**LIQUIDACIÓN DE NÓMINA**

**MAILY COLORADO RESTREPO**

**COOPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON**

**CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ADMINISTRACIÓN FINANCIERA**

**Medellín**

**2015**

**LIQUIDACIÓN DE NÓMINA**

**MAILY COLORADO RESTREPO**

**Javier Ospina**

**COOPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON**

**CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ADMINISTRACIÓN FINANCIERA**

**Medellín**

**2015**

**Tabla de contenido**

[LIQUIDACIÓN DE NÓMINA 2](#_Toc420254354)

[Nómina 2](#_Toc420254355)

[Retribución bruta; conceptos que conforman el salario bruto 2](#_Toc420254356)

[Descuentos en la nómina 2](#_Toc420254357)

[Parafiscales 2](#_Toc420254358)

[MINISTERIO DEL TRABAJO 2](#_Toc420254359)

[I. Marco normativo general 2](#_Toc420254360)

[II. Vacaciones compensadas 2](#_Toc420254361)

[III. Salario integral 2](#_Toc420254362)

[IV. Bonificación 2](#_Toc420254363)

[V. Pactos de desvalorización 2](#_Toc420254364)

[VI. Viáticos 2](#_Toc420254365)

[PAGOS QUE NO SON SALARIO 2](#_Toc420254366)

[INCAPACIDADES 2](#_Toc420254367)

[RÉGIMEN LEGAL DE INCAPACIDADES EN COLOMBIA 2](#_Toc420254368)

[LA BASE PARA EL PAGO DE LAS INCAPACIDADES 2](#_Toc420254369)

[INCAPACIDADES DE ENFERMEDAD GENERAL Y MATERNIDAD 2](#_Toc420254370)

[LOS APORTES 2](#_Toc420254371)

[INCAPACIDAD POR RIESGOS PROFESIONALES 2](#_Toc420254372)

[LA SENTENCIA C - 543 DE 2007 CORTE COSNTUTUCIONAL 2](#_Toc420254373)

[APORTES A CAJAS DE COMPENSACIÓN DURANTE LOS PERÍODOS DE INCAPACIDAD. 2](#_Toc420254374)

[PRESTACIONES  A cargo del Empleador 2](#_Toc420254375)

[PRESTACIONES a cargo de terceros y parafiscales 2](#_Toc420254376)

**Lista de figuras**

[Ilustración 1: liquidación nómina 2](#_Toc420254470)

[Ilustración 2:registros 2](#_Toc420254471)

**Lista de tablas**

[Tabla 1:salario 2](#_Toc419650230)

[Tabla 2:aux de transporte 2](#_Toc419650231)

[Tabla 3:hrs extras 2](#_Toc419650232)

[Tabla 4:dominicales 2](#_Toc419650233)

[Tabla 5:vacaciones 2](#_Toc419650234)

[Tabla 6:prestaciones empleador 2](#_Toc419650235)

[Tabla 7:terceros y parafiscales 2](#_Toc419650236)

**Resumen con palabras claves**

En primer lugar es necesario recordar que la nómina es el sistema contable de la empresa para mantener un registro con el salario, cargo, deducciones, así como otros gastos y rendimientos que genera cada uno de sus [empleados](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/index.htm). Las empresas están obligadas por ley a presentar un modelo de nómina adaptado a la normativa del [Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales](http://www.mtas.es/), que le obliga a incluir una serie de datos. Es decir, las compañías están obligadas a informar a los trabajadores sobre las ‘partidas’ de ingresos que compondrán su salario.

También se puede decir en una empresa, la nómina es la suma de todos los registros financieros de los sueldos de un empleado, los salarios, las bonificaciones y deducciones. En la contabilidad, la nómina se refiere a la cantidad pagada a los empleados por los servicios que prestó durante un cierto período de tiempo. Nómina juega un papel importante en una sociedad por varias razones. Desde un punto de vista contable, nómina es crucial porque los impuestos sobre la nómina y la nómina afectan considerablemente el ingreso neto de la mayoría de las empresas y están sujetos a las leyes y reglamentos. A partir de una ética en la nómina punto de vista empresarial es un departamento fundamental que los empleados responden a errores de nómina e irregularidades, buena moral de los empleados requiere nómina a pagar a tiempo y con precisión. La misión principal del departamento de nómina es asegurar que todos los empleados se les pagan puntualmente y en forma con las retenciones y deducciones correctas, y para asegurar que las retenciones y deducciones son remitidos en tiempo y forma. Esto incluye el pago de sueldos, retenciones de impuestos y deducciones de un cheque de pago, como es repetido esto incluye pago de sueldo puntual.

**Abtrac**

Firstly, it is necessary to remember that the payroll is the accounting system of the company to keep a record of charge, salary, deductions, as well as other expenses and income generated by each of your employees. Companies are required by law to submit a payroll model adapted to the regulations of the Ministry of labor and Social Affairs, which forces him to include a series of data. That is, companies are obligad to inform workers about 'ítems' of income that will compose your salary.

También se puede decir en una empresa, la nómina es la suma de todos los registros financieros de los sueldos de un empleado, los salarios, las bonificaciones y deducciones. En la contabilidad, la nómina se refiere a la cantidad pagada a los empleados por los servicios que prestó durante un cierto período de tiempo. Nómina juega un papel importante en una sociedad por varias razones. Desde un punto de vista contable, nómina es crucial porque los impuestos sobre la nómina y la nómina afectan considerablemente el ingreso neto de la mayoría de las empresas y están sujetos a las leyes y reglamentos. A partir de una ética en la nómina punto de vista empresarial es un departamento fundamental que los empleados responden a errores de nómina e irregularidades, buena moral de los empleados requiere nómina a pagar a tiempo y con precisión. La misión principal del departamento de nómina es asegurar que todos los empleados se les pagan puntualmente y en forma con las retenciones y deducciones correctas, y para asegurar que las retenciones y deducciones son remitidos en tiempo y forma. Esto incluye el pago de sueldos, retenciones de impuestos y deducciones de un cheque de pago, como es repetido esto incluye pago de sueldo puntual

**Introducción**

Las empresas deben hacer efectivo el pago de los salarios de sus empleados bien sea semanal, quincenal o mensualmente, como retribución a la actividad laboral realizada por ellos.

La nómina es un documento interno en el cual se registra en forma detallada, la liquidación del salario de cada empleado de una empresa, de acuerdo con la legislación laboral vigente y los acuerdos pactados en las convenciones colectivas de trabajo.

 Lista de nombres de personas o relación nominal de individuos que han de recibir haberes o jornales,

Es la representación de los costos del personal y los respectivos recargos, descuentos, retenciones gubernamentales y las contribuciones forzosas en cabeza del empleador.

Una regla básica en la mayoría de las organizaciones comerciales es que todo empleado debe recibir cumplidamente su sueldo, y que el pago debe ir acompañado de un detalle de los cálculos utilizados para llegar al valor neto que debe recibir el trabajador. El procedimiento de la nómina debe, Por lo tanto, tener capacidad para procesar los datos alimentados al sistema tales como nombre de trabajador, cédula, Nit o número de EPS, horas normales trabajadas, jornal diario o por horas, sobretiempo trabajado e impuestos deducidos, y producir de manera rápida y exacta los documentos requeridos tales como cheques de pago, registros de nómina en el procedimiento de consignación electrónica a las cuentas bancarias de los empleados, estados de retenciones e informes para las diferentes entidades oficiales, además de lo anterior el sistema de nómina debe contar con las suficientes protecciones que impidan excesos de pagos a los empleados, doble expedición de cheques, pagos a empleados ficticios y el mantenimiento de aquellas personas que han terminado su contrato como empleados

**Contenido o cuerpo del trabajo**

# LIQUIDACIÓN DE NÓMINA

La nómina se debe liquidar según el periodo de pago adoptado por la empresa, generalmente mensual, y en cada periodo se deben liquidar todos los conceptos relacionados con la nómina, incluso aquellos que se pagan en un tiempo distinto, o que se pagan a terceros, caso en el cual se liquidan como provisiones como puede ser el caso de las cesantías o la prima de servicios.

Los conceptos a liquidar que son de general aplicación son los siguientes:

Salud, pensión, riesgos laborales, prima de servicios, cesantías, intereses sobre cesantías, vacaciones, y si la empresa no está exenta de los aportes parafiscales, debe entonces liquidar los aportes al Sena, al ICBF, y todas deben liquidar los aportes a cajas de compensación familiar.

# Nómina

es el documento que se entrega mensualmente a todos los trabajadores en el que aparece el detalle del salario que recibe, junto con las deducciones que se le practican de dicho salario, bien sea por descuentos obligatorios marcados por la legislación vigente, bien sea por otro tipo de descuentos como anticipos, o deducciones para seguros de salud.

