

OBJETIVO

Señalar las obligaciones laborales que deben asumir tanto el trabajador como el empleador ya sea CONSTRUCTOR o SUBCONTRATISTA y los derechos que nacen para ambos, en el ejercicio de la actividad que desarrolla.

JUSTIFICACIÓN

El sector de la construcción ha debido acudir a la subcontratación como una modalidad de vinculación de trabajadores, debido a la dificultad para contratar directamente este tipo de personas.

La subcontratación ofrece la movilidad que el sector exige, así como la posibilidad de contar con el número de trabajadores requeridos de acuerdo con los ciclos por los cuales atraviesa constantemente la actividad constructora que pasa de altos índices de empleo, a índices de desempleo alarmantes cuando la actividad decrece.

Elementos esenciales para que haya contrato de trabajo:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador,
- c) Un salario como retribución del servicio.

1. RELACIÓN DEL EMPLEADOR CON EL TRABAJADOR

El constructor inicialmente celebra con el SUBCONTRATISTA un contrato civil de obra para la ejecución de la actividad requerida, debiendo este contratar la cantidad de personal exigido a través de contratos laborales (de obra o labor contratada) generando unas obligaciones que debe asumir en su calidad de empleador, y que repiten sobre el constructor.

2. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR CON SUS TRABAJADORES

2.1. SALARIO

El empleador que en el sector de la construcción será el constructor o subcontratista deberá pagar al trabajador una remuneración o salario de acuerdo a lo establecido en el contrato de trabajo, el cual podrá ser en dinero, en especie o integral (dinero y especie) y no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente que para el año **2017 es de \$ 737.717**. A su vez la remuneración o salario que recibe el trabajador es ordinario (el que recibe por la jornada laboral ordinaria) y extraordinario (el que recibe por las horas extras, dominicales y recargos nocturnos).

Debe suspenderse el trabajo a la intemperie en los eventos de lluvia que impliquen peligro para la salud del trabajador, salvo en las obras o labores de construcción que no sean susceptibles de interrupción. Esta interrupción no da lugar a la reducción del salario, pero

el empleador puede exigir trabajo bajo cubierta durante este tiempo o compensación posterior del tiempo perdido, sin que constituya trabajo extra. (Artículo 313 del C.S.T).

PRESTACIONES SOCIALES

Además del salario que debe pagar el empleador (constructor o subcontratista) debe adicionalmente entregarle un conjunto de beneficios y garantías consagradas en la ley (Título VIII y XV, art 193 y ss., del C.S.T) con el fin de cubrir algunos riesgos que se presenten y asegurar la calidad de vida del trabajador. Estas prestaciones tienen contenido económico pero las mismas pueden ser en dinero o especie.

2.2.1 PRESTACIONES SOCIALES A CARGO DEL EMPLEADOR

2.2.1.1 Prima de Servicios: Equivale a treinta (30) días de salario por cada año laborado, pagadero en forma semestral por partes iguales y proporcionalmente por fracción, en empresas con capital superior a 200 mil pesos; y (15) días de salario por cada año laborado y proporcionalmente por fracción para empresas con capital hasta 200 mil pesos. (Artículo 306 del C.S.T)

Su pago será de la siguiente manera: Quince (15) días de salario, el último día del mes de junio, y los quince (15) restantes, en los primeros veinte (20) días del mes de diciembre. Se liquida con el salario promedio del semestre correspondiente.

2.2.1.2 Dotación: Es obligación de todo empleador que ocupe 1 o más trabajadores entregar tres veces por año una dotación de un par de zapatos y un vestido de labor adecuados a la índole de labor que se desarrolla. Las entregas de estas dotaciones se realizan en las siguientes fechas: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

Esta dotación solo la reciben aquellos trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y siempre y cuando a la fecha de las dotaciones cuenten con tres meses continuos de servicio, sin consideración a la actividad desarrollada. El trabajador está obligado a utilizar esta dotación solo en los lugares donde desempeñara las labores contratadas. (Artículo 230 y ss. del C.S.T).

2.2.1.3 Auxilio de Cesantías: A quienes laboren en **el sector de la construcción** se les debe liquidar este auxilio a razón de tres días de salario por mes completo de servicio, siempre que hayan laborado por lo menos durante un mes, es decir; por cada año de servicios prestados, el empleador deberá al trabajador **treinta y seis (36) días** de sueldo. (Artículo 310 del C.S.T) y no 30 días como es la norma general.

