

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 1 de 32

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
3.2.2	Subsidio de Alimentación:	5
3.3	Bonificaciones:.....	5
3.3.1	Bonificación por Servicios Prestados:	5
3.3.2	Bonificación Especial de Recreación:	6
3.4	Primas.....	7
3.4.1	Prima o Incremento por Antigüedad:	7
3.4.2	Prima Semestral de junio y diciembre	8
3.4.3	Prima de Vacaciones	8
3.4.4	Prima de Vacaciones Proporcionales:	9
3.4.5	Prima de Actividad	10
3.4.6	Prima de Navidad	10
3.4.7	Prima por Dependientes	11
3.4.8	Prima de Alimentación	11
3.4.9	Prima de Matrimonio	11
3.4.10	Prima de Nacimiento	12

Elaborado por:	Revisado y Aprobado por:	Aprobación Metodológica por:
Nombre: Maryi Cortés Martínez, Emilse I. Triana Gutierrez	Nombre: Angélica María Acuña Porras Cargo: Secretaria General	Nombre: Giselle Johanna Castelblanco Muñoz
Cargo: Profesionales - Grupo de Trabajo del Administración de Personal	Nombre: Andri Marcell Osorio Betancourt Cargo: Coordinadora del Grupo de Trabajo de Administración de Personal	Cargo: Representante de la Dirección para el Sistema de Gestión de Calidad Fecha: 2020-08-04

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.

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 2 de 32

3.4.11	Prima Técnica	12
3.5	Reconocimiento por Coordinación	14
3.6	Horas Extras Diurnas, Nocturnas, Dominicales Y Festivas.....	14
3.6.1	Hora Extra Diurna:	14
3.6.2	Hora Extra Nocturna:	15
3.6.3	Trabajo Ocasional en Días Dominicales y Festivos	16
3.7	Auxilio De Cesantías.....	16
3.8	Licencias Ordinarias.....	17
3.8.1	Licencia No Remunerada Para Adelantar Estudios.	18
3.8.2	Licencia Para Actividades Deportivas	18
3.8.3	Licencia Por Luto	18
3.9	Incapacidades.....	18
3.9.1	Incapacidad Por Enfermedad No Profesional:	18
3.9.2	Incapacidad por Accidente de Trabajo:	19
3.10	Licencia por Maternidad y Paternidad.....	19
4	APORTES AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL	21
4.1	Aportes Para Pensión:	21
4.2	Aportes para el Fondo de Solidaridad:.....	22
4.3	Aporte a Fondo de Solidaridad Pensional □ Subcuenta de Solidaridad..	23
4.4	Aporte a Fondo de Solidaridad Pensional □ Subcuenta de Subsistencia	23
5	APORTES PARA SALUD:.....	24
5.1	Aportes para Riesgos Laborales:.....	24
6	DESCUENTOS Y DEDUCCIONES	25
6.1	Retención en la Fuente.....	25
6.2	Ahorro 15% De La Reserva Especial De Ahorro Para El Fondo De Empleados	29
6.3	Ahorro 15% de la Reserva Especial de Ahorro a Otros Destinos	29
7	EMBARGOS.....	30
7.1	Descuentos por Cuotas Sindicales	30
7.2	Descuentos a Cooperativas, Agremiaciones, Entidades Financieras	30
8	APORTES PATRONALES.....	30
8.1	Parafiscales	31
8.2	Porcentajes	31
9	RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN	32

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 3 de 32

1 OBJETIVO

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

2 DESTINATARIOS

Las directrices impartidas en el presente documento deben ser aplicadas por 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 4º de 1992 Art. 2 y 3 Decreto Legal de salarios vigente: 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 establecidos por el presente Decreto en la nomenclatura y la escala del respectivo nivel.¶

Definición: Es la Remuneración fijada por la ley, para los diferentes cargos de la Administración Pública.

