



ASUNTOS DE NÓMINA

JAVIER ZAPATA VALDERRAMA

PSICÓLOGO-ABOGADO

MG DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL



EL CONTRATO LABORAL

DEFINICIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO

Actividad personal del trabajador

Continuada subordinación o dependencia respecto del empleador

Salario como retribución del servicio

COMPLEJIDAD DE LAS RELACIONES DE TRABAJO



LA NOCIÓN DE SALARIO

MODALIDADES DE SALARIO

Salario por obra hace referencia al pago que corresponde a una labor definida, en la cual no hay un periodo de tiempo establecido, pero si un objetivo claro a realizar por parte del trabajador.

Salario integral es la modalidad en la cual el pago comprende 10 salarios mínimos legales vigentes (SMMLV) más la carga prestacional que corresponde a un 30% adicional, o sea que dicho pago ostenta un valor que llega a los 13 SMMLV.

Salario fijo es la expresión que se usa para denotar que el pago tiene un valor establecido y no está destinado a variar mensualmente, se puede decir entonces que la mayoría de los salarios tiene una naturaleza fija.

MODALIDADES DE SALARIO

Jornal es “el salario estipulado por días” (artículo 133, CST).

Salario mínimo “es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.” (Capítulo II, artículo 145, CST).

Salario en especie es toda aquella parte de la remuneración que recibe el trabajador, de manera ordinaria y permanente, que constituye (por lo general) una variedad tangible diferente al dinero moneda, como es el caso de la alimentación y vivienda. Este tipo de salario en particular presenta varios condicionantes: No puede conformar más del 50% del pago recibido por el empleado (dinero en papel moneda), cuando se trate del salario mínimo no puede sobrepasar el 30% del valor del mismo

MODALIDADES DE SALARIO

Salario variable es aquel que tiene un valor diferente en cada periodo de pago o, dicho de manera simple, cuando no se trate de remuneración fija (como sucede en el pago de tareas y unidad de obra) este se encuentra establecido en el artículo 176 del CST.

Es importante destacar que este salario presenta, entre otros, variaciones en la remuneración por vacaciones, en ese sentido la liquidación por cesantías se debe hacer teniendo en cuenta el valor promedio del salario en el último año.

Salario básico denota el monto que se recibe de manera mensual y constante, se toma como inicio para el cálculo de horas extra, recargos nocturnos, dominicales, festivos, primas, liquidaciones etc.

CONSTITUYE SALARIO

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.

NO CONSTITUYE SALARIO

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, 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, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

No puede superar 40% - UGPP



LAS PRESTACIONES SOCIALES

PRESTACIONES SOCIALES A CARGO DEL EMPLEADOR

Prima de Servicio

Uniformes &
Elementos de
Protección

Auxilio de Cesantía

Intereses de Cesantía

Descanso remunerado
lactancia

* Vacaciones

* Auxilio de Transporte

A CARGO DE EPS / ARL / AFP

Enfermedad Común

Riesgo Común

Maternidad

Enfermedad Profesional

Accidente de Trabajo

Pensión Vejez, Invalidez,
Muerte

Prestaciones por Muerte
del Trabajador

LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES

Cesantía = un mes de salario por año, se liquida proporcionalmente cuando no se ha trabajado el año completo. Debe liquidarse a 31 de diciembre y consignarse a más tardar el 14 de febrero.

Fórmula $C = \text{tiempo laborado} \times \text{salario} / 360$

Intereses sobre las cesantías: equivalen al 1 por ciento mensual, máximo 12% anual

Fórmula $i = C \times [(\text{tiempo laborado} \times 12) / 360]\%$.

Primas = Un mes de salario por año, se liquida semestralmente.

Fórmula = Sumatoria de lo devengado en el semestre / 12

VACACIONES

Equivalen a 15 días de descanso remunerado, se toma el salario básico u ordinario, es decir sin promediar horas extras, auxilio de transporte, pero si el recargo nocturno. Para su liquidación es preciso contar los días hábiles como descanso y totalizar los días calendario.

Cuando a la finalización del contrato no se han disfrutado los días de descanso se debe tomar el salario con todos sus factores constitutivos, incluyendo subsidio de transporte y cancelar el tiempo debido en días.

Fórmula: días de vacaciones = tiempo laborado X 15/ 360. Los días así obtenidos se multiplican por el salario en días.

Valor a cancelar por vacaciones= Salario/30 X días de vacaciones

INCAPACIDADES ORIGEN COMÚN

Período	Entidad	Monto	Fuente normativa
Día 1 a 2	Empleador	66% IBC	Artículo 1º del Decreto 2943 del 2013
Día 3 a 180	EPS	66% IBC, a partir del día 90, 50% IBC. El concepto de rehabilitación día 120, máximo 150.	Artículo 1º del Decreto 2943 del 2013
Día 181 hasta un plazo de 540 días	Fondo de pensiones	50% del IBC	Artículo 52 de la Ley 962 del 2005
Día 540 en adelante	EPS	50% del IBC	Artículo 67 de la Ley 1753 del 2015

LIQUIDACIÓN DE NÓMINA

JORNADAS ESPECIALES

De 6 x 6

1. Siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras”.

Por turnos de trabajo. 1

Sin solución de continuidad. 2

Flexible 3

2. Por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos, las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis

3. Mínimo cuatro (4) y hasta diez (10) horas sin exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales.

Excluidos
jornada máxima

- Dirección, confianza o manejo
- Servicio doméstico
- Discontinuas o intermitentes, simple vigilancia, cuando residen lugar o sitio.

Liquidación

Recargo nocturno 35% hora ord.

Extra diurna 25% hora ord.

Extra nocturna 75% hora ord.

Dominical/festivo 75% hora ord.

Compensatorios y descansos obligatorios

PAGOS SEGURIDAD SOCIAL

- Pensión: El trabajador dependiente cancela conjuntamente y de manera obligatoria con el empleador las contribuciones a pensiones en los siguientes porcentajes: 16% del salario, de los cuales el 12% está a cargo del empleador y el 4% a cargo del trabajador.
- Salud: El trabajador dependiente cancela conjuntamente y de manera obligatoria con el empleador las contribuciones a Salud en los siguientes porcentajes: 12.5% del salario, de los cuales 8.5% están a cargo del empleador y el 4% a cargo del trabajador.

Clase de riesgo	De valor mínimo	* Valor inicial	Valor máximo
I	0,348%	0,522%	0,6960%
II	0,435%	1,044%	1,653%
III	0,783%	2,436%	4,089%
IV	1,740%	4,350%	6,960%
V	3,219%	6,960%	8,700%

* Toda empresa que ingrese por primera vez al Sistema cotizará por el valor correspondiente al valor inicial de la clase de riesgo que corresponda



EJERCICIOS

LIQUIDACIÓN DEFINITIVA

Juan empezó a laborar el 5 de febrero de 2020 y se retiró el 11 de septiembre de 2020, el salario que devengó es de \$1.753.264.00 incluyendo el subsidio de transporte. Liquidar las prestaciones sociales a la finalización del contrato considerando que las primas del primer semestre ya fueron canceladas.

NÓMINA

- Adriana, tiene una jornada laboral pactada de Lunes a viernes de 8:00 am a 12:00 y de 2:00 pm a 6:00 pm, sábados de 8:00 a 12:00. Su salario básico es de \$ 877.803 más el subsidio de transporte de \$ 102.854, mensuales.
- Cuánto será su salario si en un mes trabajó 6 horas extras diurnas, 4 horas extras nocturnas y se le solicitó que trabajara un domingo de 8:00 am 12:00 am y de 2:00 pm a 6:00 pm,