2.2.1.4 Intereses sobre la Cesantías: El empleador que esté obligado a pagar las cesantías deberá pagar a sus trabajadores un interés sobre dichas cesantías correspondientes al 12% anual sin importar el sistema de liquidación y el pago de dichas cesantías. Fue la Ley 52 de 1975 la que estableció en su artículo 1, esta obligación y aun continua vigente.

2.2.2 OTROS PAGOS LABORALES A CARGO DEL EMPLEADOR

Además del salario y las prestaciones sociales, existen otros pagos que debe realizar el empleador a sus trabajadores.

2.2.2.1 Vacaciones: Todo empleador está obligado a reconocer a sus trabajadores por cada periodo de año de servicios, quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y proporcionalmente por fracciones de año. Las vacaciones no son salario ni prestación social sino un descanso remunerado que debe tenerse en cuenta para realizar aportes. Está prohibido compensar las vacaciones en dinero sin embargo el Ministerio de Trabajo podrá autorizar que se pague en dinero hasta las mitad en casos especiales. (Artículo 186 y ss del C.S.T).

2.2.2.2 Auxilio de transporte: Es un pago que se constituye en un auxilio económico para una destinación específica (desplazamiento del trabajador) y está establecido por mandato de la ley 1 de 1963, el cual se debe incorporar al salario única y exclusivamente para efectos de liquidación de prestaciones sociales. Por disposición expresa de la Ley 100 de 1993 y de la Ley 344 de 1996, el valor del auxilio de transporte no se incluye en la base salarial para liquidar los aportes a la seguridad social. Esta obligación se puede dar en especie cuando es el empleador el que proporciona el transporte para el desplazamiento del trabajador tanto del trabajo al domicilio como viceversa. A este auxilio tienen derecho solo los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales: para el **2017 corresponde a \$ 83.140.**

2.3 SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

El Sistema de Seguridad Social Integral es un mecanismo que integra las diferentes formas de protección del bienestar material y de las necesidades sociales comunes a la población, frente a contingencias tales como desempleo, invalidez, vejez, muerte y riesgos profesionales.

En la constitución política colombiana de 1991 está consagrada la seguridad social cómo un servicio público permanente y cómo un derecho colectivo. Esto obliga al Estado a participar en su financiación y en la prestación del mismo.

La Seguridad Social tiene por objeto garantizar las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen una relación laboral o capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema. Debe garantizar además los servicios sociales complementarios que establezca la ley.

Este Sistema de Seguridad Social Integral está conformado por:

- Sistema General de Pensiones (SGP).
- Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS).
- Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP).

Todo empleador se encuentra obligado a afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social para cubrir los riesgos que pueden afectar o su salud o sus ingresos.

Todas las personas vinculadas mediante contrato de trabajo, salvo excepciones legales deberán estar afiliadas al Régimen General de Pensiones, también existe la posibilidad de vinculación como trabajadores independientes.

2.3.1 SISTEMA GENERAL DE PENSIONES

Tiene como objetivo garantizar a la población, el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez o muerte, mediante el reconocimiento de una pensión y prestaciones determinadas en la Ley, también busca la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con el Sistema.

2.3.1.1 Afiliación al Sistema General de Pensiones

Serán afiliados al Sistema General de Pensiones en forma obligatoria todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, salvo las excepciones contempladas por la ley. También existe la posibilidad de vinculación como trabajadores independientes.

2.3.1.2 Cotizaciones y aportes al Sistema de Pensiones

Cuando se refiere a cotizaciones se habla del porcentaje del salario total del empleado con que deben contribuir tanto éste como el patrón para financiar el régimen de pensiones.

La obligación de cotizar comienza desde el mismo momento en que se establece la relación laboral y cesa cuando el afiliado reúne los requisitos para acceder a la pensión mínima de vejez o cuando el afiliado se pensione por invalidez o anticipadamente.

Ahora bien, los aportes se configuran entonces, como el valor que a cada empleador o trabajador le corresponde cancelar en el sistema general de pensiones para un cierto plan pensional, con base en el salario o ingreso real reportado.

En la actualidad el porcentaje de cotización para el Sistema General de Pensiones es de 16%, cuya cuarta parte es responsabilidad del empleado mientras que del 75% lo es el patrón. Es decir el trabajador aporta el 4% y el empleador el 12%.

