

# ***SALARIOS Y SEGURIDAD SOCIAL***

Claudia Marcela Arroyave Torres  
San Andrés, 2010



# SALARIOS

AÑO 2010	VALOR
SALARIO MINIMO LEGAL VIGENTE SMMLV (3,64% )	\$515.000
AUXILIO DE TRANSPORTE	\$ 61.500
SALARIO MENSUAL	\$ 576.500
APORTES A SALUD	12.5%
APORTES A PENSION	16 %
PARAFISCALES	9%
SALARIO INTERGRAL	\$6.695.000

# APORTES PARAFISCALES

ITEM	%	
ICBF	3%	$515.000 * 0,03\% = 15.450$
SENA	2%	$515.000 * 0,02\% = 10.300$
CAJA COMP FAMILIR	4%	$515.000 * 0,04\% = 20.600$
<b>TOTAL APORTE</b>	<b>9%</b>	<b>\$46.350</b>

# SUBSIDIO FAMILIAR

- 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.

# TIPS

- Se deben trabajar 48 horas semanales.
- 240 horas al mes.
- El domingo es día de descanso no remunerado.
- El artículo 164 del código sustantivo del trabajo contempla la posibilidad de que se pueda laborar hasta 10 horas diarias entre semana, con el único objetivo de poder descansar el sábado, esto sin que las horas adicionales trabajadas entre semana se conviertan en horas extras

# TIPS

- Los trabajadores de confianza o alta dirección no reciben horas extras, solo por domingos y festivos.
- Dotaciones se tienen derecho a partir del 3 mes de trabajo y deben entregarse 3 al año, en las siguientes fechas:
  - ❖ 30 abril,
  - ❖ 31 de agosto
  - ❖ 20 de diciembre.

# SALARIO

RECORDEMOS	AÑO 2010	
DIA DE TRABAJO	515.000/ 30	\$17.166
HORA DIURNA	17.167 / 8	\$2.146
HORA EXTRA DIURNA Entre las 6 a.m. y las 10 p.m.	Hora ordinaria X 1.25	\$2.682
TRABAJO NOCTURNO Entre las 10 p.m. y las 6 a.m.	Hora ordinaria X 1.35	\$2.897
HORA EXTRA NOCTURNA Entre las 10 P.M. y las 6 A.M.	Hora ordinaria X 1.75	\$3.755