Fórmula: Asignación básica del empleo/30 * Días laborados

3.1.2 Asignación Básica por Encargo:

¶D. 1950 de 1973 Art. 34, D.L. 2400 de 1968 art. 23: Hay encargo cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.¶

Definición: Es la asignación salarial que recibe el empleado que ocupa temporalmente un cargo distinto del que es titular. Se entiende por encargo la

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 4 de 32

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 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* ¶¶

Definición: Suma que recibe el funcionario de manera permanente 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: 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.¶)

Definición: Es el pago a los empleados públicos que por ley tienen derecho a la cuantía y condiciones establecidas para ello. Cuando la entidad empleadora suministre el transporte a sus servidores no se tiene derecho a este subsidio, tampoco cuando el respectivo empleado disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia o esté suspendido en el ejercicio de sus funciones.

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 5 de 32

Formula: $Asignación\ Básica \leq 2 * Salario\ mínimo\ Legal\ vigente,$ valor de subsidio de transporte vigente legal/30*Días de laborados.

3.2.2 Subsidio de Alimentación:

¶D. L. 1042 de 1978 art. 50, Decreto de salarios legal vigente: Las entidades señaladas en el artículo 1o. de este Decreto reconocerán y pagarán a aquellos de sus empleados que tengan una asignación básica igual o inferior al valor límite determinado en el decreto anual de salario, un subsidio de alimentación según el valor determinado en el decreto de salarios anual.¶

Definición: Pago a los empleados públicos que por ley tienen derecho a la cuantía y condiciones establecidas para ello. Cuando la entidad suministre la alimentación a sus servidores, no habrá lugar a este reconocimiento. No tendrán derecho a este auxilio cuando el respectivo empleado disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia o esté suspendido en el ejercicio de sus funciones.

Formula: $Asignación\ Básica \leq Limite\ para\ subsidio\ de\ alimentación,$ valor de subsidio de alimentación vigente legal/30*Días de laborados.

Desde el año de 1997, la Superintendencia de Industria y Comercio no reconoce el subsidio de Alimentación de ley a ninguno de sus servidores en razón a que se reconoce y paga el concepto de la Prima de alimentación que establece el Acuerdo 0040 de 1991 a todos los servidores de planta de la entidad. Este Subsidio de Alimentación se tiene en cuenta únicamente como factor salarial para liquidar las prestaciones de ley a aquellos servidores que estable la normatividad vigente.

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: 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 al empleado cada vez que cumpla un año continuo de labor en una misma entidad.

Definición: La bonificación por servicios prestados a que tienen derecho los empleados públicos que trabajan en las entidades reglamentadas por los Decretos 1042 de 1978 y Decreto de salarios vigente legal para la entidad, será equivalente al 50% del valor conjunto de la asignación básica mensual, reserva especial del

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 6 de 32

ahorro, prima técnica salarial y los incrementos por antigüedad, que correspondan al funcionario en la fecha en que se cause el derecho a percibirla, siempre que no devenguen una remuneración, superior al límite que da 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 los servidores que se vincularon al servicio antes del 20 de abril de 1978, ésta bonificación se les pagará en el mes de abril (según fecha de expedición del Decreto 1072 del 7 de junio de 1978).

Se reconoce y paga al empleado cada vez que se cumpla un año continuo de labor en una misma entidad oficial. La bonificación es independiente de la asignación básica y no será acumulativa. La reliquidación procede en el caso de incrementos salariales retroactivos.

Conforme a lo establecido en el decreto de escala salarial para los empleados públicos de la Rama Ejecutiva, para la liquidación de la bonificación por servicios prestados se tendrá en cuenta la asignación básica, los incrementos por antigüedad, los gastos de representación y la prima técnica por título de estudios de formación avanzada y experiencia altamente calificada.

Fórmula:

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

Fórmula:

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

3.3.2 Bonificación Especial de Recreación:

¶D. 451 de 1984 Art. 3 y Decreto de salarios vigente legal para la entidad: 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.

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 7 de 32

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.

Definición: Pago equivalente a dos (2) días de la asignación básica mensual que le corresponda en el 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 modificado por el Decreto 420 de 1979 y Decreto de salarios vigente para la entidad: 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.

Definición: 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 que a la fecha de expedición del Decreto 420 de 1979 se encuentren recibiendo asignaciones correspondientes a la tercera o cuarta columna salarial del Decreto de salarios vigente legal. Es un factor de remuneración, forma parte del salario y 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 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 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.