El formato estándar de una nómina está regulado por la legislación vigente y se marca una estructura y contenido mínimo que se debe respetar en todo caso. Este contenido mínimo de la nómina debe incluir al menos:

* Datos identificativos de la empresa, dirección del centro de trabajo y código cuenta cotización en el que está el trabajador incluido.
* Datos básicos del trabajador, tipo de contrato, categoría, antigüedad en la empresa.
* Periodo de liquidación al que corresponde dicha nómina.
* Detalle de las percepciones salariales y extra salariales que componen la retribución bruta del trabajador.
* Detalle de las deducciones que se le practican al salario bruto, bien marcadas por la legislación vigente, bien por otro tipo de deducciones que haya que aplicarle a la nómina, como anticipos o, embargos en la nómina.
* Líquido a percibir, dado que la nómina tiene consideración de documento acreditativo del pago de salarios cerrando los pagos pendientes al trabajador para el periodo estipulado.
* Detalle de las bases de cotización de la nómina, junto con el detalle de las bases de IRPF.
* Lugar de emisión y firma y sello por la empresa y trabajador.

Remarcar que aunque estos elementos sean mínimos, existen algunas excepciones como el caso de la firma del trabajador. No es necesaria dicha firma si el pago de la nómina se ha realizado por [medios bancarios](https://www.bbva.es/particulares/cuentas-tarjetas/cuentas/index.jsp?psm=psm-20150320-actibva-web-fondos) que puedan demostrar la percepción salarial por parte del trabajador.

## Retribución bruta; conceptos que conforman el salario bruto

La suma total de todos los conceptos que hay que abonar al trabajador dan origen a la retribución bruta mensual. La nómina tiene por norma general periodos de liquidación mensuales con las siguientes excepciones:

* Entrada o salida del trabajador de la empresa, sin que estas fechas correspondan con el mes natural.
* Nóminas de paga extra.

En ningún caso se permite la confección de nóminas estándar por periodos inferiores al mes. Imaginemos una empresa que realiza pagos semanales o quincenales a sus trabajadores. En este supuesto, dichos pagos tienen la consideración de anticipos hasta que finalice el mes y se liquide la nómina.

Dentro de las percepciones que se suman para dar lugar al salario bruto tenemos dos grupos diferenciados:  
Percepciones salariales; que lo conforman todos aquellos conceptos que están fijados por el convenio colectivo de aplicación en la empresa  
Percepciones extra salariales; en el que se incluyen conceptos que no tienen la consideración pura de salario, como pueden ser dietas, gastos de locomoción o pluses por retribuciones en especie como el plus por desgaste de herramientas

Percepciones salariales  
Tal y como hemos definido anteriormente, la cantidad de conceptos que se pueden incluir dentro de las percepciones salariales es muy amplia y no es genérica, porque cada empresa tiene un convenio colectivo distinto y cada uno de estos textos incluye una distribución distinta de los pagos que hay que realizar.

Normalmente, nos podemos encontrar con conceptos como:

* Salario Base, que corresponde al pago mensual mínimo que se tiene que realizar para un trabajador dentro de la categoría en la que está encuadrado.

 Complementos; como cantidades adicionales que complementan al salario base en el caso de que se cumplan unos determinados requisitos de productividad, cumplimiento horario, productividad, trabajos penosos, nocturnos en días festivos.

 Parte proporcional de paga extra. Todos los convenios colectivos regulan el pago de una o varias pagas extras. Normalmente se abonan entre dos y cuatro pagas extras anuales y puede darse el caso de que la paga extra se encuentre prorrateada.

Percepciones extra salariales  
En este apartado se engloban todos aquellos conceptos que no constituyen un pago directo por el trabajo desempeñado, sino que cubren otro tipo de gastos que se le puedan originar a un trabajador. Por ejemplo, tienen esta consideración los pagos por dietas, desgaste de hora o cantidades indemnizatorias por cambio de centro de trabajo o de localidad.

## Descuentos en la nómina

Tal y como hemos explicado anteriormente, en la nómina nos podemos encontrar dos tipos de descuentos diferentes, bien los descuentos obligatorios por ley o bien los descuentos que se deban aplicar por cualquier otro tipo de normativas.

En el caso de los descuentos por ley, tenemos dos grupos de deducciones diferentes, que se destinan al pago de la seguridad social a cargo del trabajador, como los pagos a cuenta que el propio trabajador tiene que realizar a Hacienda, en concepto del IRPF.

La seguridad social a cargo del trabajador es un porcentaje que se paga en función de la base de cotización. Este pago, cubre tres conceptos distintos con un importe máximo del 6,7% sobre la base de cotización. El porcentaje que se abona se distribuye entre:

* Contingencias comunes
* Desempleo e incapacidad temporal
* FOGASA y formación laboral

En el caso de los pagos a cuenta del IRPF, se realiza también un descuento de un porcentaje que tiene la consideración de pago a cuenta para la declaración de la renta del trabajador. Este porcentaje se calcula a cada trabajador de manera personal, aplicando la normativa al efecto sobre el impuesto de la renta y puede ser estar comprendido entre el 0% al 35%.

La base de cálculo de este porcentaje es la base de IRPF, que no tiene por qué coincidir con la base de cotización. Tengamos en cuenta que la normativa de la Seguridad Social no es la misma normativa que tiene Hacienda y existen infinidad de conceptos salariales que no son conceptos cotizables pero si se integran dentro de la base de IRPF.

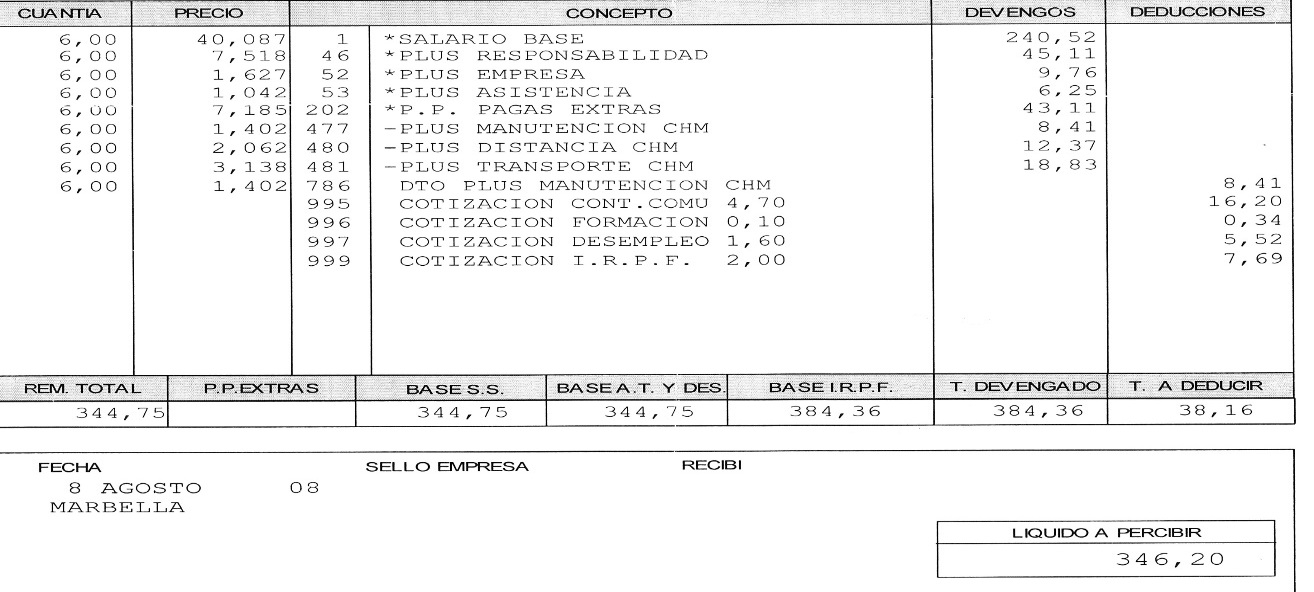


Ilustración : liquidación nómina

# Parafiscales

**¿**EN QUE CONSISTE EL IMPUESTO- CREE. Es el impuesto sobre la renta para la equidad  aporte con el que contribuyen las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, en beneficio de los trabajadores, la generación de empleo, y la inversión social, impuesto creado a partir del 1 de enero de 2013. Art 20.

 También son sujetos pasivos del impuesto sobre la renta para la equidad las sociedades y entidades extranjeras contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta por sus ingresos de fuente nacional obtenidos mediante sucursales y establecimientos permanentes.

 TARIFA. Será del ocho por ciento (8%).

Para los años 2013, 2014 Y 2015 la tarifa del -CREE- será del nueve (9%).

una empresa o unidad productiva que tenga trabajadores vinculados mediante [Contrato de trabajo](http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html) debe hacer un aporte equivalente al 9% de su [Nómina](http://www.gerencie.com/nomina.html) por concepto de los llamados aportes 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).

A continuación se trascriben algunas de las normas más importantes que rigen los aportes parafiscales:

Del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)

Al respecto, la ley 89 de 1988 contempla:

ARTICULO 1o. A partir del 1o de enero de 1989 los aportes para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- ordenados por las Leyes 27 de 1974 y 7a de 1979, se aumentan al tres por ciento (3%) del valor de la nómina mensual de salarios.

PARÁGRAFO 1o. Estos aportes se calcularán y pagarán teniendo como base de liquidación el concepto de nómina mensual de salarios establecidos en el artículo 17 de la Ley 21 de 1982 y se recaudaran en forma conjunta con los aportes al Instituto de Seguros Sociales -ISS- o los del subsidio familiar hechos a las Cajas de Compensación Familiar o a la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero. Estas entidades quedan obligadas a aceptar la afiliación de todo empleador que lo solicite. EL Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, -ICBF-, también podrá recaudar los aportes. Los recibos expedidos por las entidades recaudadoras constituirán prueba del pago de los aportes para fines tributarios.

