniendo menos edad, sean inválidos o que alguna disminución en su capacidad física les impida trabajar.

## Prescripción de los aportes parafiscales:

Los aportes parafiscales, como todas las obligaciones pecuniarias de carácter fiscal, o parafiscal como en este caso, prescriben con el paso del tiempo si no se hace efectivo el recaudo.

Si un empleador no paga los aportes parafiscales a los que la ley le obliga, las entidades encargadas de su recaudo y administración están facultadas para exigirle judicialmente el pago de dichos aportes, facultad que no es ilimitada en el tiempo sino que está sujeta a la prescripción de la acción de cobro.

El tema de la prescripción de los aportes parafiscales es un tanto complejo por cuanto no hay una norma expresa que lo contemple, debiendo remitirse a la normatividad general sobre la prescripción de deudas fiscales.

Por ello, transcribimos apartes de lo conceptuado por el Sena en fecha 13 de junio de 2006, en respuesta a un derecho de petición que le presentara una ciudadana:

Ahora bien, teniendo en cuenta que en materia de parafiscalidad son aplicables principios comunes a nuestro ordenamiento, en el cual salvo las excepciones legales y constitucionales, no existen obligaciones imprescriptibles, se entiende que si bien el proceso de fiscalización no se encuentra limitado en el tiempo, la liquidación del crédito a favor de la entidad en un acto escrito proveniente de la misma, al constituirse en la exigencia de una obligación debe limitarse temporalmente.

De acuerdo con lo anterior, al no tener expresa calidad de imprescriptibles las obligaciones por el concepto referenciado se debe aplicar las reglas generales en materia de prescripción.

Los términos de prescripción extintiva de las acciones y derechos se encuentran regulados de forma general, y resultan aplicables para los casos en que no se tiene previsto un término específico, por el tipo de obligación de que se trate, en el Código Civil artículos 2535 y 2536, que estipulan:

Artículo 2535. La prescripción que extingue las acciones y derechos ajenos exige solamente cierto lapso de tiempo durante el cual no se hayan ejercido dichas acciones. Se cuenta este tiempo desde que la obligación se haya hecho exigible.”

Artículo 2536. La acción ejecutiva se prescribe por cinco (5) años. Y la ordinaria por diez (10). La acción ejecutiva se convierte en ordinaria por el lapso de cinco (5) años, y convertida en ordinaria durará solamente otros cinco (5). Una vez interrumpida o renunciada una prescripción, comenzará a contarse nuevamente el respectivo término.”

Se entiende entonces, que la entidad cuenta con diez (10) años para realizar la liquidación de una obligación de la que es titular el Fondo de la Industria de la Construcción, desde el momento en que dicha obligación se hizo exigible. En virtud de lo estipulado, se responde a las preguntas planteadas: (...)

2. ¿En cuánto (sic) tiempo caduca o prescribe la acción que tiene el SENA para “aforar” o determinar mediante un acto administrativo el monto de los aportes al FIC que una empresa de la industria de la construcción le pueda estar debiendo?

En cuanto a la posibilidad de liquidación del crédito y estipulación del mismo en un acto administrativo, se aplica la prescripción ordinaria enunciada en el Código Civil, que es de diez (10) años contados a partir de la fecha en la que el pago del aporte se hizo exigible.



En virtud de lo estipulado, se responde a las preguntas planteadas: (...)

2. ¿En cuánto (sic) tiempo caduca o prescribe la acción que tiene el SENA para “aforar” o determinar mediante un acto administrativo el monto de los aportes al FIC que una empresa de la industria de la construcción le pueda estar debiendo?

En cuanto a la posibilidad de liquidación del crédito y estipulación del mismo en un acto administrativo, se aplica la prescripción ordinaria enunciada en el Código Civil, que es de diez (10) años contados a partir de la fecha en la que el pago del aporte se hizo exigible.

En ese mismo sentido se ha pronunciado el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo) en concepto 3794 de junio de 2006.

Sin embargo, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, en el artículo 56 de la resolución 384 de 2008 establece que los aportes parafiscales prescriben a los 5 años contados a partir de la exigibilidad de la obligación.

En nuestra opinión existe una contradicción entre la distintas entidades, pero considerando la exposición de motivos que realiza el Sena en el documento transcrito, y considerando también que el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo) ya se pronunció en el mismo sentido, siendo este considerado como autoridad superior, permite concluir que el concepto más ajustado a la ley es el del Sena.

## Aportes parafiscales en periodo de incapacidad:

En opinión del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo), cuando un trabajador se encuentra incapacitado, durante ese periodo no hay lugar al pago de los aportes parafiscales.

Cuando un trabajador se incapacita, la EPS o la ARP, según sea la naturaleza y el origen del problema de salud que origina la incapacidad, paga un auxilio económico que no tiene la connotación de salario, y en ese sentido no hay lugar al pago de aportes parafiscales por los pagos correspondientes a la incapacidad, ya sea por enfermedad general o profesional.

Al respecto se dirigió el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo) en **concepto 236602 de 2009**.

Es claro entonces que en periodo de incapacidad no hay lugar al pago de los aportes parafiscales, por cuanto el auxilio económico que se paga no tiene la naturaleza de salario ni de descanso remunerado.

No precisa el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo) lo que sucede con la incapacidad por enfermedad general de los primeros tres días que es pagada por el empleador y no por la EPS, pero considerando que en todo caso la incapacidad, así sea pagada por la empresa no tiene la naturaleza de salario, no se debe pagar parafiscales sobre ella.

## Aportes parafiscales en licencia de maternidad:

Aunque la licencia de maternidad no sea pagada por la empresa sino por la EPS, considera el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo) que los valores que pague la EPS por concepto de licencia de maternidad, deben ser incorporados por la empresa para efecto de determinar la base sobre la cual se han de pagar los aportes parafiscales.

Al respecto ha dicho el Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo) en **concepto 236602 de 2009**

El Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo) ha considerado que el hecho de que la ley considere la licencia de maternidad como un descanso remunerado, es suficiente para que haya que aportar parafiscales sobre ese concepto, sin importar que en la realidad la licencia de maternidad **no hace parte de la nómina de la empresa**, sino que es asumida y pagada por la EPS.

Es claro que la licencia de maternidad no hace parte de la nómina de la empresa; es sencillamente imposible, por lo que será muy difícil considerar que la licencia de maternidad pueda hacer parte de la nómina en los términos de la ley 21 de 1982 sólo porque conceptualmente la licencia de maternidad se considera descanso remunerado, razón por la que discrepamos de la opinión del Ministerio de la Protección Social (hoy Ministerio del trabajo).

## APORTES TRABAJADORES INDEPENDIENTES

Los trabajadores independientes no están obligados a realizar aportes parafiscales, por cuanto esta es una obligación propia para las empresas o personas naturales que son empleadores.

Vale resaltar que los aportes parafiscales se realizan por cada trabajador que este vinculado mediante contrato de trabajo escrito o verbal, de modo que si una persona natural vincula sus trabajadores por medio de contrato de servicios, o existe obligación de pagar parafiscales.

Por último resaltar que los aportes parafiscales deben ser asumidos en un 100% por el empleador, de modo que no se le puede descontar nada al empleado por este concepto.



# LIQUIDACIÓN DE NÓMINA

Cada vez que se cumple el periodo de remuneración pactado con los empleados, se debe hacer la liquidación de los diferentes conceptos que hacen parte del salario, y los demás conceptos derivados de una relación laboral, como es el caso de la seguridad social y de los aportes parafiscales.

El periodo de pago se puede pactar semanal, quincenal y mensual, por tanto la nómina se deberá liquidar según estos periodos.

El procedimiento para liquidar una nómina semanal, quincenal o mensual es exactamente el mismo, puesto que lo único que cambia es el salario, ya que en un periodo quincenal, naturalmente que el salario será menor a que si el periodo de pago fuera mensual.

Las partes pactarán libremente cuanto se debe pagar por un periodo semanal o quincenal, teniendo en cuenta que el equivalente mensual no puede ser inferior a un salario mínimo.

## PARTES DE LA NÓMINA

Para efectos prácticos, se divide la nómina en tres partes: El devengado, las deducciones y las apropiaciones.

Bien, la nómina está conformada por tres partes a saber: El devengado, las deducciones y las apropiaciones.

El devengado, es el valor total de ingresos que obtiene un empleado en el mes o en la quincena. Este valor está compuesto por el salario básico, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales, festivos, comisiones, auxilio de transporte, etc.

Las deducciones son los valores que se le descuenta de la nómina al trabajador. Entre estos valores se tienen los aportes a salud y pensión que le corresponden al empleado. Las libranzas, los embargos judiciales, el fondo de solidaridad pensional cuando fuere el caso, la retención en la fuente si hubiere lugar a ello, y cualquier otro descuento autorizado por el empleado o por un juez competente. El resultado de restar las deducciones al total devengado, es lo que conocemos como el neto a pagar, que es lo que efectivamente recibe el trabajador.

Las apropiaciones, son los valores que la empresa debe pagar diferentes al salario, como es la salud y pensión en el porcentaje que le corresponde, riesgos profesionales, los aportes parafiscales (Sena, Cajas de compensación y el Instituto de bienestar familiar) y las prestaciones sociales (Prima de servicios, cesantías, intereses sobre cesantías, dotación, vacaciones).

Se llaman apropiaciones porque a diferencia del devengado que debe pagarse al finalizar el mes, las apropiaciones se pagan en los primeros días del siguiente mes o un año después dependiendo del concepto, por lo que se deben apropiar (provisionar) para poder contar con los recursos suficientes a la hora de tener que pagar esos valores.

## TOTAL DEVENGADO

El empleado, por su trabajo deber recibir una remuneración conocida como salario o sueldo básico, el cual corresponde a la remuneración por el trabajo desarrollado en una jornada laboral ordinaria.

