



Ministerio de Educación Nacional
República de Colombia
Proyecto de Modernización de Secretarías de Educación

SISTEMA DE INFORMACIÓN PARA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CARTILLA DE PARAMETRIZACIÓN Y FORMULACIÓN DE CONCEPTOS DE NOMINA

Soporte Lógico

NOMBRE DEL DOCUMENTO	CARTILLA DE PARAMETRIZACIÓN Y FORMULACIÓN DE CONCEPTOS DE NOMINA
VERSIÓN	1.0
FECHA	Noviembre 19 de 2007
ELABORADO POR SOPORTE LOGICO LTDA	Carmen Tunjo: Especialista en Recursos Humanos Gloria Granados: Coordinador de Implantación Paola Granados: Equipo de Aseguramiento de Calidad Germán Ramos: Coordinador Aseguramiento de Calidad
APROBADO POR	

Carrera 7 no. 33-42 Piso 4
PBX: (1) 340 3270
www.soportelogico.com.co
Bogotá D.C. – Colombia

Centro Administrativo Nacional-CAN
PBX 222 2800/315 7777 ext. 1419 Tel. 222 4918
www.mineducacion.gov.co
Bogotá D.C. - Colombia



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACION DEL DOCUMENTO	7
1. FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS:	9
1.1. DEVENGOS	9
1.1.1. ASIGNACIÓN BÁSICA:	9
1.1.2. ASIGNACIÓN BÁSICA POR ENCARGO:	9
1.1.3. AUXILIOS Y SUBSIDIOS	10
1.1.3.1. AUXILIO DE TRANSPORTE:	10
1.1.3.2. SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN:	10
1.1.4. BONIFICACIONES:	11
1.1.4.1. BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS:	11
1.1.4.2. BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN:	13
1.1.4.3. BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN PROPORCIONAL:	13
1.1.5. PRIMAS	14
1.1.5.1. PRIMA O INCREMENTO POR ANTIGÜEDAD:	14
1.1.5.2. PRIMA DE SERVICIOS:	15
1.1.5.3. PRIMA DE VACACIONES:	16
1.1.5.4. PRIMA DE VACACIONES PROPORCIONALES:	18
1.1.5.5. PRIMA DE NAVIDAD:	18
1.1.5.6. PRIMA TÉCNICA POR ESTUDIOS AVANZADOS Y EXPERIENCIA CALIFICADA:	19
1.1.5.7. PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:	20
1.1.6. RECARGOS NOCTURNOS, HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS:	21
1.1.6.1. RECARGO NOCTURNO:	21
1.1.6.2. HORA EXTRA DIURNA:	22
1.1.6.3. HORA EXTRA NOCTURNA:	24
1.1.6.4. HORA EXTRA FESTIVA O DOMINICAL DIURNA:	24
1.1.6.5. HORA EXTRA FESTIVA O DOMINICAL NOCTURNA:	25
1.1.6.6. TRABAJO ORDINARIO EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS:	26
1.1.7. COMPENSATORIOS:	27
1.1.8. INCAPACIDADES:	28
1.1.8.1. INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL:	28
1.1.8.2. INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO:	28
1.1.8.3. LICENCIA POR MATERNIDAD:	29
1.1.8.4. LICENCIA POR PATERNIDAD:	30
1.1.8.5. INCAPACIDAD ENFERMEDAD GENERAL MENOR DE 90 DÍAS:	30
1.1.8.6. INCAPACIDAD DESPUÉS DE LOS 90 DÍAS Y ANTES DE LOS 180 DÍAS:	31
1.1.9. VACACIONES:	32
1.1.9.1. SUELDO POR VACACIONES:	32
1.1.9.2. VACACIONES PROPORCIONALES:	33
1.1.9.3. INDEMNIZACIÓN DE VACACIONES:	34
1.1.10. CESANTÍAS:	34



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

1.1.10.1.	FONDOS PRIVADOS:	34
1.1.10.2.	FONDOS PUBLICOS: FONDO NACIONAL DE AHORRO	36
1.1.10.3.	OTROS FONDOS PÚBLICOS:	36
1.1.11.	DOTACIÓN:	37
1.2.	APORTES AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL:	38
1.2.1.	APORTES PARA PENSIÓN:	38
1.2.2.	APORTES PARA EL FONDO DE SOLIDARIDAD:	39
1.2.2.1.	APORTE A FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL –SUBCUENTA DE SOLIDARIDAD	41
1.2.2.2.	APORTE A FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL –SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	41
1.2.3.	APORTES PARA SALUD:	42
1.2.4.	APORTES PARA RIESGOS PROFESIONALES:	43
1.2.5.	APORTES PARA PARAFISCALES:	44
1.2.5.1.	APORTES CAJAS DE COMPENSACIÓN:	44
1.2.5.2.	APORTES BIENESTAR FAMILIAR:	45
1.2.5.3.	APORTES INSTITUTOS TÉCNICOS:	46
1.2.5.4.	APORTES SENA:	46
1.2.5.5.	APORTES ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ESAP:	48
1.3.	DESCUENTOS Y DEDUCIDOS:	48
1.3.1.	RETENCIÓN EN LA FUENTE:	48
1.3.2.	EMBARGOS:	53
1.3.3.	MULTAS:	54
1.3.4.	DESCUENTOS POR CUOTAS SINDICALES:	54
1.3.5.	DESCUENTOS A COOPERATIVAS Y AGREMIACIONES:	55
2.	FUNCIONARIOS DOCENTES:	56
2.1.	DEVENGOS:	56
2.1.1.	ASIGNACIÓN BÁSICA:	56
2.1.2.	COMISIÓN POR ENCARGO:	56
2.1.3.	AUXILIOS Y SUBSIDIOS:	57
2.1.3.1.	AUXILIO DE TRANSPORTE:	57
2.1.3.2.	SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN:	58
2.1.4.	ASIGNACIÓN ADICIONAL PARA DIRECTIVOS DOCENTES ACOGIDOS POR EL DECRETO 2277 DE 1979:	59
2.1.4.1.	SUPERVISOR DE EDUCACIÓN (O INSPECTORES NACIONALES):	59
2.1.4.2.	DIRECTORES DE NÚCLEO DE DESARROLLO EDUCATIVO:	59
2.1.4.3.	RECTOR DE ESCUELA NORMAL SUPERIOR:	60
2.1.4.4.	RECTOR INSTITUCIÓN EDUCATIVA CON POR LO MENOS UN GRADO DE EDUCACIÓN PREESCOLAR Y LOS NIVELES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA COMPLETOS:	60
2.1.4.5.	RECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE TENGA EL NIVEL DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETO:	60



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

2.1.4.6.	RECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE TENGA SOLO EL NIVEL DE EDUCACIÓN MEDIA COMPLETO:	60
2.1.4.7.	RECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE TENGA SOLO EL NIVEL DE EDUCACIÓN MEDIA COMPLETO, CON MENOS DE 600 ALUMNOS:	60
2.1.4.8.	VICERRECTOR DE ESCUELA NORMAL SUPERIOR Y DE LOS INEM:	61
2.1.4.9.	VICERRECTOR ACADÉMICO DE LOS ITA:	61
2.1.4.10.	COORDINADOR DE ESCUELA NORMAL SUPERIOR Y DE INSTITUCIÓN Y DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE POSEAN EL CICLO E EDUCACIÓN BÁSICA SECUNDARIA COMPLETA Y EL NIVEL DE EDUCACIÓN MEDIA COMPLETA:	61
2.1.4.11.	DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO RURAL:	61
2.1.5.	RECONOCIMIENTO ADICIONAL:	62
2.1.5.1.	DOS JORNADAS Y MENOS DE 2500 ALUMNOS:	62
2.1.5.2.	DOS JORNADAS Y MÁS DE 2500 ALUMNOS:	62
2.1.5.3.	TRES JORNADAS Y MENOS DE 2500 ALUMNOS:	62
2.1.5.4.	TRES JORNADAS Y MÁS DE 2500 ALUMNOS:	63
2.1.6.	ADICIONALES POR INDICADORES DE GESTIÓN:	63
2.1.6.1.	RECTOR:	63
2.1.6.2.	DIRECTOR RURAL:	64
2.1.7.	ASIGNACIÓN ADICIONAL PARA DIRECTIVOS DOCENTES ACOGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002:	64
2.1.7.1.	RECTOR:	65
2.1.7.2.	COORDINADOR:	65
2.1.7.3.	ADICIONAL PARA RECTORES:	65
2.1.7.4.	RECTOR DE ESCUELA NORMAL SUPERIOR:	65
2.1.7.5.	RECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE TENGA POR LO MENOS UN GRADO DE EDUCACIÓN PREESCOLAR Y LOS NIVELES DE EDUCACIÓN BÁSICA MEDIA COMPLETOS:	65
2.1.7.6.	RECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE TENGA EL NIVEL DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETO:	66
2.1.7.7.	RECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE TENGA UN SOLO NIVEL DE EDUCACIÓN MEDIA COMPLETO:	66
2.1.8.	RECONOCIMIENTO ADICIONAL:	66
2.1.8.1.	DOS JORNADAS Y MENOS DE 2500 ALUMNOS:	66
2.1.8.2.	DOS JORNADAS Y MÁS DE 2500 ALUMNOS:	67
2.1.8.3.	TRES JORNADAS Y MENOS DE 2500 ALUMNOS:	67
2.1.8.4.	TRES JORNADAS Y MÁS DE 2500 ALUMNOS:	67
2.1.9.	ADICIONALES POR INDICADORES DE GESTIÓN:	67
2.1.9.1.	RECTOR:	67
2.1.9.2.	DIRECTOR RURAL:	68
2.2.	AUXILIO DE MOVILIZACIÓN:	68
2.3.	PRIMAS:	69
2.3.1.	PRIMA DE VACACIONES:	69
2.3.2.	PRIMA DE NAVIDAD:	69
2.3.3.	PRIMAS EXTRALEGALES:	71