PARÁGRAFO 2o. El incremento de los recursos que establece esta Ley se dedicará exclusivamente a dar continuidad, desarrollo y cobertura a los Hogares Comunitarios de Bienestar de las poblaciones infantiles más vulnerables del país. Se entiende por Hogares Comunitarios de Bienestar, aquellos que se constituyen a través de becas del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF- a las familias con miras a que en acción mancomunada con sus vecinos y utilizando un alto contenido de recursos locales, atiendan las necesidades básicas de nutrición, salud, protección y desarrollo individual y social de los niños de los estratos sociales pobres del país.

PARAGRAFO 3o. Las entidades del sector público liquidarán y pagarán el aporte correspondiente al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- o al Instituto de Seguros Sociales -ISS- en la misma oportunidad en que liquidan y pagan el subsidio familiar los respectivos organismos, sin que medie cuenta de cobro. Incurrirán en el causal de mala conducta los funcionarios que retarden u obstaculicen las transferencias o el pago y serán objeto de las sanciones disciplinarias correspondientes, como la destitución, sin perjuicio de las demás sanciones previstas en la ley.

ARTICULO 2o. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- reconocerá a las Cajas recaudadoras por concepto de gastos de administración, hasta el medio por ciento (1/2%) del total de los valores recaudados y éstas quedan autorizadas para descontar de los dineros recaudados el valor correspondiente al porcentaje determinado.

ARTICULO 3o. Los recaudos captados por las Cajas de Compensación, el Instituto de Seguros Sociales -ISS-, y la Caja de Crédito Agrario, Industrial y Minero, con destino al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, serán girados a las pagadurías regionales de la citada entidad, así:

a. Lo recaudado dentro de los primeros diez (10) días de cada   mes, a más tardar el día veinte (20) del mismo mes; y

b. Lo recaudado entre el día once (11) y el último del mes,   dentro de los primeros diez (10) días calendario del mes   siguiente.

ARTICULO 4o. La Dirección General de Impuestos Nacionales podrá levantar la reserva de las declaraciones de impuestos sobre la renta y complementarios, únicamente en relación con los pagos laborales objeto del aporte, para efectuar cruces de información con el Instituto de Seguros Sociales -ISS-, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, el Servicio Nacional de Aprendizaje -SENA- y las respectivas Cajas de Compensación Familiar, así como sus asociaciones o federaciones, tendientes a verificar el cumplimiento del pago de los aportes a dichas entidades, a petición de cualesquiera de estos organismos del servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) Los aportes al Sena están reglamentados por la ley 119 de 1994 que contempla

CAPITULO V.   
PATRIMONIO Y FINANCIACIÓN

ARTICULO 30. PATRIMONIO. El patrimonio del SENA está conformado por:

1. Los bienes que actualmente posee y los que reciba o adquiera a cualquier título.

2. Los ingresos generados en la venta de productos y servicios como resultado de acciones de formación profesional integral y desarrollo tecnológico.

3. Las [donaciones](http://www.gerencie.com/tag/donaciones) y contribuciones de terceros y las asignaciones por ley de bienes y recursos.

4. Los aportes de los empleadores para la inversión en el desarrollo social y técnico de los trabajadores, recaudados por las cajas de compensación familiar o directamente por el SENA, así:

a) El aporte mensual del medio por ciento (1/2%) que sobre los salarios y jornales deben efectuar la Nación y las entidades territoriales, dentro de los primeros diez (10) días de cada mes;

b) El aporte del dos por ciento (2%) que dentro de los diez (10) primeros días de cada mes deben hacer los empleadores particulares, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales del Estado y las sociedades de economía mixta, sobre los pagos que efectúen como retribución por concepto de salarios.

5. Las sumas provenientes de las sanciones que imponga el Ministerio de Trabajo y Seguridad social por violaciones a las normas del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones que lo adicionen o reformen, así como las impuestas por el SENA.

ARTICULO 31. GIRO DE APORTES. Los recaudos captados por las Cajas de Compensación Familiar y la Caja Agraria serán girados al SENA, así:

1. Lo recaudado dentro de los primeros diez (10) días de cada mes, a más tardar el día 20 calendario del mismo mes.

2. Lo recaudado entre el día once (11) y el último día del mes, dentro de los primeros diez (10) días calendario del mes siguiente.

Vencidos estos términos, se causarán intereses sobre el valor del respectivo recaudo, a la tasa moratoria que certifique la Superintendencia Bancaria.

ARTICULO 32. ASIGNACION DE RECURSOS. El SENA acopiará la totalidad de los recursos de la entidad para destinarlos al desarrollo de sus objetivos y funciones, en cumplimiento estricto de su misión de formación profesional integral.

ARTICULO 33. DISTRIBUCION DE LOS RECURSOS REGIONALES. Cada regional financieramente autosuficiente aplicará a la realización de la misión hasta un 70% de sus recaudos. Por su parte, las demás regionales aplicarán al mismo objetivo hasta un 80% de sus recaudos. Los remanentes deberán ser consignados en cuenta de destinación específica en la Dirección General y se destinarán a:

a) El sostenimiento de la Dirección General, y

b) Apoyar o financiar los programas de formación profesional que deban ejecutarse en regiones y sectores con ingresos insuficientes para la realización de los mismos.

PARAGRAFO. El Consejo Directivo Nacional definirá los criterios para identificar las regiones autosuficientes y las que no lo sean y revisará cuando lo estimen conveniente los porcentajes referidos dentro del rango previsto en el presente artículo. Para tal efecto, el Consejo Directivo Nacional tendrá en cuenta la estructura del mercado del trabajo, las necesidades regionales insatisfechas, el concepto de los Consejos Regionales y la ejecución real del presupuesto.

ARTICULO 34. CERTIFICACION SOBRE PAGO DE APORTES. Con destino a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales y para la aceptación de la deducción por concepto de salarios, el SENA expedirá un paz y salvo a los empleadores que a la fecha del mismo y en todas las vigencias, hubieren cumplido cabalmente con la obligación de la fecha del mismo y en todas las vigencias, hubieren cumplido cabalmente con la obligación de efectuar sus aportes a la entidad, especificando el monto de las sumas pagadas.

Igualmente, expedirá certificaciones para efecto de las exoneraciones de impuestos de que trata la Ley 6a. de 1992.

PARAGRAFO. Los ordenadores del gasto de las entidades del sector público que, sin justa causa no dispongan el pago oportuno de los aportes previstos en el artículo 28 de la presente Ley, incurrirán en causal de mala conducta que será sancionada con arreglo al régimen disciplinario vigente.

De las Cajas de Compensación Familiar

El subsidio familiar administrado por las Cajas de Compensación Familiar, esta regulado por la ley 21 de 1982 que entre otros aspectos contempla:

ARTICULO 1o. El subsidio familiar es una prestación social pagada en [dinero](http://www.gerencie.com/dinero.html), especie y servicio a los trabajadores de mediano y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo, y su objetivo fundamental consiste en el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad.

PARÁGRAFO. Para la reglamentación, interpretación y en general, para el cumplimiento de esta Ley se tendrá en cuenta la presente definición del subsidio familiar.

ARTICULO 2o. El subsidio familiar no es [Salario](http://www.gerencie.com/salario.html), ni se computa como factor del mismo en ningún caso.

ARTICULO 3o. El subsidio familiar no es gravable fiscalmente.

Los pagos efectuados del concepto del subsidio familiar y Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) son deducibles para efectos de la liquidación de impuesto sobre la renta y complementarios.

PARÁGRAFO. Para que las sumas pagadas por los conceptos anteriores, lo mismo que las sufragadas por salarios y descansos remunerados, pueda aceptarse como deducciones será necesario que el contribuyente presente los respectivos certificados de paz y salvo con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y la Caja de Compensación Familiar de afiliación, en los que conste que el interesado pagó los aportes correspondientes al respectivo año fiscal.

ARTICULO 4o. El subsidio familiar es inembargable salvo en los siguientes casos:

1. En los procesos por alimentos que se instaure a favor de las personas a cargo que dan derecho a reconocimiento y pago de la prestación.

2. En los procesos de ejecución que se instauren por el Instituto de Crédito Territorial, el Banco Central Hipotecario, el Fondo Nacional de [Ahorro](http://www.gerencie.com/ahorro.html), las Cooperativas y las Cajas de Compensación Familiar por el incumplimiento de obligaciones originadas en la adjudicación de vivienda.

Tampoco podrá compensarse, deducirse, ni retenerse salvo autorizaciones expresas del trabajador beneficiario.

ARTICULO 5o. El subsidio familiar se pagará exclusivamente a los trabajadores beneficiarios en dinero, especie o servicios de conformidad con la presente Ley.

Subsidio en dinero es la cuota monetaria que se paga por cada persona a cargo que se dé derecho a la prestación.

Subsidio en especie es el reconocido en alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, y demás frutos o géneros diferentes al dinero que determine la reglamentación de esta Ley.  
Subsidio en servicios es aquel que se reconoce a través de la utilización de las obras y programas sociales que organicen las Cajas de Compensación Familiar dentro del orden de prioridades prescrito en la Ley.