2.3.2. SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

El Sistema de Seguridad Social en Salud (SGSSS) es la forma como se brinda un seguro que cubre los gastos de salud a los habitantes del territorio nacional, colombianos y extranjeros.

Cuando se realiza la afiliación a la Entidad Promotora de Salud (**EPS**) y se entra a formar parte del **Sistema de Seguridad Social en Salud**, los servicios se reciben a través de una **Institución Prestadora de Servicios (IPS)**. El Sistema General de Seguridad Social en Salud funciona en dos regímenes de afiliación: el Régimen Contributivo y el Régimen Subsidiado. **En el régimen contributivo** deben afiliarse las personas que tienen una vinculación laboral, es decir, con capacidad de pago como los trabajadores formales e independientes, los pensionados y sus familias.

2.3.2.1 Personal afiliado al Régimen Contributivo

Según la ley todos los trabajadores empleados, independientes y los pensionados, deben estar afiliados al Régimen Contributivo. La responsabilidad de la afiliación del trabajador es del empleador, del pensionado es del Fondo de Pensiones y el independiente realiza su propia afiliación.

Si un pensionado es contratado laboralmente, la afiliación a salud es responsabilidad del empleador.

2.3.2.2 Monto de la cotización al Régimen Contributivo

En el caso de un trabajador, el valor de la cotización es de 12.5% del salario mensual, 8.5% le corresponde pagarlo al empleador y 4% al trabajador; el trabajador independiente paga mensualmente 12.5% de sus ingresos como valor de la cotización.

A partir del 01 de Julio del año 2013, las sociedades y personas jurídicas y asimiladas, declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, están exonerados de realizar este aporte por los trabajadores que devenguen hasta diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes (artículo 25 de la Ley 1607 de 2012). El trabajador seguirá cotizando el 4%.

Las personas naturales empleadoras, también tendrán la exoneración de estos aportes, si contratan laboralmente dos (2) o más trabajadores.

2.3.2.3 Afiliación al Régimen Contributivo

El trabajador, escoge la EPS y se lo comunica al empleador junto con los datos de su familia. Una vez que el empleador afilia al trabajador, él y su familia adquieren el derecho a recibir los beneficios del Plan Obligatorio de Salud. Si no escoge el trabajador el empleador podrá escoger la que él decida.

2.3.2.4 El Plan Obligatorio de Salud

El POS o Plan Obligatorio de Salud, es el conjunto de servicios de salud que todas las EPS, sin excepción, deben prestarles a todas las personas que estén afiliadas al Sistema de Seguridad Social en Salud por el Régimen Contributivo.

2.3.2.5 Afiliación a la familia

Si el trabajador es casado o vive en unión libre, puede afiliar al cónyuge o compañero(a) permanente y adicionalmente a los hijos de él o los de la pareja (incluyendo a los adoptivos), que sean menores de 18 años. No importa el número de hijos menores que tenga. Puede afiliar también a los hijos (incluyendo a los adoptivos) menores de 25 años, si se dedican exclusivamente al estudio y dependen económicamente del trabajador, o si tienen incapacidad permanente, en cuyo caso no importa la edad que tengan. Si es soltero puede afiliar a sus padres si dependen económicamente del trabajador y NO son pensionados.

2.3.2.6 Subsidio en dinero en caso de incapacidad

Si por razón de enfermedad o por causa de un accidente no relacionado con su trabajo, el afiliado debe soportar una incapacidad temporal, su afiliación le da derecho a recibir, durante ese tiempo, un subsidio en dinero equivalente al 66.6% del ingreso mensual base de su cotización a la EPS. En el caso del empleado, estas prestaciones reemplazarán su salario, ya que su empresa no le pagará si la incapacidad es superior a tres (3) días. Para acceder a las prestaciones económicas generadas como incapacidad por enfermedad general, el afiliado deberá haber cotizado un mínimo de cuatro (4) semanas en forma ininterrumpida y completa.

2.3.2.7 Asistencia médica

En los lugares donde no existan entidades de Seguridad social Integral es obligatorio brindar asistencia médica, quirúrgica y hospitalaria por enfermedad no profesional que se requiera durante la ejecución del contrato con un límite de tres (3) meses, además del auxilio monetario por incapacidad laboral temporal hasta por 180 días. (Artículo 311 de C.S.T)

2.3.3 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 consecuencia del trabajo que desarrollan.

