



DIRECCIÓN DE

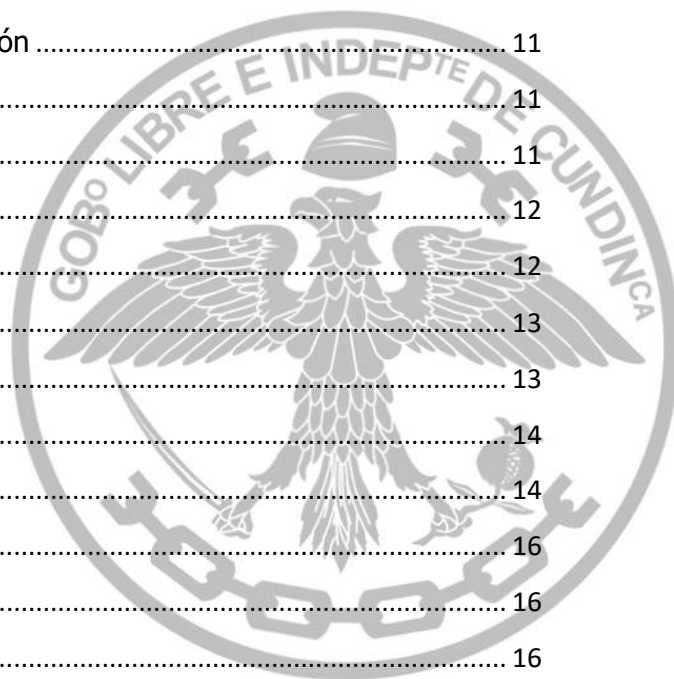
Gestión Humana y Administrativa

 **#EPCPrimeroenAgua**

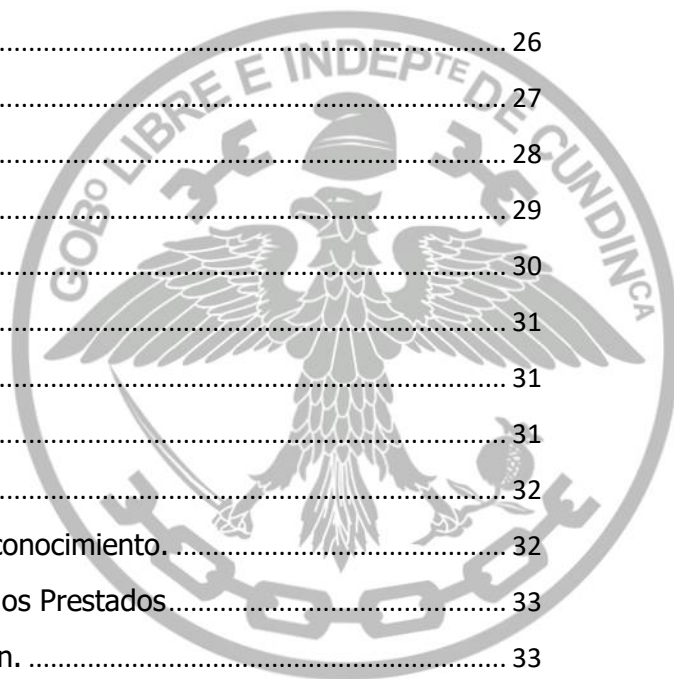
ANEXO 1 AL PROCEDIMIENTO DE NOMINA Y PRESTACIONES SOCIALES

CONTENIDO

1. LIQUIDACIONES DEFINITIVAS.....	4
2. RÉGIMEN SALARIAL	6
2.1. Fundamento Legal	6
2.2. Salario	6
2.2.1. Tipos de Salarios	7
2.2.2. Elementos de Salario Para Empleados Públicos del Orden Territorial	8
2.2.2.1. Asignación Básica.....	8
2.2.2.1.1. ¿Quiénes tiene derecho a este reconocimiento?	8
2.2.2.1.2. Fundamento Legal	8
2.2.2.2. Auxilio De Transporte.....	8
2.2.2.2.1. Normatividad	9
2.2.2.2.2. Fundamentos Legales.....	9
2.2.2.3. Subsidio De Alimentación	10
2.2.2.3.1. Quiénes tienen derecho al subsidio de alimentación.....	10
2.2.2.3.2. Monto del Subsidio de Alimentación	11
2.2.2.3.3. Fundamentos Legales.....	11
3. DEVENGO.....	11
4. DEDUCCIONES	12
4.1. Salud	12
4.1.1. Factores Base de Cotización.....	13
4.2. Pensión	13
4.2.1. Factores Base de Cotización.....	14
4.3. Fondo de Solidaridad Pensional	14
4.5. Retención en la Fuente	16
4.5.1. ¿Quiénes son Agentes Retenedores?	16
4.5.2. Retención Por Ingresos Laborales.....	16



4.5.3.	Tabla de Retención en la Fuente para Ingresos Laborales	17
4.5.4.	Qué Se Considera Ingreso Laboral.....	17
4.5.4.1.	Retención Cesantías e Intereses Sobre Cesantías	17
4.5.4.2.	Retención Prima Mínima Legal de Servicios y de Navidad.	18
4.5.4.3.	Verificación del procedimiento de retención a aplicar.....	19
5.	RÉGIMEN PRESTACIONAL	19
5.1.	Prestaciones Sociales.....	19
5.1.1.	Vacaciones.	20
5.1.1.1.	Vacaciones Compensadas en Dinero	21
5.1.1.2.	Aplazamiento e interrupción de las vacaciones.....	22
5.1.1.3.	Prescripción.....	22
5.1.1.4.	Fundamento Legal	23
5.1.2.	Prima de Vacaciones.....	23
5.1.2.1.	Calculo Prima de Vacaciones.....	24
5.1.2.2.	Fundamento Legal	24
5.1.3.	Bonificación de Recreación	25
5.1.4.	Auxilio de Cesantías.....	26
5.1.4.1.	Anticipo de Cesantías	27
5.1.4.2.	Factores Salariales Cesantías	28
5.1.4.3.	Fundamentos Legales.....	29
5.1.5.	Intereses Sobre las Cesantías	30
5.1.6.	Prima de Navidad.....	31
5.1.6.1.	Factores para Liquidación	31
5.1.6.2.	Fundamentos Legales.....	31
5.1.7.	Bonificación Por Servicios Prestados.....	32
5.1.7.1.	Quiénes Tienen Derecho a Este Reconocimiento.....	32
5.1.7.2.	Cálculo de la Bonificación de Servicios Prestados.....	33
5.1.7.3.	Factores para liquidar la bonificación.	33