CAPITULO II.   
DE LOS APORTES DE LOS EMPLEADORES OBLIGADOS A PAGARLOS

ARTICULO 7o. Están obligado a pagar el subsidio familiar y a efectuar aportes para el Servicio Nacional de Aprendizaje Sena (SENA):

1. La Nación, por intermedio de los Ministerios, Departamentos Administrativos y Superintendencias.

2. Los Departamentos, Intendencias, Comisarías, el Distrito Especial de Bogotá y los Municipios.

3. Los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales y las empresas de economía mixta de los órdenes nacional, departamental, intendencial, distrital y municipal.

4. Los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes.

PARÁGRAFO. Las Universidades Públicas no están obligadas a efectuar aporte para el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

Las deudas que las Universidades Públicas hayan adquirido con el SENA por concepto de dichos aportes, serán compensadas mediante el suministro, por parte de las Universidades Públicas, de programas de capacitación según los requerimientos y necesidades del SENA.

Inciso 3o. Las Universidades Privadas, aprobadas por el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, que sean entidades sin ánimo de lucro, no están obligadas a efectuar aportes para el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA.

ARTICULO 8o. ; La nación, los departamentos, intendencias, comisarías, el Distrito Especial de Bogotá y los Municipios deberán, además del subsidio familiar y de los aportes para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), efectuar aportes para la escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y para las Escuelas Industriales e Institutos Técnicos Nacionales, Departamentales, Intendenciales, Comisariales, Distritales, y Municipales.  
ARTICULO 9o. Los empleadores señalados en los artículos 7o. y 8o. de la presente Ley, pagarán una suma equivalente al seis por ciento (6%) del monto de sus respectivas nóminas, que se distribuirán en la forma dispuesta en los artículos siguientes:  
ARTÍCULO 10. Los pagos por concepto de los aportes anteriormente referidos se harán dentro de los diez (10) primeros días del mes siguiente al que se satisface.  
ARTICULO 11. Los aportes hechos por la nación, los departamentos, las intendencias, las comisarías, el Distrito Especial de Bogotá y los municipios, tendrán la siguiente destinación:  
1. El cuatro por ciento (4%) para proveer el pago del subsidio familiar.  
2. El medio por ciento (1/2%) para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), destinado a programas específicos de formación profesional acelerada, durante la prestación del servicio militar obligatorio.

3. El medio por ciento (1/2%) será destinado para la Escuela Superior de Administración Públic a, ESAP, y la financiación de los programas de ampliación de cobertura y calidad de la educación superior de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

4. El uno por ciento (1%) para las Escuelas Industriales e Institutos Técnicos Nacionales, Departamentales, Intendenciales, Comisariales, Distritales o Municipales.

ARTICULO 12. Los aportes hechos por los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales y las empresas de economía mixta de los órdenes nacional, departamental, intendencial, comisarial, distrital y municipal y empleadores del sector privado, tendrán la siguiente destinación:

1. El cuatro por ciento (4%) para proveer el pago de subsidio familiar.

2. El dos por ciento (2%) para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Art.   69.- Los empleadores cuyas actividades   sean   la      agricultura,   la silvicultura, la ganadería, la   pesca,   la       minería, la avicultura o la apicultura, pagarán el   subsidio  familiar   por   intermedio  de la Caja   de   Crédito   Agrario, Industrial   y   Minero,   más   cercana   al   domicilio   de   los       trabajadores,   o de una Caja de Compensación Familiar   según       la regulación general.  
Parágrafo.   Los empleadores del   sector   agroindustrial       podrán   seguir pagando el subsidio familiar a través de   una       caja de compensación según la regulación general.

Nota: Esto supone la obligación de los empleadores agrícolas de pagar los aportes parafiscales.

Se debe hacer énfasis en que desde el punto de vista tributario, el artículo 108 del Estatuto Tributario establece como requisito para la deducción de los salarios o pagos laborales, el haber pagado  los respectivos aportes parafiscales.

El artículo 664 del Estatuto Tributario contempla como sanción por la no acreditación del pago de los aportes fiscales previamente a la presentación de la declaración de renta y complementarios respectiva, el desconocimiento de la deducción por salarios.

# MINISTERIO DEL TRABAJO

Según (García, 2009)El Ministro del Trabajo, en ejercicio de sus facultades legales en especial de las conferidas en el Decreto [4108](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4108_2011.htm#Inicio) de 2011 y en consideración a las diversas inquietudes e interpretaciones frente al Ingreso Base de Liquidación de las contribuciones parafiscales Sena, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, en el marco de la normatividad vigente sobre la materia, y sin perjuicio de interpretaciones anteriores, se permite efectuar las siguientes precisiones para su debida observancia y cumplimiento en adelante:

## I. Marco normativo general

a) Obligatoriedad de Pago de Aportes Parafiscales

El artículo [2](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0027_1974.htm#2)o de la Ley 27 de 1974, modificado por el artículo [1](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0089_1988.htm#1)o de la Ley 89 de 1988, creó la obligación parafiscal a favor del ICBF estableciendo que a partir de su vigencia todos los empleadores y entidades públicas y privadas destinarían a ese efecto una suma equivalente al 3% del valor de su nómina mensual de salarios.

El artículo [7](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0021_1982.htm#7)o de la Ley 21 de 1982, determina que están obligados a pagar el subsidio familiar y a efectuar aportes para el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), la Nación, por intermedio de los Ministerios, Departamentos Administrativos y Superintendencias, los Departamentos, el Distrito Capital y los Municipios, los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales y las empresas de economía mixta de los órdenes nacional, departamental, intendencia, distrital y municipal y los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes.

El artículo [9](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0021_1982.htm#9)o ibídem, establece que “Los empleadores señalados en los artículos [7](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0021_1982.htm#7)o y [8](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0021_1982.htm#8)o de la presente ley, pagarán una suma equivalente al seis por ciento (6%) del monto de sus respectivas nóminas, que se distribuirán en la forma dispuesta en los artículos siguientes”.

b) Base de Liquidación

El parágrafo del artículo [1](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0089_1988.htm#1)o de la Ley 89 de 1988, en relación con la base de liquidación estableció que estos aportes se calcularán y pagarán teniendo como base de liquidación el concepto de nómina mensual de salarios establecido en el artículo [17](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0021_1982.htm#17) de la Ley 21 de 1982.

El artículo [17](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0021_1982.htm#17) de la Ley 21 de 1982, establece que para efectos de la liquidación de los aportes al régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), Escuela Superior de Administración Pública – (ESAP), se entiende por nómina mensual de salarios la totalidad de los pagos hechos por concepto de los diferentes elementos integrantes del salario en los términos de la Ley Laboral, cualquiera que sea su denominación, y, además, los verificados por descansos remunerados de ley y convencionales o contractuales.

## II. Vacaciones compensadas

El artículo [186](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr006.htm#186) del Código Sustantivo del Trabajo define las vacaciones como un descanso remunerado de 15 días hábiles consecutivos una vez cumplido el año de servicios; razón por la cual las vacaciones no se incluyen para la liquidación de las prestaciones sociales ni para la liquidación de los aportes al Sistema Integral de Seguridad Social, por cuanto no constituyen factor salarial ni se incluye dentro del salario.

Sin embargo, tratándose de los aporte parafiscales, el artículo [17](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0021_1982.htm#17) de la Ley 21 de 1982, establece que “para efectos de la liquidación de los aportes al régimen del Subsidio Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena), Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), Escuela Industrial e Institutos Técnicos, se entiende por nómina mensual de salarios la totalidad de los pagos hechos por concepto de los diferentes elementos integrantes del salario en los términos de la Ley Laboral, cualquiera que sea su denominación y además, los verificados por descansos remunerados de Ley y convencionales o contractuales”.(Subrayado es nuestro).

De acuerdo con el mandato legal, al ser las vacaciones un descanso remunerado, los pagos por dicho concepto hacen parte del concepto de nómina mensual de salarios y por tanto, se incluyen en la base para liquidar los aportes parafiscales al Sena, ICBF y Cajas de Compensación Familiar.

En el caso de las vacaciones compensadas, y ante la existencia de diversas y opuestas interpretaciones fundamentadas en la Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y del Consejo de Estado, como son: a) Que las vacaciones compensadas en dinero a la terminación del contrato de trabajo o en la vigencia del mismo cuando el Inspector del Trabajo lo ha autorizado, por tener la connotación de indemnización compensatoria, desvirtúan la denominación de descanso remunerado, y bajo tal perspectiva no harían parte de la base para liquidar aportes parafiscales; y b) Que las vacaciones pagadas en dinero en cualquier momento de la relación laboral o a la terminación hacen parte de la base para la liquidación y pago de los aportes parafiscales al Sena, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, el Ministerio formuló consulta al Consejo de Estado.

La Sala de Consulta y Servicio Civil de esa alta corporación en Concepto número [2.013](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ce-sc-rad2011-n2013.htm#Inicio) del 8 de febrero de 2011, con referencia a los factores que hacen parte de la base para el cálculo de los aportes parafiscales al ICBF, conceptuó: que para determinar la base de liquidación de los aportes parafiscales, las vacaciones reconocidas en dinero en cualquier momento de la relación laboral o al final de ella hacen parte del concepto de pagos verificados por descansos remunerados de ley y convencionales o contractuales de que trata el artículo [17](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0021_1982.htm#17) de la Ley 21 de 1982; así mismo estableció que, para efectos de determinar la base para el cálculo de los aportes parafiscales, además de la totalidad de los pagos hechos por descansos remunerados, los factores salariales que se deben considerar “nómina” en términos del artículo [17](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0021_1982.htm#17) de la Ley 21 de 1982 son los que la ley laboral reconoce como tales.

