

CONTENIDO

1	OBJETIVO	3
2	DESTINATARIOS	3
3	GENERALIDADES	3
3.1	Conceptos de Nómina.....	3
3.1.1	Asignación Básica	3
3.1.2	Asignación Básica por Encargo.....	3
3.1.3	Reserva Especial del Ahorro	4
3.2	Auxilios y Subsidios	4
3.2.1	Auxilio de Transporte.....	4
3.3	Bonificaciones.....	5
3.3.1	Bonificación por Servicios Prestados	5
3.3.2	Bonificación Especial de Recreación.....	5
3.4	Primas.....	6
3.4.1	Prima o Incremento por Antigüedad	6
3.4.2	Prima Semestral de junio y diciembre	7
3.4.3	Prima de Vacaciones.....	7
3.4.4	Prima de Vacaciones Proporcionales.....	8
3.4.5	Prima de Actividad.....	8
3.4.6	Prima de Navidad.....	9
3.4.7	Prima por Dependientes.....	9
3.4.8	Prima de Alimentación.....	10
3.4.9	Prima de Matrimonio	10
3.4.10	Prima de Nacimiento	10
3.4.11	Prima Técnica.....	11
3.5	Reconocimiento por Coordinación	13
3.6	Horas Extras Diurnas, Nocturnas, Dominicales y Festivos	13

Elaborado por:	Revisado y Aprobado por:	Aprobación Metodológica por:
Nombre: Emilse Isabel Triana Gutiérrez	Nombre: Libia Hernández Reyes	Nombre: Giselle Johanna Castelblanco Muñoz
Cargo: Profesional - Grupo de Trabajo del Administración de Personal	Cargo: Coordinadora Grupo de Administración de Personal	Cargo: Representante de la Dirección para el Sistema de Gestión de Calidad
	Nombre: María del Rosario Hernández Sierra	Fecha: 2023-12-27
	Cargo: Secretaria General (E)	

Cualquier copia impresa, electrónica o de reproducción de este documento sin la marca de agua o el sello de control de documentos, se constituye en copia no controlada.

3.6.1	Hora Extra Diurna.....	13
3.6.2	Hora Extra Nocturna.....	14
3.6.3	Trabajo Ocasional en Días Dominicales y Festivos.....	15
3.7	Auxilio de Cesantías	15
3.8	Licencias	16
3.8.1.	Licencias Ordinarias	16
3.8.2	Licencia no Remunerada para Adelantar Estudios	16
3.8.3	Licencia para Actividades Deportivas	17
3.8.4	Licencia por Luto	17
3.9	Incapacidades.....	17
3.9.1	Incapacidad Por Enfermedad No Profesional.....	17
3.9.2	Incapacidad por Accidente de Trabajo	18
3.10	Licencia por Maternidad y Paternidad.....	18
4	APORTES AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL	20
4.1	Aportes para Pensión.....	20
4.2	Aportes para el Fondo de Solidaridad.....	21
4.3	Aporte a Fondo de Solidaridad Pensional – Subcuenta de Solidaridad..	22
4.4	Aporte a Fondo de Solidaridad Pensional – Subcuenta de Subsistencia	22
5	APORTES PARA SALUD	23
5.1	Aportes para Riesgos Laborales.....	23
6	DESCUENTOS Y DEDUCCIONES	24
6.1	Retención en la Fuente	24
6.2	Ahorro 15% de la Reserva Especial de Ahorro para el Fondo de Empleados 30	
6.3	Ahorro 15% de la Reserva Especial de Ahorro a Otros Destinos	30
7	EMBARGOS.....	30
7.1	Descuentos por Cuotas Sindicales	31
7.2	Descuentos a Cooperativas, Agremiaciones, Entidades Financieras	31
8	APORTES PATRONALES.....	31
8.1	Parafiscales	31
9	RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN	32

1 OBJETIVO

Establecer un documento guía que detalle los conceptos de devengos y descuentos que se generen dentro del proceso de liquidación de nómina de cada uno de las/los servidores públicos de la Superintendencia de Industria y Comercio.

2 DESTINATARIOS

Las directrices impartidas en el presente documento deben ser aplicadas por las/los servidores que intervienen en la liquidación de salarios, prestaciones sociales y contribuciones asociadas a la nómina.

3 GENERALIDADES

3.1 CONCEPTOS DE NÓMINA

3.1.1 Asignación Básica

D. L. 1042 de 1978 art. 13, Ley 4 de 1992 art. 2 y 3, Decreto Legal de salarios vigente, establece que *“La asignación mensual correspondiente a cada empleo estará 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 establecido por el presente Decreto en la nomenclatura y la escala del respectivo nivel”*.

Es la remuneración fijada por la ley, para los diferentes cargos de la Administración Pública.

Fórmula: $\text{Asignación básica del empleo} / 30 * \# \text{ días laborados}$

3.1.2 Asignación Básica por Encargo

D. 1083 de 2015 art. 2.2.5.5.41, D.L. 2400 de 1968 art. 23 establece que *“Los empleados podrán ser encargados para asumir parcial o totalmente las funciones de empleos diferentes de aquellos para los cuales han sido nombrados, por ausencia temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo”*.

Es la asignación salarial que recibe las/los empleados que ocupan temporalmente cargos distintos al empleo del cual son titulares. Se entiende por encargo la designación temporal y por acto administrativo de un empleado en servicio activo,

para asumir las funciones de otro empleo por falta temporal o definitiva de su titular, durante el tiempo que dure la vacancia del empleo.

Mientras un empleo se encuentre vacante de manera temporal, no se podrá pagar a dos (2) funcionarios por el mismo empleo.

Fórmula: Asignación Básica del empleo ocupado en Encargo/30 * días laborados

3.1.3 Reserva Especial del Ahorro

Acuerdo 040 de 1991 art. 58 D.L. 1695 de 1997.

“... Para tal fin pagará mensualmente a sus afiliados forzosos una suma equivalente al sesenta y cinco (65%) del sueldo básico, prima de antigüedad, prima técnica y gastos de representación...”

Suma que reciben las/los funcionarios en su nómina mensual equivalente al 65% de la asignación básica del cargo que ocupa. Para la reliquidación se procederá siempre que se generen incrementos salariales retroactivos.

Formula: (Asignación Básica + Prima de antigüedad + Prima Técnica + Gastos de Representación) * 65% /30 * días laborados.

3.2 AUXILIOS Y SUBSIDIOS

3.2.1 Auxilio de Transporte

D.L. 1042 de 1978 art. 50, Decreto de salarios legal vigente establece que: *“Cuando la asignación básica mensual de los empleados públicos a que se refiere el artículo 1º. del presente Decreto sea igual o inferior al doble del sueldo fijado para el grado 05 de la escala de remuneración del nivel asistencial, dichos empleados tendrán derecho al reconocimiento y pago de un auxilio de transporte, el cual tendrá un monto aprobado anualmente por el decreto de salarios vigente legal”.*

Es el pago al que por ley tienen derecho las/los empleados públicos en la cuantía y de acuerdo con las condiciones establecidas por el Gobierno Nacional anualmente . Cuando la entidad empleadora suministre el transporte a sus servidores no se tiene derecho a este subsidio, tampoco cuando el respectivo funcionario(a) disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia o esté suspendido en el ejercicio de sus funciones.

Formula: Asignación Básica <= 2 * SMLMV, valor de subsidio de transporte vigente legal/30 * # días laborados.