Cuando el trabajador labora más de esa jornada ordinaria, o labora en una jornada diferente a la ordinaria, se le deben pagar recargos, como el recargo por trabajo nocturno, dominical o festivo y las horas extras. Hace parte también del salario, las comisiones que el trabajador reciba según lo pactado en el contrato de trabajo. Todos estos valores hacen parte del total devengado y se deben calcular de forma separada para llevar un registro de cada concepto.

Forma parte del total devengado el auxilio de transporte, y los demás pagos que se han pactado como pagos no constitutivos de salario y que tienen por como objetivo remunerar el trabajo.

En resumen, el total devengado será igual a:

Salario básico más:

- Comisiones
- Horas extras
- Recargos nocturnos
- Recargos dominicales
- Recargos festivos
- Auxilio de transporte
- Otros pagos

## DEDUCCIONES

La cotización a pensión es del 16% sobre la base de liquidación, cotización que deben hacer conjuntamente la empresa y el trabajador, debiendo la empresa aportar un 12% y el trabajador un 4%.

Es ese 4% el que la empresa deberá deducirle al empleado de su total devengado por concepto de aportes a pensión.

Así, si el trabajador tiene un total devengado de \$600.000, el valor a deducir de su nómina por concepto de pensión, será de:  $600.000 \times 4\% = 24.000$ .

**Fondo de solidaridad pensional:** Todo trabajador que devengue un sueldo que sea igual o superior a 4 salarios mínimos, debe aportar un 1% al Fondo de solidaridad pensional y al igual que los conceptos anteriores, éste concepto se resta (deduce) del total devengado del trabajador.

**Cuotas sindicales:** Si el trabajador está afiliado en algún sindicato, la empresa puede deducir de su nómina, el valor de las cuotas sindicales que correspondan.

**Aportes a cooperativas:** La empresa puede deducir de la nómina del empleado los aportes a las cooperativas en que este se encuentre afiliado, siempre que se trate de cooperativas legalmente constituidas.

**Embargos judiciales:** Los embargos ordenados por autoridad judicial competente contra los empleados, deben ser descontados de la nómina por la empresa, que luego deberá consignarlos en la cuenta que el juez haya ordenado.

**Cuotas de créditos a entidades financieras:** Las cuotas que el empleado deba pagar a una entidad financiera, para la amortización de un crédito que le haya sido otorgado, pueden también ser descontadas de la nómina del empleado, siempre y cuando medie autorización del empleado.

**Deudas del empleado con la empresa:** Se pueden descontar también de la nómina, el valor que se deba pagar por las obligaciones que el empleado tenga con su empresa, como puede ser un crédito que ésta le haya otorgado, o como compensación por algún perjuicio o detrimento económico que el empleado le haya causado a la empresa, siempre que existe autorización por escrito del trabajador, o medie orden judicial competente.

**Retención en la fuente:** Si hubiere lugar, la empresa deberá calcular y retener al empleado el valor correspondiente a retención en la fuente por ingresos laborales. Este valor será declarado y consignado en la respectiva declaración mensual de retención en la fuente.

**Deducciones prohibidas:** No será posible descontarle al empleado valores o conceptos que no estén contemplados por la ley, o que el trabajador no haya autorizado de forma expresa y por escrito. Más información en descuentos permitidos por la ley.

## APROPIACIONES

Se conoce como apropiaciones de nómina, los valores adicionales al salario [total devengado] que la empresa debe pagar.

La empresa, además de pagar los salarios, comisiones, horas extras, recargos, y demás pagos que buscan remunerar al trabajador, debe pagar otros valores como es seguridad social, prestaciones sociales y aportes parafiscales. Estos valores adicionales son los que conforman las apropiaciones de nómina.

Las apropiaciones de nómina la hemos dividido en tres partes: Seguridad social, Prestaciones sociales y Aportes parafiscales.

### Seguridad social.

**Aportes a salud:** La cotización al sistema de salud es de 12.5% sobre el salario base liquidación. La empresa aporta 8.5% de sobre la base de liquidación y el empleado aporta el 4%.

**Aportes a pensión:** Por cada empleado, la empresa debe aportar un 16% del salario base cotización. El empleado aporta el 4% y la empresa aporta el 12% sobre el salario base de liquidación; valor que mensualmente la empresa debe apropiar y consignar en el fondo de pensiones que el empleado haya determinado.

**Riesgos profesionales:** La empresa debe afiliarse 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.

**Aportes parafiscales:** Por concepto de aportes parafiscales, la empresa debe aportar los siguientes conceptos valores:

**Cajas de compensación familiar:** Mensualmente, la empresa debe pagar por subsidio familiar un 4% del salario base de cotización por éste concepto.

**Instituto Colombiano de bienestar familiar:** Mensualmente, la empresa debe aportar un 3% del salario base del trabajador, con destino al I.C.B.F.

**Servicio nacional de aprendizaje:** Mensualmente, la empresa debe aportar el 2% de la nómina base para los aportes, con destino al SENA.

### Prestaciones sociales.

**Prima de servicios:** Por concepto de prima de servicios, la empresa debe apropiar mensualmente un 8.33% del salario base para el cálculo de las prestaciones sociales.

**Vacaciones:** Cada mes la empresa debe apropiar un 4.17% del valor del salario del trabajador por concepto de vacaciones.

**Cesantías:** Por concepto de cesantías, es necesario apropiar mensualmente el 8.33% del salario del trabajador.

**Intereses sobre las cesantías:** Los intereses sobre cesantías corresponden al 12% anualmente, por lo que se debe apropiar o provisionar ese porcentaje mensualmente o quincenalmente, según sea el periodo de la liquidación.

### NOTA:

La empresa no puede descontar o retener valor alguno del salario del empleado sin el consentimiento exprese del mismo, a no ser que medie orden judicial competente.

No sobra aclarar que los conceptos aquí expuestos no son todos los que pueden existir, sólo son los más comunes.

Además, no todos son obligatorios, algunos empleados pueden que les apliquen unos y otros no. Los únicos que son de obligatorio cumplimiento para todos los empleados son los relacionados con la Seguridad social.

**De dónde sale el 8.33%:** Tanto las cesantías como la prima de servicios corresponden a un salario mensual por cada año trabajado, así que tenemos que por cada 12 meses trabajados se paga un mes por estos conceptos; Quiere decir que en cada mes se debe apropiarse la doceava parte del salario, para de esta forma completar un sueldo mensual al cabo de un año.

La doceava parte del año o del mes es igual a  $1/12 = 0,0833$  que convertido a porcentaje nos da 8.33%.

En el caso de las vacaciones sucede lo mismo, sólo que en las vacaciones no es un mes de sueldo sino 15 días; es decir la mitad de lo que corresponde a prima de servicios y cesantías, y si para estas se aplica el 8.33%, para las vacaciones se aplica  $8.33/2 = 4.17$  aproximadamente.

## DEFINICIÓN

La retención es un sistema de recaudo anticipado de impuestos que consiste en en detracer de los pagos en cuenta, susceptibles de generar el respectivo tributo, una suma determinada conforme a la ley.

Todo empleador se encuentra obligado a deducir y retener una suma de lo pagado a sus trabajadores para cancelar anticipadamente el impuesto de renta y complementarios, en los bancos y demás entidades autorizadas. Este mecanismo conocido como retención en la fuente permite a los trabajadores no obligados a declarar renta, cancelar en su totalidad los impuestos a su cargo, para los obligados a declarar constituye un pago anticipado del impuesto.

Si el empleador no efectúa la retención al trabajador, es responsable solidario de la suma que ha debido retener.

**PARA REALIZAR LA RETENCION POR SALARIO AL TRABAJADOR DEBE TENER COMO REMUNERACIÓN;**

- SALARIO ORDINARIO:

DE 16 SMMLV EN ADELANTE

- SALARIO INTEGRAL:

DE 13 SMMLV EN ADELANTE

**INGRESOS LABORALES:** Son todos los pagos, en dinero o en especie, directa o indirectamente, que efectivamente reciba un trabajador, susceptibles de enriquecerlo, provenientes de la relación laboral, legal o reglamentaria; dentro de estos encontramos los salarios, vacaciones, viáticos permanentes, prima legal y extralegal, cesantías, bonificaciones, entre otras.

# RETENCIÓN EN LA FUENTE SALARIAL

Existen dos procedimientos para la Retención en la fuente por concepto de salarios. A continuación se explica el procedimiento a seguir en cada uno de ellos. La estructura a seguir para la depuración es la siguiente:

## Procedimiento 1:

**Total pagos laborales del mes:**

En dinero o especie.

Sean o no factor salarial (vacaciones, Viáticos permanentes)

Directos o indirectos

**Menos = cesantías, intereses sobre cesantías y prima mínima legal de servicios**

**Menos = ingresos no constitutivos de renta o ganancias ocasionales:**

Aportes pensionales obligatorios

Aportes voluntarios hasta el límite legal

Ahorro en cuentas AFC hasta el límite legal

**Menos = rentas exentas:**

Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad o que implique protección a la maternidad.

Gastos de entierro del trabajador.

Gastos de representación de algunos funcionarios oficiales.

Exenciones para miembros de las fuerzas armadas.

**Menos = 25% rentas de trabajo exentas, hasta el límite legal mensual (240 UVT)**

**Menos = deducción proporcional por pagos de vivienda, por salud y educación hasta el límite legal**

**Menos = aporte obligatorio a salud (POS)**

**Igual = base de retención en pesos**

**BASE DE RETENCION EN PESOS CONVERTIDA EN UVT**

**Aplicación:** de la fórmula indicada en lo anterior para obtener el valor a retener

**Multiplicar:** por el valor en pesos de la UVT año 2012 (\$26.049)

**Igual:** valor a retener en UVT

## Procedimiento 2

**Total pagos laborales del mes:**

En dinero o especie.