En el marco de la normatividad precitada, y bajo el entendimiento que el descanso remunerado de que trata el artículo [17](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0021_1982.htm#17) de la Ley 21 de 1982, comprende tanto las vacaciones disfrutadas como las pagadas en dinero y por ende en ambos casos el pago se origina en la obligación de remuneración del descanso a que tiene derecho el trabajador, lo que determina su inclusión en la base sobre la cual se liquidan los aportes al Sena, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, este Ministerio, en aras de establecer un criterio unificado frente al tema, y acogiendo el concepto 2013 del 8 de febrero de 2011 de la Sala de Consulta y Servicio Civil, se permite precisar que las vacaciones reconocidas en dinero en cualquier momento de la relación laboral o al final de ella hacen parte de los pagos verificados por descansos remunerados de ley y convencionales o contractuales de que trata el artículo [17](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0021_1982.htm#17) de la Ley 21 de 1982 y, en consecuencia, hacen parte de la base para liquidar el aporte parafiscal al Sena, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar.

## III. Salario integral

El Decreto 1174 de 1991, reglamentó el numeral 2o del artículo [132](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.htm#132) del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo [18](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0050_1990.htm#18) de la Ley 50 de 1990, señalando que el salario integral es una sola suma convenida libremente y por escrito entre el trabajador y el empleador, suma que es la base para las cotizaciones del Instituto de Seguros Sociales, la liquidación de las indemnizaciones a que se refiere el artículo [64](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr002.htm#64) del Código Sustantivo del Trabajo y la remuneración por vacaciones.

El Doc. (Farne, 2007)El numeral 3 del artículo [132](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.htm#132), ibídem, que establecía que “Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al Sena, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%)”, fue interpretado con autoridad por el artículo [49](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0789_2002_pr001.htm#49) de la Ley 789 de 2002, señalando que, el salario integral no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al Sena, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se liquidarán sobre el 70%; sin embargo, el legislador guardó silencio frente a la liquidación del aporte parafiscal de las vacaciones del trabajador con salario integral, frente a lo cual y en una interpretación armónica y sistemática de la norma legal citada en precedencia, se debe aplicar la misma regla.

Por tanto, se debe entender que cuando se trate de remuneración o vacaciones en la modalidad de salario integral, los aportes parafiscales Sena, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, se calcularán sobre el 70% de dicho salario o de las vacaciones según corresponda de acuerdo con lo establecido en el artículo [49](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0789_2002_pr001.htm#49) de la Ley 789 de 2002.

## IV. Bonificación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo [127](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.htm#127) del C.S.T., modificado por por el artículo[14](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0050_1990.htm#14) de la Ley 50 de 1990. “Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones”.

A su vez, el artículo [128](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.htm#128) del C.S.T., modificado por el artículo [15](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0050_1990.htm#15) de la Ley 50 de 1990 establece que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad reciba el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie.

El artículo [17](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0344_1996.htm#17) de la Ley 344 de 1996, preceptúa que “Por efecto de lo dispuesto en el artículo[128](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.htm#128) del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo [15](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0050_1990.htm#15) de la Ley 50 de 1990, se entiende que los acuerdos entre empleadores y trabajadores sobre los pagos que no constituyen salario y los pagos por auxilio de transporte no hacen parte de la base para liquidar los aportes con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, Régimen del Subsidio Familiar y contribuciones a la seguridad social establecidas por la Ley[100](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0100_1993.htm#Inicio) de 1993”.

De acuerdo con las normas citadas, debe entenderse que en los casos en que la bonificación es reconocida por el empleador como retribución del trabajo y por el desempeño del cargo, deberá entenderse que hace parte integrante del salario en los términos del artículo [127](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.htm#127) del Código Sustantivo del Trabajo, así sea reconocida de forma habitual u ocasional y por tanto constituyen salario para efectos de la liquidación de los aportes parafiscales con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, Escuela Superior de Administración Pública, ESAP y Régimen del Subsidio Familiar; no obstante, si las partes acordaron expresamente que la bonificación será reconocida por la mera liberalidad del empleador atendiendo a la gratuidad o voluntariedad, y no con el ánimo de retribuir el servicio, no constituirá factor salarial, para efectos de la liquidación de los aportes parafiscales con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF, Escuela Superior de Administración Pública, ESAP y Régimen del Subsidio Familiar.



Ilustración 2:registros

## V. Pactos de desvalorización

El artículo [128](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.htm#128) del CST modificado por el artículo [15](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0050_1990.htm#15) de la Ley 50 de 1990, señala que no constituyen salario los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el (empleador), cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie.

Sobre la desalarización por vía jurisprudencial, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en Sentencia del 12 de febrero de 1993 (radicación 5481. Sección Segunda M.P. Hugo Suescún Pujols), al referirse a la interpretación de los artículos [127](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.htm#127) y [128](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.htm#128)del Código Sustantivo del Trabajo, en vigencia de la Ley [50](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0050_1990.htm#Inicio) de 1990, expuso lo siguiente:

“Estas normas, en lo esencial siguen diciendo lo mismo bajo la nueva redacción de los artículos [14](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0050_1990.htm#14) y [15](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0050_1990.htm#15) de la Ley 50 de 1990, puesto que dichos preceptos no disponen, como pareciera darlo a entender una lectura superficial de sus textos, que un pago que realmente remunera el servicio, y por lo tanto constituye salario ya no lo es en virtud de la disposición unilateral del empleador o por convenio individual o colectivo con sus trabajadores. En efecto ni siquiera al legislador le está permitido contrariar la naturaleza de las cosas, y por lo mismo no podría disponer que un pago que retribuye a la actividad del trabajador ya no sea salario. Lo que verdaderamente quiere decir la última parte del artículo [15](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0050_1990.htm#15) de la Ley 50 de 1990, aunque debe reconocerse que su redacción no es la más afortunada, es que a partir de su vigencia pagos que son “salario” pueden no obstante excluirse de la base de cómputo para la liquidación de otros beneficios laborales (prestaciones sociales, indemnizaciones, etc.).

“Este entendimiento de la norma es el único que racionalmente cabe hacer, ya que aun cuando habitualmente se ha tomado el salario como la medida para calcular las prestaciones sociales y las indemnizaciones que legalmente se establecen en favor del trabajador, no existe ningún motivo fundado en los preceptos constitucionales que rigen la materia o en la recta razón, que impida al legislador disponer que una determinada prestación social o indemnización se liquide sin consideración al monto total del salario del trabajador, esto es, que se excluyan determinados factores no obstante su naturaleza salarial, y sin que pierdan por ello tal carácter. El legislador puede entonces también –y es estrictamente lo que ha hecho– autorizar a las partes celebrantes un contrato individual de trabajo, o de una convención colectiva de trabajo o de un pacto colectivo, para disponer expresamente que determinado beneficio o auxilio extralegal, a pesar de su carácter retributivo del trabajo, no tenga incidencia en la liquidación y pago de otras prestaciones o indemnizaciones. Lo no que puede lógicamente hacerse, ni por quienes celebran un convenio individual o colectivo de trabajo, es disponer que aquel o que por esencia es salario, deje de serlo”.

Con fundamento en los planteamientos anteriormente expuestos, este Despacho, se permite precisar que los pagos que recibe el trabajador y que sean objeto de pactos de desalarización acordados previa y expresamente no constituyen salario para la liquidación de aportes parafiscales con destino al Servido Nacional de Aprendizaje, Sena, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, ICBF; Escuela Superior de Administración Pública, ESAP, Régimen del Subsidio Familiar, siempre y cuando estos no desconozcan los elementos consagrados expresamente por el legislador como integrantes del salario so pena de las sanciones y multas a que haya lugar.

En todas las ocasiones en que los empleadores presenten al fiscalizador pactos de desalarización celebrados mediante acuerdo expreso o con sus trabajadores, se entenderá que estos han sido otorgados de buena fe; no obstante, si del ejercicio de fiscalización se observa alguna situación que sugiera el desconocimiento de los derechos a favor del trabajador, se correrá traslado a la autoridad competente con el fin de que determine la existencia de posibles cláusulas ineficaces.

## VI. Viáticos

Según lo dispuesto en el artículo [130](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.htm#130) del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo [17](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0050_1990.htm#17) de la Ley 50 de 1990, los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento, pero no en lo que tenga por finalidad proporcionar medios de transporte o gastos de representación; los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso; la citada disposición fue declarada exequible por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-081 de 1996, considerando que para efectos salariales la distinción legal entre viáticos permanentes y ocasionales, se encuentra ajustada a la Constitución Política.

El incumplimiento de lo dispuesto en la presente circular, dará lugar a la imposición de sanciones por parte de las entidades y organismos de inspección, vigilancia y control competentes.

**EL SALARIO: ELEMENTO ESENCIAL DEL CONTRATO DE TRABAJO**Según el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo, “el contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración esto lo dice (Arango, 2000)  
  
Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, patrono, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.”  
  