3.3 Bonificaciones

3.3.1 Bonificación por Servicios Prestados

D. 1042 de 1978 art. 45 y Decreto de salarios vigente legal para la entidad, establece: *“a partir de la expedición de este Decreto crease una bonificación por servicios prestados para los funcionarios a que se refiere el artículo 1º”.*

Esta bonificación se reconocerá y pagará a las/los empleados cada vez que cumpla un año continuo de labor en una misma entidad equivalente al 50% del valor conjunto de la asignación básica mensual, reserva especial del ahorro, prima técnica salarial y los incrementos por antigüedad, que correspondan a las/los funcionarios en la fecha en que se cause el derecho a percibirla, siempre que no devenguen una remuneración superior al límite establecido en el decreto de salarios vigente.

Para los demás empleados, la bonificación por servicios será equivalente al 35% del valor conjunto de los factores de salarios señalados anteriormente. Cualquier tipo de interrupción de las labores ya sea por licencia o sanción corre la causación del derecho por el periodo de interrupción.

Además, a las/los servidores que se vincularon al servicio antes del 20 de abril de 1978, se les pagará esta bonificación en el mes de abril (según fecha de expedición del Decreto 1072 del 7 de junio de 1978).

La bonificación es independiente de la asignación básica y no será acumulativa. La reliquidación procede en el caso de incrementos salariales retroactivos.

Fórmula Bonificación por servicios prestados = (Asignación Básica + Prima Técnica Salarial + *Reserva Especial de Ahorro) * 50% o * 35%).

* Fórmula Reserva Especial del Ahorro para la liquidación de la Bonificación por Servicios prestados: (Asignación Básica + Prima Técnica Salarial + Prima de Antigüedad) * 65%.

3.3.2 Bonificación Especial de Recreación

D.L. 451 de 1984 art. 3 y Decreto de salarios vigente legal para la entidad establece: *“Los empleados que adquieran el derecho a las vacaciones e inicien el disfrute de las mismas, dentro del año civil de su causación, tendrán derecho a una bonificación especial de recreación en cuantía equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que les corresponda en el momento de causarlas”.*

El valor de la bonificación no se tendrá en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales y se pagará dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores a la fecha señalada para la iniciación del disfrute de las vacaciones.”

Pago equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que le corresponda al momento de iniciar el disfrute del respectivo periodo vacacional. Igualmente habrá lugar a esta bonificación cuando las vacaciones sean compensadas en dinero. Esta bonificación no constituirá factor de salario para ningún efecto legal.

Formula: Asignación Básica /30* 2.

3.4 Primas

3.4.1 Prima o Incremento por Antigüedad

D. 1042 de 1978 art. 49, modificado por el Decreto 420 de 1979 y Decreto de salarios vigente para la entidad establece que: *“Las personas que a la fecha de expedición de este Decreto estén recibiendo asignaciones correspondientes a la 3ª o 4ª columna salarial, por razón de los incrementos de antigüedad establecidos en disposiciones legales anteriores, continuarán recibiendo, hasta la fecha en la cual se produzca su retiro del respectivo organismo, la diferencia entre el sueldo básico fijado para su empleo en la segunda columna de dicho Decreto y el de la tercera o cuarta columna, según el caso.”*

Es un reconocimiento por los años de servicio prestados.

A partir del 1 enero de 2003, el incremento de salarios por antigüedad se reajustará en el mismo porcentaje en que se incrementa su asignación básica. Esta prima se concede a aquellos funcionarios(as) que a la fecha de expedición del Decreto 420 de 1979 se encuentren recibiendo asignaciones correspondientes a la tercera o cuarta columna del Decreto de salarios vigente legal. Es un factor de remuneración, forma parte del salario, por consiguiente, se debe tener en cuenta para liquidar las prestaciones que indique el Decreto 1045 de 1978 y su reconocimiento debe ser mensual.

Los incrementos salariales no se perderán cuando las/los funcionarios cambien de empleo dentro del mismo organismo, trátase de nuevo nombramiento, ascenso o encargo. Se aplica la solución de continuidad para el pago de la prima de antigüedad. Estos funcionarios(as) que perciban incremento de antigüedad deberán manifestar esta circunstancia al hacer su solicitud de empleo en otra entidad oficial. La reliquidación procede en el caso de incrementos salariales retroactivos.

Formula (Valor Asignado) /30*días laborales.

3.4.2 Prima Semestral de junio y diciembre

Acuerdo 040 de 1991 art. 59 y D. 1695 de 1997, establece: *“Parágrafo 1°. Reconocerá a sus afiliados forzosos una prima semestral equivalente a un mes de sueldo que tuvieren el 30 de junio y el 31 de diciembre respectivamente, pagaderas dentro de los quince (15) días de junio y diciembre de cada año.”*

Cuando la/el funcionario no ha laborado durante el semestre completo, dicha prima se pagará de manera proporcional al tiempo servido, a razón de una sexta parte por cada mes o fracción de mes laborado.

Formula: Prima Semestral = ((Asignación Básica + *Reserva Especial de Ahorro + Incremento por antigüedad + Prima técnica + Prima de Alimentación + Auxilio de transporte + 1/12(Bonificación por servicios prestados causada)) a razón de una 1/6 parte por cada mes o fracción del mes laborado.

Fórmula Reserva Especial del Ahorro para la liquidación de las Primas Semestrales: (Asignación Básica + Prima Técnica + Prima de Antigüedad) * 65%.

3.4.3 Prima de Vacaciones

D. L. 1045 de 1978 art. 25 al 31 establece que: *“la prima de vacaciones será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio.”*

Pago al que tienen derecho las/los empleados públicos, equivalente a 15 días de salario por cada año de servicio, liquidada sobre los factores salariales que indica el artículo 17 del Decreto 1045 de 1978 y que correspondan al empleado(a) en la fecha en la cual inicie el disfrute de vacaciones. Su pago se hará efectivo dentro de los cinco (5) días hábiles anteriores a la fecha de inicio del disfrute de las vacaciones.

Las/los empleados públicos y trabajadores oficiales vinculados a las entidades públicas del orden nacional y territorial, que se retiren del servicio sin haber cumplido el año de labor, tendrán derecho a que se les reconozca en dinero y en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado las vacaciones, la prima de vacaciones y la bonificación por recreación.

Si se pierde un período de vacaciones por prescripción, es decir cuando sin existir aplazamiento, no se hicieron uso de las vacaciones en la fecha señalada, el derecho a disfrutarlas o a recibir la respectiva compensación en dinero prescribirá en cuatro (4) años, que se contarán a partir de la fecha que se haya causado el derecho; automáticamente se pierde la prima de vacaciones del mismo período. Es de aclarar

que el aplazamiento de las vacaciones interrumpirá el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente resolución.

Sólo se podrán aplazar las vacaciones correspondientes hasta dos (2) años de servicio y por las causales señaladas en el artículo 16 del Decreto Ley 1045 de 1978. Las vacaciones podrán ser otorgadas de oficio, por el nominador o su delegado. Para la reliquidación se procederá siempre que se generen incrementos salariales retroactivos.

Formula Prima de Vacaciones: (Asignación Básica + *Reserva Especial de Ahorro + Incremento por antigüedad + Prima técnica (factor salario) + Auxilio de transporte + 1/12(Bonificación por servicios prestados causada) + 1/12(Prima de Semestral de Junio causada)) /30*15.

Fórmula Reserva Especial del Ahorro para la liquidación de la Prima de Vacaciones: (Asignación Básica + Prima Técnica Salarial + Prima de Antigüedad) * 65%.