La responsabilidad del Sistema de Riesgos Profesionales es compartida entre la empresa, la ARL y el trabajador.

- La empresa afilia a todos sus trabajadores al Sistema y desarrolla programas de prevención.
- La ARL asesora a la empresa en los programas de prevención y atiende los trabajadores que se accidenten o se enfermen por causas propias de su trabajo.
- El trabajador acata las normas de seguridad y prevención de la empresa y utiliza sus elementos de protección personal.

Son derechos del Empleador

- A orientación, por parte de la administradora de riesgos profesionales, sobre la prevención y evaluación de los riesgos, a recibir recomendaciones que controlen o eliminen el factor de riesgo.
- A recibir, por parte de la Administradora de Riesgos Laborales -ARL-, asesoría para los programas de medicina laboral, seguridad e higiene industrial y salud ocupacional sin discriminación, preferencia de número de trabajadores o cotizaciones

Son deberes del Empleador

El pago total de la cotización de los trabajadores a su servicio.

- Trasladar el monto de las cotizaciones a la Administradora de Riesgos Profesionales -ARL- correspondiente dentro de los plazos indicados.
- Procurar el cuidado integral de los trabajadores.
- Destinar recursos técnicos, humanos y financieros para la ejecución del programa de salud ocupacional de la empresa.
- Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional.
- Notificar a la ARL los accidentes de trabajo y enfermedad profesional dentro de los dos días de su ocurrencia.
- Facilitar la capacitación en salud ocupacional a los trabajadores.
- Facilitar la elección del Copaso y Vigía y registrarlo ante el Ministerio de la Protección Social.
- Informar a la ARL las novedades del personal.
- Informar a los trabajadores y a las EPS donde estén afiliados sus trabajadores, la ARL escogida

Derechos de las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL-

- Contratar o conformar equipos de prevención de riesgos profesionales.
- Contratación de personas naturales o jurídicas debidamente licenciadas por las Secretarías de Salud Locales, para la prestación de servicios de salud ocupacional a terceros.
- Adquirir, fabricar o arrendar los equipos y materiales para el control de factores de riesgo en la fuente y en el medio laboral.

Deberes de las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL-

- Aceptar a todos los afiliados que soliciten vinculación a la ARL.
- Asesoría básica para las empresas en cuanto al diseño del Programa de Salud Ocupacional.
- Capacitación básica para brigadistas de emergencia.
- Capacitación al Vigía y/o Copaso de las empresas afiliadas-
- Fomento de estilo de vida y trabajo saludables.
- Asesoría técnica.

- Evaluación de Programas de Salud ocupacional.
- Vigilancia y control a sus empresas afiliadas.
- Es una responsabilidad de la ARL brindar asesoría y asistencia técnica para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral. (Art.12 Res 652/12).

2.3.3.1 Afiliación

Todo empleador tiene la obligación de afiliar a sus empleados a una empresa Administradora de Riesgos Laborales - ARL. Con esa afiliación se cubren los gastos de salud que ocasionen los accidentes o enfermedades que produzca su trabajo, así como el pago de los días en que no pueda trabajar a causa de ellos. La atención de los accidentes o enfermedades será realizada por la EPS a la que se encuentre afiliado quien cobrará los gastos ocasionados a la ARL.

Toda empresa deben estar afiliada a una sola Administradora de Riesgos Laborales en donde el empleador define cuál ARL cubrirá los riesgos profesionales de su empresa. Así mismo, el pago total de la cotización corre por cuenta del empleador y de acuerdo con su clase de riesgo.

La cobertura en riesgos Laborales, se inicia al día siguiente de la afiliación del trabajador por parte de la empresa a la ARL. Es necesario que el trabajador esté afiliado a la Administradora de Riesgos Laborales antes de iniciar sus labores en la empresa.

La afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales es obligatoria para todos los trabajadores dependientes del país, tanto del sector público como privado.

2.3.3.2 Porcentaje de cotización

De acuerdo con la clase de riesgos, el Gobierno Nacional estableció una tabla de cotizaciones mínimas y máximas; para el caso de los trabajadores de construcción el valor inicial es **6.96%** ya que los trabajadores de la construcción por generalidad se ubican en la clase de riesgo 5, por las diferentes labores que desempeñan.

Una vez ocurre un accidente de trabajo o enfermedad profesional, este debe ser reportado inmediatamente a la ARL a la que está afiliada la empresa para que esta entidad califique el evento y asuma la atención médica del trabajador.