Para que exista contrato de trabajo, se requiere que concurran estos tres elementos:  
  
a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;  
  
b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país, y  
  
c. Un salario como retribución del servicio.  
Así las cosas, una vez reunidos los tres elementos se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.  
  
El salario es entonces, un elemento del contrato de trabajo y se refiere al pago o remuneración como retribución al servicio prestado por un trabajador.  
  
De acuerdo con la ley 50 de 1.990, salario es "no solamente la remuneración ordinaria fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie, como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre las ventas y comisiones."[[1]](http://www.blogger.com/post-create.g?blogID=4276935801047922615" \l "_ftn1" \o ")  
  
Para determinar si un pago constituye o no salario, debe tenerse en cuenta los siguientes criterios:  
  
a. El carácter retributivo u oneroso, es decir, que el pago obedezca a la prestación de un servicio.  
  
b. El carácter de no gratuidad o liberalidad, es decir, los que efectúa el empleador espontánea y esporádicamente.  
  
c. El carácter de ingreso personal, es decir, que enriquezca el patrimonio del trabajador o que pueda atender a sus necesidades.  
  
De acuerdo con la definición anterior, el salario es todo lo que recibe el trabajador como contraprestación a sus servicios, bien en dinero o en especie:  
  
  
A. EN DINERO:  
  
Está integrada por dos modalidades de retribución:  
  
1. La ordinaria: Se paga periódicamente y puede ser fija o variable o acordar que una parte sea fija y otra variable, como por ejemplo un porcentaje sobre ventas.  
  
2. La extraordinaria: Representada por lo que le corresponde al trabajador por:  
  
‑ Horas extras  
‑ Porcentajes sobre ventas y comisiones  
‑ Sobresueldos  
‑ Primas, excepto la legal  
‑ Bonificaciones habituales  
‑ El valor del trabajo en días de descanso obligatorio  
‑ Y en general todo lo que reciba el trabajador y que implique directamente retribución de servicios.  
  
  
B. EN ESPECIE:  
  
El pago en especie se presenta cuando el empleador retribuye los servicios al trabajador, suministrándole vivienda, alimentación, vestuario, etc.  
  
Sin embargo, el salario en especie sólo puede ser parcial y su equivalente monetario no podrá exceder del 50% de la totalidad del salario. Si el trabajador devenga el mínimo legal, el salario en especie no puede ser superior del 30% del mismo.  
  
Como gran innovación de la ley 50 de 1.990, las partes de común acuerdo podrán estipular que el salario en especie no constituya salario para ningún efecto, de tal forma que no se computará para la liquidación de las prestaciones sociales. Este pacto debe ir por escrito y firmado por las partes.  
  
La definición de salario nos permite observar que de acuerdo con la ley laboral, existen pagos que son salario y otros que no lo son, lo que resulta muy importante de analizar en la liquidación de las prestaciones sociales, vacaciones, indemnizaciones por despido sin justa causa, aportes parafiscales y aportes al sistema general de seguridad social, por cuanto que para éstas, solo importa los que tienen el carácter salarial. Sin embargo, esta distinción entre pagos constitutivos y no constitutivos de salario ha creado indebidas interpretaciones por parte de los empleadores y, por supuesto, grandes litigios de naturaleza laboral.

PAGOS QUE NO SON SALARIO  
  
1. Las prestaciones sociales señaladas en los títulos VIII y IX del C.S.T., tales como la cesantía, los intereses sobre la cesantía, la prima de servicio, la pensión de jubilación, etc.  
  
2. Lo que recibe el trabajador en dinero o en especie no para su beneficio o enriquecimiento personal sino para desempeñar cabalmente sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, viáticos accidentales, elementos de trabajo u otros semejantes.  
  
3. Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad se le cancelan al trabajador, como primas, gratificaciones o bonificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria.  
  
4. Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, convencionales o contractuales u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes dispongan expresamente que no tendrán carácter salarial, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. Estos pactos deberán ser por escrito y debidamente firmados por las partes, de lo contrario, carecerán de valor.  
  
Para que estos pactos de exclusión salarial tengan efectos, se requerirá:  
  
a. Que se trate de beneficios o auxilios, sean habituales u ocasionales.  
  
b. Que exista un acuerdo expreso entre las partes: Pacto o convención colectiva de trabajo, contrato de trabajo o cláusula adicional. Esta es la condición formal de validez.  
  
c. Que los beneficios o auxilios atienda los conceptos de alimentación, vestuario, primas extralegales, de vacaciones o de navidad. Esta es la condición sustancial.  
  
No puede ser desalarizado, lo que constituye salario, esto es, lo que recibe el trabajador como contraprestación directa de su servicio. Se refiere solo a AUXILIOS O BENEFICIOS: Pagos marginales o complementarios para contribuir a la satisfacción de una determinada necesidad.  
  
d. La cuantía de los pagos debe contar con el criterio de racionalidad, el cual podemos afirmar que es del 30% del total del ingreso mensual.  
  
e. La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional ha declarado que los “PACTOS DE DESALARIZACIÓN SON VALIDOS EN LA MEDIDA QUE NO VERSEN SOBRE PAGOS CUYO OBJETO SEA RETRIBUIR UN SERVICIO PRESTADO”.  
  
5. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso; los viáticos permanentes, sólo 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. Además, siempre que se pacten viáticos, deberá especificarse el valor de cada uno de los conceptos.  
  
6. El auxilio de transporte no constituye salario, pero para el solo efecto de liquidación de prestaciones sociales deberá incluirse en la base de liquidación.  
  
7. Las propinas que recibe el trabajador no son salario. Además, no puede pactarse como retribución al servicio el valor de las propinas que el trabajador reciba.  
  
LA IMPORTANCIA EN DETERMINAR SI UN PAGO ES O NO SALARIO:  
  
La importancia en determinar si un pago es o no constitutivo de salario radica en que el salario es base para la liquidación de los siguientes pagos laborales:  
  
1. Liquidación del auxilio de cesantía, los intereses sobre la cesantías y la prima de servicios  
  
2. Liquidación de vacaciones e Indemnización por despido sin justa causa.  
  
3. Base para determinar el derecho o no, al auxilio legal de transporte y a la dotación.  
  
4. Base para liquidar aportes al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Profesionales.  
  
5. Base para liquidar aportes parafiscales SENA, ICBF y Caja de Compensación Familiar.  
  
  
 MODALIDADES DE SALARIO

Por (Posada, 2003)El empleador y el trabajador pueden convenir liberalmente el salario en sus diversas modalidades, pero siempre deben respetar el salario mínimo legal vigente, el salario mínimo legal integral, el salario mínimo pactado en las convenciones y pactos colectivos de trabajo y en los fallos arbitrales.  
  
1. POR UNIDAD DE TIEMPO: donde se reconoce y paga el tiempo efectivamente laborado por horas, días, semanas o meses.  
  
- A JORNAL, cuando se pacta por días  
  
‑ A SUELDO, cuando se pacta por períodos mayores de un día.  
  
  
2. POR UNIDAD DE OBRA O A DESTAJO: Se paga dependiendo de la cantidad de piezas que el trabajador fabrique. Por ejemplo $1.000 por cada camisa confeccionada, etc.  
  
3. POR TAREA: Se paga una suma determinada por cada tarea, proyecto o trabajo asignado en una jornada o periodo de tiempo establecido. Por ejemplo 3 vestidos diarios. El empleador se obliga a pagar el día, entendiéndose que el trabajador cumple su jornada cuando cumple su labor.  
  
4. POR TAREA, MIXTO: Es la combinación del sistema de salario por unidad de obra o a destajo y el salario por tarea. Consiste generalmente en que, a partir del cumplimiento de la tarea, el trabajador empleado gana por unidad de obra adicional, una proporción mucho mayor que por la unidad de obra dentro de la tarea.  
  
5. SALARIO FIJO Y VARIABLE. El salario fijo consiste en la remuneración por unidad de tiempo, que retribuye la duración del trabajo con desvinculación de la cantidad o calidad de trabajo realizado; la otra forma del salario por obra o a destajo, por comisión o por participación de utilidades, que remunera el trabajo efectuado, equivale al salario variable. El variable se determina de acuerdo con el resultado de la actividad cumplida por el trabajador.  
  
6. FORMAS MIXTAS DE REMUNERACION. Un salario básico por unidad de tiempo y porcentajes, o sobre remuneraciones por unidad de obra, o bonificaciones porcentuales y progresivas de acuerdo con los planes fijados para periodos anuales o semestrales de acuerdo con la producción o las ventas.  
  
7. SALARIO INTEGRAL

Es otra modalidad de salario en dinero. La trajo también la Ley 50 de 1.990. Opera para los trabajadores que devenguen más de 10 salarios mínimos legales mensuales, quienes podrán, de común acuerdo con el empleador, pactar como remuneración del trabajo un salario integral que además del salario ordinario incluya el pago de todas las prestaciones sociales, recargos por trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos, pagos en especie, subsidios e intereses, con excepción de las vacaciones cuyo derecho se conserva. Dice (Herrera, 2008)  
El pacto del salario integral incluye la posibilidad de que al trabajador se le hagan pagos laborales adicionales por otros conceptos, los cuales pueden tener o no, carácter salarial, tales como viáticos, primas de antigüedad, salario en especie, etc.  
En ningún caso el valor del salario integral puede ser inferior a 10 salarios mínimos legales más el factor prestacional de la empresa, el cual, en todo caso, no puede ser inferior al 30% de dicha cuantía.  
La suma total convenida por concepto de salario integral, será la base para remunerar vacaciones y liquidar la indemnización por despido injusto. Las cotizaciones a la seguridad social se liquidan con base en el 70% del salario integral, de conformidad con la Ley 100/93 y sobre el 70% del salario integral, de conformidad con lo establecido en la Ley 789/02.