Sean o no factor salarial (vacaciones, Viáticos permanentes)

Directos o indirectos

**Menos = cesantías, intereses sobre cesantías y prima mínima legal de servicios**

**Menos = ingresos no constitutivos de renta o ganancias ocasionales:**

Aportes pensionales obligatorios

Aportes voluntarios hasta el límite legal

Ahorro en cuentas AFC hasta el límite legal

**Menos = rentas exentas:**

Indemnización por accidente de trabajo o enfermedad o que implique protección a la maternidad.

Gastos de entierro del trabajador.

Gastos de representación de algunos funcionarios oficiales.

Exenciones para miembros de las fuerzas armadas.

**Menos = 25% rentas de trabajo exentas, limitada a la cuantía máxima a la que estuvieron sujetos los pagos utilizados para el cálculo.**

**Igual = resultado dividido 13 o número de meses de vinculación laboral si lleva laborando menos de 12 meses.**

Menos = deducción proporcional por pagos de vivienda, por salud y educación hasta el límite legal  
 Menos = aporte obligatorio a salud (POS)  
 Igual ingreso mensual = promedio porcentaje fijo de retención

**PAGO MENSUAL TOTAL**

Menos = cesantías, intereses sobre cesantías y/o pagos indirectos por salud y educación.  
 Menos = ingresos no constitutivos de renta o ganancia ocasional.  
 Menos rentas exentas.  
 Menos = 25% rentas de trabajo exentas, limitadas mensualmente hasta (240 UVT)  
 Menos = deducción proporcional por pagos de vivienda, por salud y educación hasta el límite legal  
 Menos = aporte obligatorio a salud (POS)  
 Igual = base de retención por porcentaje fijo de retención  
 Igual = total a retener



## Tabla de retención en la fuente:

Rangos en UVT		Tarifa marginal	Impuesto
Desde	Hasta		
Mayor de 0	95	0%	0
Mayor a 95	150	19%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 95 UVT)*19%
Mayor a 150	360	28%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 150 UVT)*28% mas 10 UVT
Mayor a 360	En adelante	33%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 360 UVT)*33% mas 69 UVT

Para efectos de la aplicación del procedimiento 2 , se desarrollara la siguiente formula para hallar la tarifa de retención:

$$\text{Tarifa de retención Al ingreso mensual (porcentaje fijo de retención)} = \frac{\text{El valor del impuesto en UVT según la tabla de retención aplicable ingreso mensual promedio gravado en UVT ubicado según rango tabla)-(95UVT)x(tarifa marginal 19\%)}{\text{Ingreso laboral total gravado convertido a UVT}} \times 100$$

## CONCEPTOS QUE DISMINUYEN LA RETENCIÓN EN LA FUENTE

**CESANTIAS:** de conformidad con el **parágrafo 3° del artículo 135 de 1993**, en ningún caso los pagos efectuados por concepto de cesantías o intereses sobre las mismas, estarán sujetos a retención en la fuente, sin perjuicio del tratamiento previsto en el **numeral 4° del Art. 206 del E.T.**

**INGRESOS NO CONSTITUTIVOS DE RENTA:** están expresa y taxativamente señalados en la legislación, que para el tema son:

Aportes obligatorios y voluntarios a los fondos de pensiones: de conformidad con los **incisos 2° y 3° del Art. 126-1 del E.T.**, hasta una suma que no exceda del 30% del ingreso laboral.

Ahorro para el fomento a la construcción-AFC: de conformidad con el **Art. 126-4 del E.T.**, las sumas que destine el trabajador a estas cuentas, limitadas hasta un 30% de su ingreso laboral. Cuando se solicite aportes a fondos de pensiones y ahorro para el fomento a la construcción de forma concurrente, esta cuantía no podrá superar el 30% del ingreso laboral.

**INGRESOS NO CONSTITUTIVOS DE RENTA**

INGRESO NO CONSTITUTIVO DE RENTA	MONTO MÁXIMO A DISMINUIR
Aportes obligatorios y voluntarios a fondo de pensiones	Hasta un 30% del ingreso laboral.
Ahorro para el fomento a la construcción	Hasta un 30% del ingreso laboral.
De forma concurrente aportes a fondo de pensiones y cuentas AFC	Hasta un 30% del ingreso laboral.

**RENTAS EXCENTAS:** esta expresa y taxativamente señaladas en la legislación, que para el tema están consagradas en el **artículo 206 del E.T.**, las cuales son:

Las indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones que impliquen protección a la maternidad.

Lo recibido por gastos de entierro del trabajador.

El 50% del salario de los magistrados de los tribunales y de sus fiscales. Para los jueces de la republica el 25% de su salario.

El 25% del valor total de los pagos laborales gravados, limitada mensualmente a 240 UVT.

**PAGOS DE INTERESES O CORRECCIÓN MONETARIA EN VIRTUD DE PRESTAMOS PARA ADQUISICION DE VIVIENDA O PAGOS POR SALUD Y EDUCACION:** de conformidad con el **artículo 387 del E.T.**, los asalariados solo podrán solicitar como disminución de la base de retención los pagos efectuados por concepto de intereses o corrección monetaria en vivienda, o por salud y educación del trabajador, su cónyuge y hasta dos hijos, de forma excluyente cuando se obtengan ingresos inferiores en el año inmediatamente anterior a 4.600 UVT. En el caso de que el trabajador tenga ingresos superiores a las UVT mencionadas anteriormente, solo podrá disminuir de la base de retención los pagos efectuados por concepto de intereses o corrección monetaria en virtud de prestamos para adquisición de vivienda.

Estos conceptos corresponden a los que el trabajador haya pagado en el año inmediatamente anterior.

**PAGOS OBLIGATORIOS A SALUD REALIZADOS POR EL EMPLEADO:** de conformidad con el **Art. 3 del decreto 2271 de 2009**, los aportes obligatorios que el trabajador hace al sistema de salud, no forma parte de la base para la retención en la fuente por concepto de retención de salarios.

Los aportes obligatorios a salud que se pueden deducir para determinar la base a retener, son los que el trabajador haya pagado en el año inmediatamente anterior, y el monto será el promedio mensual que resulte de dividir la totalidad de lo pagado en el año anterior entre 12 por el número de meses si no se pago durante todo el año.

Sobre este aspecto, es importante anotar que los aportes a salud obligatorios no están sometidos a ningún limite, puesto que el limite de los 4.600 UVT esta contemplado expresamente solo para los pagos por medicina prepagada y por los seguros de salud, contemplados por el **Art. 387 del E.T.**, limite que no se contempla para los aportes a salud obligatorios, y al no estar limitados de forma expresa por la ley, se podrá deducir en cualquier caso.

Si bien el **Art. 5 del decreto 2275** había considerado un limite del 30% para todas las partidas que se podían deducir de la base de retención, esta limitación fue derogada por el **decreto 3655 de 2009**.

En este orden de ideas, el aporte obligatorio a salud del 4% que realiza el empleado, se puede deducir de la base sometida a retención por salarios, sin importar que el contribuyente devengue mas o menos de 4.600 UVT y sin considerar ningún otro limite.

#### PAGOS A DISMINUIR DE LA BASE DE RETENCIÓN

INGRESOS LABORALES	PAGOS A DISMINUIR	LIMITE DE LA DISMINUCION MENSUAL
<b>Mayores a 4.600 UVT</b>	Intereses o corrección monetaria en virtud de préstamos para adquisición de vivienda.	Hasta 100 UVT
<b>Menores a 4.600 UVT</b>	Intereses o corrección monetaria en virtud de préstamos para adquisición de vivienda, ó	Intereses o corrección monetaria hasta 100 UVT
	Salud, Medicina Prepagada y educación (Preescolar, primaria, secundaria y superior a establecimientos reconocidos por el ICFES o autoridad oficial competente) del trabajador, el conyugue y hasta dos hijos.	Salud y Educación hasta un 15% del ingreso laboral gravado

Los aportes obligatorios a salud del trabajador no están sometidos a ningún límite.

# RETENCIÓN EN LA FUENTE POR SERVICIOS Y HONORARIOS

Cuando el empleador contrata personal mediante contrato de servicios, deberá practicar la respectiva retención por servicios u honorarios, según sea la naturaleza del servicio contratado.

Para saber si se debe practicar retención por servicios o por honorarios, es importante hacer algunas precisiones;

Para saber que tarifa de retención se debe aplicar, es preciso determinar si el servicio contratado se puede calificar como honorarios o es un simple servicio.

A la hora de identificar si el servicio contratado es un honorario o un servicio, se debe tener en cuenta la definición de cada uno independientemente de la calidad de quien lo presta.

Es así como la **DIAN en concepto 060278 de junio 23 de 2000** expreso que:

**HONORARIOS:** son los ingresos percibidos en dinero o en especie en desarrollo de una labor en donde el factor intelectual es determinante, y que se ejecute sin subordinación. Esta forma de pago es característica en la prestación de servicios profesionales, técnicos, etc.,...

**SERVICIOS:** son los ingresos que se reciben por la prestación de un servicio, en donde no predomina el ejercicio intelectual. Medir, pesar, colocar y remover materiales, son ejemplo de este concepto...

Respecto a las tarifas de retención que se deben aplicar cuando se contrata a una persona mediante el contrato de prestación de servicios, tenemos varias tarifas según el servicio y según la calidad de la persona que presta dicho servicio.

**TARIFAS DE RETENCIÓN EN SERVICIOS GENERALES:** cuando el pago se le hace a una persona natural obligada a declarar renta, la tarifa aplicable es del 4%. Cuando el pago se le realiza a una persona natural que no esta obligada a declarar, la tarifa de retención que se debe aplicar el del 6%.

**TARIFAS DE RETENCIÓN POR HONORARIOS:** en el caso de los honorarios, según el **inciso 3 del Art. 392 del E.T.**, los pagos percibidos por contribuyentes no obligados a declarar renta están sometidos a retención en la fuente a una tarifa del 10%. En el caso de las personas jurídicas y que por consiguiente son declarantes de renta, la tarifa por honorario será del 11%.