5.1.7.4.	Fundamentos Legales.....	33
5.1.8.	Prima de Servicios.....	34
5.1.8.1.	Factores para liquidar la bonificación.	34
5.1.8.2.	Requisitos para su Reconocimiento.....	34
5.1.8.3.	Se Aplica La Solución de Continuidad Para el Pago de La Prima de Servicios.	
	35	
6.	PROVISIONES.....	35
6.1.	Primer Grupo de provisiones - Seguridad social.....	36
6.1.1.	Salud	36
6.1.2.	Pensión	36
6.1.3.	Riesgos Laborales (ARL)	37
6.2.	Segundo Grupo de Provisiones - Aportes Parafiscales.....	37
6.2.1.	Cajas de Compensación Familiar	38
6.2.2.	Instituto Colombiano de Bienestar Familiar	39
6.2.3.	Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.....	39
7.	RETROACTIVOS.....	40



1. LIQUIDACIONES DEFINITIVAS.

Para las liquidaciones de prestaciones sociales de una persona que le sea aceptada su renuncia mediante acto administrativo se tendrá en cuenta lo estipulado en la Decreto Ley 1045 de 1978 "por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional, así mismo por el Decreto 1919 de 2002, el Decreto 2351 de 2014, modificado por el Decreto 2278 de 2018, por tratarse de una entidad del orden territorial, sus derivados o complementarios que se expidan después de esta fecha, aplicables al sector territorial, así mismo lo estipulado en el reglamento interno de trabajo adoptado por la entidad.

La resolución de los casos particulares que se presenten en las liquidaciones definitivas corresponderá únicamente la autoridad empleadora y nominadora, en cuanto es la instancia que conoce de manera cierta y documentada la situación particular de su personal y, además, en desarrollo de los principios de la especialización presupuestal y de la autonomía administrativa. Por tal razón la función de elaborar, revisar, o determinar cuál es la fórmula de liquidación de las prestaciones sociales, de los factores salariales de los servidores públicos, se realiza al interior de cada entidad, según las competencias establecidas para tal fin y en concordancia a la normatividad vigente para el sector.

Al momento de realizar la liquidación, la entidad deberá validar en relación a la forma de liquidar los factores de salario base de liquidación de la prestación a liquidar, cuando estos se perciben mensualmente, como el caso de la asignación básica y del subsidio de alimentación y transporte, se toma el valor completo de éstos y cuando los factores se perciben anuales, como es el caso de la prima de navidad, la bonificación por servicios prestados y la prima de servicios, se debe tomar una doceava, es decir que se toma el factor, se divide en 12 y el resultado es el que se tomará en cuenta para conformar la base del salario de liquidación.

Por otra parte si el empleado durante el año anterior a la liquidación de la prima de navidad y cesantías disfruto de un periodo de vacaciones y tiene acumulado un periodo, será procedente que se tengan en cuenta como factores las doceavas de las dos primas de vacaciones, la que se le reconoció y pagó y la que se le adeuda por no haberla disfrutado; así mismo si el empleado durante el año anterior a la liquidación de las cesantías disfruto de dos periodos de vacaciones, será procedente que se tengan en cuenta como factores las doceavas de las dos primas de vacaciones que se hayan reconocido y pagado en el año que se está liquidando las cesantías.

2. RÉGIMEN SALARIAL

2.1. Fundamento Legal

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

2.2. Salario

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

- El salario es una contraprestación que tiene carácter retributivo.
- El salario comprende todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado y que retribuyen el servicio.
- El salario es una contraprestación directa y onerosa por la prestación de un servicio.
- El salario no opera por la mera liberalidad del empleador.

Respecto del derecho constitucional a percibir una remuneración por el ejercicio de un trabajo la Corte Constitucional³¹, deja claro que: *"todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral. Esa remuneración no puede ser simplemente*

simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono”.

2.2.1. Tipos de Salarios

- **Básico:** El que recibe el funcionario sin incluir otros factores de salario y que por ley es el que corresponde a cada empleo según la denominación y grado dentro del sistema de nomenclatura y clasificación de empleos.
- **A destajo:** Este sistema de remuneración se ajusta a la remuneración directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que realiza el trabajador y el resultado que obtiene. Es un salario variable ya que se modifica aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado.
- **Complementario:** Es toda percepción económica directa o indirecta que se agrega de modo eventual o fijo a la retribución normal o básica.
- **Convencional:** Es la retribución laboral que se establece por un acuerdo de voluntades provenientes de las partes del contrato de trabajo o por intervención de sus representantes profesionales.
- **En Dinero:** Lo pagado íntegramente en numerario de curso legal. Se opone al salario en especie integrado por valores que no son moneda, y al salario mixto, compuesto por dinero y cosas o derechos de contenido económico.
- **En Especie:** El que se paga en valores que no son moneda principalmente con productos o proporcionando vivienda o comida.
- **Integral:** Es una forma en la cual el empleador y el trabajador convienen libremente el salario en sus diversas modalidades cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez salarios mínimos legales vigentes. Esta estipulación debe ser escrita y retribuye tanto el trabajo ordinario como el valor de prestaciones, recargos y beneficios, tales como el trabajo nocturno extraordinario o dominical y festivo, primas legales, extralegales, cesantías e intereses, subsidios y suministros en especie y todas las que se incluyan, excepto las vacaciones.

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

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

2.2.2. Elementos de Salario Para Empleados Públicos del Orden Territorial

2.2.2.1. Asignación Básica

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

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

2.2.2.1.1. ¿Quiénes tiene derecho a este reconocimiento?

Los funcionarios públicos vinculados al sector público mediante contrato laboral.

2.2.2.1.2. Fundamento Legal

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

2.2.2.2. Auxilio De Transporte

El auxilio de transporte es un derecho establecido para los trabajadores particulares y servidores públicos que devenguen mensualmente hasta dos (2) salarios mínimos

legales mensuales vigentes en los lugares donde se preste el servicio público de transporte y su pago se hace directamente al trabajador.