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

2.3.3.1.	PRIMA DE GRADO, PRIMA DE ESCALAFON, PRIMA DE CLIMA	71
2.3.3.2.	PRIMA DE EXCLUSIVIDAD	72
2.3.3.3.	PRIMA DE ALIMENTACION Y ALOJAMIENTO	72
2.4.	HORAS EXTRAS:	73
2.4.1.	HORAS EXTRAS PARA DOCENTES ACOGIDOS POR EL DECRETO 2277 DE 1979:	73
2.4.2.	HORAS EXTRAS PARA DOCENTES ACOGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002:	74
2.5.	INCAPACIDADES:	76
2.5.1.	INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL:	76
2.5.2.	INCAPACIDAD POR ACCIDENTE DE TRABAJO:	77
2.5.3.	LICENCIA POR MATERNIDAD:	78
2.5.4.	LICENCIA POR PATERNIDAD:	78
2.5.5.	INCAPACIDAD MENOS DE 90 DÍAS:	79
2.5.6.	INCAPACIDAD DESPUÉS DE LOS 90 DÍAS Y ANTES DE LOS 180 DÍAS:	80
2.6.	VACACIONES:	80
2.6.1.	SUELDO POR VACACIONES:	80
2.7.	CESANTÍAS	81
2.7.1.	CESANTIAS ANUALES	82
2.7.2.	CESANTIAS RETROACTIVAS	82
2.8.	DOTACIÓN:	83
2.9.	APORTES A PREVISIÓN SOCIAL SALUD Y PENSION	83
2.10.	APORTES PARA EL FONDO DE SOLIDARIDAD:	84
2.10.1.1.	APORTE A FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL –SUBCUENTA DE SOLIDARIDAD	86
2.10.1.2.	APORTE A FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL –SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA	86
2.11.	APORTES PARA PARAFISCALES:	87
2.11.1.	APORTES CAJAS DE COMPENSACIÓN:	87
2.11.2.	APORTES BIENESTAR FAMILIAR:	88
2.11.3.	APORTES INSTITUTOS TÉCNICOS:	89
2.11.4.	APORTES SENA:	89
2.11.5.	APORTES ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ESAP:	90
2.12.	DESCUENTOS Y DEDUCIDOS:	90
2.12.1.	RETENCIÓN EN LA FUENTE:	90
2.12.2.	EMBARGOS:	95
2.12.3.	DESCUENTO POR NUEVA VINCULACION AL FONDO PRESTACIONAL DEL MAGISTERIO O ASCENSO EN EL ESCALAFON NACIONAL DOCENTE:	96
2.12.4.	MULTAS:	96
2.12.5.	DESCUENTOS POR CUOTAS SINDICALES:	97



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

2.12.6.	DESCUENTOS A COOPERATIVAS Y AGREMIACIONES:	97
3.	MARCO JURÍDICO:	99
4.	CONTROLES GENERALES DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:	103
5.	GLOSARIO:	106



PRESENTACION DEL DOCUMENTO

Este documento presenta los alcances del proceso de administración de nómina, detallando los conceptos utilizados para efectos de liquidación de salarios y demás emolumentos relacionados y aplicables a los regímenes de personal docente, directivo docente y administrativo de los establecimientos educativos de las entidades territoriales certificadas para el manejo de la educación. Se constituye por lo tanto en una guía metodológica para la implantación y puesta en marcha del módulo de Compensaciones Laborales, del Sistema Humano® que apoya el proceso de administración de nómina, el cual será implantado en las Secretarías de Educación dentro del componente del sistema de información del Proyecto de Modernización de Secretarías de Educación

Teniendo en cuenta que el objetivo principal del proceso es realizar la liquidación de la nómina del personal directivo docente, docente y administrativo de acuerdo con las novedades que se registren en un periodo de tiempo y ajustado a la normatividad legal vigente aplicable a cada régimen laboral, es necesario precisar que esta cartilla reúne aquellos conceptos y situaciones administrativas, que se encuentran amparadas legalmente por normas de carácter nacional o regional. En este orden de ideas, los conceptos cuyo sustento legal carezca de acervo documental, no serán registrados y deberán tener un tratamiento especial a fin de subsanar su aplicación o corregir cualquier inconsistencia que al respecto se presente.

Los administradores de nómina que utilicen este documento deberán propender por cumplir los siguientes objetivos del proceso, los cuales permitirán generar una labor transparente, técnica y concisa:

- *Incluir en la liquidación a los funcionarios legalmente nombrados, posesionados y que para el periodo liquidado hubiesen prestado efectivamente sus servicios.*
- *Liquidar oportunamente las novedades de descuento y devengo que se encuentren debidamente sustentadas con los documentos pertinentes (resoluciones, decretos, libranzas, incapacidades, etc.).*



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

- *Generar la liquidación de la nómina con la oportunidad debida para asegurar su pago en los primeros 5 días hábiles del mes siguiente.*
- *Generar oportunamente los reportes de pago a terceros de conformidad con las novedades del mes y en los formatos establecidos para cada tercero.*
- *Generar los reportes de información con destino a la Nación – Ministerio de Educación Nación, entes de control (contraloría, procuraduría, etc.), Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, etc.*

En esta cartilla se detallan las estructuras o esquemas de pago a utilizar por los administradores de nómina, así como los conceptos de devengo y descuento asociados a funcionarios docentes, directivos docentes y administrativos y finalmente se describe en resumen algunos de los controles de cargue de información que contendrá el módulo de nómina.

Este documento es una guía de consulta que reúne la información relevante acerca del proceso de administración de nómina. Debido a la permanente dinámica del sector educativo, este manual se encuentra en constante actualización y podrá ser consultado en todas sus versiones en la página del Proyecto de Modernización www.modernizacionsecretarias.gov.co.



CONCEPTOS DE NOMINA

1. FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS:

1.1. DEVENGOS

1.1.1. ASIGNACIÓN BÁSICA:

“D.L. 1042 de 1978 Art. 13, Ley 4ª de 1992 Art. 2 y 3 Decreto Legal de salarios vigente del Ente Territorial: 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.

Abreviatura	SUEBA	Sueldo Básico
Fórmula	$\text{Básico}/30 \times \text{Días de Sueldo}$	

1.1.2. 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 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. Durante el tiempo de la vacancia temporal sobre el mismo cargo no se podrán pagar a 2 funcionarios.



Abreviatura PGENC Pago Sueldo Encargo
Formula $(\text{Básico Encargo} - \text{Básico})/30 \times \text{días de asignación mensual.}$

1.1.3. AUXILIOS Y SUBSIDIOS

1.1.3.1. 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 01 de la escala de remuneración del nivel operativo, 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 habrá lugar a este reconocimiento. No se tiene derecho a este subsidio cuando el respectivo empleado disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia o este suspendido en el ejercicio de sus funciones.

Abreviatura SUBTR Subsidio de Transporte
Formula $\text{Si}(\text{Básico} \leq 2 \times \text{Salario mínimo Legal vigente, valor de subsidio de transporte vigente legal} / 30 \times \text{Días de sueldo}, 0)$

1.1.3.2. 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

Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

tengan una asignación básica igual o inferior al valor limite 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.

Abreviatura SUBAL Subsidio de Alimentación
Formula $\text{Si}(\text{Básico} \leq \text{Limite para subsidio de alimentación, valor de subsidio de alimentación vigente legal} / 30 * \text{Días de sueldo}, 0)$

1.1.4. BONIFICACIONES:

1.1.4.1. BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS:

“D. 1042 de 1978 Art.45 y Decreto de salarios vigente legal para la entidad territorial: 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 oficial. Sin embargo, cuando un funcionario pase de un organismo a otro de los enumerados en el artículo 1o., de este Decreto, el tiempo laborado en el primero se tendrá en cuenta para efectos del reconocimiento y pago de la bonificación, siempre que no haya solución de continuidad en el servicio.”

Definición: La bonificación por servicios prestados a que tienen derecho los empleados públicos que trabajan en las entidades



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

reglamentadas por los Decretos 1042 de 1978 y Decreto de salarios vigente legal para la entidad territorial, será equivalente al 50% del valor conjunto de la asignación básica mensual 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 mensual por concepto de asignación básica, 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 acusación 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. Sin embargo, cuando un funcionario pase de un organismo a otro y no transcurra más de 15 días hábiles, se tendrá en cuenta el tiempo laborado.

La bonificación es independiente de la asignación básica y no será acumulativa.

La bonificación por servicios prestados se pagara dentro de los 20 días que sigan a la fecha en que se haya causado el derecho a percibirla.

La reliquidación procede en el caso de incrementos salariales retroactivos.

Abreviatura	BONSE Bonificación por Servicios
Formula	$SI(\text{Básico} \leq \text{Límite para bonificación por servicios}, (\text{Básico} + \text{prima antigüedad}) * .50, \text{Básico} + \text{Prima de antigüedad}) * .35).$

1.1.4.2. BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN:

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

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

Definición: Pago al personal administrativo 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 por desvinculación del empleado.

Esta bonificación no constituirá factor de salario para ningún efecto legal y se debe pagar dentro de los 20 días que sigan a la fecha en que se haya causado el derecho a percibirla.

Para la reliquidación se procede en el caso de incrementos salariales retroactivos.