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 8 de 32

Formula (Valor Asignado) /30*Días laborales

3.4.2 Prima Semestral de junio y diciembre

Acuerdo 40 de 1991 art. 59 D.L. 1695 de 1997

¶ *Parágrafo 1º. 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 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.

Fórmula:

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

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.

3.4.3 Prima de Vacaciones

¶ *D. L. 1045 de 1978 Art. 25 al 31: La prima de vacaciones será equivalente a quince días de salario por cada año de servicio.*¶

Definición: Pago al que tienen derecho 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 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.

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

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 9 de 32

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 hiciera 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 causales señaladas en este, el Decreto regulatorio. 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.

Fórmula:

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

Formula:

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

3.4.4 Prima de Vacaciones Proporcionales:

¶D. 404 de 2006 Art. 1: 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.¶

Definición: Pago al que tienen derecho 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.

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 10 de 32

3.4.5 Prima de Actividad

Acuerdo 40 de 1991 art. 44 *D.L. 1695 de 1997*

Prima de Actividad: Se pagará a los funcionarios que hayan laborado durante un año continuo en la entidad, 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 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: 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.*¶

Definición: Todos los empleados públicos y los trabajadores oficiales tienen derecho a una prima de navidad equivalente a un (1) mes del salario que corresponda al cargo desempeñado en treinta (30) de noviembre de cada año, prima que se pagará en la primera quincena del mes de diciembre. Cuando el empleado 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.

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%

Formula:

(Asignación Básica + *Reserva Especial de Ahorro + Prima por Antigüedad + Subsidio de Alimentación + Auxilio de transporte + Prima Técnica (factor) + Gastos de Representación + 1/12 (Bonificación por Servicios Prestados Causada en la

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 11 de 32

vigencia) + 1/12 Prima de Semestral de junio causada en la vigencia + 1/12Prima de Vacaciones pagadas en la vigencia) /360*No. días laborados.

3.4.7 Prima por Dependientes

Acuerdo 40 de 1991 art. 33 *D.L. 1695 de 1997*

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.

Definición: Los funcionarios que acrediten el derecho a percibir la prima por dependientes se les pagará mensualmente y no habrá derecho a ésta por fracciones del mes calendario inferiores a veinticinco (25) días.

El reconocimiento de esta prima se hará mediante resolución, cuando el funcionario acredite tener beneficiarios, en concordancia con lo dispuesto en el art. 16 del acuerdo 40; y en ningún caso el reconocimiento podrá efectuarse con retroactividad a la fecha en que se acreditó el derecho superior a dos (2) meses.

El funcionario perderá el derecho a percibir la Prima por Dependientes cuando sus beneficiarios adscritos han perdido tal calidad. Para la reliquidación se procederá siempre que se generen incrementos salariales retroactivos.

Formula: (Asignación Básica + Prima por Antigüedad) * 15% /30 * No. días laborados.

3.4.8 Prima de Alimentación

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

Pago que se realiza a todos los funcionarios de planta de la Superintendencia de Industria y Comercio de manera mensual.

3.4.9 Prima de Matrimonio

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

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 12 de 32

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

3.4.10 Prima de Nacimiento

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

Los funcionarios tienen derecho al reconocimiento de ésta prima por el nacimiento de cada uno de sus hijos. Dicho reconocimiento se hará mediante resolución cuando 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 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.*▣

Definición: Es el reconocimiento económico para atraer o mantener al servicio del Estado a funcionarios o empleados 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 al cual se reconoce, según los términos que se establecen en el Decreto 1661 de 1991.

La prima técnica constituye factor salarial y no podrá ser superior al 50% de la asignación básica mensual; 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

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 13 de 32

prima deberá ser solicitada por el funcionario, para lo cual deberá acreditar los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Formula: $(\text{Asignación Básica} * \text{Porcentaje Otorgado}) / 30 * \text{Días laborados}$

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.*▣

Definición: Es el reconocimiento a los servidores que obtuvieron un porcentaje correspondiente al 90% como mínimo del total de puntos de cada una de las calificaciones de servicios realizadas en el año inmediatamente anterior a la solicitud de otorgamiento. Esta prima no es factor salarial 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: $(\text{Asignación Básica} * \text{Porcentaje Otorgado}) / 30 * \text{Días laborados}$