2.2.2.2.1. **Normatividad**

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

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

2.2.2.2.2. **Fundamentos Legales**

- **Ley 15 de 1959** "Por la cual se da el mandato al Estado para intervenir en la industria del transporte, se decreta el auxilio patronal del transporte, se crea el Fondo de Transporte Urbano y se dictan otras disposiciones".
- **Decreto 1258 del 30 de abril de 1959** "Por la cual se reglamenta la Ley 15 de 1959 sobre "Intervención del Estado en el Transporte" y "Creación del Fondo de Subsidio de Transporte".
- **Decreto 5054 del 30 de diciembre de 2009** "Por el cual se establece el auxilio de transporte".

- **Decreto 1374 del 26 de abril de 2010** "Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones".

2.2.2.3. **Subsidio De Alimentación**

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

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

2.2.2.3.1. **Quiénes tienen derecho al subsidio de alimentación**

- ✓ El subsidio mensual de alimentación se reconoce a los empleados públicos de las entidades y organismos de los departamentos, municipios y distritos, que:
 - Devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a al monto estipulado por el gobierno nacional.
 - Se encuentren prestando sus servicios a la entidad, por lo tanto, cuando el empleado se encuentra en vacaciones, licencia o suspendido no habrá lugar al reconocimiento; así mismo, cuando la entidad les suministre alimentos tampoco se podrá percibir.
- ✓ A los empleados públicos de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial.
- ✓ A los servidores de las Empresas Sociales del Estado, que tienen la calidad de trabajadores oficiales, quienes tendrán derecho de conformidad con lo pactado en el contrato de trabajo o de acuerdo con lo previsto en el reglamento interno o convención colectiva.

2.2.2.3.2. Monto del Subsidio de Alimentación

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

2.2.2.3.3. Fundamentos Legales

- **Constitución Política**
- **Decreto 1042 de 1978** "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los Ministerios, los Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas Especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones".
- **Ley 4° de 1992** "Mediante la cual se señalan las normas, objetivos y criterios que debe observar el Gobierno Nacional para la fijación del régimen salarial y prestacional de los empleados públicos, de los miembros del Congreso Nacional y de la Fuerza Pública y para la fijación de las prestaciones sociales de los Trabajadores Oficiales".
- **Decreto 1397 de 2010** "Por el cual se establece el límite máximo salarial de los empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan otras disposiciones".

3. DEVENGO.

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

4. DEDUCCIONES

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

4.1. Salud

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

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

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

Cuando en virtud de la normativa vigente una persona no esté obligada a afiliarse y cotizar al Sistema General de Riesgos Profesionales, tales como pensionados y trabajadores independientes, no se aplicará lo previsto en el presente artículo." (Subrayado fuera de texto)

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

En ningún caso el ingreso base de cotización podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente. Las personas que perciban ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual vigente, podrán ser beneficiarias del Fondo de Solidaridad Pensional, a efectos de que éste le complete la cotización que les haga falta y hasta

un salario mínimo legal mensual vigente, de acuerdo con lo previsto en la presente ley". (Subrayado fuera de texto)

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

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

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

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

4.1.1. Factores Base de Cotización

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

4.2. Pensión

Son empresas privadas encargadas de administrar el régimen de ahorro individual en el sistema general de pensiones, acorde con la Ley 100/93. El porcentaje con el

cual le corresponde al trabajador contribuir al Sistema, es del 4% sobre la asignación básica mensual.

4.2.1. Factores Base de Cotización

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

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

4.3. Fondo de Solidaridad Pensional

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

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

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

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

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

4.4. IBC Para Tener En Cuenta En Cálculos De Seguridad Social.

1. Vacaciones

1.1. IBC de Salud y Pensión: se toma como referencia el IBC del mes anterior al inicio del disfrute de las vacaciones (o de la licencia) y se calcula en proporción a los días disfrutados durante el mes.

1.2. IBC de parafiscales: se debe tener en cuenta el valor de las vacaciones (puede ser diferente al IBC de salud y pensión ya que este lleva doceavas) y/o si se presenta el caso de vacaciones compensadas en dinero estas también deben tenerse en cuenta.

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

2. Licencias remuneradas: Incapacidades y licencias de maternidad y paternidad

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

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

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

3. Licencia no remunerada.

3.1. IBC de Salud y Pensión: se debe tener en cuenta como referencia el IBC del mes anterior (o salario), al inicio de la licencia y se calcula en proporción a los días disfrutados durante el mes, solo se debe calcular el pago por parte del empleador.

3.2. IBC de parafiscales: este es igual a cero (0), ya que la persona no está laborando no tiene derecho a pago de un salario, implica que no se hacen aportes.

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

4.5. Retención en la Fuente

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

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

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

4.5.1. ¿Quiénes son Agentes Retenedores?

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

4.5.2. Retención Por Ingresos Laborales

La retención por Ingresos Laborales se practica sobre todos los pagos que la ley considera como salarios, tales como: sueldos, horas extras, recargo nocturno,

recargo dominical, porcentaje sobre ventas, sobresueldos, comisiones, bonificaciones, vacaciones, primas extralegales, etc.

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

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

4.5.3. **Tabla de Retención en la Fuente para Ingresos Laborales**

En aplicación del artículo 383 del Estatuto Tributario:

4.5.4. **Qué Se Considera Ingreso Laboral**

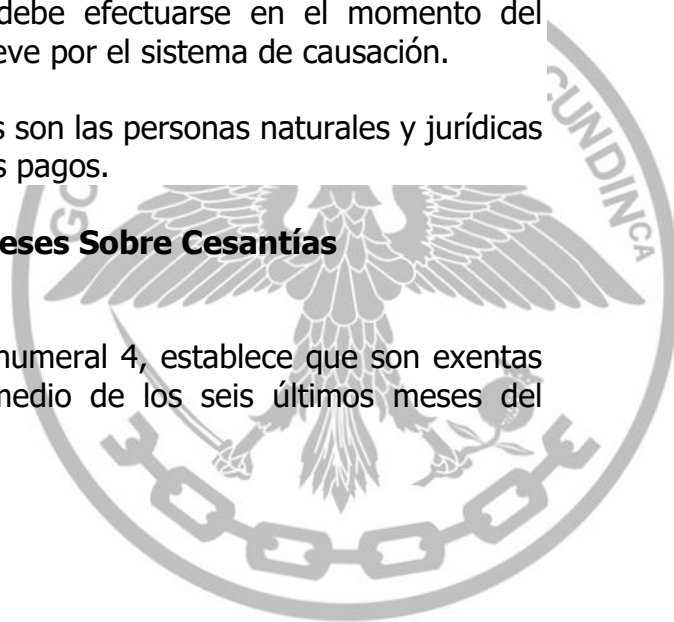
Constituye ingreso laboral la remuneración que reciba el trabajador por la prestación de servicios personales bajo la continuada subordinación y dependencia, cualquiera que sea el nombre que se adopte por este servicio. La retención en la fuente comprende la totalidad de los pagos provenientes de la relación laboral o legal, con excepción de las señaladas en la ley.