Abreviatura BONRE Bonificación por Recreación
Formula Básico/30*2

1.1.4.3. BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN PROPORCIONAL:

“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



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

efectivamente laborado las vacaciones, la prima de vacaciones y la bonificación por recreación.”

Definición: Pago al personal administrativo equivalente a dos (2) días en forma proporcional a los días causados de vacaciones, de la asignación básica mensual que le corresponda en el momento del retiro de la entidad. Esta bonificación no constituirá factor de salario para ningún efecto legal.

Para la reliquidación se procede en el caso de incrementos salariales retroactivos.

Abreviatura	PRBRE	Proporcionalidad Bonificación por Recreación
Formula	$(\text{Básico}/30 \times 2)/360^*$ No. Días para pago de proporcionalidad)	

1.1.5. PRIMAS

1.1.5.1. PRIMA O INCREMENTO POR ANTIGÜEDAD:

“D. 1042 de 1978 modificado por el Decreto 420 de 1979 y Decreto de salarios vigente para la entidad territorial: 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.



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

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.

La reliquidación procede en el caso de incrementos salariales retroactivos.

Abreviatura PGANT Prima de Antigüedad
Formula $(\text{Valor Asignado})/30 \times \text{Días de sueldo}$

1.1.5.2. PRIMA DE SERVICIOS:

“D. 1042 de 1978 y Decreto de salarios vigente legal para la entidad territorial: Los funcionarios a quienes se aplica el presente Decreto tendrán derecho a una prima de servicio anual equivalente a quince días de remuneración que se pagará en los primeros quince días del mes de julio de cada año.”

Definición: Retribución a que tienen derecho los empleados públicos del orden nacional, equivalente a 15 días de salario por el año completo de servicio o en forma proporcional, a razón de una doceava (1/12) parte de cada mes completo de labor y siempre que hubiese servido en el organismo por lo menos un semestre. Esta prima se pagará en los primeros quince días del mes de Julio de cada año.

Se liquida 1/12 parte por cada mes completo laborado, con base en el sueldo devengado por el empleado a 30 de Junio



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

del año en que se reconoce la prestación. En caso que el empleado se retire de la Administración antes del 30 de Junio, la liquidación se hará con base en la asignación actual para la vigencia.

En caso que el funcionario deje de laborar un día de un mes por haber sido sancionado con suspensión en el ejercicio del cargo, por disfrutar una licencia no remunerada o por días no laborados sin justificación, se descontará 1/12 por cada mes que se afecte.

Todo empleado que haya laborado por lo menos un semestre completo tiene derecho al pago proporcional de la prima de servicio.

También se tendrá derecho a este reconocimiento y pago en forma proporcional, cuando el empleado se retire del servicio y haya prestado sus servicios por un término mínimo de seis (6) meses. (Art. 6º Decreto 660 de 2002).

La prima de servicios se causa a partir del primero de Julio del año inmediatamente anterior hasta el 30 de Junio del año siguiente.

Abreviatura	PRISE	Prima de Servicios
Formula	(Básico + Salario por antigüedad + Subsidio de Alimentación(si tiene derecho) + Auxilio de Transporte(si tiene derecho) + 1/12 (bonificación por servicios prestados))/360*Numero de días laborados superiores a 180 días	

1.1.5.3. 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



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

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 forma proporcional al tiempo efectivamente laborado las vacaciones, la prima de vacaciones y la bonificación por recreación.

No habrá lugar al reconocimiento de esta prima a los funcionarios separados del cargo por mala conducta o destitución.

Si se pierde un período de vacaciones por prescripción, es decir cuando sin existir aplazamiento, no se hiciere 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 en 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.

Abreviatura	PRIVA	Prima de Vacaciones
Formula	$(\text{Básico} + \text{Incremento por antigüedad} + \text{Prima técnica (factor salario)} + \text{Subsidio de alimentación} + \text{Auxilio de transporte} + \frac{1}{12}(\text{Bonificación por servicios prestados}) + \frac{1}{12}(\text{Prima de servicios}))/30 \times 15$	

1.1.5.4. 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.

Abreviatura	PRPVA	Proporcionalidad Prima de Vacaciones
Formula	No. De días proporcionales/360*(Subsidio de alimentación(si tiene el derecho) + (Subsidio de transporte(si tiene el derecho) + Básico + Antigüedad + prima técnica (factor salarial) + 1/12 bonificación por servicios + 1/12 de la prima de servicios)/30*15	

1.1.5.5. 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



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

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 a razón de una doceava ($1/12$) parte por cada mes completo de servicio, que se liquidará y cancelará con base en el último salario devengado.

Cada mes completo trabajado representará una doceava y el número de meses trabajados determinará el número de doceavas al que se tendrá derecho.

En caso que el funcionario deje de laborar un día de un mes porque haya sido sancionado con suspensión en el ejercicio del cargo, disfrutado una licencia no remunerada o por días no laborados sin justificación, se descontará $1/12$ por cada mes que se afecte.

En caso de retiro con anterioridad al 30 de Noviembre, se liquidará con el último sueldo devengado.

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

Abreviatura	PRINA	Prima de Navidad
Formula	(Básico + Salario por Antigüedad + Subsidio de Alimentación(si tiene derecho) + Auxilio de transporte(si tiene derecho) + Prima Técnica (factor) + $1/12$ (Bonificación por Servicios Prestados) + $1/12$ (Prima de Servicios) + $1/12$ (Prima de Vacaciones))/12*No. Meses completos laborados	

1.1.5.6. 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 - Resolución No. 3528 de 1993 y 044 de 2001: Reconocimiento económico a



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

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

Abreviatura PGPRT Prima Técnica Factor Salario
Formula (Básico*Porcentaje)/30*Días de sueldo

1.1.5.7. PRIMA TÉCNICA POR EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO:

“Decretos de salarios vigentes 1016/91, 1661/91, 2164/91, 2573/91, 1724/97, 1335/99, 1336/03 - Resolución No. 3528

Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

de 1993 y 044 de 2001: 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. Una vez por cualquiera de las situaciones anteriores se pierda el derecho a esta prima, no es posible restituir el derecho en la vigencia siguiente.

- **Si calificación ≥ 9.51 entonces % prima = 50%**
- **Si calificación ≥ 9.0 y calificación ≤ 9.50 entonces % prima = 40%**
- **Si calificación < 9.0 entonces % prima = 0 %**

Abreviatura PGPTN Prima Técnica Factor No Salario 40%
Formula $(\text{Básico} * \text{Porcentaje}) / 30 * \text{Días de sueldo}$

Abreviatura PGPTC Prima Técnica Factor No Salario 50%
Formula $(\text{Básico} * \text{Porcentaje}) / 30 * \text{Días de sueldo}$

1.1.6. RECARGOS NOCTURNOS, HORAS EXTRAS, DOMINICALES Y FESTIVOS:

1.1.6.1. RECARGO NOCTURNO:

“D .L. 1042 de 1978 Art. 35: Sin perjuicio de lo dispuesto en normas especiales para los funcionarios que trabajen

ordinariamente por el sistema de turnos, cuando las labores se desarrollen ordinaria o permanentemente en jornadas que incluyan horas diurnas y horas nocturnas, la parte del tiempo trabajado durante estas últimas se remunerará con el recargo del treinta y cinco por ciento, pero podrá compensarse con períodos de descanso.”

Definición: Esta figura se aplica cuando dentro de la jornada de trabajo preestablecida, las labores se desarrollan en forma ordinaria y permanente en jornadas que incluyan horas diurnas y horas nocturnas, ya que la parte del tiempo trabajado durante las horas nocturnas se remunerará con recargo del 35% pero podrá compensarse con periodos de descanso.

Se reconocerá y pagará a los funcionarios que desarrollen sus labores en jornadas comprendidas entre las 6:00 PM y las 6:00 AM, a razón de un 35% sobre su asignación ordinaria.

El pago del recargo nocturno se hará conjuntamente con el sueldo del mes siguiente, a aquel en el cual se realizó la labor correspondiente, con base en las certificaciones que para el efecto expida el respectivo jefe.

Para la reliquidación se procederá siempre que se tenga incrementos salariales retroactivos.

Abreviatura RECNO Recargo Nocturno
Formula Básico /240 * No de horas * 35%

1.1.6.2. HORA EXTRA DIURNA:

“Decreto ley 1042 de 1978, Art. 36,37 y 38, Modificado. D.E. 10/89, ART.13, Decreto de salarios vigente legal para la entidad territorial.”

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



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

expresamente esta facultad. Para que proceda el pago de horas extras, o el reconocimiento de descansos compensatorios de que trata el Decreto 1042 de 1978, y sus modificaciones (Modificado. D. E. 10/89, art.13), 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.

En ningún caso las horas extras tendrán carácter permanente de igual manera 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 Decreto 4150 del 10 diciembre de 2004, en su artículo 12 En el párrafo 2º ibídem establece: *“Ampliése 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, a ochenta (80) horas extras mensuales.”*

En el tope de las 50 u 80 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.

Abreviatura HEXDI Hora Extra Diurna
Formula Básico/240*cantidad de horas *1.25



1.1.6.3. HORA EXTRA NOCTURNA:

“Decreto ley 1042 de 1978, Art. 36,37 y 38 Decreto de salarios vigente legal para la entidad territorial: 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 permanentemente 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 autorizado por el jefe de la entidad o por el funcionario en quien se delegue expresamente esta facultad. En ningún caso las horas extras tendrán carácter permanente.