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,

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 14 de 32

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

3.5 Reconocimiento por Coordinación

[Decreto Ley 489 de 1998, Decreto 2489 de 2006, 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 el empleado tenga a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo.
- Que el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor

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

3.6 Horas Extras Diurnas, Nocturnas, Dominicales Y Festivas

3.6.1 Hora Extra Diurna:

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

Definición: Se considera como trabajo en horas extras diurnas, aquel que se presta en horas distintas de la jornada de labor (8:00AM - 6:00 PM) y solo puede ser autorizado por el jefe de la entidad o por el funcionario en quien se delegue expresamente esta facultad. Para que proceda el pago de horas extras, o el

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 15 de 32

reconocimiento de descansos compensatorios de que trata el Decreto 1042 de 1978, 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 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 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 u 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

Definición: Se entiende por trabajo extra nocturno el que se ejecuta en horas entre las 6 p.m. a las 6 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

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 16 de 32

autorizado por el jefe de la entidad o por 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:

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 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. 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 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▮

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 17 de 32

Definición: Es el auxilio monetario que la Nación está obligada a reconocer a sus empleados 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 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:

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

Fórmula:

(Asignación básica + *Reserva Especial de Ahorro + Auxilio de Transporte + Auxilio de Alimentación + 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.

3.8 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).

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 18 de 32

El tiempo de la licencia ordinaria y de su prórroga no es computable para ningún efecto como tiempo de servicio.

3.8.1 Licencia No Remunerada Para Adelantar Estudios.

La licencia no remunerada para adelantar estudios es aquella que se otorga a todos 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.

3.8.2 Licencia Para Actividades Deportivas

La licencia remunerada para actividades deportivas se concederá a 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).

3.8.3 Licencia Por Luto

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.

3.9 INCAPACIDADES

3.9.1 Incapacidad Por Enfermedad No Profesional:

¶ Ley 100 de 1993 Art. 206, Decreto 1045 de 1978 arto. 34:

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.¶

Definición: 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

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 19 de 32

prorroga de otra incapacidad, es decir cuando entre la que se va liquidar y la anterior no haya transcurrido más de 30 días y c.

La entidad de salud a la cual se encuentra afiliado el servidor público asume las 2/3 partes y 1/3 parte debe descontarse al servidor, 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: Ingreso base cotización mes anterior/30*(No. 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: 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. De accidentes 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: Ingreso base cotización mes anterior/30*(No. días incapacidad)

3.10 Licencia por Maternidad y Paternidad

¶ *Decreto 047 de 2000: 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".

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 20 de 32

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 1º, lo siguiente:

¶ARTÍCULO 1º. *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

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 21 de 32

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 1º: 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. 11 Ley 797 de 2003, Decreto 1158 de 1994: 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.¶

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 22 de 32

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 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: Los afiliados que tengan un ingreso mensual* ▣ *Ley 100 de 1993 Art. 20, Ley 797 de 2003 Art. 7, Decreto 510 de 2003 Art. 5, Decreto 1158 de 1994: 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.* ▣

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 23 de 32

La entidad a la cual esté cotizando el afiliado 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.

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 APOORTE A FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL ▣ SUBCUENTA DE SOLIDARIDAD

(Ley 100 de 1993):

Definición: ▣ *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 APOORTE A FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL ▣ SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 24 de 32

(Ley 100 de 1993):

Definición: *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:

La 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 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:

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 25 de 32

¶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 los trabajadores de los 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 trabajo y enfermedades profesionales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, con las modificaciones previstas en el Decreto 1295 de 1994, hacen parte integrante 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 los no declarantes, que consiste en la obligación por parte del agente retenedor de