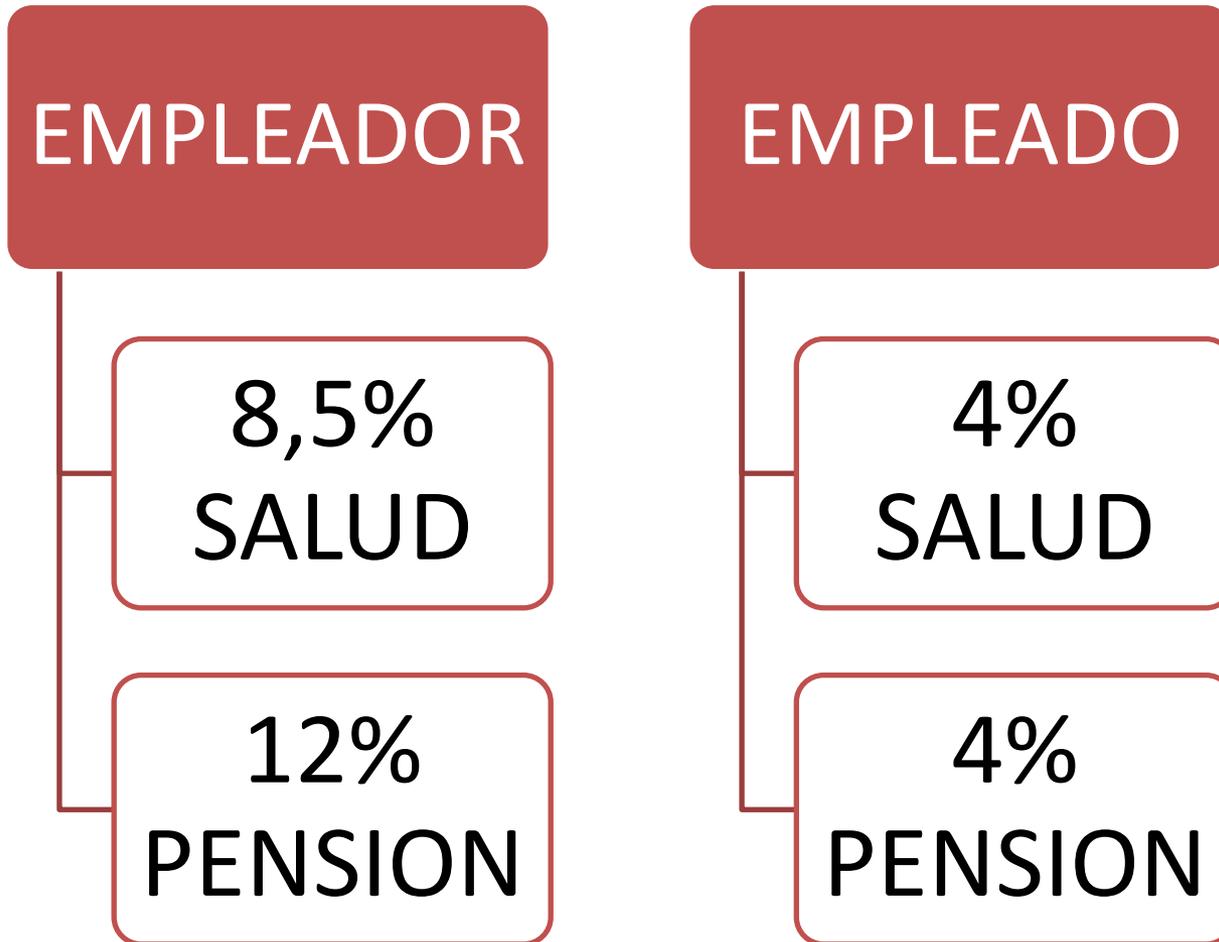
# DOMINGOS

RECORDEMOS	AÑO 2010	
DIA DE TRABAJO	515.000/ 30	\$17.166
HORA DIURNA	17.167 / 8	\$2.146
HORA EXTRA DIURNA DOMINICAL.	Hora ordinaria X 2.0	\$4.292
HORA EXTRA NOCTURNA DOMINICAL.	Hora ordinaria X 2.5	\$5.365
HORA ORDINARIA DOMINICAL O FESTIVO	Hora ordinaria X 1.75	\$3.755

# SALARIO INTEGRAL

- En el 2010 el salario integral debe ser como mínimo de \$6.695.000 incluido ya el factor prestacional.
- Recordemos que el salario integral como mínimo debe corresponder a 10 salarios mínimos más un 30% correspondiente al denominado factor prestacional.
- El salario mínimo para el 2010 es de \$515.000, luego tendremos que el salario mínimo integral es:  
 $515.000 \times 10 = 5.150.000$  más el factor prestacional que es  $515.000 \times 3 = 1.545.000$ , luego  $5.150.000 + 1.545.000$  tenemos en total 6.695.000.

# SEGURIDAD SOCIAL



# EXPLIQUEMOS

	EMPLEADOR	EMPLEADO
<b>SALUD 12,5 %</b>	= 515.000 * 8,5% = 43.775	=515.000 *4% = 20.600
<b>PENSION 16%</b>	=515.000*12% = 61.800	=515.000 * 4% = 20.600
<b>TOTAL A PAGAR =\$146.775</b>	<b>\$105.575</b>	<b>\$41.200</b>

# ARP

- **Régimen de Riesgos Profesionales:** Protege al trabajador contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el aporte depende del nivel de riesgo y lo paga todo el empleador. Las empresas utilizan por lo general el 0,0522%.
- Ej  $\$ 515.000 * 0,00522 = 2688$

# ARP

**Porcentaje de cotización**  
Tarifa correspondiente a la clasificación de [riesgo](#) de la actividad económica que desempeña la empresa. Este porcentaje se utiliza para el cálculo de los aportes mensuales que debe efectuar la empresa.

De acuerdo con la clase de riesgos, el Gobierno Nacional estableció la siguiente tabla de cotizaciones mínimas y máximas:

CLASE RIESGO	DE VALOR MÍNIMO	VALOR INICIAL	VALOR MÁXIMO
I	0.348%	<b>0.522%</b>	0.696%
II	0.435%	<b>1.044%</b>	1.653%
III	0.783%	<b>2.436%</b>	4.089%
IV	1.740%	<b>4.350%</b>	6.960%
V	3.219%	<b>6.960%</b>	8.700%

# LIQUIDACION NOMINA QUINCENAL

EMPRESA: \_\_\_\_\_

FECHA : \_\_\_\_\_

NOMBRE	SALARIO MENSUAL	No Dias laborados	SALARIO BASICO	APORTE SALUD 4%	APORTE PENSION 4%	APORTES OTROS	TOTAL APORTES	NETO PAGADO

**NOTA: LOS APORTES A PARAFISCALES SOLO LOS PAGA EL EMPLEADOR NO EL EMPLEADO**

# PRESTACIONES SOCIALES

- Las prestaciones sociales son los dineros adicionales al Salario que el empleador debe reconocer al trabajador vinculado mediante Contrato de trabajo por sus servicios prestados. Es el reconociendo a su aporte en la generación de ingresos y utilidad en la empresa o unidad económica.