Tratándose de personas naturales, la tarifa de retención por honorarios será del 11% si del contrato o contratos firmados con el agente retenedor la persona obtendrá ingresos superiores a 3.300 UVT, que es el mismo tope para estar obligado a declarar en el caso de los asalariados y los trabajadores independientes.

Es importante aclarar, que en el caso de honorarios, se toma como referencia los contratos firmados con un mismo agente de retención, los cuales no pueden superar los 3.300 UVT. Si el contratista firma contratos con mas de un agente retenedor, y como consecuencia de ello supera los 3.300 UVT, se seguirá aplicando la tarifa del 10%, puesto que con un mismo agente retenedor no ha superado los 3.300 UVT.

Sobre la base sometida a retención por servicios u honorarios, tenemos que en lo consenciente a los honorarios, se aplica a retención sobre cualquier valor sin importar su monto, y respecto a los servicios, se practica retención siempre que el pago sea igual o superior a 4 UVT, es decir, \$104.000 para el 2012.

## AGENTES DE RETENCIÓN

Son agentes de retención las personas jurídicas y las personas naturales que tengan tal calidad, que contraten empleados mediante contrato de trabajo o mediante contrato de servicios.

Toda persona jurídica es agente de retención, pero no así todas las personas naturales.

En el 2012, según el artículo 368-2 del estatuto tributario, las personas naturales son agentes de retención, sólo si en el 2011 su patrimonio bruto o sus ingresos brutos fueron superiores a 30.000 UVT,

Es decir a \$753.960.000 [Se toma el UVT del 2011 que estaba a 25.132 pesos].

La declaración de retención en la fuente se debe presentar mensualmente, y la presentación será obligatoria aún en los casos en los que durante el respectivo mes no se hayan practicado retenciones,

Adicionalmente, el agente retenedor tiene la obligación de certificar las retenciones practicadas, para que el sujeto de retención pueda acreditar y descontar esas retención en su declaración de renta y complementarios

# ANEXO N° 1

## Formato de liquidación de prestaciones sociales

LIQUIDACION DEFINITIVA DE PRESTACIONES SOCIALES				
CARGO:		TRABAJADOR:		
TIPO DE CONTRATO: <b>INDEFINIDO</b>		DURACION DEL CONTRATO:		
MOTIVO DEL RETIRO:		FECHA DE LIQUIDACION:		
<b>TIEMPO TRABAJADO</b>		<b>SALARIO BASE DE LIQUIDACION</b>		
RETIRO		SUELDO		
INGRESO		SUBSIDIO DE TRANSPORTE      S.M.M.L.V.		
SUBTOTAL		OTROS		
		0		
		0		
		0		
<b>TOTAL DIAS</b>		<b>TOTAL</b>		
		0		
<b>DEDUCCIONES</b>				
CONCEPTO	DETALLE	VALOR		
APORTES E.P.S.	SALUD TOTAL E.P.S.	0		
ANTICIPOS DE SUELDO		0		
SUBSIDIO TRANSPORTE		0		
RETENCION EN LA FUENTE		0		
		0		
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>		
<b>LIQUIDACION</b>				
CONCEPTO	DIAS	DESDE	HASTA	VALOR
SUELDO				0
SUBSIDIO DE TRANSPORTE				0
CESANTIAS				0
INTERESES DE CESANTIAS				0
PRIMA DE SERVICIOS				0
VACACIONES				0
OTROS				0
<b>TOTAL LIQUIDACION</b>				<b>0</b>
<b>INDEMNIZACION</b>				
PRIMER AÑO				
SEGUNDO AÑO				
TERCER AÑO				
<b>TOTAL INDEMNIZACION</b>				<b>0</b>
<b>DEDUCCIONES</b>				
E.P.S.	4%			0
A.F.P.	4%			0
<b>TOTAL DEDUCCIONES</b>				<b>0</b>
<b>LIQUIDACION NETA</b>				<b>0</b>
<b>OBSERVACIONES</b>				
FIRMA EMPLEADOR		FIRMA TRABAJADOR		



# ANEXO N° 2

## Formato de liquidación de horas extras

NOMBRE DE LA EMPRESA					REPORTE DE TIEMPO LABORADO							
EMPLEADO IDENTIFICACIÓN CARGO					PERIODO REPORTADO							
					Del (dd/mm/aa) _____							
					Al (dd/mm/aa) _____							
DÍA TRAB.	FECHA	DÍA DE SEMANA	HORA INGRESO	HORA SALIDA	H.E.D.	H.E.N.	R.N.	D Y F	H.E.D.D.Y.F	H.E.N.D.Y.F	R.N.D.Y.F	HORA PROMEDIO POR COMPENSAR
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												
16												
17												
18												
19												
20												
21												
22												
23												
24												
25												
26												
27												
28												
29												
30												
31												
<b>TOTAL</b>					0	0	0	0	0	0	0	0

  

Observaciones _____ _____ _____ FIRMA EMPLEADO _____ C.C. _____	FIRMA EMPLEADOR _____ _____ _____ Fondo de Pensión de Solidaridad 1%
---	---

  

	Descripción SUELDO BÁSICO DÍA BÁSICO HORA ORDINARIA H.E.D. H.E.N. R.N. D Y F H.E.D.D.Y.F. H.E.N.D.Y.F. R.N.D.Y.F. Aux. Transporte S.M.L.V. Salud Pensión F.S.P.
--	--

  

DEVENGADO					DEDUCIDO					NETO A PAGAR			
BÁSICO	H.E.D.	H.E.N.	R.N.	D.Y.F.	SUBTOTAL	AUX.TRANS	TOTAL	SALUD	PENSIÓN		F.S.P.	ABONOS	TOTAL
	H.E.D.D.Y.F.	H.E.N.D.Y.F.	R.N.D.Y.F.	TOTAL HORAS EXTRAS									

Formato de liquidación de nómina o sábana de nómina

ANEXO N° 3

NOMBRE DEL EMPLEADO	SUELDO BÁSICO	DÍAS LIQUIDADOS	NÚMERO SALARIOS	TIPO DE SALARIO	DEVENGADO			TOTAL DEVENGADO	DEDUCCIONES				TOTAL DEDUCCIONES	RECIBI CONFORME (FIRMA Y C.C.)	
					BÁSICO	AUXILIO DE TRANSPORTE	HORAS EXTRAS		COMISIONES	FONDO DE SOLIDARIDAD	RETENCIONEN LA FUENTE	OTRAS DEDUCCIONES			PRENIO
TOTALES	0				\$ 0			\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0

SON:

Comprobante de Pago N°: \_\_\_\_\_

Cheques N° \_\_\_\_\_

Elaborador Por: \_\_\_\_\_

Revisado Por: \_\_\_\_\_

Aprobado Por: \_\_\_\_\_

Aportes Parafiscales	Valor	Otras Apropiaiones	Valor
Salud	\$ 0	Cesantía	\$ 0
Riesgos Profesionales	\$ 0	Int. S/Cesantía	\$ 0
Fondo de Pensiones	\$ 0	Primo de Servicios	\$ 0
ICBF	\$ 0	Vacaciones	\$ 0
SENA	\$ 0	Esap	\$ 0
Subsidio Familiar	\$ 0	Escuelas industriales	\$ 0
Subtotal	\$ 0	Subtotal	\$ 0

## ANEXO N° 4

### Formato de liquidación por incapacidad

<b>DIAS Y VALORES POR INCAPACIDADES</b>		
<b>TÉRMINO DE LA COBERTURA</b>	<b>RESPONSABLE DE LA COBERTURA</b>	<b>MONTO DE LA COBERTURA</b>
TRES PRIMEROS DIAS	EMPLEADOR	100% DEL SALARIO
DEL CUARTO (4) DIA AL 90	E.P.S.	2/3 DEL SALARIO O 66.67%
DEL DIA 91 AL DIA 180	E.P.S.	50% DEL SALARIO
DEL DIA 181 AL DIA 540	F.S.P.	50% DEL SALARIO

S.M.M.L.V.	\$ 566.700								
AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 67.800								
CARGO	S.M.M.L.V.	CLASE DE SALARIO	DIAS LABORADOS	DIAS DE INCAPACIDAD	CLASE DE INCAPACIDAD	DEL DIA	AL DIA	RESPONSABLE DEL PAGO	VALOR DE LA INCAPACIDAD DEL MES DE JUNIO

## ANEXO N° 5

### **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO**

Nombre del empleador:- \_\_\_\_\_  
Representante legal: \_\_\_\_\_  
Nombre del empleado (a): \_\_\_\_\_  
Identificada con cédula n.º: \_\_\_\_\_  
Lugar de residencia n.º: \_\_\_\_\_  
Teléfonos n.º: \_\_\_\_\_  
Cargo a desempeñar: \_\_\_\_\_  
Salario: \_\_\_\_\_

Entre el empleador y trabajador (a), ambas mayores de edad, identificadas como ya se anotó, se suscribe CONTRATO DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO, regido por las siguientes cláusulas:

PRIMERA: Lugar. El trabajador (a) desarrollará sus funciones en las dependencias o el lugar que la empresa determine. Cualquier modificación del lugar de trabajo, que signifique cambio de ciudad, se hará conforme al Código Sustantivo de Trabajo.

SEGUNDA: Funciones. El empleador contrata al trabajador (a) para desempeñarse como \_\_\_\_\_, ejecutando labores como: \_\_\_\_\_.

TERCERA: Elementos de trabajo. Corresponde al empleador suministrar los elementos necesarios para el normal desempeño de las funciones del cargo contratado.

CUARTA: Obligaciones del contratado. El trabajador( a) por su parte, prestará su fuerza laboral con fidelidad y entrega, cumpliendo debidamente el (Reglamento Interno de Trabajo, Higiene y de Seguridad –si lo hay-), cumpliendo las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, al igual que no laborar por cuenta propia o a otro empleador en el mismo oficio, mientras esté vigente este contrato.