3.4.4 Prima de Vacaciones Proporcionales

D. 404 de 2006 art. 1, señala que: *“Los empleados públicos y trabajadores oficiales vinculados a las entidades públicas del orden nacional y territorial, que se retiren del servicio sin haber cumplido el año de labor, tendrán derecho a que se les reconozca en dinero y en forma proporcional al tiempo efectivamente laborado las vacaciones, la prima de vacaciones y la bonificación por recreación”.*

Pago al que tienen derecho las/los empleados públicos, equivalente a 15 días de salario por cada año de servicio proporcionales a los días de derecho de vacaciones. Para la reliquidación se procederá siempre que se generen incrementos salariales retroactivos.

3.4.5 Prima de Actividad

Acuerdo 040 de 1991 art. 44 y D.L. 1695 de 1997.

Se pagará a las/los funcionarios que hayan laborado durante un año continuo en la entidad en una cuantía equivalente a quince (15) días de asignación básica que perciba a la fecha en que cumpla el año de servicio. Esta prima se pagará cuando el funcionario(a) acredite que se ha autorizado el disfrute de vacaciones o su compensación. Para la reliquidación se procederá siempre que se generen incrementos salariales retroactivos.

Formula: (Asignación Básica/30*15 días de Asignación Básica).

3.4.6 Prima de Navidad

D. 1848 de 1969 art.51, D.L. 1045 de 1978 art. 32 y 33, señala que: *“los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho al reconocimiento y pago de una prima de navidad. Respecto de quienes por disposición legal o convencional no tengan establecida otra cosa, esta prima será equivalente a un mes del salario que corresponda al cargo desempeñado a treinta de noviembre de cada año.”*

Todos las/los empleados públicos y las/los trabajadores oficiales tienen derecho a una prima de navidad equivalente a un (1) mes del salario que corresponda al cargo desempeñado al treinta (30) de noviembre de cada año, prima que se pagará en la primera quincena del mes de diciembre. Cuando el empleado(a) público no hubiese servido el año completo, tendrá derecho a la mencionada prima de navidad en forma proporcional al tiempo de servicio, que se liquidará y cancelará con base en el último salario devengado.

La reliquidación procede en el caso que se presente una novedad con retroactividad al mes de noviembre de cada vigencia.

Formula prima navidad: (Asignación Básica + *Reserva Especial de Ahorro + Prima por Antigüedad + Auxilio de transporte + Prima Técnica (factor) + Gastos de Representación + 1/12 (Bonificación por Servicios Prestados Causada en la vigencia) + 1/12 Prima de Semestral de junio causada en la vigencia + 1/12Prima de Vacaciones pagadas en la vigencia) /360* # Días.

Fórmula Reserva Especial del Ahorro para la liquidación de la Prima de Navidad = (Asignación Básica + Prima Técnica Salarial + Prima de Antigüedad + Gastos de Representación) * 65%.

3.4.7 Prima por Dependientes

Acuerdo 040 de 1991 art. 33 D.L. 1695 de 1997, establece que: *“Los afiliados forzosos que adscriban beneficiarios que les dependan económicamente y que cumplan con lo dispuesto en el artículo 15 y siguientes de este Reglamento, tendrá derecho a recibir mensualmente una prima por dependientes en cuantía equivalente al quince por ciento (15%) del sueldo básico y prima de antigüedad”.*

La/el funcionario que cumpla con los requisitos señalados en el art. 16 del Acuerdo 040 de 1991 tendrá derecho a un 15% sobre la asignación básica del empleo que desempeña, reconocimiento que se realiza a través de acto administrativo suscrito por el Secretario General, a partir del mismo mes en que fue solicitada, siempre que haya sido radicada la solicitud dentro de los primeros cinco (5) días calendario, en

caso contrario el reconocimiento se hará a partir del mes siguiente de radicada la solicitud.

En la misma providencia se determinará el nombre de la persona que se adscribe como beneficiaria dependiente del funcionario(a). De modo que, cualquier cambio en el beneficiario(a) deberá ser informado a la/el Secretario General a efectos de revisar el cumplimiento de los requisitos y la expedición de una resolución modificatoria.

La causación de la prima por dependientes se pagará mensualmente y no habrá derecho a ésta por fracciones del mes calendario inferior a veinticinco (25) días. En ningún caso el reconocimiento podrá efectuarse con retroactividad a la fecha en que se acredite el derecho superior a dos (2) meses.

La/el funcionario perderá el derecho a percibir la Prima por Dependientes cuando su/s beneficiario/s adscrito/s haya/n perdido tal calidad. Para la reliquidación se procederá siempre que se generen incrementos salariales retroactivos.

Formula: (Asignación Básica + Prima por Antigüedad) * 15% /30 * # días

3.4.8 Prima de Alimentación

Acuerdo 40 de 1991 art. 31 y *D.L. 1695 de 1997*.

Pago que se realiza a todos las/los funcionarios de planta de la Superintendencia de Industria y Comercio de manera mensual, independiente del empleo que desempeña o el salario devengado.

3.4.9 Prima de Matrimonio

Acuerdo 40 de 1991 art. 41 y *D.L. 1695 de 1997*.

Pago que se reconocerá por una sola vez, al/el funcionario que acredite este hecho con el Registro Civil. Dicho reconocimiento se hará mediante resolución cuando la/el funcionario acredite la situación.

3.4.10 Prima de Nacimiento

Acuerdo 40 de 1991 art. 42 *D.L. 1695 de 1997*.

Las/los funcionarios tienen derecho al reconocimiento de esta prima en el momento del nacimiento de un hijo. Dicho reconocimiento se hará mediante resolución cuando la/el funcionario acredite la situación con el Registro Civil.

En casos de que exista concurrencia de este derecho en cabeza de ambos cónyuges por ser funcionarios(as) de la Superintendencia de Industria y Comercio, se reconocerá a cada uno el cincuenta por ciento (50%) de la suma señalada.

3.4.11 Prima Técnica

- **Prima Técnica por Estudios Avanzados y Experiencia Calificada**

Decretos de salarios vigentes 1016/91, 1661/91, 2164/91, 2573/91, 1724/97, 1335/99, 1336/03: *“Reconocimiento económico a algunos servidores públicos de carácter administrativo que se pagará de acuerdo con el cargo que desempeñe y que haya sido reconocida conforme a los requerimientos legales”*; Resolución SIC No 46792 de 2009 o la que la modifique

Es el reconocimiento económico para atraer o mantener al servicio del Estado a funcionarios(as) o empleados(as) altamente calificados que se requieran para el desempeño de cargos cuyas funciones demanden aplicación de conocimientos técnicos o científicos especializados o la realización de labores de dirección o de especial responsabilidad, de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad. Así mismo será un reconocimiento al desempeño en el cargo equivalente a un porcentaje de la asignación básica mensual que corresponda al empleo del funcionario(a) al cual se reconoce, según los términos que se establecen en el Decreto 1661 de 1991.

La prima técnica por Estudios Avanzados y Experiencia Calificada constituye factor salarial y no podrá ser superior al 50% de la asignación básica mensual, de acuerdo con los porcentajes señalados en la Resolución No. 46792 de 2009 o la que la modifique; será reajustada en forma anual de acuerdo con los reajustes salariales que ordene el gobierno. Es necesario contar con título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada en el ejercicio profesional o en la investigación técnica o científica en áreas relacionadas con las funciones propias del cargo durante un término no menor de tres (3) años. Esta prima deberá ser solicitada por la/el funcionario, para lo cual deberá acreditar los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Formula: (Asignación Básica * Porcentaje Otorgado) /30* # Días.