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 26 de 32

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 el empleador al asalariado. Para 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 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. Al valor total de los ingresos recibidos mensualmente por el trabajador, diferentes de las cesantías, de los intereses sobre cesantía, se resta el valor correspondiente a los aportes pensionales obligatorios y voluntarios que realiza el trabajador. Estos descuentos no pueden ser superiores al treinta por ciento (30%) de los ingresos laborales del mes.
2. Al resultado anterior se le descuenta el veinticinco (25%) exento, de que trata el numeral 10 del art. 206 del E.T., el cual no es gravable.
3. Para aquellos trabajadores que tienen derecho al descuento del valor de los intereses y corrección monetaria en virtud de préstamos para adquisición de su vivienda, o de pagos por salud de medicina prepagada o complementaria y educación, se descuenta la parte proporcional correspondiente al mes en que se efectúa el pago, de acuerdo al límite establecido anualmente.
4. Una vez obtenido el salario gravable del mes, es decir, el salario ya depurado conforme al Estatuto Tributario, se aplica el sistema "UVT" el cual consiste en convertir primero los pagos labores a "UVT" Unidad de Valor Tributario usando el valor oficial para el año, (la "UVT" se debe manejar con dos decimales). Posteriormente, se aplica el art. 383 del Estatuto Tributario, teniendo en cuenta que la tabla de retención en la fuente para ingresos laborales gravados cambiará para cada vigencia fiscal.

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 27 de 32

➤ **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 (si lleva menos de doce meses laborando), la sumatoria de todos los pagos gravables, efectuados al 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.

Para determinar los pagos gravables, se procede así:

1. A la totalidad de los ingresos recibidos por el trabajador (independientemente que constituyan o no factor salarial) durante los doce meses, o durante el tiempo que lleve laborando según el caso, se le restan los aportes pensionales obligatorios incluido el de fondo de solidaridad pensional y los voluntarios hasta el límite legal.
2. A este resultado se le resta el veinticinco por ciento (25%) suma exenta.
3. Establecido el ingreso mensual promedio, se restan los intereses o corrección monetaria, o los gastos de salud y educación, que legalmente correspondan según el caso, y el resultado será el salario gravable de acuerdo con el sistema.

El porcentaje fijo se aplica a los pagos mensuales igualmente disminuidos con sumas tales como: aportes voluntarios u obligatorios a fondos de pensiones hasta el monto autorizado en la ley. A este resultado se le descuenta el veinticinco (25%) que constituye renta exenta y los descuentos por intereses y corrección monetaria o gastos por salud y educación.

➤ **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 recibidos por el trabajador es renta de trabajo exenta y su cálculo se efectúa una vez se detraiga (reste) de dichos pagos lo correspondiente a ingresos no constitutivos de renta, las

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 28 de 32

deducciones y demás rentas exentas diferentes a la que se calcula, conforme se muestra en los cuadros anteriores. La renta exenta por este concepto no puede superar mensualmente el valor de 240 UVT.

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, 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 (art. 10 del E.T. modificados con la Ley 1607 de 2012), 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:

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 29 de 32

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

Los trabajadores están obligados antes de marzo 31 de cada año, informen por escrito a sus empleadores si para el presente año califican o no como [empleados] 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, el asalariado sí podrá pertenecer a la categoría de [empleado] durante todo el año actual. Si eso no se cumple (es decir, que no puede calificar como [empleado] 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, 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 asalariado.

6.2 Ahorro 15% De La Reserva Especial De Ahorro Para El Fondo De Empleados

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 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 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.

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 30 de 32

7 EMBARGOS

¶ *Código Sustantivo de Trabajo Art. 154, Ley 11 de 1984: No es embargable el salario mínimo legal o convencional.*¶

Definición: Por embargo de salario se entiende la retención o retenciones a que está sujeto un trabajador asalariado en razón de 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*¶

Definición: 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 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

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 31 de 32

8.1 Parafiscales

El Estatuto Orgánico del presupuesto (decreto 1 ley 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.

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 multiplicada por cada uno de los porcentajes correspondientes presentados en la tabla 2:

- 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 factor salarial
- Prima de vacaciones
- Vacaciones
- Compensación de vacaciones
- Prima de actividad
- Prima de navidad

8.2 Porcentajes

Tabla 2

CONCEPTO	PORCENTAJE
Instituto Colombiano Bienestar Familiar	3%

	INSTRUCTIVO LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES Y CONTRIBUCIONES ASOCIADAS A LA NÓMINA	Código: GT02-I02
		Versión: 3
		Página 32 de 32

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

9 RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN

Fin documento

COPIA CONTROLADA