# FÓRMULAS

CONCEPTO	FÓRMULA
CESANTÍA	$\frac{(\text{SALARIO MENSUAL (*)} \times \text{DÍAS TRABAJADOS})}{360}$
INTERESES DE CESANTIAS	$\frac{\text{CESANTÍAS} \times \text{DÍAS TRABAJADOS} \times 0.12}{360}$
PRIMA DE SERVICIOS (Por cualquier tiempo trabajado)	$\frac{\text{SALARIO MES(*)} \times \text{DÍAS TRABAJADOS SEMESTRE}}{360}$
VACACIONES (Por cualquier tiempo trabajado)	$\frac{\text{SALARIO MENSUAL BÁSICO} \times \text{DÍAS TRABAJADOS}}{720}$

# IMDEMNIZACION

IMDEMNIZACIÓN (CONTRATO A TÉRMINO FIJO)	El valor de los salarios que falten para la terminación del contrato.
IMDEMNIZACIÓN ** (CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO)	Para salarios inferiores a 10 mínimos: 30 días por el primer año y 20 días por cada año siguiente o proporción. Más de 10 salarios mínimos: 20 días por el primer año y 15 por cada uno de los siguientes o proporción.

(\*) Cuando en la fórmula aparece SALARIO MENSUAL equivale al salario con todos los factores que lo constituyen. Por ejemplo: auxilio de transporte.

(\*\*) Para el caso de los trabajadores que llevaran 10 años o más a 27 de diciembre de 2002 la indemnización se liquidará con la tabla anterior.

# PRIMA DE SERVICIOS

- La prima de servicios corresponde a la participación del trabajador en las utilidades obtenidas por la empresa, beneficio que contemplaba la legislación anterior a la vigente.
- Los únicos trabajadores que no tienen derecho a la prima de servicios, son los trabajadores del servicio doméstico. Anteriormente, los trabajadores ocasionales o transitorios no tenían derecho a la prima de servicios, pero hoy esa norma que consagraba esa excepción [Artículo 306 del código sustantivo del trabajo] fue declarada inexecutable en la Sentencia 825 de 2.006 de la Corte Constitucional Colombiana.

- La prima de servicios, provisión que equivale al 8.33% de salario liquidado en la nómina, incluyendo el [auxilio de transporte](#).
- La prima de servicios no constituye salario, por tanto no se tiene en cuenta para pagos de seguridad social ni parafiscales.

# FORMULA PRIMA

- $$\frac{\text{SALARIO MES(*) X DÍAS TRABAJADOS SEMESTRE}}{360}$$

- La prima de servicios se debe pagar en dos cuotas anuales; la primera a más tardar el último día del mes de junio y la segunda durante los primeros 20 días del mes de diciembre, por tanto, cada liquidación corresponde a un semestre.
- El salario base sobre el cual se debe calcular la prima de servicios, es el promedio del sueldo devengado en los seis meses que corresponden a cada una de las liquidaciones.

# EJERCICIO PRIMA

- Para determinar el promedio salarial sobre el cual se calcula la prima de servicios, se suman los ingresos recibidos por el trabajador en cada mes y luego se dividen por 6 o por el número de meses si estos son inferiores a 6.
- Imaginemos que un trabajador laboró desde el mes enero hasta el mes de abril, devengando los siguientes valores:
  - Enero 600.000
  - Febrero 700.000
  - Marzo 700.000
  - Abril 800.000
  - Total = 2.800.000
- Promedio  $2.800.000/4 = 700.000$

# SOLUCION

- Luego, el salario base para el cálculo de la prima de servicios es de \$700.000
- La prima de servicios equivale a un sueldo mensual por cada año trabajado, y como el empleado solo trabajó durante 4 meses, debemos entonces determinar la proporción que le corresponde de la prima de servicios por esos 4 meses.
- Este cálculo podemos hacerlo de la siguiente forma: Tomamos el sueldo base, lo multiplicamos por los días trabajados y lo dividimos entre 360, luego:
- $(700.000 * 120)/360 = 233.334$

# REGLA DE TRES

- La formula anterior no es otra cosa que la aplicación de una regla de tres:
- ¿cuánto sería entonces por 120 días?
- 180: 15  
120: x  
Luego,  $x = 120 \times 15 / 180 = 10$  días
- Día  $700.000 / 30 = 23.334$
- $23.334 * 10 = 233.334$

# CESANTIAS

- El trabajador tiene derecho a que se le pague un salario mensual por cada año de trabajo o proporcionalmente a la fracción de año trabajado.
- Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.
- En este caso también se tiene en cuenta el auxilio de transporte como base para el cálculo de las cesantías.