QUINTA: Término del contrato. El presente contrato tendrá un término de duración de \_\_\_\_\_, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes, cumpliendo con las exigencias legales al respecto.

SEXTA: Periodo de prueba: Acuerdan las partes fijar como periodo de prueba los primeros \_\_\_\_\_ días de labores que no es superior a la quinta parte del término inicial ni excede dos meses. Durante este periodo las partes pueden dar por terminado unilateralmente el contrato. Este periodo de prueba solo es para el contrato inicial y no se aplica en las prorrogas.

**SEPTIMA:** Justas causas para despedir: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato por cualquiera de las partes, el incumplimiento a las obligaciones y prohibiciones que se expresan en los artículos 57 y siguientes del Código sustantivo del Trabajo. Además del incumplimiento o violación a las normas establecidas en el (*Reglamento Interno de Trabajo, Higiene y de Seguridad –si lo hay-*) y las previamente establecidas por el empleador o sus representantes.

**OCTAVA:** Salario. El empleador cancelará al trabajador (a) un salario mensual de \_\_\_\_\_ pesos moneda corriente (\$\_\_\_\_\_), pagaderos en el lugar de trabajo, el día \_\_\_\_\_ de cada mes. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo.

**NOVENA:** Trabajo extra, en dominicales y festivos. El trabajo suplementario o en horas extras, así como el trabajo en domingo o festivo que correspondan a descanso, al igual que los nocturnos, será remunerado conforme al código laboral. Es de advertir que dicho trabajo debe ser autorizado u ordenado por el empleador para efectos de su reconocimiento. Cuando se presenten situaciones urgentes o inesperadas que requieran la necesidad de este trabajo suplementario, se deberá ejecutar y se dará cuenta de ello por escrito, en el menor tiempo posible al jefe inmediato, de lo contrario, las horas laboradas de manera suplementaria que no se autorizó o no se notificó no será reconocido.

**DÉCIMA:** Horario. El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas jornada ordinaria de la forma prevista en el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 23 de la Ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma, según el artículo 167 ibídem.

**DECIMA PRIMERA:** Afiliación y pago a seguridad social. Es obligación de la empleadora afiliar a la trabajadora a la seguridad social como es salud, pensión y riesgos profesionales, autorizando el trabajador el descuento en su salario, los valores que le corresponda aportan, en la proporción establecida por la ley.

**DECIMA SEGUNDA:** Prorroga. Si el aviso de no prorrogar el contrato no se da o se da con una anticipación menor a treinta (30) días, el contrato se prorroga por un periodo igual al inicial, siempre que subsistan las causas que lo originaron y la materia del trabajo.

**DECIMA TERCERA:** Modificaciones. Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento.

**DECIMA CUARTA:** Efectos. El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito, que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad.

Se firma por las partes, el día \_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ de 200\_\_

EMPLEADOR  
C. C. No.

TRABAJADORA  
C. C. No.

## ANEXO N° 6

### CONTRATO DE APRENDIZAJE

Entre la empresa \_\_\_\_\_, con nit. \_\_\_\_\_, representada legalmente por el Sr. \_\_\_\_\_, quien para los efectos del presente Contrato se denominará la EMPRESA PATROCINADORA y \_\_\_\_\_, identificado con la Cédula n°. \_\_\_\_\_, quien para los efectos del presente Contrato se denominará el APRENDIZ, se suscribe el presente contrato de aprendizaje, conforme a lo preceptuado por la Ley 789 de 2002 y los Decretos 933, 2585 de 2003 y 451 de 2008 y el Acuerdo 15 del Consejo Directivo Nacional del SENA y de acuerdo con las siguientes cláusulas:

**PRIMERA:** Objetivo. El presente contrato tiene como objetivo garantizar al APRENDIZ la Formación Profesional Integral en la especialidad de: **Técnico/ Tecnológico /Universitario** en \_\_\_\_\_ la cual se impartirá en su fase lectiva por el \_\_\_\_\_ (SENA o el nombre de la entidad educativa, debidamente autorizada por el Sena), mientras su fase práctica se desarrollará en la EMPRESA PATROCINADORA.

**SEGUNDA:** Duración y Períodos de la formación y práctica. La formación tendrá una duración de 4 semestres, continuos a partir de: \_\_\_\_\_ A \_\_\_\_\_ en el \_\_\_\_\_ (Institución Educativa) (Si al aprendiz sólo se contrata en la fase práctica, ésta parte se puede eliminar) y una ETAPA PRACTICA en la EMPRESA PATROCINADORA que inicia en: \_\_\_\_\_ e irá hasta el \_\_\_\_\_ HASTA \_\_\_\_\_

**TERCERA:** obligaciones 1) por parte de la empresa en virtud del presente contrato la EMPRESA PATROCINADORA deberá: a) facilitar al APRENDIZ los medios para que tanto en las fases lectiva y práctica, reciba Formación Profesional Integral, metódica y completa en la ocupación u oficio materia de presente contrato. b) Diligenciar y reportar al respectivo Centro de Formación las evaluaciones y certificaciones del APRENDIZ en su fase práctica del aprendizaje. c) Pagar mensualmente al APRENDIZ, por concepto de apoyo económico para el aprendizaje, la suma de \_\_\_\_\_ (Si es técnico o tecnólogo, no podrá ser inferior al 75% de un (1) s.m.m.l.v. y si es universitario, no podrá ser inferior a un (1) s.m.m.l.v.), nota: Este apoyo de sostenimiento no constituye salario en forma alguna, ni podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales que recaigan sobre estos últimos. d) afiliar al APRENDIZ, durante la fase práctica de su formación, a la ARP que tenga asegurada a los empleados de la EMPRESA PATROCINADORA e) Efectuar, durante la fase lectiva y práctica de la formación, el pago mensual del aporte al régimen de Seguridad Social en Salud, correspondiente al APRENDIZ, conforme al régimen de trabajadores independientes, tal y como lo establece el Artículo 30 de la Ley 789 de 2002. 2) POR PARTE DEL APRENDIZ. EL APRENDIZ, por su parte, se compromete en virtud del presente contrato a: a) Concurrir puntualmente a las clases durante los períodos de enseñanza para así recibir la Formación Profesional Integral a que se refiere el presente contrato; Someterse a los reglamentos y normas establecidas por el respectivo Centro de Formación, y poner toda diligencia y aplicación para lograr el mayor rendimiento en su Formación. b) Concurrir puntualmente al lugar asignado por la EMPRESA PATROCINADORA para desarrollar su formación en la fase práctica, durante el período establecido para el mismo, en las actividades que se le encomienden y que guarde relación con la especialidad de su formación, cumpliendo con las indicaciones que le señale la EMPRESA. En todo caso la intensidad horaria que debe cumplir el APRENDIZ durante la fase práctica en la EMPRESA PATROCINADORA no podrá exceder de 48 Horas a la semana – Acuerdo SENA 0023 octubre de 2005.

**CUARTA. SUPERVISIÓN** La EMPRESA PATROCINADORA podrá supervisar al APRENDIZ en el respectivo Centro de Formación. De igual manera, el Centro de Formación supervisará al APRENDIZ en la EMPRESA PATROCINADORA para que sus actividades en cada período práctico correspondan al programa de la especialidad para la cual se está formando.

**QUINTA. CESE DE ACTIVIDADES** Cuando motivos de fuerza mayor implican que el APRENDIZ cumpla la fase lectiva de su formación Profesional Integral en el Centro de Formación, deberá cumplir con las actividades encomendadas por la EMPRESA PATROCINADORA para desarrollar la fase práctica de su formación. Así mismo, cuando se presente un cese legal de actividades en la EMPRESA PATROCINADORA que no permita desarrollar la formación del APRENDIZ en su fase práctica, se suspenderá el presente contrato hasta que se termine el cese legal de actividades en la empresa y se den las condiciones para que el APRENDIZ continúe con el desarrollo de su actividad en virtud del cumplimiento de la practica de formación.

**SEXTA. TERMINACIÓN.** El presente contrato podrá darse por terminado en los siguientes casos: a) por mutuo acuerdo entre las partes. b) por el vencimiento del término de duración del presente contrato. c) la cancelación de la matrícula por parte del Centro de Formación Académica de acuerdo con el reglamento previsto para los alumnos. d) el bajo rendimiento o las faltas disciplinarias cometidas en los períodos de Formación Profesional Integral o en la EMPRESA PATROCINADORA, cuando a pesar de los requerimientos de a Empresa o el Centro de Formación, no se corrijan en un plazo razonable. Cuando la decisión la tome la EMPRESA PATROCINADORA, está consultará previamente al Centro de Formación. e) el incumplimiento de las obligaciones previstas para cada una de las partes.

**SÉPTIMA. RELACION LABORAL.** El presente contrato no implica relación laboral alguna entre las partes, y se registrarán todas sus partes por el Artículo 30 y siguientes de la Ley 789 de 2002 y los Decretos 933, 2585 de 2003 y 451 de 2008 y el Acuerdo 15 del Consejo Directivo Nacional del SENA

**OCTAVA.** El presente contrato de aprendizaje rige a partir de: \_\_\_\_\_ y termina en \_\_\_\_\_.

Se suscribe en \_\_\_\_\_, a los \_\_\_\_\_ días de \_\_\_\_\_ de 20\_\_.

\_\_\_\_\_  
EMPRESA PATROCINADORA

\_\_\_\_\_  
EL APRENDIZ

## ANEXO N° 7

### CONTRATODE TRABAJO MODALIDAD TELETRABAJO

Empresa: \_\_\_\_\_  
Trabajador: \_\_\_\_\_  
Duración: \_\_\_\_\_  
Salario: \_\_\_\_\_ (Si ganará además comisiones, incluir cláusula detallándolo)  
Dirección residencia o lugar de teletrabajo: \_\_\_\_\_  
Teléfonos: \_\_\_\_\_  
Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Entre EMPLEADOR y EL TRABAJADOR –que se denominará TELETRABAJADOR–, han acordado celebrar el presente contrato de trabajo denominado según la Ley “Teletrabajo”, según los siguientes cláusulas: (Si el trabajador ya viene laborando con el empleador, ésta introducción se adecuaría como un otrosí al contrato inicial).