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

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

4.5.4.1. **Retención Cesantías e Intereses Sobre Cesantías**

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



4.5.4.2. **Retención Prima Mínima Legal de Servicios y de Navidad.**

Retención en la Fuente Prima de Servicios y Prima de Navidad: (ver los artículos 1.2.4.1.3 y 1.2.4.1.4 del DUT 1625 de octubre de 2016, modificados con el Decreto 2250 de diciembre 29 de 2017).

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

“Artículo 385. Primera Opción Frente a la Retención. Para efectos de la retención en la fuente, el retenedor deberá aplicar el procedimiento establecido en este artículo, o en el artículo siguiente:

Procedimiento 1.

Con relación a los pagos gravables diferentes de la cesantía, los intereses sobre cesantía, y la prima mínima legal de servicios del sector privado o de navidad del sector público, el valor a retener mensualmente es el indicado frente al intervalo de la tabla al cual correspondan la totalidad de dichos pagos que se hagan al trabajador, directa o indirectamente, durante el respectivo mes. Si tales pagos se realizan por períodos inferiores a treinta (30) días, su retención podrá calcularse así:

(...)

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

“Artículo 386. Segunda Opción Frente a la Retención. El retenedor podrá igualmente aplicar el siguiente sistema:

Procedimiento 2.

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

Es importante resaltar que tratándose de trabajadores del sector privado sometidos a retención en la fuente por el procedimiento 2 o de trabajadores del sector público sometidos al procedimiento 1 o 2, su prima legal de servicios sí se suma en una

única base con los demás pagos labores del mes para efectuar una única depuración y obtener así un único valor de pagos laborales gravables en el mes, al cual se le aplicaría la tabla del artículo 383 del ET o el porcentaje fijo definido, por ejemplo, en junio de 2021.

4.5.4.3. **Verificación del procedimiento de retención a aplicar.**

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

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

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

5. RÉGIMEN PRESTACIONAL

5.1. Prestaciones Sociales

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

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

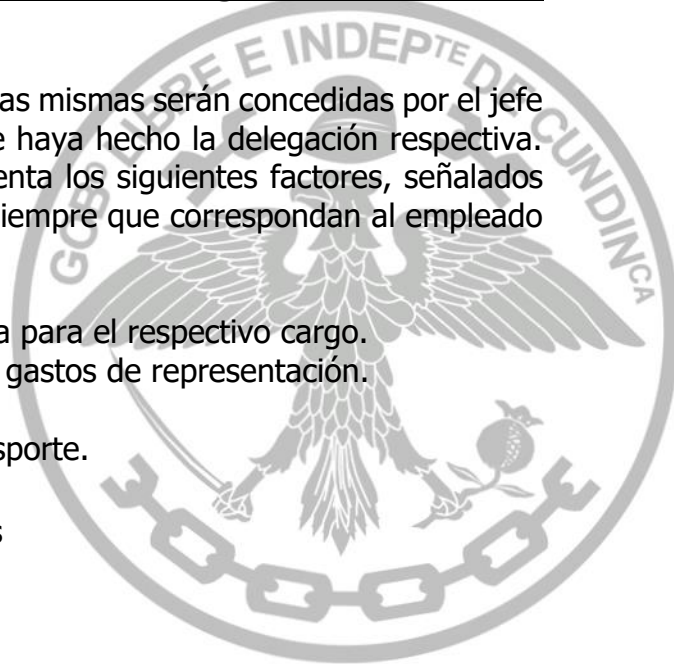
5.1.1. Vacaciones.

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

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

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

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



5.1.1.1. Vacaciones Compensadas en Dinero

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

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

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

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

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

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

5.1.1.2. **Aplazamiento e interrupción de las vacaciones**

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

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

5.1.1.3. **Prescripción**

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

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

5.1.1.4. Fundamento Legal

Las Vacaciones encuentran su fundamento legal en las siguientes normas:

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

5.1.2. Prima de Vacaciones

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

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

Esta prima no se perderá cuando al empleado le sean compensadas las vacaciones o cuando se retire de la entidad por motivos diferentes a destitución o abandono

del cargo y su prescripción está sujeta a las mismas condiciones señaladas para el caso de las vacaciones.

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

5.1.2.1. **Calculo Prima de Vacaciones**

Creada por los Decretos No. 174 y 230 de 1975 y en los artículos 29, 30 y 31 del Decreto-ley 1045 de 1978 prevén el pago de la prima de vacaciones en los siguientes términos:

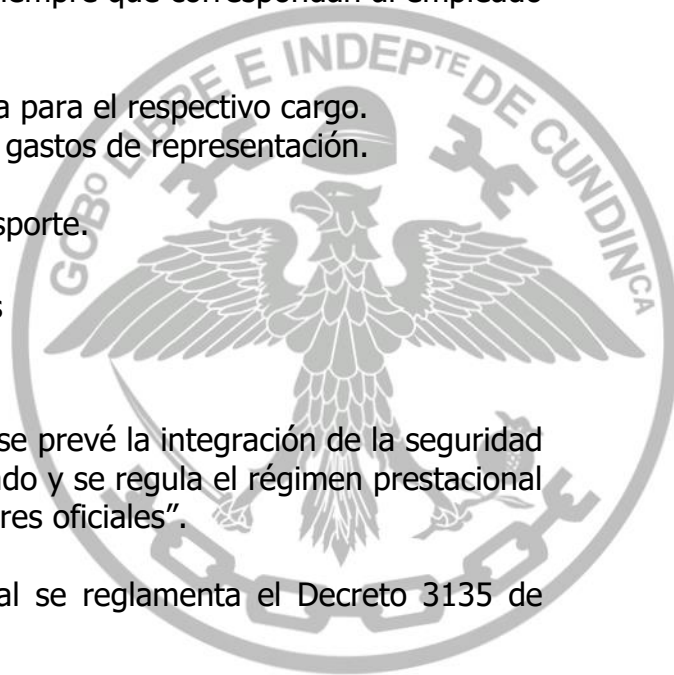
- La prima de vacaciones no se perderá en los casos en que se autorizare el pago de vacaciones en dinero.
- Cuando sin haber disfrutado de sus vacaciones un empleado se retire del organismo al cual estaba vinculado por motivos distintos de destitución o abandono del cargo, tendrá derecho al pago de la correspondiente prima vacacional

Para su liquidación, se deberán tener en cuenta los siguientes factores, señalados en el artículo 17 del Decreto 1045 de 1978, siempre que correspondan al empleado al momento de iniciar el disfrute de estas.