- **Prima Técnica por Evaluación del desempeño**

Decretos de salarios vigentes 1016/91, 1661/91, 2164/91,2573/91, 1724/97, 1335/99, 1336/03: *“Reconocimiento económico a algunos servidores públicos de carácter administrativo que se pagará de acuerdo con el cargo que desempeñe y*

que haya sido reconocida conforme a los requerimientos legales”. *Resolución SIC No 46792 de 2009 o la que la modifique*

Es el reconocimiento de un porcentaje entre el 25% y el 50% de la asignación básica de los empleos dirigida a las/los servidores señalados en la Resolución SIC No 46792 de 2009 o la que la modifique, que obtuvieron entre 90 y 100 puntos en la evaluación de desempeño, la cual comprende por lo menos un periodo de servicio en la SIC, no menor de tres (3) en el respectivo empleo.

El derecho al pago de la Prima Técnica por evaluación del Desempeño se perderá, si cesan los motivos por los cuales se asignó, por sanción disciplinaria de suspensión o por retiro del empleado o cambio de régimen salarial y prestacional.

Formula: (Asignación Básica* Porcentaje Otorgado) /30* días.

Nota: es importante mencionar que la situación administrativa por concepto de vacaciones no implica separación del cargo, en consecuencia, la prima técnica por evaluación de desempeño se debe liquidar sobre los 30 días, independientemente que el Directivo haya salido a vacaciones con anterioridad al cierre mensual de nómina.

- **Prima Técnica Automática**

Es otorgada en atención a las calidades excepcionales que se exigen para el ejercicio de las funciones propias de los empleos de altos funcionarios. Se concede durante el tiempo en que permanezcan en el desempeño de sus cargos. Su regulación se encuentra en el Decreto 1016 de 1991, Decreto 1624 de 1991 y Decretos anuales de incrementos salariales. Esta prima técnica se estableció inicialmente en el Decreto 1016 de 1991, a favor de los Magistrados de la Corte Suprema de Justicia, de los Consejeros de Estado y de los Magistrados del Tribunal Disciplinario, equivalente al 60% del sueldo básico y los gastos de representación asignados a dichos funcionarios. Posteriormente, mediante el Decreto 1624 de 1991, se establece que su monto será el equivalente al 50% del sueldo y los gastos de representación asignados a dichos empleados.

Tienen derecho a percibir esta prima: “a) *Jefes de Departamento Administrativo, Viceministros, Subjefes de Departamento Administrativo, Consejeros del Presidente de la República, Secretarios de la Presidencia de la República, Secretario Privado del Presidente de la República, Subsecretario General de la Presidencia de la República, Secretarios Generales de Ministerios y Departamentos Administrativos, Superintendentes, Superintendentes Delegados, Gerentes, Directores o Presidentes de Establecimientos Públicos, Subgerentes, Vicepresidentes o Subdirectores de Establecimientos Públicos, Rectores de Universidad,*

Vicerrectores o Directores Administrativos de Universidad, Directores Generales de Ministerios y Departamentos Administrativos;(...)

Formula: $(\text{Asignación Básica} * 50\%) = \text{Prima Técnica Automática} / 30 * \# \text{ Días}$.

Nota: es importante mencionar que la situación administrativa por concepto de vacaciones no implica separación del cargo, en consecuencia, la prima técnica por evaluación de desempeño se debe liquidar sobre los 30 días, independientemente que el Directivo haya salido a vacaciones con anterioridad al cierre mensual de nómina.

3.5 Reconocimiento por Coordinación

Decreto Ley 489 de 1998, Decreto 2489 de 2006 y Decreto 853 de 2012.

Reconocimiento que consisten en el pago en dinero del 20% de la asignación básica mensual más la reserva especial de ahorro por el ejercicio de labores de coordinación de un grupo interno de trabajo. Este pago no constituye factor salarial para ningún efecto.

Para que este reconocimiento proceda es necesario que:

- La entidad cuenta con una planta global.
- Que la/el empleado tenga a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo.
- Que la/el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.

Formula: $(\text{Asignación Básica} + \text{Reserva Especial de Ahorro}) * 20\% / 30 * \# \text{ Días}$

3.6 Horas Extras Diurnas, Nocturnas, Dominicales y Festivos

3.6.1 Hora Extra Diurna

Decreto ley 1042 de 1978 art. 36, 37, 38 y Decreto de salarios vigente legal para la entidad.

Se considera como trabajo en horas extras diurnas, aquel que se presta en horas distintas de la jornada de labor (8:00 AM - 6:00 PM) y solo puede ser autorizado por el jefe de la entidad o por la/el funcionario en quien se delegue expresamente esta facultad. Para que proceda el pago de horas extras, o el reconocimiento de descansos compensatorios de que trata el Decreto 1042 de 1978, la/el empleado deberá pertenecer al nivel Técnico hasta el grado 09 o al nivel asistencial hasta el grado 19.

Para autorizar la prestación de horas extras, se requiere de la expedición previa del correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal.

No podrán pagarse a las/los servidores públicos más de 50 horas extras mensuales, y si el tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria superara dicha cantidad, el excedente se reconocerá en tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo.

Se tendrá en cuenta para liquidar las horas extras, los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del D.L.1042/78.

El límite para el pago de horas extras mensuales a las/los empleados públicos que desempeñen el cargo de Conductor Mecánico en las entidades a que se refiere el presente decreto, es de cien (100) horas extras mensuales.

En el tope de las 50 o 100 horas extras que se pueden pagar, se deberán incluir las horas extras trabajadas en días ordinarios, tanto diurnas como nocturnas, así como las trabajadas en dominicales y festivos, esto es, aquellas que excedan la jornada de 8 horas laboradas en estos días.

Se causan efectos de reliquidación cuando existen casos de incrementos salariales retroactivos.

Formula Asignación Básica/240*cantidad de Horas Extras Laboradas *1.25

3.6.2 Hora Extra Nocturna

Decreto Ley 1042 de 1978, art. 36,37 y 38 *“Decreto de salarios vigente legal para la entidad: Se reconocerá el 75% adicional de una hora en jornada normal, artículo 37 Decreto Ley 1042 de 1978”*

Se entiende por trabajo extra nocturno el que se ejecuta en horas entre las 6:00 P.M. a las 6:00 A.M. del día siguiente por razones especiales del servicio que fuere necesario distintas a la jornada laboral diurna.

Para autorizar la prestación de horas extras, se requiere de la expedición previa del correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal y solo puede ser autorizado por la/el jefe de la entidad o por la/el funcionario en quien se delegue expresamente esta facultad.

Se causan efectos de reliquidación cuando existen casos de incrementos salariales retroactivos.

Formula Asignación Básica/240*No. Horas Extras Laboradas *1.75.

3.6.3 Trabajo Ocasional en Días Dominicales y Festivos

Decreto Ley 1042 de 1978, art. 36,37 y 38 Decreto de salarios vigente legal para la entidad.

Por razones especiales del servicio podrá autorizarse el trabajo ocasional en días dominicales o festivos. Para su liquidación se tendrá en cuenta:

La/el empleado deberá pertenecer al nivel asistencial, hasta el grado 19 del nivel Administrativo y hasta el grado 09 del nivel técnico.

El trabajo deberá ser autorizado previamente por la/el Jefe del Organismo o quien éste hubiere delegado tal atribución.

El reconocimiento se hará por resolución motivada. El trabajo ocasional en días dominicales o festivos se compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero a elección del funcionario(a). Dicha retribución será igual al doble de la remuneración correspondiente a un día ordinario de trabajo, o proporcionalmente al tiempo laborado si éste fuere menor.

Los incrementos de salario a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto 1042 de 1978, se tendrá en cuenta para liquidar el trabajo ocasional en días dominicales y festivos.