**PRIMERA: Lugar de Trabajo.** Para efectos del presente acuerdo, el trabajador desempeñara las funciones propias de su puesto de trabajo, bajo la modalidad de teletrabajo, en (Dirección del Domicilio del trabajador o lugar designado por el empleador). En dicho lugar el trabajador realizará su trabajo (\_\_\_) días por semana.

**Parágrafo uno:** Un día a la semana u ocasionalmente, el trabajador deberá presentarse en las instalaciones del empleador, para capacitaciones, evaluación de resultados, etc., sin que su presencia en las instalaciones signifique sustitución del teletrabajo por trabajo presencial.

**Parágrafo dos:** En caso de que EL EMPLEADOR o el TELETRABAJADOR quisieran modificar el lugar de trabajo, por trabajo presencial, se deberá acordar de mutuo acuerdo dicha modificación.

**SEGUNDA. Espacio de Trabajo.** El TELETRABAJADOR deberá realizar sus actividades laborales en el espacio acordado previamente por ÉL, EL EMPLEADOR y la ARP. No podrá ser en otros lugares que no cumplan con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas.

**TERCERA. Derechos del Teletrabajador.** El TELETRABAJADOR tendrá derecho a disfrutar de todos los derechos mínimos consagrados en el C.S.T., en especial, los referentes a descansos, vacaciones, prestaciones sociales, afiliación integral a Seguridad Social. Asimismo, el trabajador tendrá las mismas obligaciones laborales que los demás empleados.

**CUARTA: Equipos informáticos.** EL EMPLEADOR proporcionará, instalará y mantendrá en buen estado los equipos informáticos necesarios para el correcto desempeño de las funciones del TELETRABAJADOR. EL TELETRABAJADOR tiene la obligación de cuidado de los equipos suministrados, y el uso adecuado y responsable del correo electrónico corporativo y no podrá recolectar o distribuir material ilegal a través de internet, ni darle ningún otro uso que no sea determinado por el contrato de trabajo. EL TELETRABAJADOR se compromete a cuidar los elementos de trabajo así como las herramientas que la empresa ponga a su disposición y a utilizarlas exclusivamente con los fines laborales que previamente se hayan fijado.

**Parágrafo:** Finalizado la modalidad de teletrabajo, el TELETRABAJADOR debe reintegrar los equipos informáticos que se le haya asignado, en el estado en que se le entregaron, salvo el desgaste natural de las cosas.

**CUARTA. Costos:** Se reconoce al TELETRABAJADOR el valor de \_\_\_\_\_ como compensación de gastos de Internet, energía eléctrica, que **no** hacen parte del salario.

**QUINTA. Control y supervisión.** EL EMPLEADOR controlara y supervisará la actividad del TELETRABAJADOR mediante medios telemáticos, informáticos y electrónicos. Si por motivos de trabajo fuese necesaria la presencia física de representantes de la compañía en el lugar de trabajo del TELETRABAJADOR y este fuera su propio domicilio, se hará siempre previa notificación y consentimiento de éste. EL TELETRABAJADOR consiente libremente realizar reuniones a través de videoconferencias con el empleador y que en ningún caso se entienda como violación del domicilio privado.

**Tecnologías que se utilizará para mantener el contacto con el Teletrabajador:** (Celular, internet, sky, Messenger, telefonía fija, etc.)\_\_\_\_\_



**Objetivos/ Metas a cumplir por parte del Teletrabajador semanal/mensual:** (Cantidad de llamadas, de envío o contestación de correos electrónicos, de soporte técnico virtual, etc.)

---

**Disponibilidad/Horas:** (Detallar el horario de trabajo. Recuerde que es igual a cualquier trabajador respecto a jornadas máximas de trabajo, pago de trabajo suplementario, jornadas de descanso, etc.)

---

**Supervisor:** \_\_\_\_\_.

**SEXTA. Medidas de Seguridad y Previsión de Riesgos en el Teletrabajo.** El TELETRABAJADOR autoriza a las ARP y al EMPLEADOR visitas periódicas a su domicilio que permitan comprobar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos, de igual forma autoriza las visitas asistenciales para actividades de salud ocupacional, con los preavisos descritos en la Cláusula Quinta. No obstante, el TELETRABAJADOR, debe cumplir las condiciones especiales sobre la prevención de riesgos laborales que se encuentran definidas en el Reglamento Interno de Trabajo.

**SEPTIMA. Seguridad de la Información.** El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos del EMPLEADOR será efectuado siempre y en todo momento bajo el control y la responsabilidad del TELETRABAJADOR siguiendo los procedimientos establecidos por LA EMPRESA, los cuales se encuentran definidos en el reglamento interno de trabajo y hace parte integral del presente acuerdo.

**OCTAVA. Protección de datos personales.** El TELETRABAJADOR se compromete a respetar la legislación en materia de protección de datos, las políticas de privacidad y de seguridad de la información que la empresa ha implementando, como también a:

- Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso único y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con LA EMPRESA

- Cumplir con las medidas de seguridad que la EMPRESA haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como no a no ceder en ningún caso a terceras personas los datos de carácter personal a los que tenga acceso, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

**NOVENA. Propiedad Intelectual.** Los derechos de Propiedad intelectual e industrial que se generen en virtud del presente acuerdo, le pertenecen al EMPLEADOR. El TELETRABAJADOR no tendrá las facultades de podrá realizar actividad alguna de uso, reproducción, comercialización, comunicación pública o transformación sobre el resultado de sus funciones, ni tendrá derecho a ejercitar cualquier otro derecho, sin la previa autorización expresa del Empleador.

**DECIMA. Confidencialidad.** El TELETRABAJADOR se compromete a guardar la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que desarrolle. Se considerará Información Confidencial la información de propiedad de LA EMPRESA y la información que genere el TELETRABAJADOR en virtud del contrato de trabajo. El TELETRABAJADOR se compromete a no divulgar dicha Información Confidencial, por ningún medio físico o electrónico, así como a no publicarla ni ponerla a disposición de terceros, a no ser que cuente con el consentimiento de la empresa

**ONCE. Disposiciones finales.** Esta modalidad de contrato de trabajo está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, además de las normas que regulan la materia como la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 884 de 2012.

Se firma por las partes en dos ejemplares iguales, el día \_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ de 20\_\_

\_\_\_\_\_  
EMPLEADOR  
Nit.

\_\_\_\_\_  
TELETRABAJADOR  
C.C.

## ANEXO N° 8

### CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO DE TRABAJO

\_\_\_\_\_ (Nombre de la empresa)

NOMBRE DEL EMPLEADOR:	
DIRECCION:	
NOMBRE DEL EMPLEADO	
DIRECCION:	
LUGAR, FECHA DE NACIMIENTO:	
CEDULA DE CIUDADANIA	
CARGO U OFICIO QUE DESEMPEÑARA EL TRABAJADOR:	
SALARIO:	
FECHA DE INICIACIÓN DE LABORES:	
CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO EL TRABAJADOR:	

Entre el Empleador y el Trabajador, de las condiciones ya dichas, identificados, como aparece al pie de sus firmas, se ha celebrado el presente Contrato Individual de Trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

#### CLAUSULA PRIMERA:

##### OBJETO.

El **Empleador** contrata los servicios personales del **Trabajador** y éste se obliga:

a) A poner al servicio del **Empleador** toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementadas del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta **El Empleador** directamente o a través de sus representantes.

b) A guardar absoluta reserva sobre los hechos, documentos, informaciones y en general, sobre todos los asuntos y materias que lleguen a su conocimiento por causa o con ocasión de su contrato de trabajo.

**Parágrafo Primero:** Hace parte integral del presente contrato las funciones detalladas en el manual de competencias del presente cargo.

**Parágrafo Segundo:** La descripción anterior es general y no excluye ni limita para ejecutar labores conexas complementarias, asesorías o similares y en general aquellas que sean necesarias para un mejor resultado en la ejecución de la causa que dio origen al contrato.

#### CLAUSULA SEGUNDA:

##### REMUNERACION.

El **Empleador** pagará al Trabajador por la prestación de sus servicios el salario indicado, pagadero en las oportunidades mensualmente sin que ello signifique que unilateralmente el **Empleador** pueda pagar por períodos menores.

**Parágrafo:** El **Trabajador** autoriza al **Empleador** para que la retribución así como cualquier otro beneficio, sea prestacional, descanso vacaciones etc. originado en la existencia y/o terminación del contrato sean consignadas o trasladadas a cuenta que desde ya el **Trabajador** autoriza al **Empleador** para que sea abierta a su nombre en una institución financiera.

#### CLAUSULA TERCERA:

##### TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO, DOMINICAL Y/O FESTIVO.

Para el reconocimiento y pago del trabajo suplementario, nocturno, dominical o festivo, El **Empleador** o sus representantes deberán haberlo autorizado previamente y por escrito. Cuando la necesidad de este trabajo se presente de manera imprevista o inaplazable, deberá ejecutarse y darse cuenta de él por escrito, a la mayor brevedad, al Empleador o sus representantes para su aprobación. El **Empleador**, en consecuencia, no reconocerá ningún trabajo suplementario, o trabajo nocturno o en días de descanso legalmente obligatorio que no haya sido autorizado previamente o que, habiendo sido avisado inmediatamente, no haya sido aprobado como queda dicho. Tratándose de trabajadores de Dirección, confianza y Manejo, no habrá pago a horas Extras. El **Empleador** fijará las jornadas laborales de acuerdo a las necesidades del servicio pudiendo variarlas durante la ejecución del presente contrato.