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

5.1.2.2. **Fundamento Legal**

- ✓ **Decreto 3135 de 1968** “Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales”.
- ✓ **Decreto 1848 de 1969** “Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968”.



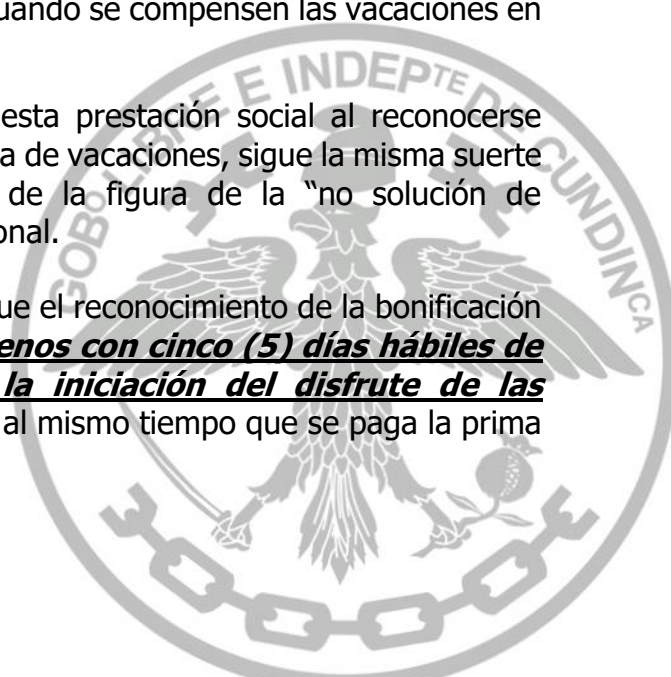
- ✓ **Decreto-ley 1045 de 1978** "Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional".
- ✓ **Decreto 2150 de 1995** "Por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública".
- ✓ **Ley 995 de 2005** "Por medio de la cual se reconoce la compensación en dinero de las vacaciones a los trabajadores del sector privado y a los empleados y trabajadores de la administración pública en sus diferentes órdenes y niveles".
- ✓ **Decreto 404 de 2006** "Por el cual se dictan disposiciones en materia prestacional".

5.1.3. Bonificación de Recreación

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

Por otra parte, es importante señalar que esta prestación social al reconocerse simultáneamente con las vacaciones y la prima de vacaciones, sigue la misma suerte de ellas en relación con la no aplicación de la figura de la "no solución de continuidad" y el consiguiente pago proporcional.

Finalmente, y dado que la norma establece que el reconocimiento de la bonificación por recreación **se debe efectuar por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha señalada para la iniciación del disfrute de las vacaciones**, se entiende que se debe pagar al mismo tiempo que se paga la prima de vacaciones.



5.1.4. Auxilio de Cesantías

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

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

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

"Las leyes 6ª de 1945 y 65 de 1946 y los decretos 2767 de 1945 y 1160 de 1947, tuvieron aplicación inicial para el sector público en los órdenes nacional, seccional y local. Tales normas contemplaron el derecho al auxilio de cesantía por todo el tiempo trabajado a razón de un mes de sueldo por cada año de servicios continuos o discontinuos y proporcionalmente por las fracciones de año. Para efectos de su liquidación se dispuso tener en cuenta el último salario fijo devengado –a menos que hubiere tenido variación en los tres últimos meses, en cuyo caso la liquidación se haría por el promedio de lo devengado en los últimos doce meses, o en todo el tiempo de servicio, si éste fuere menor de doce meses– y todo lo recibido por el trabajador a cualquier otro título y que implique directa o indirectamente retribución ordinaria y permanente de servicios, tales como las primas, sobresueldos y bonificaciones. La preceptiva jurídica no contemplaba hasta este momento pago alguno por concepto de intereses."

Respecto de las cesantías consignadas en fondos privados, tenemos que el Decreto 1160 de 19471 dispone:

«ARTÍCULO 6o. De conformidad con lo dispuesto por el Decreto número 2567, de 31 de agosto de 1946, para liquidar el auxilio de cesantía a que tengan derecho los asalariados nacionales, departamentales, intendenciales, comisariales, municipales y particulares, se tomará como base el último

suelo o jornal devengado, a menos que el sueldo o jornal haya tenido modificaciones en los tres (3) últimos meses, en cuyo caso la liquidación se hará por el promedio de lo devengado en los últimos doce (12) meses o en todo el tiempo de servicio, si este fuere menor de doce (12) meses. [...]

Conforme a la disposición anterior, la liquidación de cesantías anualizada se efectúa teniendo en cuenta el último sueldo o jornal devengado, a menos que el mismo haya tenido modificaciones en los últimos tres meses, caso en el cual se hará teniendo en cuenta el percibido en los tres últimos meses.

Posteriormente, con la expedición de la Ley 432 de 1998, se permitió que el personal vinculado al sector territorial pudiera, al igual que los nacionales, afiliarse al Fondo Nacional de Ahorro para que este administre sus cesantías, reconozca los intereses, proteja contra la pérdida del valor adquisitivo de la moneda y, además, contribuya a la solución del problema de vivienda y educación.

Teniendo en cuenta lo anterior y de acuerdo con las normas que regulan la materia, es posible encontrar las siguientes situaciones:

- Los empleados con régimen de liquidación retroactiva de cesantías –que pueden afiliarse al Fondo Nacional de Ahorro o a Fondos Privados conservando dicho régimen– no tienen derecho al pago de intereses sobre las cesantías en tanto que dicho régimen no lo prevé.
- Los empleados con régimen de liquidación anualizado de cesantías afiliados a fondos privados de cesantía, tienen derecho al pago de intereses sobre las cesantías a cargo del empleador, en los términos previstos en la Ley 50 de 1990 y por remisión de la Ley 344 de 1996.
- Los empleados con régimen de liquidación anualizado de cesantías afiliados al Fondo Nacional de Ahorro, tienen derecho al pago de intereses sobre las cesantías a cargo de dicho fondo en los términos del artículo 12 de la Ley 432 de 1998.