2.4 APORTES PARAFISCALES

Se entiende por Aportes Parafiscales los pagos que deben efectuar los empleadores con el fin de que determinadas entidades presten servicios para atender necesidades básicas de sus trabajadores.

Estos aportes se liquidan teniendo en cuenta los elementos integrales del salario; entendido como la remuneración ordinaria, fija o variable, además de todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa por el servicio, como

primas, sobresueldos, bonificaciones habituales y horas extras nocturnas, festivos, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Los aportes parafiscales se pagan a las siguientes entidades:

- SENA 2%
- Cajas de Compensación Familiar 4%
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar 3%

Para efecto de la liquidación de Aportes, se entiende por nómina mensual de salarios: “La totalidad de los pagos hechos por concepto de los diferentes elementos integrantes del salario, en los términos de del Código Sustantivo del Trabajo, cualquiera que sea su denominación, y además, los verificados por descansos remunerados de ley y convencionales o contractuales

2.4.1. SENA

El servicio Nacional de Aprendizaje SENA, es un organismo estatal descentralizado, que tiene como misión liderar la formación profesional integral del hombre para el trabajo.

Su objetivo es brindar al trabajador colombiano alternativas en su proceso de formación y capacitación en un oficio para que pueda mejorar sus ingresos y en consecuencia, su nivel de vida. Para ello la entidad mediante los aportes de los empleadores está presente en el sector de la construcción, para impulsar al trabajador hacia una vida productiva.

Dicha formación incluye factores técnicos, humanos, sociales y empresariales que hacen posible la promoción integral de las personas.

Los empleadores ya sean constructores o subcontratistas, deben pagar el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, un aporte del 2% mensual del valor de la nómina. (Artículo 12 de la Ley 21 de 1982).

A partir del 01 de Julio del año 2013, las sociedades y personas jurídicas y asimiladas, declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, están exonerados de realizar este aporte por los trabajadores que devenguen hasta diez (10) salarios mínimos mensuales legales vigentes (artículo 25 de la Ley 1607 de 2012).

Las personas naturales empleadoras, también tendrán la exoneración de estos aportes, si contratan laboralmente dos (2) o más trabajadores.

FONDO DE FORMACION PROFESIONAL PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION. (FIC)

De acuerdo con el Artículo 120 del Código Sustantivo de Trabajo, todos los empleados están en la obligación de contratar un número de aprendices en proporción a la cantidad de trabajadores, con el fin de darles una capacitación que les permita desarrollar con eficiencia la labor asignada. Este objetivo se alcanzó en todos los sectores de la economía, con excepción de la construcción debido a la inestabilidad de sus trabajadores como consecuencia de su alta rotación, lo que hizo imposible aplicar el régimen de los aprendices. Por lo tanto, el Gobierno Nacional consciente de esta situación, expidió una serie de normas tendientes a crear un régimen especial para el sector de la construcción.

Así las cosas los empleadores de la industria de la construcción no están obligados a contratar aprendices, pero dicha obligación es sustituida por un aporte al Fondo de Formación profesional para la Industria de la Construcción (FIC).

A través del Decreto 2375 de 1974, se creó El Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción (FIC), al cual los empleadores de este ramo deben contribuir mensualmente con una suma igual a un (1) salario mínimo legal mensual vigente por cada cuarenta (40) trabajadores de obra que laboren bajo sus órdenes. Es importante señalar que el aporte al FIC es diferente al aporte parafiscal con destino al SENA que también deben pagar los empleadores de este sector.

Debe entenderse como empleadores dedicados a la industria de la construcción quienes ocasional o permanentemente, por su cuenta o la de un tercero erigen o levantan estructuras de inmuebles como: casas, edificios, vías de comunicación, oleoductos, gasoductos, canalización, alcantarillado, acueducto, pavimentos, obras de desecación, riego embalses, instalaciones eléctricas, mecánicas y demás construcciones civiles.

El objetivo primordial del FIC es desarrollar y apoyar programas de formación, certificación y actualización que fortalezcan los oficios y ocupaciones de la industria de la construcción, con la asesoría de CAMACOL y otras entidades de la industria de la construcción. La reglamentación actual del FIC para su cobro y administración está contenida en la Resolución 2370 del 2008 que reemplazó la Resolución 945 del 2002 del SENA, y en la resolución 1449 de 2012 que complementa las anteriores.