El disfrute del día de descanso compensatorio o la retribución en dinero, se reconocerán sin perjuicio, de la asignación ordinaria a que tenga derecho la/el funcionario por haber laborado el mes completo.

La remuneración por el día de descanso compensatorio se entiende incluida en la asignación mensual.

3.7 Auxilio de Cesantías

Decreto 3118 de 1968 Ley 432 de 1998

Es el auxilio monetario que la Nación está obligada a reconocer a sus empleados(as) a razón de un mes de salario por cada año de servicio, teniendo en cuenta para ello el último sueldo devengado. Su pago también será proporcional cuando el tiempo de servicio fuere inferior a 12 meses.

Cada mes la liquidación mensual de las cesantías se traslada al Fondo Nacional del Ahorro, pero anualmente antes del 14 de febrero de cada año, las entidades afiliadas al FNA, deben realizar un reporte "mes trece", el cual contiene el

consolidado de las cesantías del año anterior. El reporte mes trece que se genera, presenta de manera individualizada el valor correspondiente de cada uno de sus afiliados, con el propósito de adelantar el ajuste de los aportes con lo efectivamente consignado.

Los reportes y el respectivo pago de las cesantías de las/los funcionarios administrativos, se hace en forma anual al Fondo Nacional de Ahorro. Hay reliquidación en la medida que haya aumento salarial con retroactividad.

Fórmula cesantías: (Asignación básica + *Reserva Especial de Ahorro + Auxilio de Transporte + Prima de antigüedad + Prima Técnica (factor salarial) + Gastos de Representación + 1/12 Bonificación por servicios prestados causada en la vigencia + 1/12 Prima semestral de junio causada en la vigencia + 1/12 de Prima de Vacaciones pagadas en la vigencia + 1/12 Prima de Navidad causada en la vigencia + Horas Extras + Recargos nocturnos y Festivos) /360 * días laborados.

Fórmula *Reserva Especial del Ahorro para la Liquidación Auxilio de Cesantías = (Asignación Básica + Prima Técnica Salarial + Prima de Antigüedad + Gastos de Representación) * 65%.

3.8 Licencias

3.8.1. Licencias Ordinarias

La licencia ordinaria se otorga por solicitud propia y sin remuneración, la cual podrá tener una duración de sesenta (60) días hábiles al año, continuos o discontinuos, los cuales podrán ser prorrogados por treinta (30) días hábiles más siempre y cuando exista causa justificada (art. 2.2.5.5.5 del Decreto 1083 de 2015).

El tiempo de la licencia ordinaria y de su prórroga no es computable para ningún efecto como tiempo de servicio, por lo que debe ser tenida en cuenta al momento de liquidar aquellas prestaciones y/o salarios que exigen haber laborado el año completo

3.8.2 Licencia no Remunerada para Adelantar Estudios

La licencia no remunerada para adelantar estudios es aquella que se otorga a todos(as) las/los funcionarios de la SIC (de carrera, provisionales, de libre nombramiento y remoción) para separarse del empleo, por solicitud propia y sin remuneración, con el fin de cursar estudios de educación formal y para el trabajo y el desarrollo humano por un término que no podrá ser mayor de doce (12) meses, prorrogable por un término igual hasta por dos (2) veces.

3.8.3 Licencia para Actividades Deportivas

La licencia remunerada para actividades deportivas se concederá a las/los funcionarios de la Superintendencia de Industria y Comercio que sean seleccionados para representar al país en competencias o eventos deportivos internacionales en calidad de deportistas, dirigentes, personal técnico y auxiliar, científico y de juzgamiento. (Regulado en el artículo 29 del Decreto 1228 de 1995, el Decreto 515 de 1986 y el artículo 2.2.5.5.8 del Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017). Este tiempo es remunerado.

3.8.4 Licencia por Luto

Las/los funcionarios de la Superintendencia de Industria y Comercio tendrán derecho a una licencia por luto, por un término de cinco (5) días hábiles, contados a partir del fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1635 de 2013, el Decreto 1083 de 2015 o las normas que los modifiquen o adicionen. Este tiempo es remunerado.

3.9 INCAPACIDADES

3.9.1 Incapacidad Por Enfermedad No Profesional

Ley 100 de 1993 art. 206, Decreto 1045 de 1978 art. 34, señala que: *“Para los afiliados de que trata el literal a) del artículo 157 de la Ley 100 de 1993, el régimen contributivo reconocerá las incapacidades generadas en enfermedad general, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.”*

Cuando no supera el término de dos (02) días no hay lugar a descuento. Se hace efectiva a partir del tercer día, siempre y cuando no sea prorroga de otra incapacidad, es decir cuando entre la que se va liquidar y la anterior no haya transcurrido más de 30 días.

La entidad de salud a la cual se encuentra afiliado la/el servidor público asume las 2/3 partes y 1/3 parte debe descontarse al servidor(a), calculado sobre el ingreso base de cotización del mes inmediatamente anterior a su causación y si en el mes anterior hay periodo de incapacidad se toma el salario mensual.

Fórmula: $\text{Ingreso base cotización mes anterior} / 30 * (\# \text{ de días incapacidad} - 2) * 2/3$

3.9.2 Incapacidad por Accidente de Trabajo

Ley 100 de 1993 art. 208, Decreto 1045 de 1978 art. 34, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002 establece que: *“La prestación de los servicios de salud derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo deberá ser organizada por la Entidad Promotora de Salud. Estos servicios se financiarán con cargo a la cotización del régimen de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, que se define en el libro 3o. de la presente Ley”.*

Las prestaciones en caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo se reconocerán y pagarán de acuerdo como lo establece la Ley. En los casos de accidente de trabajo, el servidor recibirá el 100% del salario correspondiente a los días de incapacidad y estarán a cargo de la Aseguradora de Riesgos Profesionales.

Fórmula: $\text{Ingreso base cotización mes anterior} / 30 * (\# \text{ de días incapacidad})$

3.10 Licencia por Maternidad y Paternidad

Decreto 047 de 2000 señala que: *“Licencias por Maternidad: para acceder a las prestaciones económicas derivadas de la licencia de maternidad la trabajadora deberá, en calidad de afiliada cotizante, haber cotizado ininterrumpidamente al sistema durante todo su periodo de gestación en curso, sin perjuicio de los demás requisitos previstos para el reconocimiento de prestaciones económicas, conforme las reglas de control a la evasión.*

Lo previsto en este numeral se entiende sin perjuicio del deber del empleador de cancelar la correspondiente licencia cuando existe relación laboral y se cotice un período inferior al de la gestación en curso o no se cumplan con las condiciones previstas dentro del régimen de control a la evasión para el pago de las prestaciones económicas con cargo a los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud”.

La Licencia de Maternidad es el reconocimiento de tipo económico que hace el Sistema General de Seguridad Social en Salud, a la progenitora del recién nacido, a la madre adoptante del menor de 18 años o al padre adoptante cuando éste carezca de cónyuge o compañera permanente.

La Ley 1468 de junio 30 de 2011 “Por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”, establece en el artículo 1°, lo siguiente:

“ARTÍCULO 1°. *El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:*

Artículo 236. Descanso remunerado en la época del parto

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar

a) El estado de embarazo de la trabajadora

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto. (...)"

El numeral 7 del artículo 1 de la Ley 1468 de 2011 establece la forma como debe disfrutarse la licencia de maternidad, en los siguientes términos:

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

a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.

Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto

b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.

Parágrafo 1°. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho

de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.

La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.

El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad”.