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

Abreviatura HEXNO Hora Extra Nocturna
Formula Básico/240*No. horas *1.75

1.1.6.4. HORA EXTRA FESTIVA O DOMINICAL DIURNA:

“Decreto ley 1042 de 1978, Art. 40, Decreto de salarios vigente legal para la entidad territorial: Para efectos de liquidación y pago de la remuneración de los empleados públicos que ocasionalmente laboren en días dominicales y festivos.”

Definición: Trabajo ocasional en dominicales y festivos: Si la labor en dominicales y festivos es de carácter ocasional, y solo puede ser autorizado por el jefe de la entidad o por el



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

funcionario en quien se delegue expresamente esta facultad. El trabajo se compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero, a elección del funcionario. Si se escoge la remuneración esta será igual al 2.25 de la remuneración correspondiente al valor de la hora ordinaria de trabajo.

Para autorizar la prestación de horas extras, se requiere de la expedición previa del correspondiente certificado de disponibilidad presupuestal. En ningún caso las horas extras tendrán carácter permanente.

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

Abreviatura HEXFD Hora Extra Festiva – Dominical
Formula Básico/240*No. Horas*2.25

1.1.6.5. HORA EXTRA FESTIVA O DOMINICAL NOCTURNA:

“Decreto ley 1042 de 1978, Art. 40, Decreto de salarios vigente legal para la entidad territorial: Para efectos de liquidación y pago de la remuneración de los empleados públicos que ocasionalmente laboren en días dominicales y festivos en horas nocturnas.”

Definición: Trabajo ocasional en dominicales y festivos nocturnos: Si la labor en dominicales y festivos en horas nocturnas es de carácter ocasional, deberá ser autorizado por el jefe de la entidad o por el funcionario en quien se delegue expresamente esta facultad. El trabajo se compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero, a elección del funcionario. Si se escoge la remuneración esta será igual al 2.75 de la remuneración correspondiente a una hora ordinaria de trabajo.

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



expresamente esta facultad. En ningún caso las horas extras tendrán carácter permanente

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

Abbreviatura HEXFN Hora Extra Festiva – Dominical
Nocturna

Formula Básico/240*No. Horas*2.75

1.1.6.6. TRABAJO ORDINARIO EN DÍAS DOMINICALES Y FESTIVOS:

“Decreto ley 1042 de 1978, Art. 39, Decreto de salarios vigente legal para la entidad territorial: Sin perjuicio de lo que dispongan normas especiales respecto de quienes presten servicio por el sistema de turnos, los empleados públicos que en razón de la naturaleza de su trabajo deban laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio, sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.”

Definición: Tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laboral, más el disfrute de un día de descanso compensatorio sin perjuicio de la remuneración ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo.

Los días festivos se determinan de acuerdo con el calendario de la vigencia.

Para que proceda el pago de horas extras, así como el reconocimiento de descansos compensatorios, el empleado deberá pertenecer al nivel técnico hasta el grado 9 o al nivel asistencial hasta el grado 19.



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

(L.51 de 1983. Art. 2º.)- La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo.

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

Abreviatura HEXDD Extra en Día Dominical
Formula Básico/30*No. Días*2

1.1.7. **COMPENSATORIOS:**

“D. 1042 de 1978 Atr. 36: Se reconocerá en tiempo compensatorio, la razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo.”

Definición: Para que haya lugar a descansos compensatorios, el empleado deberá pertenecer al nivel técnico hasta el grado 09 o al asistencial hasta el grado 19, siempre que haya excedido el límite de horas extras mensuales autorizadas por la ley (50 u 80 horas extras al mes).

Los descansos compensatorios que no hubieren sido disfrutados por los empleados públicos durante el tiempo de su vinculación deberán pagarse en dinero a las personas retiradas del servicio. Si no media una desvinculación no podrá ser reconocida en dinero.

Se deberá producir una comunicación de los compensatorios acumulados por mes, e informar también al jefe inmediato.

Para el disfrute el sistema debe tener en cuenta únicamente los días hábiles.

Abreviatura COMPE Horas a compensar en dinero
Formula Básico/30*COMPE

1.1.8. INCAPACIDADES:

1.1.8.1. 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 (3) días no hay lugar a descuento. Se hace efectiva a partir del cuarto día, siempre y cuando no sea prorroga de otra incapacidad, es decir cuando entre la que se va liquidar y la anterior no haya transcurrido más de 30 días y corresponde a la misma enfermedad.

La entidad de salud asume por auto liquidación de aportes 2/3 partes y 1/3 parte debe descontarse al servidor publico, 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.

Abreviatura PGINC Incapacidad por Enfermedad no Profesional

Formula Ingreso base mes anterior/30*(No. días incapacidad - 3)*2/3

1.1.8.2. 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

Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

enfermedad profesional, que se define en el Libro 3o. de la presente Ley.”

Definición: Las prestaciones en caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo se reconocerán y pagaran 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.

Abreviatura	PGACT	Incapacidad por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional
Formula	Ingreso base mes anterior/30*(No. días incapacidad)	

1.1.8.3. LICENCIA POR MATERNIDAD:

“Decreto 1045 de 1978 Art. 37, 38 y 39, Ley 100 de 1993 Art. 207: Las prestaciones económicas en caso de maternidad, se reconocerán y pagarán en los términos fijados por la ley. Para los efectos de dicho auxilio la empleada o trabajadora deberá presentar, ante la respectiva unidad de personal, un certificado expedido por la entidad de previsión correspondiente, o por el servicio médico del organismo en el caso de que no esté afiliada a una entidad de previsión, y en el cual se hará constar:

- a. Su estado de gravidez;*
- b. La indicación del día probable del parto y*
- c. La indicación de la fecha desde la cual deberá empezar la licencia”*

Definición: La trabajadora deberá hacer uso del descanso remunerado en la época del parto, tomará las 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. Para la licencia de maternidad el total de días de licencia estarán a cargo de la EPS y se cancela el 100% del salario, durante esta las servidoras no recibirán subsidio de transporte.



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Abreviatura PGMAT Licencia por Maternidad
Formula Ingreso base mes anterior/30*cantidad días
incapacidad

Nota: la cantidad de días será calculada con base en
días calendario.

1.1.8.4. LICENCIA POR PATERNIDAD:

“Ley 755 de 2002, Ley 812 Art. 51: La licencia remunerada de paternidad de que trata la Ley 755 de 2002 será reconocida por la EPS y recobrada a la Subcuenta de Compensación del Fondo de Solidaridad y Garantía de acuerdo con las reglas y procedimientos previstos por las normas vigentes para la licencia de maternidad.”

Definición: Es el derecho que tiene el cónyuge, esposo o compañero permanente a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada por paternidad.

Abreviatura PGPAT Licencia por Paternidad
Formula Ingreso base mes anterior/30*cantidad días
incapacidad

1.1.8.5. INCAPACIDAD ENFERMEDAD GENERAL MENOR DE 90 DÍAS:

“Resolución 2266 de 1998 Art. 39 Parágrafo 1. En el caso de trabajadores y empleados del sector público, cuando la enfermedad produzca incapacidad para el trabajo, el afiliado cotizante al régimen contributivo tendrá derecho a un subsidio equivalente a las dos terceras (2/3) partes del sueldo o salario durante los primeros noventa (90) días...”



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Definición: Se entiende por Enfermedad General todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia de una enfermedad, o de un accidente, no originado por causa o con ocasión de la clase de trabajo que desempeña el afiliado, ni del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que no haya sido definida, clasificada o calificada como de origen profesional

Establece que en el caso de los trabajadores y empleados del sector público cuando la enfermedad produzca incapacidad para el trabajo, el afiliado cotizante al régimen contributivo tendrá derecho a un subsidio equivalente a las 2/3 partes del salario base de cotización del mes calendario anterior al de la iniciación de la incapacidad, subsidio que se podrá reconocer hasta por el término de los primeros 90 días continuos o discontinuos siempre que la interrupción no exceda de treinta (30) y la mitad del salario base de cotización por los 90 días siguientes. El subsidio se reconocerá desde el cuarto día de incapacidad

Abreviatura PGINC Pago de incapacidad común
Formula $\text{Ingreso base mes anterior} / 30 * 2/3 * \text{cantidad días incapacidad} - \text{No. de días a cargo del patrono}$

1.1.8.6. INCAPACIDAD DESPUÉS DE LOS 90 DÍAS Y ANTES DE LOS 180 DÍAS:

“Decreto 3135 DE 1968”

“Resolución 2266 de 1998 Art. 39 Parágrafo 1. ... y la mitad del mencionado salario por los noventa (90) días siguientes.”

Definición: Se entiende por Enfermedad General todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia de una enfermedad.

Cuando la enfermedad no fuere profesional, las 2 terceras partes (2/3) del sueldo o salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del mismo por los noventa (90) días siguientes.



La licencia por enfermedad no interrumpe el tiempo de servicio. Cuando la incapacidad exceda de ciento ochenta (180) días el empleado o trabajador será retirado del servicio y tendrá derecho a las prestaciones económicas y asistenciales que el Decreto 3135 de 1968 determina.

Abreviatura PGINC Pago de incapacidad común
Formula $\text{Ingreso base mes anterior} / 30 * 1/2 * \text{cantidad días incapacidad mayores de 90 días}$

1.1.9. VACACIONES:

1.1.9.1. SUELDO POR VACACIONES:

“Decreto 1045 Art. 8 al 21, Decreto 1848 de 1969 Art. 43, Decreto 3135 de 1968 Art. 8, Decreto 404 de 2006: Los empleados públicos y trabajadores oficiales tienen derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones por cada año de servicios, salvo lo que se disponga en normas o estipulaciones especiales. En los organismos cuya jornada semanal se desarrolle entre lunes y viernes, el sábado no se computará como día hábil para efecto de vacaciones.”

