



ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS

# NOVEDADES DE NÓMINA

# NOVEDADES DE NÓMINA

Es importante resaltar que las novedades tiene implicaciones específicas en el cálculo de la nómina y en el reconocimiento de los derechos laborales y que es obligación de quien realiza cálculos revisar normativa vigente.

## 1. Horas extras



Las horas extras son aquellas horas de trabajo realizadas fuera de la jornada laboral regular, y deben ser remuneradas, de acuerdo con las normativas laborales.

En la mayoría de los países, las horas extras deben pagarse con un recargo sobre el valor de la hora regular de trabajo. La legislación establece los límites para las horas extras, así como las condiciones bajo las cuales estas deben pagarse.

El recargo por horas extras generalmente varía dependiendo del momento en que se realice el trabajo, por ejemplo, si se trabajan en días festivos, domingos o noches.

Las horas extras son una herramienta importante para las empresas cuando necesitan aumentar la productividad, pero deben ser gestionadas adecuadamente para evitar violaciones de los derechos laborales.

Se consideran Horas extras a aquellas que se deben reconocer al trabajador cuando exceda la jornada máxima legal.

El trabajo diurno en Colombia se realiza entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m., mientras que el trabajo nocturno se realiza entre las 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

De acuerdo con la reducción la jornada laboral semanal será de 44 horas a partir del 2025. Este cambio se estableció en la Ley 2101 del 2022, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

## 2. Recargos



Los recargos son pagos adicionales que se realizan a los trabajadores cuando estos prestan sus servicios fuera de su jornada habitual, ya sea en horarios nocturnos, durante los días festivos o en días no laborales. Estos recargos están regulados por la Ley, y la cantidad a pagar varía dependiendo del tipo de jornada.

- **Recargo diurno.** Es el pago adicional cuando el trabajador realiza horas extraordinarias durante el día, es decir, fuera de su jornada habitual pero en horario diurno.
- **Recargo nocturno.** Se refiere a la compensación adicional que recibe el trabajador cuando realiza su jornada laboral en horarios nocturnos, generalmente después de las 6 p. m. y hasta las 6 a. m.

Ambos recargos son importantes para compensar al trabajador por el esfuerzo adicional que implica laborar fuera de la jornada regular.

Las horas extras y los recargos son compensaciones que se deben abonar al trabajador en los casos en que este preste servicios más allá de su jornada habitual o en días establecidos como no laborables, tales como los domingos y días festivos. Estos pagos son considerados como salario y deben remunerarse con un porcentaje adicional al valor del salario ordinario. El Código Sustantivo del Trabajo, establece:

**Tabla 1.** Elementos considerados factor salario

Recargos y horas extras	Porcentaje
Nocturno	35 %
Dominical o festivo	75 %
Hora extra diurna	25 %
Hora dominical o festiva nocturna	110 % (75 % + 35 %)
Hora extra diurna dominical o festiva	100 % (75 % + 25 %)
Hora extra nocturna dominical o festiva	150 % (75 % + 75 %)

### 3. Remuneración por descanso dominical

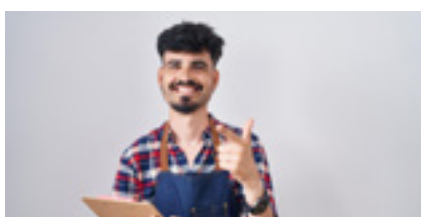


El descanso dominical es un derecho de los trabajadores a descansar durante los domingos. Sin embargo, existen circunstancias en las que un empleado puede ser requerido para trabajar durante este día.

En estos casos, el trabajador debe recibir una remuneración adicional como compensación por trabajar en un día de descanso, y dicha remuneración es generalmente más alta que la tarifa de salario regular.

Las leyes laborales establecen el pago de un recargo para aquellos empleados que trabajan en domingo, garantizando que se compense el trabajo en un día que tradicionalmente es de descanso.

### 4. Otras novedades



Dentro de las novedades de nómina también se incluyen varias licencias y ausencias laborales que deben ser remuneradas o gestionadas adecuadamente. Algunas de las más relevantes son:

## 4.1 Licencias

### Licencia de maternidad



Es un derecho otorgado a las trabajadoras que han dado a luz. De acuerdo con la legislación vigente en muchos países, la trabajadora tiene derecho a un periodo de descanso remunerado tras el parto, el cual puede variar en duración dependiendo de las leyes laborales.

Es importante mencionar que si una trabajadora dependiente cotiza por un período inferior al de la gestación, el reconocimiento y pago de la licencia serán proporcionales al número de días cotizados frente al período real de gestación.