5.1.4.1. **Anticipo de Cesantías**

Los anticipos sobre las cesantías proceden de acuerdo con el régimen en el cual se encuentre el servidor, así:

- Los servidores afiliados a Fondos Privados de Cesantías vinculados a partir del 31 de diciembre de 1996 podrán utilizar las cesantías parciales para la compra de vivienda, liberación de gravámenes hipotecarios y reparaciones locativas citadas en el Decreto 2755 de 196622; además, según el numeral 3 del artículo 102 de la Ley 50 de 1990, para financiar estudios superiores del cónyuge, compañero, hijos y aun del mismo funcionario público.
- Los servidores vinculados a partir del 31 de diciembre de 1996 afiliados al Fondo Nacional de Ahorro, podrán utilizar las cesantías parciales exclusivamente para compra de vivienda o lote para edificarla, construcción de vivienda en lote del afiliado o de su cónyuge o compañero(a) permanente, mejora de la vivienda propia del afiliado o de su cónyuge o compañero(a) permanente, liberación total o parcial o gravamen hipotecario constituido sobre la vivienda del afiliado o de su cónyuge o compañero(a) permanente, amortización de crédito otorgado por el Fondo Nacional de Ahorro al afiliado, y/o para adelantar estudios ya sea del empleado, su cónyuge o compañero(a) permanente o sus hijos en atención a lo señalado en la Ley 1071 de 2006.

5.1.4.2. Factores Salariales Cesantías

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

- ✓ La asignación básica mensual.
- ✓ Los gastos de representación y la prima técnica.
- ✓ Los dominicales y feriados.
- ✓ Las horas extras.
- ✓ Los auxilios de alimentación y transporte.
- ✓ La prima de Navidad. La bonificación por servicios prestados.
- ✓ La prima de servicios.
- ✓ Los viáticos que reciban los funcionarios y trabajadores en comisión cuando se hayan percibido por un término no inferior a ciento ochenta días en el último año de servicio.
- ✓ Los incrementos salariales por antigüedad adquiridos por disposiciones legales anteriores al Decreto-ley 710 de 1978.
- ✓ La prima de vacaciones.

- ✓ El valor del trabajo suplementario y del realizado en jornada nocturna o en días de descanso obligatorio.

5.1.4.3. Fundamentos Legales

- Ley 6a de 1945 "Por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo".
- Ley 65 de 1946 "Por la cual se modifican las disposiciones sobre cesantía y jubilación y se dictan otras".
- Decreto 1160 de 1947 "Sobre auxilio de cesantía".
- Decreto 1045 de 1978 "Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional".
- Ley 50 de 1990 "Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones".
- Ley 244 de 1995 "Por medio de la cual se fijan términos para el pago oportuno de cesantías para los servidores públicos, se establecen sanciones y se dictan otras disposiciones".
- Ley 344 de 1996 "Por la cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones".
- Ley 432 de 1998 "Por la cual se reorganiza el Fondo Nacional de Ahorro, se transforma su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 1582 de 1998 "Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 13 de la Ley 344 de 1996 y 5o de la Ley 432 de 1998, en relación con los servidores públicos del nivel territorial y se adoptan otras disposiciones en esta materia".

- Decreto 1453 de 1998 "Por el cual se reglamenta la Ley 432 de 1998, que reorganizó el Fondo Nacional de Ahorro, se transformó su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 1252 de 2000 "Por el cual se establecen normas sobre el régimen prestacional de los empleados públicos, los trabajadores oficiales y los miembros de la fuerza pública".
- Ley 1071 de 2006 "Por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación".
- Ley 1064 de 2006 "Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
- Ley 1328 de 2009 "Por la cual se dictan normas en materia financiera, de seguros, del mercado de valores y otras disposiciones".

5.1.5. Intereses Sobre las Cesantías

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

Concepto EE2302 del 23-Mar.-09 "(...) Sólo tienen derecho a intereses de las cesantías los servidores públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales) vinculados con posterioridad al 31 de diciembre de 1996, fecha de entrada en vigor de la Ley 344 de 1996, afiliados a fondos privados o al Fondo Nacional de Ahorro.

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

5.1.6. **Prima de Navidad**

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

Tiene derecho a percibir la Prima de Navidad todo empleado público o trabajador oficial por haber servido durante todo el año civil. En el evento de que el empleado no haya laborado todo el año, tendrá derecho a la mencionada prima de Navidad en proporción al tiempo laborado, a razón de una doceava parte por cada mes completo de servicios, que se liquidará y pagará con base en el último salario devengado, o en el último promedio mensual si fuere variable.

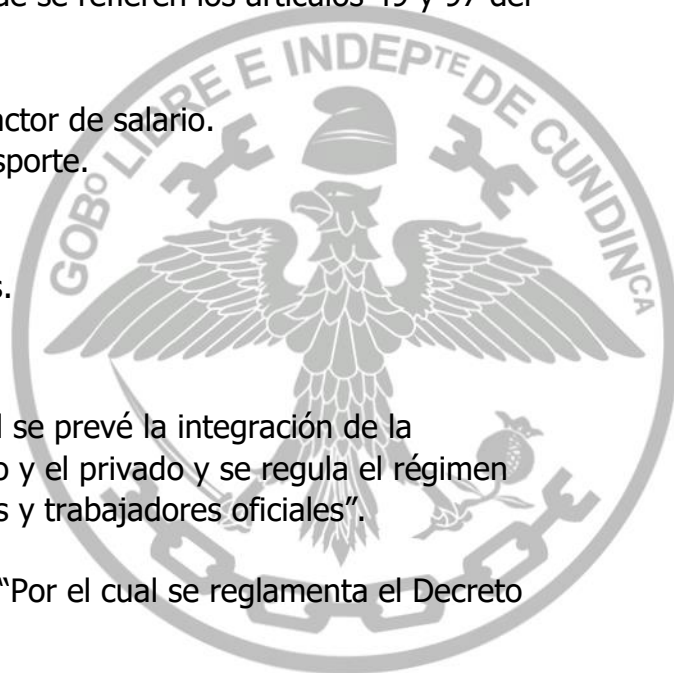
Es de anotar que, para el empleado comisionado en un cargo de libre nombramiento y remoción en otra entidad, una vez retorne al empleo del cual es titular, cada entidad cancelará el pago proporcional de la prima de Navidad correspondiente a los meses completos laborados en cada una de ellas.