Para efectos del reconocimiento y pago de las prestaciones económicas en el Sistema General de Seguridad Social, debe indicarse que el ingreso base de liquidación – (IBL) deberá corresponder al Ingreso Base de Cotización (ingresos reportados por la trabajadora independiente a la EPS) del mes calendario anterior al de la iniciación de la licencia de maternidad

4 APORTES AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

4.1 Aportes para Pensión

Ley 100 de 1993 art. 10, Ley 797 de 2003, Decreto 1158 de 1994 señala que: *“Objeto del Sistema General de Pensiones. El Sistema General de Pensiones tiene por objeto garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la presente Ley, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones.”*

Ninguna persona podrá distribuir las cotizaciones obligatorias entre los dos regímenes a saber:

Las cotizaciones durante vacaciones y permisos remunerados se causarán en su totalidad y el pago de los aportes se efectuará sobre el último IBC reportado con anterioridad a la fecha en que el servidor hubiere iniciado el disfrute de las vacaciones o permisos (art. 41 Decreto No. 1919 del 5 de agosto de 1994).

Los descuentos efectuados a las/los funcionarios y los aportes del empleador se giran mensualmente a los Fondos de Pensiones dentro de los términos fijados por la ley.

- **Ingreso Base de Cotización**

- Asignación Básica
- Reserva Especial del Ahorro
- Prima Técnica cuando es Factor Salarial
- Incremento o Prima por Antigüedad
- Gastos de Representación
- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna, dominicales y festivos
- Bonificación por Servicios

Formula: Ingreso base de cotización Seguridad Social *una cuarta parte del porcentaje establecido por el Gobierno Nacional para el año en vigencia.

Formula: Ingreso base de cotización Seguridad Social *Tres cuartas partes del porcentaje establecido por el Gobierno Nacional para el año en vigencia.

4.2 Aportes para el Fondo de Solidaridad

Ley 100 de 1993 art. 20, Ley 797 de 2003 art. 7, Decreto 510 de 2003 art. 5, Decreto 1158 de 1994 señala que: *“Los afiliados que tengan un ingreso mensual igual o superior a 4 salarios mínimos mensuales legales vigentes, tendrán a su cargo un aporte adicional de un punto porcentual (1%) sobre su base de cotización, destinado al Fondo de Solidaridad Pensional, previsto por los artículos 25 y siguientes de la Ley 100 de 1993, Modificado Decreto 510 de 2003 art. 5”.*

La entidad a la cual esté cotizando el afiliado(a) deberá recaudar y trasladar al Fondo de Solidaridad Pensional, el punto porcentual adicional a que se refiere el inciso anterior, dentro de los plazos que señale el Gobierno Nacional.

Las/los afiliados con ingreso igual o superior a 16 salarios mínimos mensuales legales vigentes tendrán un aporte adicional, sobre su ingreso base de cotización, así: de 16 hasta 17 SMLMV de un 0.2%, de más de 17 hasta 18 SMLMV de un 0.4%, de más de 18 hasta 19 SMLMV, de un 0.6%, de más de 19 hasta 20 SMLMV,

de un 0.8% y superiores a 20 SMLMV de 1% destinado exclusivamente a la subcuenta de subsistencia, del Fondo de Solidaridad Pensional de que trata la Ley 797 de 2003.

- **Ingreso Base de Cotización**

- Asignación Básica
- Reserva Especial del Ahorro
- Prima Técnica cuando es Factor Salario
- Incremento o Prima por Antigüedad
- Gastos de Representación
- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna, dominicales y festivos
- Bonificación por Servicios

Fórmula: Aporte Fondo de Solidaridad Pensional Subcuenta de Solidaridad + Aporte Fondo de Solidaridad Pensional Subcuenta de Subsistencia

4.3 Aporte a Fondo de Solidaridad Pensional – Subcuenta de Solidaridad

Ley 100 de 1993: “*Subcuenta de solidaridad, corresponde al cincuenta por ciento (50%) de la cotización adicional del 1% sobre la base de cotización, a cargo de los afiliados al sistema general de pensiones cuya base de cotización sea igual o superior a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes*”.

Fórmula: Ingreso base de cotización Seguridad Social mayor o igual a 4 salarios mínimos * 0.005

4.4 Aporte a Fondo de Solidaridad Pensional – Subcuenta de Subsistencia

Ley 100 de 1993: “*El cincuenta (50%) de la cotización adicional del 1% sobre la base de cotización, a cargo de los afiliados al sistema general de pensiones cuya base de cotización sea igual o superior a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes*”.

Fórmula: Ingreso base de cotización Seguridad Social mayor o igual a 4 salarios mínimos * porcentaje aplicable al ingreso de fondo solidaridad - el porcentaje de *Subcuenta Solidaridad*.

5 APORTES PARA SALUD

“Ley 100 de 1993 art. 152, Decreto 1158 de 1994: La presente Ley establece el Sistema General de Seguridad Social en Salud, desarrolla los fundamentos que lo rigen, determina su dirección, organización y funcionamiento, sus normas administrativas, financieras y de control y las obligaciones que se derivan de su aplicación.”

El régimen contributivo es un conjunto de normas que rigen la vinculación de los individuos y las familias al Sistema General de Seguridad Social en Salud, cuando tal vinculación se hace a través del pago de una cotización, individual y familiar, o un aporte económico previo financiado directamente por el afiliado(a) o en concurrencia entre éste y su empleador.

- Ingreso Base de Cotización

- Asignación Básica
- Reserva Especial del Ahorro
- Prima Técnica cuando es Factor Salario
- Incremento o Prima por Antigüedad
- Gastos de Representación
- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna, dominicales y festivos
- Bonificación por Servicios

Fórmula: Ingreso base de cotización Seguridad Social *una tercera parte del porcentaje establecido por el Gobierno Nacional, para el año en vigencia.

5.1 Aportes para Riesgos Laborales

“D. 1295 de 1994, Ley 100 de 1993 art. 249: Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional. Las pensiones de invalidez originadas en accidente de trabajo o enfermedad profesional continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes, salvo lo dispuesto en relación con el sistema de calificación del estado de invalidez y las pensiones de invalidez integradas a que se refieren los artículos siguientes.”

El Sistema General de Riesgos Profesionales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a las/los trabajadores que por efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencias del trabajo que desarrollan.

El Sistema General de Riesgos Profesionales establecido en el Decreto 1295 de 1994, forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en el Decreto 1295 de 1994, hace parte integral del Sistema General de Riesgos Profesionales.

- **Ingreso Base de Cotización:**

- Asignación Básica
- Reserva Especial del Ahorro
- Prima Técnica cuando es Factor Salario
- Incremento o Prima por Antigüedad
- Gastos de Representación
- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna, dominicales y festivos
- Bonificación por Servicios

Fórmula: Ingreso base de cotización Seguridad Social*Porcentaje a aplicar otorgado por la aseguradora de Riesgos Profesionales.

6 DESCUENTOS Y DEDUCCIONES

6.1 Retención en la Fuente

La retención en la fuente es un sistema de recaudo anticipado del impuesto de renta para los asalariados declarantes y como el impuesto mismo para las/los no declarantes, que consiste en la obligación por parte del agente retenedor de retener, conservar, guardar una cantidad que la ley ha determinado en el mismo momento del origen del ingreso.

La retención en la fuente sobre ingresos originados en la relación laboral o legal y reglamentaria, se aplica sobre la totalidad de los pagos gravables que le efectúa la/el empleador al asalariado. Para las/los funcionarios de la entidad se aplicará retención en la fuente sobre todos los pagos laborales a excepción de las cesantías y los intereses de cesantías.