Si los pagos de aportes no fueron realizados de manera oportuna, la madre podrá acceder a la licencia siempre que a la fecha del parto se hayan realizado los pagos atrasados (Decreto 2353 del 2015).

Además, frente al otorgamiento de esta licencia, debe tenerse en cuenta que:

- Si la madre fallece en el parto, la licencia de maternidad se transfiere al padre (Numeral 4 del Artículo 236 del CST). Para ello, este debe acudir a la EPS a la que estaba afiliada la madre, presentando el registro civil de defunción, y solicitar una certificación que constate el tiempo faltante para cumplir dicha licencia, a la cual el tendrá derecho.
- Después deberá presentarse ante su EPS, con la certificación de licencia de maternidad por muerte de la madre y el registro civil de defunción, para que le sea reconocida. Esta licencia se pagará con el IBC del padre.
- Si el parto es múltiple, se tienen 2 semanas adicionales, es decir, veinte (20) semanas de licencia (Numeral 5 del Artículo 236 del CST).
- Si el niño es prematuro, se conceden las semanas que faltan para completar el parto a término (Numeral 5 del Artículo 236 del CST).

El Ministerio del Trabajo, mediante el Concepto 48314 de 2018, precisó que el Artículo 70 del Decreto 806 de 1998 (Artículo compilado en el Artículo 3.2.5.1 del Decreto 780 del 2016), establece que durante los períodos de incapacidad de origen común o licencia de maternidad, se debe efectuar el pago de los aportes a seguridad tomando como ingreso base de cotización –IBC– el valor de la licencia o incapacidad, según sea el caso.

Las licencias de maternidad deben ser reconocidas de la siguiente manera:

Empleador	Eps
Tiempo	Valor de la licencia

## Licencia de paternidad

Se otorga al padre biológico o adoptante tras el nacimiento o adopción de un hijo.

En muchos países, la licencia de paternidad tiene una duración de dos semanas remuneradas, y está condicionada a las semanas cotizadas por el padre durante el período de gestación.

Este derecho tiene un impacto significativo en la administración de la nómina, porque requiere un registro adecuado de las ausencias y la compensación correspondiente.

Esta licencia es reconocida por la EPS proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el período de gestación (ver parágrafo 2 del Artículo 236 del CST, modificado por el Artículo 2 de la Ley 2114 de julio 29 del 2021).



Para que el trabajador pueda reclamar la remuneración de su licencia debe presentar ante su empleador, y este ante la EPS, el registro civil de nacimiento donde él aparezca como padre biológico o por adopción como prueba de su paternidad. Dicho documento debe ser radicado ante la EPS a más tardar dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento del menor.

## Licencia por grave calamidad doméstica

En ciertos casos, los trabajadores tienen derecho a una licencia remunerada por grave calamidad doméstica.

Este tipo de licencia es otorgada para situaciones excepcionales, como la muerte de un familiar cercano o una emergencia familiar. Según el Artículo 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 del 2015, los trabajadores pueden acceder a esta licencia por un período de tres días.

Es importante que el trabajador reporte inmediatamente el suceso y presente los soportes necesarios para demostrar la situación que motivó su ausencia.

**Licencia por luto.** Es otro tipo de licencia que se otorga a los trabajadores que sufren la pérdida de un familiar cercano.

De acuerdo con el Artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo (CST), los trabajadores tienen derecho a una licencia remunerada de cinco días hábiles en caso de fallecimiento de un cónyuge, compañero(a) permanente o un familiar cercano (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad).

## 4.2 Incapacidades

Las incapacidades también afectan el cálculo de la nómina, debido a que los empleados pueden estar ausentes por motivos de salud.

Existen diferentes tipos de incapacidades:

### **Incapacidad temporal por enfermedad común**



Esta incapacidad se refiere a aquellas situaciones en las que un trabajador no puede desempeñar su trabajo debido a una enfermedad que no tiene relación directa con su actividad laboral. Puede incluir enfermedades como gripe, infecciones, trastornos digestivos, entre otras.

Características:

- El trabajador debe ser certificado por un médico para que su ausencia sea reconocida como incapacidad temporal.
- Generalmente, la empresa sigue pagando una parte del salario durante los primeros días de la incapacidad, y a partir de un número determinado de días (según la legislación de cada país), el seguro social o las entidades de salud asumen el pago.
- El trabajador tiene derecho a su reincorporación al trabajo una vez que reciba el alta médica.

Impacto en la nómina:

- En muchos casos, la empresa no paga el total del salario durante la incapacidad, sino solo una parte, y el resto es cubierto por el seguro social o la entidad responsable de la salud.