Definición: Es el monto de la asignación básica correspondiente a los días de disfrute de vacaciones, pagados por lo menos con cinco días de antelación a la fecha indicada para iniciar el descanso.

Sólo se podrán acumular vacaciones hasta por dos años, siempre que ello obedezca a aplazamiento por necesidades del servicio. El aplazamiento se decretará por resolución motivada.

En caso de interrupción de las vacaciones por las causales señaladas en el artículo 15 del Decreto 1045 de 1978, el pago del tiempo faltante de las mismas se reajustará con

Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

base en el salario que perciba el empleado al momento de reanudarlas.

Cuando, sin existir aplazamiento, no se hiciere 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. El aplazamiento de las vacaciones interrumpirá el término de prescripción, siempre que medie la correspondiente resolución.

Abreviatura	PGVAC	Sueldo de Vacaciones
Formula	(Asignación básica + Auxilio de Transporte(si tiene derecho) + Prima de Alimentación (si tiene derecho) + salario por antigüedad + Prima Técnica (factor salarial) + 1/12 Bonificación por servicios + 1/12 prima de servicios) /30)	

1.1.9.2. 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: Es el monto al que tienen derecho los funcionarios en forma proporcional correspondiente a los días de disfrute de vacaciones.

La prima de vacaciones se reliquida con la asignación básica mensual señalada para el respectivo cargo.

Abreviatura	PRVAC	Proporcionalidad Sueldo de Vacaciones
Formula	No. De días proporcionales/360*(Subsidio de alimentación(si tiene el derecho) + (Subsidio de transporte(si tiene el derecho) + Básico + Antigüedad + prima técnica (factor salarial) + 1/12	

bonificación por servicios + $1/12$ de la prima de servicios)/ 30×22

1.1.9.3. INDEMNIZACIÓN DE VACACIONES:

“Decreto 1045 de 1978 Art. 20 y Decreto de salarios vigente: Las vacaciones solo podrán ser compensadas en dinero Cuando el empleado público o trabajador oficial quede retirado definitivamente del servicio sin haber disfrutado de las vacaciones causadas hasta entonces.”

Definición: La compensación en dinero por vacaciones causadas y no disfrutadas que se paga al personal que se desvincula. Su cancelación se hará con cargo al presupuesto vigente cualquiera sea el año de su causación. La afectación de este rubro requiere resolución motivada suscrita por el Ordenador del gasto.

Abreviatura	PGVDI	Sueldo de Vacaciones Indemnizadas
Formula		(Asignación básica + Auxilio de Transporte(si tiene derecho) + Prima de Alimentación(si tiene derecho) + salario por antigüedad + Prima Técnica (factor salarial) + $1/12$ Bonificación por servicios + $1/12$ prima de servicios) / $30 \times$ No. Días a pagar por vacaciones indemnizadas)

1.1.10. CESANTÍAS:

1.1.10.1. FONDOS PRIVADOS:

“Ley 6 de 1945 Art. 17, Decreto 3118 de 1968, Ley 41 de 1975, art.45, Decreto 1045 de 1978 Art. 45, Ley 50 de 1990: Para efectos del reconocimiento y pago del auxilio de cesantía se estará a lo dispuesto en las normas legales o convencionales sobre la materia.”

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



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

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.

Los reportes y el respectivo pago de las cesantías de los funcionarios administrativos, se hace en forma anual al respectivo fondo privado de cesantías.

Hay reliquidación en la medida que haya aumento salarial con retroactividad.

Si al término de la relación laboral existieran saldos de cesantía a favor del trabajador que no hayan sido entregados al fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos.

Ingreso Base de Cotización:

- Asignación Básica
- Incremento o Prima por Antigüedad
- Subsidio de Alimentación
- Subsidio de Transporte
- Bonificación por Servicios
- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna
- Prima de Servicios
- Prima de Vacaciones
- Prima Técnica (Cuando sea Factor Salarial)
- Prima de Navidad

Abreviatura	CESPR Cesantías Fondos Privados Anual
Formula	Asignación básica + Auxilio de Transporte (si tiene derecho) + Auxilio de Alimentación (si tiene derecho) + Prima de antigüedad + Prima Técnica (factor salarial)+ ((Bonificación por servicios prestados + Prima de navidad + Prima de servicios + horas extras + Recargos nocturnos)/360* días laborados.

1.1.10.2. FONDOS PUBLICOS: FONDO NACIONAL DE AHORRO

“D. 1582 de 1998: por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 13 de la Ley 344 de 1996 y 5o. de la Ley 432 de 1998, en relación con los servidores públicos del nivel territorial y se adoptan otras disposiciones en esta materia.”

“Ley 432 de 1998: Por la cual se reorganiza el Fondo Nacional de Ahorro, se transforma su naturaleza jurídica y se dictan otras disposiciones.”

“Decreto 1453 de 1998.”

Definición: La liquidación mensual de las cesantías se traslada al Fondo Nacional del Ahorro. Esta liquidación se debe producir en un formato predefinido por el Fondo Nacional del Ahorro.

Al comienzo de cada año se debe realizar una liquidación de las cesantías del año anterior con el fin de realizar un cruce entre los pagos parciales de cada mes y liquidar los ajustes por concepto de cesantías al fondo.

1.1.10.3. OTROS FONDOS PÚBLICOS:

“OBSERVACION: La normatividad que rige a otros fondos públicos para la liquidación de Cesantías obedece a parámetros establecidos por cada Ente Territorial; sin embargo aplican la normatividad general establecida por la Nación.”

Abreviatura	PROCS Cesantías Fondos Públicos, Mensual
Formula	(Asignación básica + Auxilio de Transporte(si tiene derecho) + Auxilio de Alimentación(si tiene derecho) + Prima de antigüedad + Prima Técnica(factor salarial)+1/12 Bonificación por servicios prestados + 1/12Prima de navidad +1/12 Prima de servicios + horas extras + Recargos nocturnos)/360* días laborados



Calculo de cesantías anuales mes trece:

Definición: *Anualmente las entidades públicas empleadoras deberán remitir al Fondo Territorial un reporte consolidado de cesantías, individualizando el valor correspondiente a cada uno de sus trabajadores afiliados, con el propósito de adelantar el ajuste de los aportes con lo efectivamente consignado. Dicho reporte deberá entregarse al Fondo, antes del 15 de febrero del año siguiente a la causación de las cesantías.*

Abreviatura CESAN Cesantías Fondos Públicos
Formula (Asignación básica + Auxilio de Transporte(si tiene derecho) + Auxilio de Alimentación(si tiene derecho) + Prima de antigüedad + Prima Técnica(factor salarial)+1/12 Bonificación por servicios prestados + 1/12Prima de navidad + 1/12 Prima de servicios + horas extras + Recargos nocturnos)/360* días laborados

1.1.11. DOTACIÓN:

“Ley 70 de 1988, el Decreto 1978 de 1989: Prescriben que esta dotación no constituye salario. De este modo, el artículo 5o del decreto citado determina que la dotación de calzado y vestido de labor consiste en "Las prendas apropiadas para la clase de labores que desempeñen los trabajadores beneficiarios, de acuerdo con el medio ambiente en donde cumplen sus actividades. "Y el artículo 6o. ibídem establece que las entidades definirán el tipo de prendas teniendo en cuenta la naturaleza y tipo de función del trabajador y el medio ambiente en el cual debe desarrollarla.”

Definición: Los empleados del sector oficial que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta, tendrán derecho a que

la entidad con que laboran les suministre cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un (1) vestido de labor, siempre que su remuneración mensual sea inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente, Esta prestación se reconocerá al empleado oficial que haya cumplido más de tres (3) meses al servicio de la entidad empleadora.

La dotación de calzado y vestido de labor procede cuando el empleado beneficiado está vinculado al servicio de la entidad respectiva y para el cumplimiento de su labor. La entidad oficial no puede válidamente entregar dicha dotación o compensarla en dinero, una vez terminada la relación laboral.

1.2. APORTES AL RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL:

1.2.1. 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.”

Definición: entre otras: El Sistema General de Pensiones, con las excepciones previstas en el artículo 279 de la Ley 100 de 1993, se aplicará a todos los habitantes del territorio nacional, conservando adicionalmente todos los derechos, garantías, prerrogativas, servicios y beneficios adquiridos y establecidos conforme a disposiciones normativas anteriores para quienes a la fecha de vigencia de esta Ley hayan cumplido los requisitos para acceder a una pensión o se encuentren pensionados por jubilación, vejez, invalidez, sustitución o sobrevivientes de los sectores público, oficial, semioficial, en todos sus órdenes, del Instituto de Seguros Sociales y del sector privado en general.

Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

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
- Prima Técnica cuando es Factor Salarial
- Incremento o Prima por Antigüedad
- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna
- Bonificación por Servicios

Abreviatura APEPE Aporte Empleado Pensión
Formula Ingreso base de cotización Seguridad Social *una cuarta parte del porcentaje establecido por el gobierno nacional, para el año en vigencia.

Abreviatura APPPE Aporte Patrono Pensión
Formula Ingreso base de cotización Seguridad Social *Tres cuartas partes del porcentaje establecido por el gobierno nacional, para el año en vigencia.

1.2.2. 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 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.”

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.)

- Asignación Básica
- Prima Técnica cuando es Factor Salario
- Incremento o Prima por Antigüedad
- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna
- Bonificación por Servicios

Nota: Para el cálculo del aporte al Fondo de Solidaridad es necesario obtener, previamente, los valores correspondientes a Subcuenta de Solidaridad y Subcuenta de Subsistencia como se indica a continuación (Ver 1.2.2.1 y 1.2.2.2).