Para determinar la suma que se debe retener al asalariado, existen dos procedimientos establecidos:

- **Procedimiento No. 1**

Definido en el artículo 385 del Estatuto Tributario, y el cual implica que cada mes, los pagos laborales que reciba la/el funcionario son sometidos a depuración para llegar a un pago gravable, el cual se ha de buscar en la tabla de retenciones, una vez se haya efectuado el siguiente procedimiento:

1. Determinar todos los ingresos devengados por la/el funcionario exceptuando de ellos las cesantías
2. Determinar los ingresos no constitutivos de renta así:
 - El valor de los aportes obligatorios a fondos de pensiones el cual no podrá exceder del 30% del ingreso mensual sumado con los aportes a pensiones voluntarias solicitado como renta exenta.
 - Determinar los aportes obligatorios a salud.
 - Determinar si la/el funcionario tiene aportes a fondo de solidaridad pensional.
3. Determinar los ingresos netos del mes que corresponden a los ingresos devengados menos los ingresos no constitutivos de renta.
4. Determinar las deducciones solicitadas por las/los funcionarios para disminuir la base gravable de retención las cuales son:
 - a) Deducción por intereses por préstamo de vivienda y corrección monetaria: pagos deducibles hasta 100 UVT mensuales.
 - b) Deducción de pagos de salud medicina prepagada: hasta 16 UVT mensuales.
 - c) Deducción por pagos dependientes, hasta el 10 % del ingreso laboral, limitado a 32 UVT mensuales.
5. Determinar las rentas exentas a las que tiene derecho la/el funcionario las cuales son:
 - Aporte a Fondo de Pensiones Voluntarias (AFP).
6. Determinar la base que se utilizara para el cálculo de la renta exenta del 25% que otorga la norma así: obtener el ingreso neto menos las deducciones menos las rentas exentas solicitadas por la/el funcionario.
7. Determinar la renta exenta del 25% así:
 - Una vez determinada la base establecida en el numeral 6 se deberá aplicar el 25% sin que este exceda de 790 UVT mensuales.

8. Determinar la sumatoria de las deducciones y las rentas exentas de acuerdo a lo detallado en los numerales 4, 5 y 7, verificando que dicha sumatoria no supere el límite del 40% establecido en la norma, teniendo presente que dicho límite es acumulable el cual no debe superar las 1.340 UVT
9. Una vez obtenido el ingreso gravable del mes, es decir, el salario ya depurado conforme al Estatuto Tributario, se aplica el sistema "UVT" el cual consiste:
 - Convertir el total de ingresos gravable en UVT.
 - Ubicar ese UVT en la tabla de retención en el Estatuto Tributario art. 383, según el rango.
 - Aplicar de acuerdo al rango la fórmula para obtener el valor a retener.
 - Convertir esas UVT resultante de la aplicación de la fórmula en pesos y ese es el valor a retener.

- **Procedimiento No. 2**

Se calculará en los meses de junio y diciembre de cada año el porcentaje fijo que deberá ser aplicado durante los seis meses siguientes a aquel en que se efectúe el cálculo.

Para establecer el porcentaje fijo, es preciso en primer lugar determinar el ingreso mensual promedio; para lo cual, se divide por trece (13) o por el número de meses de vinculación laboral del funcionario(a) (si lleva menos de doce meses laborando), la sumatoria de todos los pagos gravables, efectuados al/el trabajador durante los doce meses anteriores a aquel en que se efectúa el cálculo o durante el lapso que lleve laborando, sin incluir lo que corresponde a la cesantía.

El porcentaje fijo de retención se obtiene de convertir el ingreso mensual promedio gravado en UVT, para posteriormente y según el rango de ubicación en la tabla de retención en la fuente del art. 383 del estatuto tributario, aplicar la fórmula indicada en la columna "impuesto", el resultado se divide por el ingreso mensual promedio gravado en UVT y se multiplica por 100, el porcentaje fijo de retención se expresará con dos decimales.

La UVT que se aplicará será la vigente en el momento en que se realice el cálculo del porcentaje fijo.

Si este porcentaje resulta ser cero, en los siguientes seis meses no se practicará retención, independientemente del monto pagado en cada mes.

Para determinar los pagos gravables, se procede así:

1. Determinar todos los ingresos devengados durante los 12 meses anteriores.
2. Determinar los ingresos no constitutivos de renta ni ganancia ocasional así:
 - Aportes obligatorios a pensión.
 - Aportes a fondo de solidaridad pensional.
 - Aportes obligatorios a salud.
3. Determinar los ingresos netos: total de ingresos devengados 12 meses anteriores menos total ingresos no constitutivos de renta ni ganancia ocasional.
4. Determinar las deducciones solicitadas por las/los funcionarios para disminuir la base gravable de retención las cuales son:
 - Deducción por intereses por préstamo de vivienda hasta 100 UVT mensuales.
 - Deducción de pagos de salud medicina prepagada, hasta 16 UVT mensuales.
 - Deducción por pagos dependientes, hasta el 10 % del ingreso laboral, limitado a 32 UVT mensuales.
5. Determinar las rentas exentas a las que tiene derecho la/el funcionario (máximo el 30% del total devengado sin superar 3.800 UVT) las cuales son:
 - Aporte a Fondo de Pensiones Voluntarias AFP.
6. Determinar la base para el cálculo de la renta exenta del 25% que otorga la norma así: obtener el ingreso neto menos las deducciones menos las rentas exentas solicitadas por el funcionario art.206, num. 10 E.T.
7. Determinar la renta exenta del 25% así:
 - Una vez determinada la base establecida en el numeral 6 se deberá aplicar el 25% sin que este exceda de 790 UVT anual.
8. Base gravable promedio: resulta de tomar los ingresos netos menos la sumatoria de las deducciones y las rentas exentas de acuerdo con lo detallado en los numerales 4, 5 y 6, verificando que dicha sumatoria no supere el límite del 40% establecido en la norma, teniendo presente que dicho límite es acumulable el cual no debe superar las 1.340 UVT anuales ART.336 E.T.
9. Ingreso gravable mensual promedio: resulta de tomar el resultado del numeral 8 dividido en 13.

10. Determinación del porcentaje fijo de retención: resultado de tomar el ingreso gravable mensual promedio y dividirlo por el valor de la UVT, se ubica este valor de UVT en la tabla de retención en el E.T., art. 383 según el rango, se aplica la fórmula para determinar la retención.

- **Rentas exentas**

Los numerales del 1 al 10 del artículo 206 del Estatuto Tributario contemplan las rentas de trabajo exentas como son las originadas en indemnizaciones por accidente de trabajo, las indemnizaciones que impliquen la protección de la maternidad, lo recibido por gastos de entierro del trabajador y el seguro y las compensaciones por muerte de los miembros de las fuerzas militares y de la policía nacional, entre otras.

Igualmente, el 25% del valor total de los pagos laborales, limitada anualmente a 790 UVT. El cálculo de esta renta exenta se detraiga (reste) del valor total de los pagos laborales recibidos por la/el trabajador los ingresos no constitutivos de rentas, las deducciones y las demás rentas exentas diferentes a la establecida en el presente numeral (Ley 2277 de 2022).

Son consideradas rentas exentas los aportes obligatorios y voluntarios que haga el trabajador a los fondos de pensiones, así como también las sumas que depositen en las cuentas de ahorro denominadas "Ahorro para el Fomento de la Construcción – AFC", siempre que la sumatoria de los tres conceptos no exceda del 30% del ingreso laboral o del ingreso tributario del año, según corresponda, y hasta un monto máximo de 3.800 UVT por año.