# AUXILIO...

- Son un ahorro que busca por este medio que el trabajador en caso que este se quede sin empleo y así pueda sostener parte de sus necesidades básicas, hasta que pueda volver a engancharse laboralmente.
- Pero adicionalmente por medio de estas el trabajador puede acceder planes de vivienda o igual le permite tener posibilidades de estudio para éste o su familia.

# TIPS

- El auxilio de cesantías debe ser consignado por el empleador antes del 15 de febrero del siguiente año en una cuenta individual de cada trabajador en el fondo que el empleado elija. De no consignarse oportunamente las cesantías, el empleador deberá pagar un día de salario por cada día de retraso en la consignación o pago de las cesantías.
- La liquidación de las cesantías se hará el último día de cada año o al finalizar el contrato.

# INTERESES A LAS CESANTIAS

- Todo empleador deberá pagar un interés sobre las cesantías del 12 % anual. Esto se debe de consignar máximo el 31 de enero del año siguiente.
- Para calcular estos intereses, se multiplica el salario mensual por los días laborados, dividido entre 360, multiplicado por 12 por ciento.

# EJEMPLO

- El trabajador del servicio doméstico tiene derecho a un (1) mes de salario por cada año de servicio y proporcionalmente por fracciones de año. Para liquidarlo sólo se tomará el salario en dinero devengado por el trabajador, siguiendo en lo demás la regla general.

El auxilio de cesantía se liquida con base en el último sueldo, pero si éste cambió en los últimos tres meses la base será el promedio mensual devengado en el último año o fracción.

# EJEMPLO

1. A una trabajadora interna con un (1) año y seis (6) meses de servicio y un salario mensual en dinero de \$ 400.000, le corresponde por cesantía lo siguiente:

a) Por el primer año: la cesantía causada hasta el 31 de diciembre ha debido ser consignada antes de 15 de febrero en el fondo de cesantías escogido por la trabajadora.

b) Por el segundo año:

$$(180 \times 400.000) / 360 = \$ 200.000$$

# EJEMPLO

- Ejemplo de trabajadora " por días"  
La señora Julia Mesa trabaja 3 días a la semana para la familia Ramírez. Ingresó el 12 de febrero de 2005 y se retiró el 12 de diciembre de 2005, vamos a liquidar el auxilio de cesantía:  
valor salario día: 20.000  
Tomamos lo que gana por semana se multiplica por 52 semanas, y lo dividimos por 12 meses  
 $60.000 \times 52/12: \$ 260.000$   
Valor auxilio de cesantía:  
 $260.000 \times 301/360 = 217.388$   
NOTA: En el valor del día debe ir incluido el auxilio de transporte.

# VACACIONES

- Todo empleador esta obligado a conceder por cada año de servicios, 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
- ***Recuerde que son distintos los valores pagados por vacaciones. En un caso cuando se liquidan y se disfrutan con una continuidad laboral y otro valor diferente cuando la persona no alcanza a disfrutarlas efectivamente y le son pagadas a través de la liquidación definitiva.***

- ***Cómo cuento los días de vacaciones? los 15 días hábiles, ¿se cuentan de lunes a viernes o de lunes a sábado?***
- Depende. Si la empresa labora habitualmente de lunes a viernes, se contará los 15 días hábiles sólo entre lunes y viernes. Si la empresa labora normalmente de lunes a sábado, se contarán los 15 días hábiles tomando en cuenta los días de lunes a sábado.

# EJEMPLO PRACTICO

- Cuando el trabajador empieza a disfrutar sus vacaciones con continuidad laboral, no se le paga 15 días de salario sino el total de días calendario que estuvo en vacaciones. Veámoslo con un ejemplo:
- El trabajador empieza a disfrutar sus vacaciones el lunes 1 de septiembre de 2008.
- Como sólo laboran en su empresa de lunes a viernes, los 15 días hábiles terminan el viernes 19 de septiembre.

- Se reincorpora el día lunes 22 de septiembre.
- A pesar de que la persona disfrutó de 15 días hábiles, los días calendario (que incluyen domingos y festivos) que la persona tuvo fueron 21.
- El empleador debe pagar 21 días de salario ordinario al trabajador que disfruta vacaciones con continuidad laboral.

# FORMULA

- SALARIO MENSUAL BÁSICO X DÍAS  
TRABAJADOS

---

720

- O REGLA DE TRES
- Si 360 = 15 días    salario 900.000 /30 = 30.000
- 200 = x    x= 8,33 días \* 30.000= 249.900

- Para triunfar en la vida, no es importante llegar como el primero. Para triunfar simplemente hay que llegar lejos, levantándose cada vez que se cae en el camino.

**MUCHAS GRACIAS**