1.2.2.1. 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*”.

Abreviatura APEF1 Valor Aporte Subcuenta Solidaridad
Formula Ingreso base de cotización Seguridad Social
mayor o igual a 4 salarios mínimos * 0.005

Nota: El valor de este concepto no es una deducción para el funcionario, simplemente, su cálculo permite discriminar los valores correspondientes de la subcuenta de solidaridad.

1.2.2.2. APOORTE A FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL – SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA

(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*”.

Abreviatura APEF2 Valor Aporte Subcuenta Subsistencia
Formula 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*.



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Nota: El valor de este concepto no es una deducción para el funcionario, simplemente, su cálculo permite discriminar los valores correspondientes de la subcuenta de subsistencia.

1.2.3. APORTES PARA SALUD:

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

Definición: Los objetivos del Sistema General de Seguridad Social en Salud son regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso en toda la población al servicio en todos los niveles de atención.

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
- Prima Técnica cuando es Factor Salario
- Incremento o Prima por Antigüedad
- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna
- Bonificación por Servicios

Abreviatura	APESD	Aporte Empleado Salud
Formula	Ingreso base de cotización Seguridad Social *una tercera parte del porcentaje establecido por el gobierno nacional, para el año en vigencia.	



Abreviatura APPSD Aporte Patrono Salud
Formula Ingreso base de cotización Seguridad Social *Dos
terceras partes del porcentaje establecido por el
gobierno nacional, para el año en vigencia.

1.2.4. APORTES PARA RIESGOS PROFESIONALES:

“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.”

Definición: 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
- Prima Técnica cuando es Factor Salario
- Incremento o Prima por Antigüedad
- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna.
- Bonificación por Servicios



Abreviatura	APRPR	Aporte Patronal A Riesgos Profesionales
Formula	Ingreso base de cotización Social*Porcentaje a aplicar otorgado por la aseguradora de Riesgos Profesionales.	Seguridad

1.2.5. APORTES PARA PARAFISCALES:

1.2.5.1. APORTES CAJAS DE COMPENSACIÓN:

“Ley 21 de 1982 Art. 39, Ley 100 de 1993, Ley 789 de 2002: Las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del estado en la forma establecida por la Ley.”

Definición: Aporte del 4% sobre el ingreso base de cotización (abajo descrito) destinado a mantener la afiliación de los trabajadores la cual se entiende como relación a una determinada Caja de Compensación Familiar a la cual el respectivo empleador ha sido aceptado y tiene vigente la vinculación por no haber sido objeto de retiro voluntario debidamente aceptado, expulsión o suspensión de conformidad con lo previsto en el Artículo 45 de la citada Ley 21 de 1982. La afiliación de los pensionados permanece vigente desde su aceptación hasta su retiro voluntario, suspensión o pérdida de su calidad por el no pago de los aportes.

Ingreso Base de Cotización:

- Asignación Básica
- Incremento o Prima por Antigüedad



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna
- Subsidio de Alimentación
- Subsidio de Transporte
- Bonificación por Servicios
- Prima de Servicios
- Prima de Vacaciones
- Prima Técnica

Abreviatura APPCC Aporte Patronal a Cajas de
Compensación Familiar
Formula Ingreso base de cotización Para
Parafiscales*Porcentaje para Cajas de
Compensación 4%

1.2.5.2. APORTES BIENESTAR FAMILIAR:

*“Ley 27 de 1974, Ley 100 de 1993, Ley 789 de 2002:
Créanse los centros de atención integral al preescolar, para
los hijos menores de 7 años de los empleados públicos y de
los trabajadores oficiales y privados.”*

Definición: Es un aporte del 3% sobre el ingreso base de cotización (abajo descritos) con destino al ICBF, entidad adscrita al Ministerio de Protección Social

Ingreso Base de Cotización:

- Asignación Básica
- Incremento o Prima por Antigüedad
- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna
- Subsidio de Alimentación
- Subsidio de Transporte
- Bonificación por Servicios
- Prima de Servicios
- Prima de Vacaciones
- Prima Técnica



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Abreviatura APPBF Aporte Patronal a Bienestar Familiar
Formula Ingreso base de cotización Para
Parafiscales*Porcentaje para Bienestar Familiar
3%

1.2.5.3. APORTES INSTITUTOS TÉCNICOS:

“Ley 21 de 1982, Ley 100 de 1993”

Definición: Es un aporte del 1% sobre el ingreso base de cotización (abajo descritos) con destino a financiar el sostenimiento de los institutos Técnicos Industriales.

Ingreso Base de Cotización:

- Asignación Básica
- Incremento o Prima por Antigüedad
- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna
- Subsidio de Alimentación
- Subsidio de Transporte
- Bonificación por Servicios
- Prima de Servicios
- Prima de Vacaciones
- Prima Técnica

Abreviatura APPIT Aporte Patronal a Institutos Técnicos
Formula Ingreso base de cotización Para
Parafiscales*Porcentaje para Institutos Técnicos
1%

1.2.5.4. APORTES SENA:

“Ley 119 de 1994: Ley 100 de 1993, Ley 789 de 2002, 2149 de 1992: El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.”

Definición: Es un aporte del 0.5% sobre el ingreso base de cotización (abajo descritos) con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, creado en 1957 como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Colombia.

El 9 de febrero de 1994 entra en vigencia la Ley 119, por la cual se reestructura el SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones.

Ingreso Base de Cotización:

- Asignación Básica
- Incremento o Prima por Antigüedad
- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna
- Subsidio de Alimentación
- Subsidio de Transporte
- Bonificación por Servicios
- Prima de Servicios
- Prima de Vacaciones
- Prima Técnica

Abreviatura	APPSN	Aporte Patronal al SENA	
Formula	Ingreso base de cotización	Para	
	Parafiscales*Porcentaje para SENA 0.5%		

1.2.5.5. APORTES ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ESAP:

“Ley 21 de 1982, Ley 100 de 1993, Ley 30 de 1992”

Definición: Es un aporte del 0.5% sobre el ingreso base de cotización (abajo descritos) con destino a la Escuela Superior de Administración Pública, entidad de educación superior Regulada por la Ley 30 1992.

Ingreso Base de Cotización:

- Asignación Básica
- Incremento o Prima por Antigüedad
- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna
- Subsidio de Alimentación
- Subsidio de Transporte
- Bonificación por Servicios
- Prima de Servicios
- Prima de Vacaciones
- Prima Técnica

Abreviatura APPES Aporte Patronal a Escuela Superior de Administración Pública

Formula $\text{Ingreso base de cotización} \times \text{Parafiscales} \times \text{Porcentaje para ESAP } 0.5\%$ Para

1.3. DESCUENTOS Y DEDUCIDOS:

1.3.1. RETENCIÓN EN LA FUENTE:

“Estatuto Tributario Art. 383: La retención en la fuente aplicable a los pagos gravables, efectuados por las personas naturales o jurídicas, las sociedades de hecho, las comunidades organizadas y las sucesiones ilíquidas, originados en la relación laboral, o legal y reglamentaria, será la que resulte de aplicar a dichos pagos la siguiente tabla de retención en la fuente:

Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

TABLA DE RETENCION EN LA FUENTE PARA INGRESOS LABORALES GRAVADOS			
RANGOS EN UVT		TARIFA MARGINAL	IMPUESTO
DESDE	HASTA		
> 0	95	0%	0
> 95	150	19%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 95 UVT) * 19%
> 150	360	28%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 150 UVT) * 28% más 10 UVT
> 360	en adelante	33%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 360 UVT) * 33% más 69 UVT

tabla de retención en la fuente, de acuerdo con las Unidades de Valor Tributario y en ella se refleja la disminución de la tarifa marginal del impuesto sobre la renta.”

Definición: Es un sistema de recaudo de impuestos sobre la renta y complementarios, que consiste en restar de los pagos un porcentaje determinado por la ley a cargo de los beneficiarios de dichos pagos. Se aplica entre otros pagos a los ingresos obtenidos por las personas naturales con ocasión de una relación laboral, legal o reglamentaria y debe efectuarse en el momento del respectivo pago.

Se ajusta la tabla de retención en la fuente, de acuerdo con las Unidades de Valor Tributario y en ella se refleja la disminución de la tarifa marginal del impuesto sobre la renta.

El gobierno nacional fijara el valor anual de las unidades de valor tributario.

Ingreso Base de Retención:

- Asignación Básica
- Incremento o Prima por Antigüedad
- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna
- Subsidio de Alimentación
- Subsidio de Transporte

Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

- Bonificación por Servicios
- Prima de Servicios
- Prima de Vacaciones
- Prima Técnica

Existen dos procedimientos de retención en la fuente, así:

Procedimiento 1:

“Decreto 624 de 1989, Art. 385”

Definición: Se aplica a los nuevos funcionarios y a los antiguos que lo soliciten, en cuyo caso se aplicará durante el resto de la vigencia fiscal.

Puede haber deducciones por:

- ✓ Pago de intereses y corrección monetaria para adquisición de vivienda.
- ✓ Pago de salud en medicina prepagada y educación del funcionario, su cónyuge y dos hijos.
- ✓ Aportes voluntarios.
- ✓ Aportes a las cuentas de ahorro para el fomento a la construcción (AFC), con las limitaciones establecidas por la ley.

Para la deducción por salud y educación se debe haber tenido ingresos inferiores a un tope dado en el año anterior.