#### **CLAUSULA CUARTA:**

##### **JORNADA DE TRABAJO.**

**El Trabajador** se obliga a laborar la jornada **Tiempo Completo**, equivalente a 48 horas semanales laboradas: De \_\_\_\_\_ (Según cada trabajador, se detallará el horario) \_\_\_\_\_; salvo estipulación expresa y escrita en contrario, en los turnos y dentro de las horas señalados por **El Empleador**, pudiendo hacer éste los ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en la ley, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de la jornada no se computan dentro de la misma.

**Parágrafo:** En desarrollo del Objeto Social del **Empleador**, este podrá designar al Trabajador para que realice las funciones en las oficinas de los **CLIENTES**.

#### **CLAUSULA QUINTA:**

##### **PERIODO DE PRUEBA.**

Los primeros **dos meses** del presente contrato se consideran como período de prueba y, por consiguiente, cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho período, sin que se cause el pago de indemnización alguna.

#### **CLAUSULA SEXTA:**

##### **DURACION DEL CONTRATO.**

La duración del contrato será indefinida, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

#### **CLAUSULA SEPTIMA:**

##### **OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.**

- a. Las establecidas en la Ley Laboral, reglamento interno de trabajo y el cumplimiento de las instrucciones emitidas por el Empleador en transcurso del desarrollo del Contrato Laboral.
- b. Suscribir el acuerdo de Confidencialidad determinado por **El Empleador**.
- c. No ejercer actos de Competencia desleal frente al **Empleador**.
- d. Respetar los sitios de trabajo asignados por **El Empleador**, cumpliendo con las directrices de dichas Empresas.
- e. Tener una excelente presentación personal.
- d. Cumplir con los horarios estipulados por **El Empleador** para desarrollar las funciones con los **CLIENTES**.
- f. Demás obligaciones inherentes al presente Contrato Laboral.

#### **CLAUSULA OCTAVA:**

##### **TERMINACION UNILATERAL.**

Son justas causas para dar por terminado unilateralmente este contrato, por cualquiera de las partes, las que establece la Ley, el reglamento interno, el presente contrato y/o las circulares que a lo largo de la ejecución del presente contrato establezcan conductas no previstas en virtud de hechos o tecnologías o cambios de actividad diferentes a las consideradas en el presente contrato. Se trata de reglamentaciones, ordenes instrucciones de carácter general o particular que surjan con posterioridad al presente acuerdo, cuya violación sea calificada como grave. Expresamente se califican en este acto como **faltas graves** la violación a las obligaciones y prohibiciones descritas y además las siguientes:

- a) El incumplimiento de las normas y políticas que tenga la compañía para el uso de los sistemas, informática, software, claves de seguridad, materiales, computadores, útiles de oficina etc., que la Empresa entrega al trabajador para la mejor ejecución de sus funciones. Así como violación a lo contenido en las normas de seguridad industrial.
- b) La utilización para fines distintos a los considerados por el **Empleador** para el cumplimiento de su objeto social de las bases de datos de su propiedad.
- c) Desatender las actividades de capacitación programadas por el Empleador así sea en horario diferente a la ordinaria.
- d) La mala atención y desinterés para con los clientes y proveedores.
- e) En caso de laborar en turnos, efectuar cambios sin la debida autorización del jefe inmediato.
- f) Llegar tarde al sitio de trabajo.
- g) No cumplir con las normas de seguridad industrial en los sitios de trabajo/ obras.
- h) Negarse a cumplir con los protocolos y procesos para la prestación de servicios encomendados, y demás establecidos por la Empresa en desarrollo de su objeto social.
- i) Desatender las obligaciones antes mencionadas constituye justa causa para dar por terminado el contrato por parte del **Empleador**.
- j) Violar el acuerdo de confidencialidad determinado por la Empresa.

**CLAUSULA NOVENA:**

**INVENCIONES.**

Las invenciones realizadas por **El Trabajador** le pertenecen a la Empresa siempre y cuando estas sean realizadas con ocasión y dentro de la ejecución del contrato de trabajo, y como parte del cumplimiento de las obligaciones del cargo. También lo son aquellas que se obtienen mediante los datos y medios conocidos o utilizados en razón de la labor desempeñada.

**CLAUSULA DECIMA:**

**DERECHOS DE AUTOR.**

Los derechos patrimoniales sobre las obras, diseños invenciones, investigaciones etc. creadas por el **Trabajador** en ejercicio de sus funciones o con ocasión ellas pertenecen al **Empleador**.

**CLAUSULA UNDECIMA:**

**TRASLADOS:**

Desde ya el **Trabajador** acuerda que el **Empleador** podrá trasladarlo desde el lugar, cargo y/o sitio de trabajo de acuerdo a las necesidades del servicio siempre y cuando no se menos cabe el honor, la dignidad o se produzca una desmejora sustancial o grave perjuicio con ocasión a la citada orden. El **Empleador** está obligado a asumir los gastos originados en el traslado. Siempre que sea una decisión unilateral de la Empresa.

**CLAUSULA DECIMA SEGUNDA:**

**BENEFICIOS EXTRALEGALES.**

El **Empleador** podrá reconocer beneficios, primas, prestaciones de naturaleza extra legal, lo que se hace a título de mera liberalidad y estos subsistirán hasta que el **Empleador** decida su modificación o supresión, atendiendo su capacidad, todos los cuales se otorgan y reconocen, y el trabajador así lo acuerdan sin que tengan carácter salarial y por lo tanto no tienen efecto prestacional o incidencia en la base de aportes en la seguridad social o parafiscal en especial éste acuerdo se refiere a auxilios en dinero o en especie, primas periódicas o de antigüedad o en general beneficios de esa naturaleza los que podrán ser modificados o suprimidos por el **Empleador** de acuerdo con su determinación unilateral tal como fue otorgado.

**CLAUSULA DECIMA TERCERA:**

**DESCUENTOS:**

**El Trabajador** autoriza para que el **Empleador** descuente cualquier suma de dinero que se cause dentro de la existencia y terminación del contrato de trabajo ya sea por concepto de prestamos, alimentación a bajo costo, bonos de alimentación, vivienda, utilización de medios de comunicación, aportes bienes dados a cargo y no reintegrados, u otros que se presenten en ejercicio de la labor que desarrolla. Este descuento se podrá realizar de la nómina quincenal o mensual o de las prestaciones sociales, indemnizaciones, descansos o cualquier beneficio que resulte con ocasión de la existencia o terminación del contrato por cualquier motivo.

**CLAUSULA DECIMA CUARTA:**

**MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES.**

**El Trabajador** acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones determinadas por el **Empleador**, en lo referente a sus condiciones laborales, tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mínimos ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto en la ley.

**CLAUSULA DECIMA QUINTA:**

**DIRECCION DEL TRABAJADOR.**

**El Trabajador** se compromete a informar por escrito al **Empleador** cualquier cambio de dirección teniéndose como suya, para todos los efectos, la última dirección registrada en la Empresa.

**CLAUSULA DECIMA SEXTA:**

**EFFECTOS.** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto cualquiera otro contrato, verbal o escrito, celebrado entre las partes con anterioridad, pudiendo las partes convenir por escrito modificaciones al mismo, las que formarán parte integrante de éste contrato

\_\_\_\_\_  
El Empleador

\_\_\_\_\_  
El Trabajador

\_\_\_\_\_  
Testigo

# ANEXO N° 9

## **CONTRATO SERVICIOS DE ASEO Y LIMPIEZA**

Entre \_\_\_\_\_, representante legal de la empresa \_\_\_\_\_ por una parte y quien se denominará EL CONTRATANTE y de otra \_\_\_\_\_ representante legal de la empresa \_\_\_\_\_ que para los efectos de este contrato se denominará como EL CONTRATISTA, celebramos por medio de este documento **Contrato de Servicios de Aseo** el cual se regirá por las siguientes cláusulas:

**Primera. Objeto.** EL CONTRATISTA prestará los servicios de aseo y limpieza en las dependencias del CONTRATANTE las cuales son: \_\_\_\_\_ (detallar oficinas, talleres, bodegas, etc.)

**Segunda. Personal.** El CONTRATISTA tendrá su propio personal bajo su exclusiva subordinación y dependencia laboral, salarial y de seguridad social, quien será personal idóneo para cumplir con el objeto de este contrato.

**Tercera. Herramientas de trabajo.** Tanto herramientas de trabajo como los productos de aseo (escobas, trapeadores, jabones, detergentes, desmanchadora, etc.) correrán a cargo de \_\_\_\_\_.

**Cuarta. Valor del servicio de aseo.** El CONTRATANTE cancelará al CONTRATISTA por el servicio de aseo y limpieza la suma de \$ \_\_\_\_\_ mensualmente previa presentación de cuenta de cobro.

Parágrafo: Cada doce meses y de mutuo acuerdo, se fijará el incremento del valor mensual del servicio. El no llegar a un acuerdo, es motivo para la terminación de este contrato sin que se genere ningún tipo de indemnización entre las partes.

**Quinta. Horario de la prestación del servicio.** El servicio se prestará los días \_\_\_\_\_ entre las \_\_\_\_\_ (a.m./p.m.) hasta las \_\_\_\_\_ (a.m./p.m.), claro está que de mutuo acuerdo se puede modificar este horario para la prestación del servicio de aseo en las instalaciones del CONTRATANTE.