Liquidación del FIC

El aporte correspondiente al FIC se puede liquidar de dos maneras:

- Con base en el número de trabajadores mensuales, corresponde a un salario mínimo legal mensual vigente, por cada cuarenta (40) trabajadores, que laboren en cada una de las obras bajo su responsabilidad y proporcionalmente por fracción de cuarenta (40), de conformidad con el Artículo 6° del Decreto número 2375 de 1974 y 1° del Decreto número 1047 de 1983.
- Se liquida de manera presuntiva como el 0.25% del valor de las obras que se ejecuten directamente o por medio de subcontratistas.

Paz y Salvo

El control de los pagos al SENA lo efectúa la oficina de aportes, la que a su vez está encargada de expedir el paz y salvo, que es necesario para que la administración de Impuestos Nacionales acepte deducir, de la declaración de renta, el valor pagado por concepto de salario. Para que los empleadores del sector de la construcción puedan obtener ese paz y salvo, deben haber cancelado oportunamente la contribución al Fondo de Formación Profesional de la industria de la Construcción, FIC.

Para liquidar el FIC se necesita la siguiente información:

- Copia del contrato y de los otro si (si los hubo)
- Acta de terminación por parte de la empresa contratista y que contenga:
 - Empresa contratista con su identificación.
 - Fecha inicial
 - Fecha de terminación
 - Valor inicial
 - Valor final
 - Tipo de contrato: Todo costo o mano de obra
 - Objeto del contrato
 - Fecha de expedición del acta
 - Firmas
- Datos del aportante
 - Nombre o razón social
 - Identificación
 - Dirección
 - Teléfono
 - Email
 - Representante legal
 - Identificación

Si va a liquidar el FIC sobre número de trabajadores, se requiere las planillas de ARL, relación de personal certificada por el revisor fiscal o contador.

Si solicita Paz y Salvo del FIC se requiere los pagos efectuados a este fondo con respecto a un contrato o a los trabajadores durante el período determinado

2.4.3. APORTES A LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR

Son las entidades encargadas de pagar el subsidio familiar, en dinero, especie y servicios complementarios de salud, educación, crédito, vivienda y recreación a todos los trabajadores beneficiarios de esta prestación social.

Están obligados a afiliarse a estas entidades todos los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes. Con la afiliación que realiza el empleador el trabajador comienza a recibir los beneficios para él y su grupo familiar.

El aporte que debe hacer el empleador es equivalente al 4% del monto de la respectiva nómina mensual de salarios, (artículo 12 de la Ley 21 de 1982).

Dentro de las prestaciones sociales que recibe el trabajador existen dos que están a cargo de las Cajas de Compensación como son:

- Subsidio Familiar
- Subsidio al desempleo

2.4.3.1 SUBSIDIO FAMILIAR

El subsidio familiar es una prestación social pagadera en dinero, especie y servicios a los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a su cargo y sus características son:

- Es una prestación social de orden legal; no es salario, ni se considera factor de salario en ningún caso, es decir, no se incluye en el cómputo para la liquidación de cesantías, primas u otras prestaciones.
- El empleador no puede, compensarlo, deducirlo, ni retenerlo, salvo autorización expresa del trabajador beneficiario.

2.4.3.2 SUBSIDIO AL DESEMPLEO

El subsidio al desempleo es un apoyo otorgado por las Cajas de Compensación Familiar, por una sola vez en la vida, a las personas que hayan perdido su empleo. Este beneficio equivale al 1.5 (uno y medio) S.M.L.V, pagadero en seis cuotas mensuales iguales, representado en bonos alimenticios, y/o aportes al sistema de salud y/o educación.

2.4.4. INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar es un establecimiento público dependiente del Ministerio de Salud, encargado de prestar atención a la niñez y a la familia en las áreas de asistencia legal, social y nutricional.

El ICBF orienta su acción a fortalecer en forma integral la situación de la familia, como unidad fundamental de la sociedad, y actúa en defensa y protección del menor.

Con los aportes que recibe ICBF, por parte del empleador, promueve acciones de organización familiar, y de participación comunitaria, que permiten mejorar las relaciones y las condiciones de vida de los niños, los adolescentes y sus familias, desarrollando programas de protección preventiva y especial.