5.1.6.1. **Factores para Liquidación**

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

5.1.6.2. **Fundamentos Legales**

- Decreto Ley 3135 de 1968 "Por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales".
- Decreto Reglamentario 1848 de 1969 "Por el cual se reglamenta el Decreto 3135 de 1968".



- Decreto 1045 de 1978 "Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional".

5.1.7. **Bonificación Por Servicios Prestados**

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

5.1.7.1. **Quiénes Tienen Derecho a Este Reconocimiento.**

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

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

- Artículo 1. Bonificación por servicios prestados para empleados del nivel territorial. A partir del 1º de enero del año 2016, los empleados públicos del nivel territorial actualmente vinculados o que se vinculen a las entidades y organismos de la administración territorial, del sector central y descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Territorial, a las Asambleas Departamentales, a los Concejos Distritales y Municipales, a las Contralorías Territoriales, a las Personerías Distritales y Municipales y el personal administrativo del sector educación, tendrán derecho a percibir la bonificación por servicios prestados en los términos y condiciones señalados en el presente decreto.
- Artículo 2. Reconocimiento y pago de la bonificación por servicios prestados. La bonificación por servicios prestados se reconocerá y pagará al empleado público cada vez que cumpla un (1) año continuo de labor en una misma entidad pública.

- Artículo 4. Pago proporcional de la bonificación por servicios prestados. El empleado que al momento del retiro no haya cumplido el año continuo de servicio, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de la bonificación por servicios prestados.

5.1.7.2. Cálculo de la Bonificación de Servicios Prestados

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

Esta bonificación no constituirá factor de salario para ningún efecto legal y se pagará por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación a la fecha de inicio en el evento que se disfrute del descanso remunerado.

5.1.7.3. Factores para liquidar la bonificación.

Para la liquidación de la bonificación por servicios prestados a que se refiere el presente decreto, solamente se tendrá en cuenta los siguientes factores:

- ✓ La asignación básica mensual señalada para el cargo que ocupe el empleado en la fecha en que se cause el derecho a percibirla, y
- ✓ Los gastos de representación.

PARÁGRAFO. Los gastos de representación constituirán factor para la liquidación de la bonificación por servicios prestados cuando el empleado los perciba.” (Subrayado fuera de texto).

5.1.7.4. Fundamentos Legales

- Decreto 1042 de 1978, por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los Ministerios, los Departamentos Administrativos, Superintendencias, Establecimientos Públicos y Unidades Administrativas Especiales del orden nacional, se fijan las escalas de

remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones”. (Artículos 45, 47 y 48).

- Decreto 853 de 2002, por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional y se dictan otras disposiciones. (Artículo 10).

5.1.8. **Prima de Servicios**

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

5.1.8.1. **Factores para liquidar la bonificación.**

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

- ✓ La asignación básica mensual correspondiente al cargo que desempeña el empleado al momento de su causación.
- ✓ Los incrementos salariales por antigüedad a que se refieren los artículos 49 y 97 de este Decreto.
- ✓ Los gastos de representación.
- ✓ Los auxilios de alimentación y de transporte.
- ✓ La bonificación por servicios prestados.

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

5.1.8.2. **Requisitos para su Reconocimiento**

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

- Cuando a treinta (30) de junio de cada año el empleado no haya trabajado el año completo, tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional

de la prima de servicios, de que trata el artículo [58](#) del Decreto 1042 de 1978. También se tendrá derecho al reconocimiento y pago en forma proporcional de esta prima cuando el empleado se retire del servicio, en este evento la liquidación se efectuará, teniendo en cuenta la cuantía de los factores señalados en el artículo [59](#) del Decreto 1042 de 1978, causados a la fecha de retiro.

- No obstante, lo dispuesto en el presente artículo, cuando un funcionario pase del servicio de una entidad a otra, el tiempo laborado en la primera se computará para efectos de la liquidación de esta prima, siempre que no haya solución de continuidad en el servicio. Se entenderá que hubo solución de continuidad cuando medien más de quince (15) días hábiles entre el retiro de una entidad y el ingreso a otra.
- Si no se ha laborado el año completo a 30 de junio del respectivo año, se dará aplicación a la norma antes citada.

5.1.8.3. **Se Aplica La Solución de Continuidad Para el Pago de La Prima de Servicios.**

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

6. PROVISIONES

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

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

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

6.1. Primer Grupo de provisiones - Seguridad social.

6.1.1. Salud

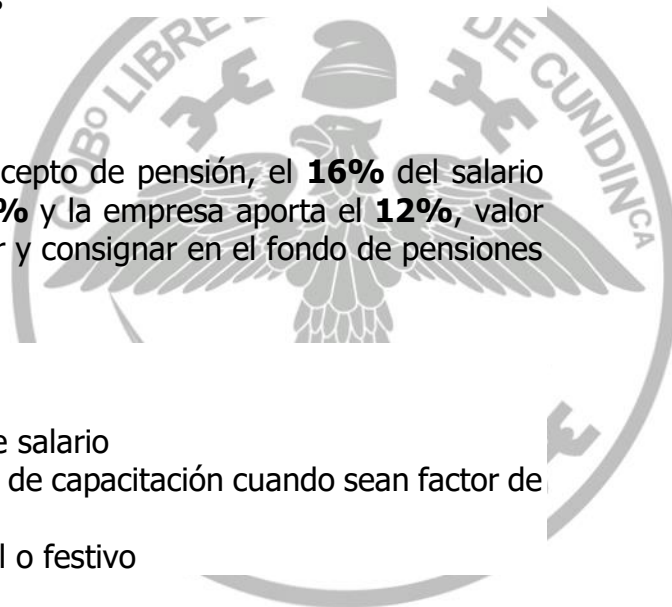
La cotización al sistema de salud es de 12.5% del salario base de aportes para el sistema de seguridad social. El empleado aporta un 4% y la empresa aporta el 8.5%, porcentaje que la empresa debe apropiar en cada nómina y posteriormente consignar a la respectiva entidad de salud a la que esté afiliado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

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

6.1.2. Pensión

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

- La asignación básica mensual
- Los gastos de representación
- La prima técnica, cuando sea factor de salario
- Las primas de antigüedad, ascensional de capacitación cuando sean factor de salario
- La remuneración por trabajo dominical o festivo



- La remuneración por trabajo suplementario o de horas extras, o realizado en jornada nocturna
- La bonificación por servicios prestados

6.1.3. Riesgos Laborales (ARL)

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

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

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

6.2. Segundo Grupo de Provisiones - Aportes Parafiscales

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

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

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

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

El Gobierno Nacional con el fin de incentivar la creación de empleo y combatir las consecuencias negativas que representa tener altos niveles de informalidad, considera necesario disminuir los gravámenes sobre la nómina, aliviando sustancialmente la carga de los Aportes Parafiscales y las Cotizaciones al Sistema de Seguridad en Salud en cabeza de las personas jurídicas contribuyentes del impuesto sobre la renta, actores fundamentales para cumplir los objetivos mencionados. Así, se propone eliminar los aportes al Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, y cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud, correspondientes a los trabajadores cuyos salarios no superen diez (10) salarios mínimos mensuales vigentes.