**Sexta. Obligaciones del CONTRATISTA.**

1. Ejecutar debidamente y bajo el principio de buena fe, el servicio de aseo y limpieza que mediante este documento se contrata.
2. Tener a su personal con uniformes idóneos para las labores de aseo y limpieza, al igual que darles los elementos necesarios para la ejecución de sus labores.
3. Mantener a su personal mientras se encuentre en las instalaciones del CONTRATANTE, debidamente identificados y portando siempre su carnet de ARP.
4. Cambiar el personal que tiene designado en las instalaciones del CONTRATANTE, cuando éste se lo solicite por encontrarse inconforme bien por una irregular ejecución de la labor o por conductas inadecuadas del personal enviado por parte del CONTRATISTA.
5. Atender las recomendaciones que el CONTRATANTE le haga respecto al servicio desarrollado y las labores de su personal.
6. Informar por escrito y mínimo con un día de antelación, el cambio de personal que vaya a realizar y que ejecutan las labores en las dependencias del CONTRATANTE.
7. Cumplir todos los meses con sus responsabilidades salariales, prestacionales y de seguridad social con sus empleados, por lo que es facultad del CONTRATANTE exigir las constancias de pago a seguridad social, so pena de suspender el pago de cuentas de cobro adeudadas hasta que no demuestre estar a paz y salvo por este concepto.

**Séptima. Obligaciones del CONTRATANTE.**

1. Informar al CONTRATISTA inmediatamente tenga conocimiento de cualquier irregularidad con la ejecución de este contrato.
2. Pagar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la presentación de la cuenta de cobro por parte del CONTRATISTA.

**Octava. Duración del servicio.** Este contrato es por un año, pero cualquiera de las partes lo puede dar por terminado por incumplimiento de las obligaciones establecidas para las partes, avisando a la otra con una antelación no menor a diez (10) días.

**Décima. Modificación o prórroga.** Cualquier modificación o prórroga a este contrato, deberá hacerse por escrito suscrito por las partes.

**OCTAVA: Tribunal de Arbitramento.** En caso de conflicto entre las partes de este contrato de Servicio de Aseo y Limpieza, relativa a este contrato, su ejecución y liquidación, deberá agotarse una diligencia de conciliación ante cualquier entidad autorizada para efectuarla, si esta fracasa, se llevará las diferencias ante un Tribunal de Arbitramento del domicilio del CONTRATANTE, el cual será pagado por partes iguales.

En \_\_\_\_\_ (*Ciudad*), a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
EL CONTRATANTE

\_\_\_\_\_  
EL CONTRATISTA

# ANEXO N° 10

## CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS

Entre \_\_\_\_\_ sociedad comercial (o persona natural) legalmente constituida y con domicilio principal en la ciudad de \_\_\_\_\_ quien en adelante se denominará CONTRATANTE, representada legalmente por \_\_\_\_\_, identificado como aparece al pie de su firma, según certificado de Cámara de Comercio de \_\_\_\_\_, y por otra parte \_\_\_\_\_ (persona natural o jurídica), quien se identifica como aparece al pie de su firma y en adelante se denominará CONTRATISTA, hemos convenido en celebrar un contrato de prestación de servicios profesionales que se regulará por las cláusulas que a continuación se expresan y en general por las disposiciones del Código Civil y Código de Comercio aplicables a la materia de que trata este contrato:

**Primera.** Objeto. El CONTRATISTA, de manera independiente, sin subordinación o dependencia, utilizando sus propios medios, elementos de trabajo, personal a su cargo, prestará los servicios de \_\_\_\_\_ (**explicar en detalle el servicio a prestar**) (Ojo, el propósito del contratista, es para que realice labores **ajenas** al objeto social del contratante, de lo contrario, al realizar el contratista una labor propia del contratante, podríamos estar frente a una evasión a la contratación laboral ocultándolo con un contrato mercantil como es éste).

**Segunda.** Término del Contrato. Este Contrato de Prestación de Servicios se extenderá por un periodo de \_\_\_\_\_ (**se escribe un tiempo fijo o se establece hasta cuando se finalice el servicio específico, o simplemente se puede establecer como indefinido, como podría ser el de los asesores externos de una empresa –abogados, asesores tributarios, financieros, publicidad, etc.**).

**Tercero.** Honorarios. – El CONTRATANTE pagará al CONTRATISTA por concepto de honorarios \_\_\_\_\_ (\$ \_\_\_\_\_) (**mensuales o por el total del servicio prestado**).

**Cuarta.** Prorroga. Si vencido el plazo establecido para la ejecución del contrato de prestación de servicios el CONTRATANTE decide ampliar el plazo de vencimiento, se suscribirá minuta suscrita por las partes, que hará parte integral de este contrato. (Esta cláusula se elimina si se determinó en la cláusula segunda hacerlo indefinido).

**Quinta.** Nuevo servicio. Si finalizado el objeto del servicio contratado, el CONTRATANTE necesita un nuevo servicio del CONTRATISTA, se deberá hacer un nuevo Contrato de Prestación de Servicios y no se entenderá como prórroga por desaparecer las causas contractuales que dieron origen a este contrato.

**Sexta.** Obligaciones del CONTRATISTA. Son obligaciones del CONTRATISTA: 1. Obrar con seriedad y diligencia en el servicio contratado, 2. Realizar informes mensuales. (**Según se acuerde entre las partes**). 3. Atender las solicitudes y recomendaciones que haga el CONTRATANTE o sus delegados, con la mayor prontitud. 4. Permitir que el CONTRATANTE o un delegado haga visitas a las instalaciones del CONTRATISTA o el sitio que esté desarrollando la labor contratada. 5. Pagar seguridad social como establece la Ley. 6. Pagar cumplidamente salarios, prestaciones sociales y seguridad social de sus subalternos, caso contrario, el CONTRATANTE podrá retener honorarios hasta que el CONTRATISTA demuestre el cumplimiento de esta obligación (**Y las demás que pacten las partes sin que exista subordinación**).

**Séptima. Garantías.** EL CONTRATISTA prestará garantía expedida por compañía de seguros legalmente autorizada en Colombia, o garantía bancaria única que avalará el cumplimiento, calidad y daños causados al contratante y a terceros en ejecución del contrato. **(Optativo incluir la constitución de garantías).**

**Octava.** Obligaciones del CONTRATANTE. Son obligaciones del CONTRATANTE: 1. Cancelar los honorarios fijados al CONTRATISTA, según la forma que se pacto dentro del término debido. 2. Entregar toda la información que solicite el CONTRATISTA para poder desarrollar con normalidad su labor independiente.

**Novena.** Terminación anticipada o anormal. – Incumplir las obligaciones propias de cada una de las partes, dará lugar a la otra para terminar unilateralmente el Contrato de Prestación de Servicio.

**Décima.** Cláusula compromisoria. – Toda controversia o diferencia relativa a este contrato, su ejecución y liquidación, se resolverá por un tribunal de arbitramento que por economía será designado por las partes y será del domicilio donde se debió ejecutar el servicio contratado o en su defecto en el domicilio de la parte que lo convoque. El tribunal de Arbitramento se sujetara a lo dispuesto en el decreto 1818 de 1998 o estatuto orgánico de los sistemas alternativos de solución de conflictos y demás normas concordantes. **(Optativo incluir la Cláusula Compromisoria ya que el contrato presta mérito ejecutivo).**

En todo caso, este contrato presta mérito ejecutivo por ser una obligación clara, expresa y exigible para las partes Este Contrato de Prestación de Servicios se firma en dos ejemplares para las partes en \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ (\_\_\_) días del mes de \_\_\_\_\_ del dos mil \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
**El contratante**  
C.C.  
Representante Legal

\_\_\_\_\_  
**El contratista**  
C.C.

## CONCLUSIONES

Este manual se realizó con la mayor expectativa posible en cuanto al análisis, investigación llevada a cabo para el desarrollo de este y deseando que el lector haya encontrado respuesta a sus inquietudes y haya sido de satisfacción para nuestro público.

Agradecemos a los colaboradores presentes en la elaboración de este manual, a las fuentes de información que hicieron posible esta herramienta de información y a los instructores que acompañaron e hicieron el respectivo seguimiento a este trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Código sustantivo de trabajo. Artículo 46 del Decreto: Ley 3743 de 1950, [Documento en línea]. 7 de junio de 1951. Bogotá. Disponible desde internet en: <[http://www.dafp.gov.co/leyes/C\\_SUSTRA.HTM](http://www.dafp.gov.co/leyes/C_SUSTRA.HTM)>
- Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, [Documento en línea]. Diario Oficial No. 41.148 de 23 de diciembre de 1993. Bogotá. Disponible desde internet en: <[http://www.dafp.gov.co/leyes/L0100\\_93.HTM](http://www.dafp.gov.co/leyes/L0100_93.HTM)>
- Legis editores S.A. Régimen laboral colombiano, [Documento en línea]. Bogotá. Disponible desde internet en: <<http://www.legis.com.co/homeCOL.asp>>
- Legis editores S.A. Cartilla laboral 2008, [Documento en línea]. Bogotá. Disponible desde internet en: <<http://www.legis.com.co/nuevo/Bancoconocimiento/C/COLCL/COLCL.asp>>
- Secretaria del senado, Republica de Colombia. Relatoría Corte Constitucional, [Documento en línea]. Bogotá. Disponible desde internet en: <[http://www.secretariasenado.gov.co/compendio\\_legislativo.htm](http://www.secretariasenado.gov.co/compendio_legislativo.htm)>
- Corte Suprema de Justicia. Relatoría Corte Suprema de Justicia, [Documento en línea]. Bogotá. Disponible desde internet en: <<http://190.24.134.69/cortesuprema/>>
- Régimen legal de Bogotá D.C. Compilación de Normatividad, Doctrina y Jurisprudencia, [Documento en línea]. Bogotá. Disponible desde internet en: <<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/>>
- Legis editores S.A. cartilla laboral 2012
- [Www.Gerencie.com](http://www.Gerencie.com)
- Guía laboral gerencie.com 2012
- [Www.actualicese.com](http://www.actualicese.com)

ADRIANA GAVIRIA QUINTERO  
adrianagaviq@hotmail.com  
ANGELICA CARDENAS  
angicg28@hotmail.com  
GERALDYN RAMIREZ O.  
andreamirez003@hotmail.com