Todos los empleadores deben realizar el aporte al ICBF, este aporte debe ser equivalente al 3% del valor de la nómina mensual de salarios. (Artículo Ley 21 de 1982)

A partir del 01 de Julio del año 2013, las sociedades y personas jurídicas y asimiladas, declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, están exonerados de realizar este aporte por los trabajadores que devenguen hasta diez

(10) salarios mínimos mensuales legales vigentes (artículo 25 de la Ley 1607 de 2012).

Las personas naturales empleadoras, también tendrán la exoneración de estos aportes, si contratan laboralmente dos (2) o más trabajadores.

Para efecto de la liquidación de Aportes, se entiende por nómina mensual de salarios: “La totalidad de los pagos hechos por concepto de los diferentes elementos integrantes del salario, en los términos de del Código Sustantivo del Trabajo, cualquiera que sea su denominación, y además, los verificados por descansos remunerados de ley y convencionales o contractuales...”.

Estos aportes se pagan a través de la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentre afiliado el empleador. Estos pagos deberán efectuarse dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en el cual se causaron.

2. PLANILLA INTEGRADA DE LIQUIDACION DE APORTES PILA

La planilla es un formato inteligente que les permite a todas las personas y empresas pagar sus aportes al Sistema de la Protección Social, es decir para Salud, Pensiones, Riesgos profesionales, cajas de Compensación, Sena e Icbf.

Este instrumento liquida los aportes que deben ser pagados de conformidad con las normas que rigen cada subsistema y le informa a la persona el valor total que debe pagar y el subtotal por cada subsistema.

El valor se determina según la información que cada persona incluya en la Planilla, porque en ella debe señalarse cuanto es el ingreso de la personas (IBC), cuál es la condición de cada persona, si es un pensionado, si es un estudiante, si pertenece a la carrera diplomática, si es un trabajador doméstico, si es independiente o dependiente, si se trata de una madre comunitaria, entre otras condiciones o tipos de cotizantes que existen.

3.1 Diligencie la Planilla

Hay dos modalidades de Planilla

Electrónica: Puede diligenciar la Planilla en las páginas Web de los operadores. En ese caso usted debe llenar los campos marcados como obligatorios y el sistema le irá indicando los pasos por seguir. Para esta modalidad si usted va a hacer el pago electrónico necesita contar con cuenta bancaria y con autorización de su banco para hacer débitos electrónicos.

Asistida: Una persona del operador de información de manera presencial irá diligenciando los campos correspondientes directamente en el sistema para esta modalidad usted no necesita tener cuenta bancaria. El operador de información le suministrará un código o pin con el que puede hacer sus pagos en los bancos autorizados.

3.2 Verifique el resultado

Una vez se diligencia la planilla el sistema hace la liquidación por usted. Debe verificar que el valor a pagar corresponda con los aportes de ley. 12.5% del IBC a salud (8.5% con cargo al empleador y 4% al empleado) o para trabajadores independientes el 12,5%. El 16% del IBC en pensiones (12.5% del empleador y 4% al empleado), para los trabajadores independientes será el total a su cargo. En riesgos profesionales depende de la actividad de la empresa y está a cargo del empleador.

El 4% del

valor de la nómina para caja de compensación, 3% para ICBF y 2% para el SENA, también a cargo del empleador.

Tenga en cuenta las exenciones para los trabajadores que ganan menos de 10 SMMLV.

Si el empleado o el trabajador independiente reciben salario o ingreso superior a 4 salarios mínimos legales mensuales, debe pagarse el aporte al Fondo de Solidaridad Pensional, equivalente al 1% del IBC a su cargo. Si además la persona recibe salario o ingreso igual a 16 Salarios mínimos el valor del aporte al Fondo de Solidaridad Pensional se incrementa, así:

Ingreso igual o superior a 16 SMLMV hasta a 17 SMLMV	1.2 %
Ingreso igual o superior a 17 SMLMV hasta a 18 SMLMV	1.4 %
Ingreso igual o superior a 18 SMLMV hasta a 19 SMLMV	1.6 %
Ingreso igual o superior a 19 SMLMV hasta a 20 SMLMV	1.8 %
Ingreso superior a 20 SMLMV	2 %

4 CONCLUSIONES GENERALES

4.1 PARA EL EMPLEADOR:

El hecho de que un empleador ocupe uno o más trabajadores en un periodo de tiempo, que ejerza subordinación sobre estos y entregue una remuneración constituyente de salario, genera para él una serie de obligaciones como son:

- Celebración de un contrato: para el sector constructor será un contrato de obra o labor contratada.
- Pago de salario: este puede ser en dinero, en especie o integral (dinero y especie), en todo caso este no podrá ser menor a un salario mínimo legal mensual vigente.
- Prestaciones Sociales:
 - *Prima de servicios
 - *Calzado y vestido de labor
 - *Auxilio de Cesantías
 - *Intereses sobre las Cesantías
- Otros pagos laborales:
 - *Vacaciones
 - *Auxilio de Transporte

- *Seguro de vida colectivo
 - Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.
 - *Pensión
 - *Salud
 - *Riesgos profesionales
 - Aportes Parafiscales: Estos deberán ser equivalentes al 9% y distribuidos así:
 - *Aportes SENA: 2% del valor de la nómina mensual de salarios.
 - *Aporte a la Caja de Compensación Familiar: 4% del valor de la nómina mensual de salarios.
 - *Aportes al ICBF: 3% de la nómina mensual de salarios.
- Estos aportes se realizan a través de la Caja de Compensación a la cual pertenece el Empleador.
- Aporte al FIC. El pago de este aporte se realiza directamente en la tesorería del SENA.

El no pago hace acreedor al empleador ya sea constructor o subcontratista, de sanciones en dinero, al tiempo que significa negarle al trabajador beneficios que la ley le ha reconocido.

Lógicamente al existir un contrato surge el derecho del empleador de exigir el cumplimiento de las obligaciones especiales del trabajador que trae el Código Sustantivo de trabajo (Artículo 58 del C.S.T), además de las demás establecidas en reglamentos existentes en la empresa, que deben ser de conocimiento del trabajador. Adicionalmente tiene derecho a exigir al trabajador que cumpla con la labor u obra que le ha sido encomendada y debidamente especificada en el contrato, obligaciones de obediencia y fidelidad con el empleador. (Artículo 56 C.S.T).

4.2 PARA EL TRABAJADOR:

El hecho de que una persona celebre un contrato laboral con un empleador le genera tanto derechos como obligaciones, así pues el trabajador tiene derecho de exigir al empleador, el cumplimiento de las obligaciones que como tal le ha impuesto la ley, las obligaciones de protección y seguridad con los trabajadores (Artículo 56 del C.S.T) , para beneficiarse el y su familia de las garantías que esa misma le concede en su calidad de trabajador y adicionalmente las obligaciones especiales del empleador (Artículo 57 C.S.T)

Así pues el trabajador también tiene el deber de cumplir con las obligaciones que impone la Ley expresas en el Código Sustantivo de Trabajo y demás reglamentos de la empresa y también las derivadas del contrato laboral que se enmarcan fundamentalmente en la realización efectiva de la labor o la obra que específicamente se señala en dicho instrumento.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- LA SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR DE LA CONSTRUCCIÓN. Colombia. CAMACOL Antioquia. 1998
- CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO Y CODIGO PROCESAL DEL TRABAJO Y DE LA
- CARTILLA LABORAL. Colombia. Legis Editores S.A. Vigésima Tercera Edición, 2009.
- CARTILLA DE SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES. Colombia. Legis Editores S.A. Vigésima Tercera Edición, 2009.
- MINISTERIO DE PROTECCION SOCIAL (www.minproteccionsocial.gov.co.)
- www.camacolantioquia.org.co.

Referencias Normativas

- Decreto 2375 de 1974: *Por el cual se dictan medidas destinadas a combatir el desempleo. Creación del Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción "FIC".*
- Ley 52 de 1975: *Por medio de la cual se establece el pago obligatorio a los intereses a las cesantías.*
- Ley 21 de 1982: *Por medio de la cual se modifica el Régimen del Subsidio Familiar.*
- Ley 50/90: *Por medio de la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo.*
- Ley 100 de 1993: *Por medio de la cual se crea el Sistema de Seguridad Integral.*
- Ley 789 de 2002: *Por medio de la cual se dictan normas para apoyar el empleo y la seguridad social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo.*
- Resolución 2370 de 2008: *Por la cual se regula el funcionamiento del Fondo Nacional de Formación Profesional de la Industria de la Construcción "FIC".*
- Ley 1607 de 2012: *Por la cual se expiden normas en materia tributaria. Decreto 1820 de 2013: por medio de cual se reglamenta parcialmente la ley 1607 de 2012.*