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

6.2.1. **Cajas de Compensación Familiar**

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

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

- La asignación básica mensual

- Los gastos de representación
- La prima técnica, cuando sea factor de salario
- La remuneración por trabajo dominical o festivo
- La remuneración por trabajo suplementario o de horas extras, o realizado en jornada nocturna
- La bonificación por servicios prestados
- Las vacaciones
- Las primas de vacaciones
- Las primas de servicios

6.2.2. **Instituto Colombiano de Bienestar Familiar**

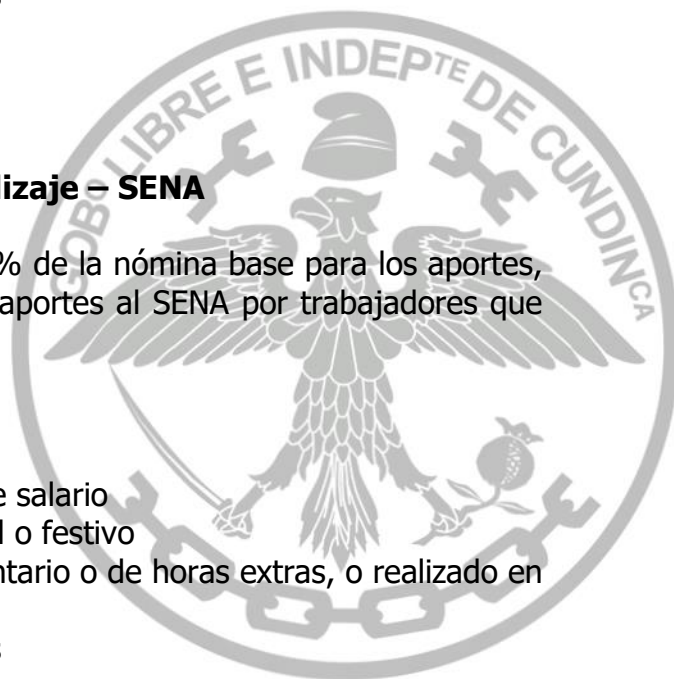
Mensualmente la empresa debe aportar un 3% del salario base del trabajador, con destino al I.C.B.F. No se deben pagar los aportes al ICBF por los trabajadores que devenguen menos de 10 salarios mínimos.

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

6.2.3. **Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA**

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

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



- Las vacaciones
- Las primas de vacaciones
- Las primas de servicios

7. RETROACTIVOS.

Ninguna autoridad podrá establecer o modificar el régimen salarial, ni autorizar o fijar asignaciones básicas mensuales que superen los límites máximos señalados en los decretos de que los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional, en concordancia con lo establecido en los artículos 10 y 12 de la Ley 4ª de 1992. Cualquier disposición en contrario carecerá de efectos y no creará derechos adquiridos.

A lo anterior la entidad en cabeza de su delegado El Secretario de Asuntos Corporativos o el profesional de apoyo que designe, debe proyectar el Acuerdo de Junta Directiva del aumento de salarios teniendo en cuenta el decreto nacional de aumento salarial para el año vigente y la ordenanza expedida por la Gobernación y la decisión que resulta de la sesión de la junta directiva donde determina el porcentaje de incremento para dicho año se debe anexar certificación expedida por la dirección de gestión humana y administrativa donde detalla la composición de la planta y su costo, así mismo certificación por la dirección de finanzas y presupuesto donde detalla si existen o no recursos para cubrir los gastos de personal.

Se realiza ajuste a los diferentes emolumentos a cancelar desde el 01 de enero a los meses que fue aprobado el incremento conforme al porcentaje aprobado.

Las planillas de seguridad social se reliquidarán de forma individual mes a mes conforme a lo estipulado en el decreto 473 de 2022 en su artículo 58. Aportes a los sistemas de seguridad social y parafiscales de todos los empleados públicos del orden nacional.

Los incrementos salariales de los empleados públicos del orden nacional, a que se refiere el Artículo 1 de la Ley 4ª de 1992, que se dispongan de manera retroactiva, deberán tenerse en cuenta para liquidar los aportes parafiscales y del Sistema de Seguridad Social Integral. Para tal efecto, las entidades empleadoras deberán realizar las respectivas reliquidaciones mensuales y girar la suma adeudada a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha del pago de la nómina en la que se dispone el reajuste salarial retroactivo.

De conformidad con la Ley 100 de 1993, la falta de pago de las sumas adicionales a que haya lugar por concepto del aporte al Sistema de Seguridad Social Integral, en el término establecido en este Artículo, causará intereses de mora.

El auxilio de cesantía se liquidará en base a lo estipulado en el artículo 59 del decreto 473 de 2022, los incrementos salariales de los empleados públicos del orden nacional, a que se refiere el Artículo 1 de la Ley 4ª de 1992, que se dispongan de manera retroactiva, deberán tenerse en cuenta para liquidar el auxilio de cesantía.

Cuando el reajuste retroactivo afecte las liquidaciones y pagos de cesantías realizados en la presente vigencia fiscal, las entidades empleadoras deberán realizar las respectivas reliquidaciones y girar la suma adeudada a los correspondientes administradores de fondos de cesantías, a más tardar dentro de los dos (2) meses siguientes a la fecha del pago de la nómina en la que se dispone el reajuste salarial retroactivo.

La falta de pago de las sumas adicionales a que haya lugar en el término establecido en este Artículo causará intereses de mora.

Para el pago de retroactivos de personas liquidadas se procederá a realizar su pago cumpliendo con lo estipulado en el procedimiento de desvinculación de personal y al procedimiento de liquidación de nómina y prestaciones sociales.