Procedemos a explicar como es el cálculo mensual de la Retención en la fuente de los funcionarios acogidos al procedimiento 1

1. Calculo del Ingreso Base Mensual:

Abreviatura	ING Ingreso de Retención menos deducibles
Formula	Sumatoria de los conceptos Base para retención – Aporte empleado pensión – aporte a fondo solidaridad – aporte voluntario a pensión – aportes a fondo de la construcción este resultado se le descuenta el 25% de renta exenta y se restan los descuentos por Corrección de intereses o los descuentos por salud y educación.



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

2. Calculo del porcentaje a aplicar:

Abreviatura	RTFSA	Retención en la Fuente por Salarios
Formula	ING	(Ingreso base menos deducibles) /
Procedimiento	1	Unidades de Valor Tributario- unidades de valor tributario a descontar + unidades de valor tributario* unidades de valor tributario.

Procedimiento 2:

“Decreto 624/89, art. 386”

Definición: Se aplica a los funcionarios a quienes la Entidad les ha efectuado el cálculo del porcentaje fijo y quienes siendo nuevos funcionarios tengan continuidad en el servicio de otra Entidad del Estado y acrediten certificación sobre el porcentaje fijo que se les estaba aplicando en dicha Entidad.

a) Es un porcentaje fijo que se aplica a todos los ingresos del empleado durante el semestre siguiente al que se efectúa el cálculo de dicho porcentaje.

b) Este cálculo se debe efectuar en los meses de junio y diciembre de cada año y al aplicar el porcentaje se deben descontar las rentas exentas y las deducciones.

(Rentas exentas: A todos los pagos se les debe descontar el 25% que es considerado renta exenta.)

(Deducciones: Son los aportes obligatorios de pensión y al fondo de solidaridad.)

c) Puede haber deducciones por pago de intereses y corrección monetaria para adquisición de vivienda, o pago de salud en medicina prepagada y educación del funcionario, su cónyuge y dos hijos, aportes voluntarios y aportes a las cuentas de ahorro para el fomento a la construcción (AFC), con las limitaciones establecidas por la ley. Para la deducción por salud y educación se debe haber tenido ingresos inferiores a un tope dado en el año anterior.

CALCULO SEMESTRAL PROCEDIMIENTO 2

1. Definido en el art. 386 del ET, este procedimiento se puede aplicar sin importar el tiempo que lleve laborando el trabajador en la empresa. El único caso en que no se puede aplicar es para el primer semestre de vinculación del trabajador con la Entidad. (Incisos 4 y 5 del art. 386). Lo anterior, por cuanto este método implica que en cada semestre el EMPLEADOR debe tomar los pagos realizados al TRABAJADOR en los últimos 12 meses, o en el ultimo semestre, y obtener mediante depuración lo que sería un “promedio de pagos gravables en el periodo”.
2. Se realiza la sumatoria de los conceptos Base para retención – Aporte empleado pensión – aporte a fondo solidaridad – aporte voluntario a pensión – aportes a fondo de la construcción (todos estos producto de la sumatoria de doce meses anteriores) este resultado se le descuenta el 25% de renta exenta, este resultado se divide por 13, sobre este valor se restan los descuentos por Corrección de intereses o los descuentos por salud y educación. El resultado será el Ingreso Mensual Promedio del Trabajador.
3. Seguidamente el Ingreso Mensual Promedio se debe convertir a UVT con su valor unitario aplicable para el año gravable.
4. El resultado se confronta con la tabla asignada por el Gobierno Nacional para el mismo año y se aplican las condiciones que le corresponden.
5. El porcentaje fijo de retención aplicable para el semestre siguiente, será el resultado de dividir el valor del impuesto en UVT como se describe en el Ítem 4 por el valor en UVT descrito en el Ítem 3.

Tal como lo dispone el mismo art.386 del E.T, el EMPLEADOR debe actualizar cada SEMESTRE ese PORCENTAJE FIJO que le aplica a los “pagos gravables mensuales” que percibe el TRABAJADOR.

La formula para este procedimiento es la que a continuación se describe:



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Abreviatura	RTFSA	Retención en la Fuente por Salarios
Formula	(((Ingreso Base de retención-aporte empleado	
Procedimiento	pensión – aporte fondo solidaridad – aporte	
2	voluntario a pensión)*0.75)* porcentaje obtenido	
	para el semestre.	

1.3.2. 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.

De conformidad con el artículo 411 del código civil, así como para satisfacer las obligaciones legales referentes a la protección de la mujer y de los hijos. En estos casos el salario puede embargarse en un 50%.

En todos los demás casos, solo es embargable la quinta parte de lo que exceda el valor del respectivo salario mínimo legal.

Abreviatura	CONCEPTO A DEFINIR SEGÚN SENTENCIA JUDICIAL
Formula	Si es por porcentaje: Ingreso base *Porcentaje Si es un valor fijo: Valor Cuota Fija



1.3.3. MULTAS:

“Ley 734 de 2002.”

Definición: Son impuestas por las entidades de control a un funcionario. Las multas pueden ser descontadas por nómina, para lo cual debe mediar la autorización escrita del funcionario o cancelaras directamente por el funcionario en pagaduría.

Abreviatura MULTA
Formula Valor a descontar

1.3.4. 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. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueren aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al patrono su valor y la nómina de sus afiliados.

Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquel, o el sindicato, comunique por escrito al patrono el hecho de la renuncia o expulsión, quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero del sindicato, el patrono deberá retener y entregar las cuotas federales y con federales que el sindicato esté obligado a pagar a los organismos de segundo y tercer grado a que dicho sindicato este afiliado.

Cuando un funcionario ingresa a la entidad solamente se le hará deducción de cuota ordinaria cuando lo haya solicitado por escrito. Es decir la vinculación de un funcionario al sindicato no es de oficio.



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Abreviatura SINDI
Formula Si es por porcentaje: Ingreso base *Porcentaje
Si es un valor fijo: Valor Cuota Fija

1.3.5. DESCUENTOS A COOPERATIVAS Y AGREMIACIONES:

Los descuentos se presentan cuando el funcionario autoriza a entidades como: fondos de empleados, cooperativas, agremiaciones entre otros que cuenten con convenio vigente con la Entidad Territorial, a que le realicen por nómina deducciones sobre su salario y/o prestaciones sociales que bien pueden ser por ahorro, aportes o prestamos etc.

Abreviatura CONCEPTO A DEFINIR SEGÚN EL TERCERO
Formula Si es por porcentaje: Ingreso base *Porcentaje
Si es un valor fijo: Valor Cuota Fija



2. FUNCIONARIOS DOCENTES:

2.1. DEVENGOS:

2.1.1. ASIGNACIÓN BÁSICA:

“D.L. 1042 de 1978 Art. 13, Ley 4º de 1992 decretos de salarios vigentes para docentes y directivos docente): 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 en el escalafón nacional docente, tanto para los docentes regidos por el Decreto 2277 de 1979 o 1278 de 2002.”

Definición: Es la Remuneración fijada por los Decretos Anuales de Salarios para el Magisterio, para cada Estatuto Docente, para los diferentes grados en el escalafón de la carrera docente.

Abreviatura SUEBA Sueldo Básico
Formula Básico/30*Días de Sueldo

2.1.2. COMISIÓN POR ENCARGO:

“D.L. 2277 de 1979 art.66,) El educador escalafonado en servicio activo, puede ser comisionado en forma temporal para desempeñar por encargo otro empleo docente, para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción, para adelantar estudios o participar en congresos, seminarios u otras actividades de carácter profesional o sindical. En tal situación el educador no pierde su clasificación en el Escalafón y tiene derecho a regresar al cargo docente, tan pronto renuncie o sea separado del desempeño de dichas funciones. Decreto 1278 de 2002 art.54, Hay encargo cuando se designa temporalmente a una persona ya vinculada en propiedad al servicio, para asumir otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo. Los cargos



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

directivos docentes vacantes de manera temporal, podrán ser provistos por encargo con personal inscrito en carrera, mientras dure la situación administrativa del titular. Y en caso de vacante definitiva, podrá suplirse por encargo mientras se surte el proceso de selección y se provee de manera definitiva.”

Definición: es la designación que se hace de forma temporal para que un Directivo Docente o Docente ocupe temporalmente un cargo distinto del que es titular y el cual se encuentra vacante en forma definitiva o temporal. En este último caso, el titular del cargo puede estar incapacitado o en situación administrativa que implique NO estar devengando salario. Si el acto administrativo designa en comisión de encargo a un Directivo Docente o Docente, este tendrá derecho a percibir la asignación adicional que le corresponda al cargo.

En caso de que esta figura aplique a un Directivo Docente, debe aclararse que este no podrá percibir dos asignaciones adicionales correspondientes a distintos cargos. De igual manera en los casos en que un Directivo Docente tenga comisión encargo para desempeñar un cargo Directivo Docente que implique una menor asignación adicional, prevalecerá la asignación adicional del cargo del cual es titular.

El tiempo que dure la comisión será tomado en cuenta para efectos de ascenso en el Escalafón.

2.1.3. AUXILIOS Y SUBSIDIOS:

2.1.3.1. AUXILIO DE TRANSPORTE:

“Decretos de salarios legal vigente para docentes y directivos docentes Decretos .633 y 634 de 2007: Los docentes y directivos docentes de tiempo completo a que se refieren los decretos, que devenguen una asignación básica mensual no superior a dos (2) veces el salario mínimo mensual legal



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

vigente, percibirán un auxilio de transporte durante los meses de labor académica, reconocido en la forma y cuantía establecidas por las normas aplicables a los empleados públicos del orden nacional. Este auxilio solo se reconocerá durante el tiempo en que realmente presten sus servicios en el respectivo mes.”