### **Incapacidad temporal por accidente laboral**



Este tipo de incapacidad ocurre cuando un trabajador se ve afectado por un accidente relacionado directamente con el trabajo. Un ejemplo puede ser una lesión sufrida mientras se realiza una actividad laboral (caídas, quemaduras, accidentes con maquinaria, etc.).

Características:

- Es una incapacidad que debe ser reconocida como derivada de un accidente laboral.
- El trabajador recibe atención médica de manera inmediata, y la entidad de seguridad social o la aseguradora cubre el costo de la atención y los pagos al trabajador.
- El período de incapacidad puede ser determinado por el médico, quien debe emitir una evaluación de la gravedad de la lesión y el tiempo estimado de recuperación.
- El trabajador puede recibir una compensación adicional si su salario no es cubierto completamente por el seguro.



Impacto en la nómina:

- Dependiendo de la legislación, el trabajador podría seguir recibiendo un porcentaje de su salario a cargo de la empresa o de la entidad aseguradora hasta que pueda reincorporarse al trabajo.

### **Incapacidad temporal por enfermedad profesional**



Esta incapacidad se refiere a enfermedades que son causadas directamente por el trabajo realizado en una determinada área o actividad.

Son enfermedades reconocidas legalmente como producto de una exposición continua a factores laborales nocivos.

Ejemplos de enfermedades profesionales son la silicosis en los mineros, la pérdida auditiva en trabajadores expuestos a ruidos intensos, o enfermedades respiratorias debido a la exposición a productos químicos.

Características:

- La enfermedad debe estar relacionada directamente con la actividad laboral del trabajador.
- La incapacidad temporal por enfermedad profesional es reconocida por el seguro social o una entidad especializada que evalúa la enfermedad y determina si se trata de una enfermedad laboral.
- El trabajador debe ser atendido por especialistas médicos que certifiquen la enfermedad y el grado de incapacidad.

Impacto en la nómina:

- Similar a las incapacidades por accidente laboral, el trabajador recibirá una compensación que puede estar a cargo de la empresa o del sistema de seguridad social, según lo estipule la legislación laboral vigente.
- La duración de la incapacidad dependerá del tratamiento y de la evolución de la enfermedad.

### **Incapacidad permanente parcial**



Cuando un trabajador sufre una lesión o enfermedad que no le impide realizar su trabajo por completo, pero sí reduce su capacidad para desempeñar ciertas funciones, se considera una incapacidad permanente parcial.

En estos casos, el trabajador puede seguir trabajando, pero con limitaciones físicas o funcionales.

#### Características:

- El trabajador puede seguir laborando, pero con alguna limitación que afecta su desempeño.
- A menudo se otorgan ajustes en las tareas laborales del trabajador, como un horario reducido, equipo especializado, o un cambio en las funciones para adecuarse a las limitaciones físicas.
- Dependiendo del grado de incapacidad, el trabajador puede recibir una compensación adicional.

#### Impacto en la nómina:

- La empresa deberá garantizar que el trabajador continúe recibiendo el salario acordado para el puesto, pero es posible que se requiera un ajuste en el salario si la incapacidad implica una reducción significativa en las tareas que el trabajador puede realizar.
- Si la incapacidad es parcial y permanente, el trabajador podría recibir compensación económica del sistema de seguridad social.

### **Incapacidad permanente total**

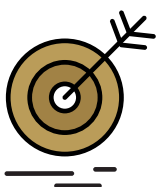
Este tipo de incapacidad se declara cuando un trabajador queda completamente imposibilitado para desempeñar cualquier tipo de trabajo debido a una lesión o enfermedad. La incapacidad es permanente y el trabajador no podrá regresar a su puesto ni realizar otro tipo de actividades laborales.

#### Características:

- La incapacidad es total e irreversible, lo que significa que el trabajador no podrá volver a trabajar ni siquiera en un puesto diferente o con menores exigencias físicas.
- La evaluación para determinar una incapacidad permanente total generalmente la realiza un médico especializado que dictaminará el grado de la incapacidad.
- En estos casos, el trabajador puede recibir pensiones o compensaciones de por vida.

#### Impacto en la nómina:

- En estos casos, el trabajador recibe una pensión de incapacidad permanente o alguna compensación por parte de la entidad de salud o aseguradora.
- La compensación suele ser un porcentaje del salario que el trabajador percibía antes de sufrir la incapacidad.



Cada tipo de incapacidad tiene diferentes implicaciones legales y financieras tanto para el trabajador como para el empleador. Es fundamental que las empresas gestionen de manera adecuada el pago de incapacidades y se ajusten a la legislación vigente para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y evitar problemas legales.