

## LAS PRESTACIONES SOCIALES

En primer lugar, hay que precisar que las [prestaciones sociales](#) son un beneficio exclusivo para las personas que están vinculadas a una empresa mediante un [contrato de trabajo](#); esto quiere decir que los trabajadores vinculados mediante un [contrato de servicios](#), no tiene derecho a ningún tipo de prestaciones sociales, y si el trabajador vinculado mediante esta figura, desea obtener el beneficio de alguna las prestaciones sociales [como la seguridad social], deberá asumir su costo.

Bien, respecto al concepto o definición de prestaciones sociales, dejemos que sea la Corte suprema de justicia que se encargue de ello:

“Prestación social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el [reglamento interno del trabajo](#), en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono”. Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia de julio 18 de 1985.

De la anterior definición, concluimos que en primer lugar las prestaciones [no constituyen salario](#), y al no constituir salario, no forman parte de la base sobre la cual se paga la [seguridad social](#), los [aportes parafiscales](#) y naturalmente las mismas prestaciones sociales.

Las prestaciones sociales son un beneficio adicional que la ley o la empresa concede al trabajador, como es la prima de servicios, las cesantías, los intereses sobre cesantías, las primas extralegales, la dotación, etc.

Dentro de las prestaciones sociales, aunque comúnmente no los reconocemos como tal, se incluyen también los pagos que tiene como objeto cubrir los riesgos eventuales que corre el trabajador en el desarrollo de las actividades laborales, como son los riesgos profesionales, los pagos a salud y a pensión.

Las prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral.

Las prestaciones legales son:

**Prima de servicios:** Equivalente a 15 días de salario por el tiempo laborado durante el semestre. Esta prestación se paga el 30 de junio y el 20 de diciembre, o a la terminación del contrato de trabajo.

**Vacaciones:** Las vacaciones consisten en el descanso remunerado que debe el empleador al trabajador equivalente a 15 días hábiles de vacaciones por cada año de servicio. La mitad de las vacaciones puede ser compensada en dinero durante la vigencia del contrato, previo permiso del Ministerio de Protección Social.

Si el contrato termina sin que el empleado haya disfrutado de su período de vacaciones, es obligatorio compensar en dinero (sin necesidad de permiso) y de manera proporcional al tiempo trabajado.

**Auxilio de cesantía:** Este beneficio tiene como fin brindarle al trabajador un medio de subsistencia a la terminación del contrato de trabajo. Existen dos regímenes para la liquidación y pago de las

cesantías: los trabajadores vinculados con anterioridad al primero de enero de 1991 están sujetos al régimen de retroactividad de las cesantías, de acuerdo con el cual éstas se liquidan en su totalidad a la terminación del contrato de trabajo; y los trabajadores vinculados con posterioridad al primero de enero de 1991, y aquellos que, habiéndose vinculado con anterioridad a esta fecha, se hayan acogido al régimen de esta ley, están sujetos a la liquidación anual de las cesantías.

En este sistema el empleador liquida las cesantías el 31 de diciembre de cada año y las deposita a más tardar el 15 de febrero del siguiente año en las cuentas individuales de cada trabajador. Estas cuentas son manejadas por las sociedades administradoras de fondos de cesantías.

**Intereses de cesantía:** En enero de cada año, el empleador debe pagar directamente al trabajador intereses sobre las cesantías a una tasa del 12% anual.

**Subsidio familiar:** Todas las empresas deben inscribirse en una caja de compensación familiar. Esta inscripción otorga al trabajador el derecho a obtener subsidios en efectivo para sus hijos menores de edad, así como servicios de capacitación, vivienda y recreación. El empleador debe pagar, dentro de los 10 primeros días de cada mes, una suma equivalente al 9% del monto de la nómina para los parafiscales, de los cuales el 4% corresponde a la caja de compensación que haya seleccionado.

**Subsidio de transporte:** Los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales tienen derecho al pago del auxilio de transporte fijado por el Gobierno Nacional. Para 2012, el valor del auxilio es de \$ 67.800 mensual.

## OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

**Seguridad Social:** El sistema de seguridad social comprende pensiones, salud y riesgos profesionales.

**Pensiones:** El sistema cubre los riesgos de invalidez, vejez y muerte por causa común, y tiene dos regímenes independientes. Uno administrado por el Instituto de Seguros Sociales - ISS- que maneja un fondo común y otro de capitalización individual a cargo de las administradoras de fondos de pensiones.

La contribución a cualquiera de estos regímenes es del 16% del salario mensual del empleado, de las cuales tres cuartas partes están a cargo del empleador, y una cuarta parte le corresponde al trabajador. Es decir un 12% Empleador y 4% el trabajador.

**Salud:** El sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador y de su familia que están establecidas en el programa de atención denominado Plan Obligatorio de Salud -POS- y la maternidad. El empleador debe consignar el 12,5% del salario mensual del trabajador, del cual el 8,5% está a cargo del empleador y el 4% restante a cargo del empleado. Este monto es deducido del salario mensual del trabajador.

**Riesgos Profesionales:** Este sistema cubre las contingencias que afectan la salud del trabajador por causa de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, e igualmente las pensiones por invalidez y muerte generadas por tales enfermedades.

La totalidad del aporte por este concepto está a cargo del empleador y su monto depende del grado de riesgo laboral generado en la actividad de la empresa y del cumplimiento de las normas de seguridad industrial. El rango de cotización va desde el 0,5% hasta el 8,7% del valor total de la nómina mensual de salarios.

## FÓRMULAS PARA LA LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES:

### Cesantías, Primas, horas extras

| CONCEPTO                                                                                                                                            | FÓRMULA                                                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| <u>CESANTÍA</u>                                                                                                                                     | $\frac{(\text{SALARIO MENSUAL (*)} \times \text{DÍAS TRABAJADOS})}{360}$   |
| <u>INTERESES DE CESANTIAS</u>                                                                                                                       | $\frac{\text{CESANTÍAS} \times \text{DÍAS TRABAJADOS} \times 0.12}{360}$   |
| <u>PRIMA DE SERVICIOS</u><br>(Por cualquier tiempo trabajado)                                                                                       | $\frac{\text{SALARIO MES(*)} \times \text{DÍAS TRABAJADOS SEMESTRE}}{360}$ |
| <u>VACACIONES</u><br>(Por cualquier tiempo trabajado)                                                                                               | $\frac{\text{SALARIO MENSUAL BÁSICO} \times \text{DÍAS TRABAJADOS}}{720}$  |
| (*) Cuando en la fórmula aparece SALARIO MENSUAL equivale al salario con todos los factores que lo constituyen. Por ejemplo: auxilio de transporte. |                                                                            |
| HORAS EXTRAS                                                                                                                                        |                                                                            |
| CONCEPTO                                                                                                                                            | FÓRMULA                                                                    |
| Hora ordinaria                                                                                                                                      | $\frac{\text{Salario diario}}{8}$                                          |
| TRABAJO NOCTURNO<br>Entre las 10 p.m. y las 6 a.m.                                                                                                  | Hora ordinaria X 1.35                                                      |

|                                                       |                       |
|-------------------------------------------------------|-----------------------|
| HORA EXTRA DIURNA<br>Entre las 6 a.m. y las 10 p.m.   | Hora ordinaria X 1.25 |
| HORA EXTRA NOCTURNA<br>Entre las 10 P.M. y las 6 A.M. | Hora ordinaria X 1.75 |
| HORA ORDINARIA DOMINICAL O<br>FESTIVO                 | Hora ordinaria X 1.75 |
| HORA EXTRA DIURNA EN<br>DOMINICAL O FESTIVO           | Hora ordinaria X 2.0  |
| HORA EXTRA NOCTURNA EN<br>DOMINICAL O FESTIVO         | Hora ordinaria X 2.5  |

---