# INCAPACIDADES

RÉGIMEN LEGAL DE INCAPACIDADES EN COLOMBIA

Para una mejor comprensión del asunto, es absolutamente necesario separar el concepto en el régimen de salud del régimen de riesgos profesionales. Antes de clasificarlas, se debe definir la incapacidad como todo impedimento del trabajador para desempeñarse laboralmente con el uso pleno de sus facultades por un tiempo determinado, a causa a una enfermedad o una lesión.

## LA BASE PARA EL PAGO DE LAS INCAPACIDADES

En relación con esta inquietud vale la pena aclarar que en la base para liquidar las incapacidades se deben tener en cuenta los pagos por concepto de todos los elementos que integran el salario, y en caso de que este sea variable, se tomará como base el promedio mensual del último año o de todo el tiempo laborado si este es menor. En este orden de ideas, es necesario remitirnos al artículo 127 del Código Laboral, subrogado por la el artículo 14 de la ley 50 de 1990, el cual nos menciona que constituye salario, no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cual sea la denominación que se adopte, por lo tanto primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en día de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones, son considerados elementos integrantes del salario y entran en la base para la liquidación de las prestaciones sociales.

3. Liquidación y pago de parafiscales Para efectos de liquidación y pago de parafiscales, es necesario remitirse a las leyes 21 de 1982 y 89 de 1988 que prescriben la obligación del empleador de efectuar aportes con destinación específica a las entidades que componen el grupo. En ambos casos, es clara la ley al determinar que el monto del aporte se determinará con base en la nómina mensual de salarios del empleador correspondiente. Es decir, que el valor del aporte correspondiente al 9%, se toma teniendo como base la universalidad de pagos realizados por el empleador por concepto de salarios, sin importar su naturaleza, a sus respectivos empleados. Página 2 de 5 Es de vital importancia recordar que el concepto de salario contenido en el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por la ley 50 de 1990, comprende la remuneración fija o variable, más todo lo que el trabajador recibe en dinero o en especie, siempre que sea como contraprestación del servicio. También ha establecido el ordenamiento laboral que no importa la denominación que se le dé a la contraprestación, pues siempre que sea por este concepto se denominará salario, por tanto será el mismo valor que se mencionó anteriormente como base de aportes para las prestaciones sociales.

INCAPACIDADES DE ENFERMEDAD GENERAL Y MATERNIDAD.

Toda incapacidad suspende la prestación del servicio pero no el contrato de trabajo, esto quiere decir, que mientras dure la incapacidad, todo trabajador tiene derecho a que se le reconozcan prestaciones sociales. 4.1. La incapacidad inferior a tres días, la cancela el empleador, quien asume todos los costos sin ningún tipo de descuento, y el trabajador aporta, según sus proporciones, sobre el 100% del salario que devengue.

4.2. La incapacidad que se presente por hospitalización, la cubre desde el comienzo la EPS respectiva.

4.3. Toda incapacidad por enfermedad general que supere los tres primeros días y las primeras cuatro semanas de inicio de la relación laboral (por tratarse de un periodo de carencia en el cual la EPS no reconoce las incapacidades, la asume el empleador en las mismas condiciones proporcionales con relación a sus aportes.

4.4 En caso de las incapacidades mayores de tres días y superado el primer mes de relación laboral, las asume la EPS en las siguientes proporciones: a) Por los primeros tres (3) meses, asume un pago por el 66.66% del salario, denominado para este caso, como el ingreso base de liquidación.(IBL). y b) Para los meses posteriores y hasta el sexto mes, el 50% del mismo IBL que no es otra cosa que el salario devengado.

LOS APORTES

Aquí cabe distinguir los aportes en una situación de normalidad y los que se dan cuando media una incapacidad

5.1. Los aportes normales Página 3 de 5 Cuando no existe ningún tipo de incapacidad, el pago de los aportes para salud en el 2010 es del 12.5% del salario y es denominado (IBC), ingreso base de cotización. El 4% lo asume el trabajador y el 8.5% el empleador.

5.2. Los aportes en tiempo de incapacidad Cuando se está en incapacidad superior a tres días, se liquidan así: Para el trabajador, el 4% del 66.66% del ingreso base de liquidación y para el empleador, el 8.5 del mismo valor mediante la siguiente formula. (INGRESO BASE DE COTIZACIÓN x NÚMERO de Días A PAGAR x 2/3) 30 Esto es; si la incapacidad dura 45 días, el empleador cancelará para un salario que normalmente es un millón de pesos, así: $666.666 por 45 días de incapacidad de por 2/3 partes dividido en 30 Es decir, el empleador cancelará por estos 45 días, $66.659.93 de cotización por ese periodo, y el empleado cancelará $33.329.96 por estos días que equivalen a su cotización, mientras dure su estado de incapacidad, que en este caso fue de 45 días.

INCAPACIDAD POR RIESGOS PROFESIONALES

Ahora bien, pasando a el Sistema de Riesgos Profesionales, el cual cubre los accidentes o enfermedades que por ocasión de la ejecución del contrato de trabajo, se puedan presentar en los trabajadores, es pertinente aclarar que en caso de incapacidad por riesgos profesionales esta siempre será sobre el 100% y no habrá ninguna excepción en cuanto a periodos de gracia o correspondientes al pago por parte del empleador, pues siempre y desde el primer instante, la debe asumir la ARP respectiva.

LA SENTENCIA C - 543 DE 2007 CORTE COSNTUTUCIONAL

Es importante aclarar que la Corte Constitucional con su jurisprudencia, declaró la constitucionalidad condicionada de la diferencia entre el régimen de riesgos profesionales y el de enfermedades no profesionales, respecto del pago que se hace como auxilio ante la eventualidad de la incapacidad. Sin embargo hace precisiones en relación con el auxilio previsto en el artículo 227 del código laboral, el cual, según la posición de la Corte, nunca puede ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente. En otras palabras, se mantiene el régimen mencionado en párrafos anteriores, adicionando, que el empleado que se encuentre en situación de incapacidad, bajo ninguna circunstancia puede recibir menos del salario mínimo, por lo que los pagos que realice tanto el empleador (incluyendo las prestaciones sociales) como la EPS, según sea el caso y teniendo en cuenta la reglamentación antedicha, deben ajustarse a este nuevo supuesto. Página 4 de

## 8. APORTES A CAJAS DE COMPENSACIÓN DURANTE LOS PERÍODOS DE INCAPACIDAD.

8.1. La ley 21 de 1982 estableció que los empleadores que tengan a su cargo más de un trabajador permanente, al igual que los establecimientos públicos, La Nación, Los Departamentos y Los Municipios, deben efectuar los denominados aportes parafiscales, los cuales tienen destinaciones especificas al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y Cajas de Compensación Familiar, en los porcentajes que respectivamente se indican a continuación: 2%, 3% y 4%.

8.2. Según lo establecido por la referida ley 21 de 1982, para efectos de la liquidación de los aportes al régimen del subsidio familiar (Cajas de Compensación), Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) e Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) se debe tomar como base la nómina mensual de salarios del empleador, en la cual se deben incluir la totalidad de los pagos hechos por concepto de los diferentes elementos integrantes del salario en los términos de la ley laboral, cualquiera sea la denominación que las partes le hayan querido dar. Este tema en particular ha sido regulado por el Decreto Reglamentario 341 de 1988, el cual para efectos de evitar la evasión de recursos y de aportes con destinaciones específicas a las entidades señaladas, estableció que los empleadores deben enviar la respectiva nómina de salarios a la Caja de Compensación familiar cuando esta lo solicite.

8.3. Según lo expuesto, es necesario remitirse al artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo para determinar los elementos integrantes del salario, los cuales versan sobre lo que recibe el trabajador como contraprestación directa por el servicio prestado, sea en dinero o en especie, siempre y cuando contribuya a incrementar el patrimonio de quien lo recibe. Así las cosas, todo pago que haga el empleador por concepto de nómina a sus trabajadores será obligatoriamente tenido en cuenta a la hora de liquidar el aporte con destinación a las entidades que nos ocupan. En este sentido, si en un momento dado la nómina aumenta o disminuye, cualquiera sea la causa, la base de cotización variará.

8.4. Respecto a los períodos de incapacidad, la ley 100 de 1993 estableció en su artículo 206 que para los afiliados a Sistema de Seguridad Social en Salud, el Régimen Contributivo reconocerá las incapacidades generadas en enfermedad general, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes. Dichas incapacidades serán asistidas con cargo a los recursos destinados para el pago de dichas contingencias en el respectivo régimen, dándose la opción para que las empresas que componen el régimen contraten aseguradoras por su parte para cubrir este requerimiento. Página 5 de 5 Igualmente, es necesario recordar que el Sistema de Seguridad Social en Salud sólo cubre el 66.66% del salario a partir del cuarto día de incapacidad, sin perjuicio de tener que ajustar este monto cuando dicho porcentaje vulnera el salario mínimo. En este sentido, el pago de los primeros tres días de incapacidad corresponde al empleador, el cual, por no existir norma que diga otra cosa, los debe liquidar al 100% del valor del salario devengado.