- **Deducciones por pagos por vivienda, salud y dependientes**

El trabajador puede disminuir de la base de retención, lo pagado por concepto de intereses o corrección monetaria originados en préstamos para adquisición de vivienda. En este caso el valor máximo a solicitar mensualmente como deducción es de 100 UVT.

Simultáneamente además de la deducción por concepto de pagos de intereses, el trabajador también puede disminuir de la base de retención, lo pagado por concepto de salud (medicina prepagada y pólizas de seguros) siempre que el valor no supere 16 UVT mensuales.

Igualmente, podrá disminuir el valor correspondiente a la deducción denominada de dependientes, calculada hasta en el 10% del total de los ingresos brutos

provenientes de la relación laboral o legal y reglamentaria, siempre que el valor resultante no supere 32 UVT mensuales.

Aunque la entidad puede aplicar indistintamente uno u otro procedimiento de retención, una vez elegido uno de ellos, este se debe aplicar durante todo el año siguiente.

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.

- **Reglamentación para la retención a los “empleados” que obtienen ingresos de una relación laboral**

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 1, 2 y 4 a 7 del Decreto 1070 de 2013, las personas naturales (colombianas o extranjeras) que perciban salarios y demás pagos laborales originados de una relación laboral legal, y que en el año en que estarán recibiendo esos pagos sí tengan la categoría de “residentes” ante el Gobierno Colombiano (artículo 10 del E.T.), tendrán las siguientes obligaciones y derechos en relación con lo que serían los cálculos de retención en la fuente que tendrán que practicarle sus empleadores agentes de retención.

- **Obligación de suministrar antes de marzo 31 de cada año información especial al empleador**

Las/los trabajadores están obligados a más tarde el 31 de marzo de cada año, informar por escrito a sus empleadores si para el presente año califican o no como “empleados(as)” en los términos del art. 329 del E.T. pero tomando en cuenta para ello lo que fueron sus ingresos obtenidos en el año anterior.

Por tanto, si en ese año anterior el 80% de sus ingresos brutos sí provenían de salarios, la/el asalariado sí podrá pertenecer a la categoría de “empleado(a)” durante todo el año actual. Si eso no se cumple (es decir, que no puede calificar como “empleado(a)” en el año actual), de todos modos, a los pagos laborales siempre se le aplicarán las retenciones normales del art. 383 del E.T. pero el agente de retención no le tendrá entonces que calcular adicionalmente la “retención mínima” del art. 384 del E.T. (ver el parágrafo 1 del art. 1 del Decreto 099 de 2013).

Así mismo, la/el trabajador tiene que confirmarle también a su empleador si por ese año anterior fue o no un obligado a presentar declaración de renta (sin importar si fue por ingresos brutos, o por patrimonio bruto, o por compras del año, etc.) pues

cuando sí lo sea, entonces el empleador sabrá que tendrá que hacerle el cálculo de la retención mínima del art. 384 del E.T. (reglamentada con el art. 3 del Decreto 099 de 2013). Si las relaciones laborales se inician en algún momento después de marzo 31, en ese caso la información antes mencionada se tiene que entregar antes de que se le efectúe el primer pago al/el asalariado.

6.2 Ahorro 15% de la Reserva Especial de Ahorro para el Fondo de Empleados

Las/los funcionarios de la entidad que se afilien al fondo de empleados FESINCO, deberán ahorrar la suma equivalente al 15% de la reserva especial de ahorro. Adicionalmente a este ahorro el funcionario(a) como asociado de FESINCO debe realizar un aporte por un monto mínimo equivalente al tres por ciento (3%) de su salario básico sin que exceda el diez por ciento (10%) de este, con la misma periodicidad con que se recibe el salario.

6.3 Ahorro 15% de la Reserva Especial de Ahorro a Otros Destinos

Aquellos funcionarios(as) que elijan no afiliarse al fondo de empleados, deben efectuar un ahorro equivalente al 15% de la reserva especial de ahorro, bien sea a un fondo de pensiones voluntarias, cuentas AFC, ahorro voluntario al FNA o leasing habitacional, o a otros fondos de empleados, cooperativas, asociaciones debidamente reconocidas y vigiladas por la Superintendencia de Economía Solidaria o Superintendencia Financiera.

7 EMBARGOS

“Código Sustantivo de Trabajo art. 154, Ley 11 de 1984: No es embargable el salario mínimo legal o convencional.”

Por embargo de salario se entiende la retención o retenciones a que está sujeto un trabajador asalariado debido a obligaciones fijadas en sentencia y por orden de un juez competente, o por acuerdo entre partes (pensión alimentaria) y cuya aplicación es de cumplimiento obligatorio para el patrono o el funcionario de la empresa o institución a cargo de realizar el proceso.

Para efectuar este tipo de deducción el Pagador de la entidad deberá informar al Grupo del Administración de Personal el valor que por concepto de embargo se le debe efectuar mensualmente al funcionario que así lo ordene el Juez correspondiente.

7.1 Descuentos por Cuotas Sindicales

Decreto ley 2351 de 1965 artículo 23.

Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los patronos respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el sindicato comunique al pagador su valor y la nómina de sus afiliados.

Cesará la retención de cuotas sindicales a partir del momento en que el Pagador comunique por escrito al Grupo de Trabajo Administración de Personal el cese del descuento.

7.2 Descuentos a Cooperativas, Agremiaciones, Entidades Financieras

Los descuentos se presentan cuando el funcionario autoriza a entidades como: fondos de empleados, cooperativas, agremiaciones, entidades financieras entre otros que cuenten con convenio vigente con la Entidad, a fin de que se realicen por nómina deducciones sobre su salario y/o prestaciones sociales que bien pueden ser por ahorro, aportes o prestamos etc., los cuales deben tener previa autorización de descuento por parte del Pagador de la entidad, quien verifica su capacidad de deducción en nómina.

8 APORTES PATRONALES

8.1 Parafiscales

El Estatuto Orgánico del Presupuesto (Decreto 111 de 1996), los define así:

“Artículo 29. Son contribuciones parafiscales los gravámenes establecidos con carácter obligatorio por la ley que afecta a un determinado y único grupo social o económico y se utilizan para beneficio del propio sector.”

La entidad debe hacer un aporte equivalente al 9% de su Nómina por concepto de los llamados aportes parafiscales, los cuales se distribuirán entre: La caja de compensación familiar, el ICBF y Sena.

Tabla 2.

CONCEPTO	PORCENTAJE
Instituto Colombiano Bienestar Familiar	3%

Caja de Compensación familiar	4%
Servicio Nacional de Aprendizaje	2%

Fuente: Elaboración propia

Para el cálculo de transferencia correspondientes al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – (ICBF), Caja de Compensación Familiar, Servicio Nacional de Aprendizaje – (SENA), se tendrá en cuenta la sumatoria de los siguientes factores que se relacionan a continuación:

- Asignación básica
- Prima de antigüedad
- Gastos de Representación
- Prima de alimentación
- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna, dominicales y festivos
- Bonificación por servicios prestados
- Prima semestral junio
- Reserva especial del ahorro
- Prima técnica
- Prima de vacaciones
- Vacaciones
- Compensación de vacaciones
- Prima de actividad
- Prima Semestral diciembre
- Prima de navidad

9 RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN

1. Se ajustan, modifican y adicionan conceptos conforme a las últimas disposiciones legales.
2. Se ajusta la prima técnica por evaluación de desempeño y la prima por dependientes, y se elimina y subsidio de alimentación, así mismo, se actualiza de acuerdo con el Manual de Retención en la Fuente 2023, y demás normatividad legal vigente.