8.5. Teniendo en cuenta todo lo expuesto, partiendo de la base que los aportes a las cajas de compensación, al igual que a todas las entidades que componen el sistema de aportes parafiscales, debe hacerse con cargo a la nómina mensual de salarios del empleador, resulta evidente que durante el período en que el trabajador se encuentra incapacitado es el Sistema de Seguridad Social en Salud el encargado de pagar los auxilios respectivos. Al no ser el empleador quien debe realizar los respectivos pagos, la nómina de salarios disminuirá y el aporte a SENA, ICBF y Cajas de Compensación Familiar, será relativamente inferior al que ordinariamente efectúa. Así las cosas, no existe un Decreto especifico que exima al empleador de realizar aportes a las Cajas de compensación familiar durante los períodos de incapacidad, sino que por la estructura funcional e integral del Sistema de Seguridad Social y de la normativa laboral en general, estos aportes no toman como base de liquidación los pagos efectuados en estos periodos, por cuanto estos no existen en la nómina del empleador durante el tiempo que dura la incapacidad.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| SALARIOS | VALOR | DEFINICION |
| Salario mínimo año 2015. Art [145 CST](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.html#145). | $644.350 | Jornada Ordinaria 48 horas semanales, 8 horas diarias. [Ley 50 de 1990](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281), Art.20 |
| SALARIO MINIMO DIA | $21.478,33 | Jornada Ordinaria Día 8 horas |
| SALARIO MINIMO HORA ORDINARIA | $2.684,79 | Jornada ordinaria 6 a.m. a 10 p.m. [Ley 789 de 2002](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6778),Art. 25 |
| SALARIO MINIMO HORA NOCTURNA Ley 50 de 1990 Art. 24 | $3.624,47 | Jornada Nocturna 10p.m a 6 a.m. Valor Hora Ordinaria+35% de recargo |

     Tabla 1:salario

AUXILIO DE TRANSPORTE

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| AUXILIO | VALOR | DEFINICION |
| MES | $74.000 | Se paga a quienes devenguen hasta $1.288.700 (2 salarios mínimos mes) |
| DIA | $2.466,67 | . |

Tabla 2:auxilio de transporte

HORAS EXTRAS

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| HORAS EXTRAS | VALOR | DEFINICION |
| ORDINARIA Ley 50 de 1990 Art.24 | $3.355,99 | Valor Hora Ordinaria+25% de recargo |
| NOCTURNA Ley 50 de 1990 Art. 24 | $4.698,39 | Valor hora ordinaria+75% de recargo |
| DOMINICAL Y FESTIVO ORDINARIA | $5.369,58 | Valor hora ordinaria+75% por festivo+25% recargo diurno |
| DOMINICAL Y FESTIVO NOCTURNA | $6.711,98 | Valor hora ordinaria+75% por festivo+75% recargo nocturno |

Tabla 3: horas extras

DOMINICALES

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| DOMINICAL Y FESTIVO | VALOR | DEFINICION |
| ORDINARIA | $4.698,39 | Si se trabaja Hora básica+75% de recargo |
| NOCTURNA | $5.638,06 | Hora básica+75% recargo festivo 35% recargo nocturno |

Tabla 4: dominicales

VACACIONES

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| DESCANSO | VALOR | DEFINICION |
| Vacaciones  Art.186 C.S.T. | Provisión mensual  $26.848 | 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicios |

Tabla 5: vacaciones

PRESTACIONES  A cargo del Empleador

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PRESTACIONES | VALOR | DEFINICION |
| CESANTIAS Articulo 249 C.S.T | Provisión Mensual $59.863 | Un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año |
| Intereses de CESANTIAS  Ley 52 de 1975 | Provisión Mensual $7.184 | Intereses legales del 12% anual sobre el valor de la cesantía acumulada al 31 de diciembre de cada año |
| [PRIMA DE SERVICIOS](http://consultas-laborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=142&Itemid=110)  Art. 306 C.S.T | Provisión Mensual $59.863 | Un mes de salario pagaderos por semestre calendario así:15 días el último día de junio y 15 días en los primeros 20 días de diciembre de cada año |
| DOTACION  [Ley 11 de 1984](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0011_1984.htm#7), Art 7. | Un par de zapatos y un vestido de labor Entregas así: 30 de abril, 31 de agosto,20 de diciembre | Se entrega a quienes devenguen hasta $1.288.700 (2 salarios mínimos mensuales).Con más de 3 meses de servicio. |

Tabla 6: prestaciones empleador

PRESTACIONES a cargo de terceros y parafiscales

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PRESTACION | VALOR | DEFINICION |
| SALUD  [Ley 1122 del 2007](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=22600)Art. 10 | Por salario mínimo  mes ($80.500)  Empleador:$ 54.700 Trabajador:$25.800 | Con la [Ley 1607 de 2012](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1607_2012.html#25), art. 25, quedan exonerados excepcionalmente de aportes a salud:  - Las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes del impuesto de renta y complementarios.  -Las personas naturales empleadoras que tengan dos o más empleados.  Requisito: No superen los 10 Salarios mínimos  Empleador:8.5%Trabajador:4% |
| PENSIONES  [Ley 797 de 2003](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=7223)Art.7 | Por salario mínimo  mes $ 103,300   Empleador:$77,200 Trabajador:$25,800 | Cotización: 16%. Empleador:12%Trabajador:4%  [Decreto 4982 de 2007](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=28144) |
| RIESGOS  PROFESIONALES  [Decreto 1772 de 1994](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8803)Art 13 | VALOR INICIAL  Salario Mínimo  Riesgo I:$ 3.400  Riesgo II:$ 6.700  Riesgo III:$ 15.700  Riesgo IV:$ 28.000  Riesgo V:$ 44.800 | VALOR INICIAL Según Actividad Económica  Riesgo I  :0.522%  Riesgo II:  1.044%  Riesgo III:  2.436%  Riesgo IV:  4.350%  Riesgo V:  6.960%  A cargo del Empleador |
| APORTE  ICBF  [Ley 89 de 1988](http://www.col.ops-oms.org/juventudes/Situacion/LEGISLACION/SALUDYDEPORTE/SL8998.htm)  SENA  [Ley 21 de 1982](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4827)  Cajas de Compensación Familiar | 3% ICBF  2% SENA  4% Cajas  A cargo de la empresa.  Base: Sobre los pagos que constituyan salario.  $ 58.000 | Con la [Ley 1607 de 2012](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1607_2012.html#25), art. 25, quedan exonerados excepcionalmente de aportes al ICBF y SENA:   - Las sociedades y personas juridicas y asimiladas contribuyentes del impuesto de renta y complementarios.  -Las personas naturales empleadoras que tengan dos o más empleados.  Requisito: No superen los 10 Salarios mínimos  Ver [Concordancia.](http://consultas-laborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=342:parafiscales-sena-icbf-salud-exoneracion&catid=1:laboral&Itemid=86), otros beneficiados |
| SUBSIDIO FAMILIAR  Ley 21 de 1982 y  [Ley 789 de 2002](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6778)Art. 3 | Se paga por las Cajas de Compensación Familiar en dinero a quienes devenguen hasta $2.577.400 ( 4 salarios mínimos legales mes)  Resultante del aporte que la empresa hace a las Cajas | Suma de dinero, pagos en especie y en servicios, que paga la Caja de Compensación Familiar al trabajador |

Tabla 7: terceros y parafiscales

**Conclusiones**

En conclusión la nómina es una forma indispensable de controlar el tiempo de trabajo y el valor justo que merece cada funcionario, según sus conocimientos y capacidades.

La nómina tiene lugar en cualquier magnitud de las empresas u organizaciones, ya que es un documento que plasma los procesos y cálculos de conceptos originados por los servicios prestados de los empleados dentro de una empresa u organización determinada. Esos procesos están determinados de acuerdo a las [Leyes](http://www.monografias.com/trabajos4/leyes/leyes.shtml), convenios y contratos establecidos por el Ministerio de Trabajo, para todo tipo de nóminas de acuerdo con las políticas específica de cada empresa u organización y los convenios establecidos en la relación patrono-trabajador, que incluyen beneficios que influyen proporcionalmente para el cálculo final de indemnizaciones, además de cubrir totalmente las obligaciones legales, que le permite reflejar la forma actual en que opera su Departamento de Nómina, haciendo más eficiente todos los procesos involucrados.

**Bibliografía**

Arango, L. (2000). *Estructura salarial*. Obtenido de https://ideas.repec.org/p/col/000094/002088.html

Farne, s. (2007). *economía institucional*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid

García, f. (2009). *Mercado laboral*. Obtenido de http://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/252

Herrera, p. (2008). *nómina*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid

Marín, M. (1988). *Nómina*. Obtenido de http://digital.csic.es/handle/10261/26071

Posada, c. (2003). *mercado laboral*. Obtenido de http://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/1063

Quintana, O. (2003). *Elsalario y la nómina*. Obtenido de http://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=153079