Definición: Es el pago a los docentes que por ley tienen derecho a la cuantía y condiciones establecidas para ello. Cuando la entidad nominadora suministre el transporte a sus servidores, no habrá lugar a este reconocimiento. No tendrán derecho a este subsidio cuando el respectivo funcionario docente disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia o suspendido en el ejercicio de sus funciones.

Abreviatura SUBTR Subsidio de Transporte
Formula $\text{Si}(\text{Básico} \leq 2 * \text{Salario mínimo Legal vigente, valor de subsidio de transporte vigente legal} / 30 * \text{Días de sueldo}, 0)$

2.1.3.2. SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN:

“Decreto de salarios legal vigente Decretos .633 y 634 de 2007: A partir del 1° de enero de 2007, fijase la prima de alimentación en una suma mensual determinada, para el personal docente o directivo docente que devengue hasta una asignación básica mensual determinada, y sólo por el tiempo en que devengue hasta esta suma. No tendrán derecho a esta prima de alimentación los docentes o directivos docentes que se encuentren en disfrute de vacaciones, en uso de licencia, suspendidos en el ejercicio del cargo.”

Definición: Pago a los empleados docentes 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.



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

No tendrán derecho a este auxilio cuando el respectivo funcionario docente disfrute de vacaciones, se encuentre en uso de licencia, suspendido en el ejercicio de sus funciones.

Abreviatura SUBAL Subsidio de Alimentación
Formula $\text{Si}(\text{Básico} \leq \text{Limite para subsidio de alimentación, valor de subsidio de alimentación vigente legal} / 30 * \text{Días de sueldo}, 0)$

2.1.4. ASIGNACIÓN ADICIONAL PARA DIRECTIVOS DOCENTES ACOGIDOS POR EL DECRETO 2277 DE 1979:

“D. 633 de 2007 A partir del primero quienes antes de la vigencia de la ley 715, venían desempeñando en propiedad los cargos directivos docentes que se enumeran a continuación percibirán una asignación adicional, calculada como un porcentaje sobre la asignación básica mensual que le corresponda.”

2.1.4.1. SUPERVISOR DE EDUCACIÓN (O INSPECTORES NACIONALES):

Abreviatura SBSUP Asignación Adicional Supervisor
Formula $\text{Básico} * 40\%$

2.1.4.2. DIRECTORES DE NÚCLEO DE DESARROLLO EDUCATIVO:

Abreviatura SBDNU Asignación Adicional Director de Núcleo
Formula $\text{Básico} * 35\%$



2.1.4.3. RECTOR DE ESCUELA NORMAL SUPERIOR:

Abreviatura SBRNS Asignación Adicional Rector de Escuela
Normal Superior
Formula Básico * 35%

**2.1.4.4. RECTOR INSTITUCIÓN EDUCATIVA CON POR LO
MENOS UN GRADO DE EDUCACIÓN PREESCOLAR Y LOS
NIVELES DE EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA COMPLETOS:**

Abreviatura SBREC Asignación Adicional Rector de
Preescolar y Niveles Básica y Media
Formula Básico * 30%

**2.1.4.5. RECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE TENGA EL
NIVEL DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETO:**

Abreviatura SBRBM Asignación Adicional Rector de Básica
Media Completo
Formula Básico * 25%

**2.1.4.6. RECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE TENGA
SOLO EL NIVEL DE EDUCACIÓN MEDIA COMPLETO:**

Abreviatura SBRMC Asignación Adicional Rector de Nivel
De Educación Media Completo
Formula Básico * 30%

**2.1.4.7. RECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE TENGA
SOLO EL NIVEL DE EDUCACIÓN MEDIA COMPLETO, CON
MENOS DE 600 ALUMNOS:**

Abreviatura SRBMM Asignación Adicional Rector de Nivel



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

De Educación Media Completo Menos
600
Formula Básico * 20%

2.1.4.8. VICERRECTOR DE ESCUELA NORMAL SUPERIOR Y DE LOS INEM:

Abreviatura SBVNS Asignación Adicional Vicerrector de
Escuela Normal e INEM
Formula Básico * 25%

2.1.4.9. VICERRECTOR ACADÉMICO DE LOS ITA:

Abreviatura SBVIT Asignación Adicional Vicerrector de
Los Ita
Formula Básico * 20%

2.1.4.10. COORDINADOR DE ESCUELA NORMAL SUPERIOR Y DE INSTITUCIÓN Y DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE POSEAN EL CICLO E EDUCACIÓN BÁSICA SECUNDARIA COMPLETA Y EL NIVEL DE EDUCACIÓN MEDIA COMPLETA:

Abreviatura SBCOR Asignación Adicional Coordinador 2277
Formula Básico * 20%

2.1.4.11. DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO RURAL:

Abreviatura SBDIR Asignación Adicional Director Rural
Formula Básico * 10%

Nota: el establecimiento rural debe contar con el ciclo de educación básica primaria, con un mínimo de cuatro (4) grupos, con sus respectivos docentes, la asignación adicional es reconocida, siempre y



cuando el directivo docente atienda directamente un grupo y acrediten título docente:

2.1.5. RECONOCIMIENTO ADICIONAL:

“Decreto de salarios legal vigente para docentes y directivos docentes, decretos 633 de 2007”

De acuerdo con lo dispuesto en los decretos de salarios vigentes, (que cobijan a los docentes vinculados y regidos por el “Decreto 2277 de 1979”), además de los porcentajes de asignación adicional señalados con anterioridad, se reconocerá un porcentaje adicional de acuerdo con las siguientes características:

2.1.5.1. DOS JORNADAS Y MENOS DE 2500 ALUMNOS:

Cuando el Rector ejerza sus funciones en una Institución educativa que ofrezca dos jornadas y cuente con menos de 2500 alumnos.

Abreviatura SARN2 Asignación Adicional 2 Jornadas <
2500 Alumnos
Formula Básico * 15%

2.1.5.2. DOS JORNADAS Y MÁS DE 2500 ALUMNOS:

Si la Institución educativa ofrece dos jornadas y cuenta con más de 2500 alumnos.

Abreviatura SARM2 Asignación Adicional 2 Jornadas >
2500 Alumnos
Formula Básico * 20%

2.1.5.3. TRES JORNADAS Y MENOS DE 2500 ALUMNOS:

Si la institución educativa ofrece tres jornadas y menos de 2500 alumnos.



Abreviatura	SARN3	Asignación Adicional 3 Jornadas < 2500 Alumnos
Formula	Básico * 20%	

2.1.5.4. TRES JORNADAS Y MÁS DE 2500 ALUMNOS:

Si la institución educativa ofrece tres jornadas y cuenta con más de 2500 alumnos.

Abreviatura	SARM3	Asignación Adicional 3 Jornadas > 2500 Alumnos
Formula	Básico * 25%	

2.1.6. ADICIONALES POR INDICADORES DE GESTIÓN:

2.1.6.1. RECTOR:

“Decreto de salarios legal vigente para docentes y directivos docentes, decretos 633 de 2007”.

Definición: El Rector que durante el año cumpla con el indicador de gestión, tanto en componente como en el de calidad, y reporte oportunamente la información en el SIMAT o a la secretaria de educación respectiva en el modo que esta determine si no cuenta con dicho sistema, recibirá un reconocimiento adicional equivalente a su última asignación básica mensual al final del año lectivo, el cual no constituye factor salarial. El componente de calidad será medido así: para los establecimientos educativos que se encuentre en categorías muy inferior, inferior, bajo, medio y alto en la clasificación del examen de estado ICFES deberá mejorar en esta clasificación con relación al año inmediatamente anterior; y para los establecimientos educativos que se encuentren en la categoría superior y muy superior de la



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

clasificación del examen del estado ICFES deberán mantener o mejorar dicha clasificación con relación al año inmediatamente anterior; de acuerdo con el reporte que efectúe el ICFES. El componente de permanencia será medido así: El porcentaje de deserción intraactual del establecimiento educativo no podrá ser superior al 3%.

Abreviatura SAIGR Asignación Adicional por Indicador de
Gestión para Rectores
Formula Básico

2.1.6.2. DIRECTOR RURAL:

El Director Rural que durante el año cumpla con el componente de permanencia y reporte oportunamente la información en el SIMAT o a la secretaria de educación respectiva en el modo que esta determine si no cuenta con este sistema, recibirá un reconocimiento adicional equivalente a su ultima asignación salarial básica mensual al final del año lectivo, el cual no constituye factor salarial. El componente de permanencia será medido así: el porcentaje de deserción intraactual del establecimiento educativo no podrá ser superior al 3%.

Abreviatura SAIGD Asignación Adicional por Indicador de
Gestión para Directores
Formula Básico

2.1.7. ASIGNACIÓN ADICIONAL PARA DIRECTIVOS DOCENTES ACOGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002:

“D. 634 de 2007 Art. 6, Decreto de salarios legal vigente: Quien en el año desempeñe en propiedad, en periodo de prueba, o en provisionalidad en la Institución educativa el cargo de Directivo Docente de Rector o Coordinador, percibirá un porcentaje adicional.”



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

2.1.7.1. RECTOR:

Abreviatura SBRCT Asignación Adicional Directivo Docente
Rector
Formula Básico * 20%

2.1.7.2. COORDINADOR:

Abreviatura SBCOR Asignación Adicional Directivo Docente
Coordinador
Formula Básico * 20%

2.1.7.3. ADICIONAL PARA RECTORES:

*“D. 1278 de 2002 Art. 6, Decreto de salarios legal vigente:
Siempre que el cargo sea de rector en algunas de las
siguientes situaciones, tendrá derecho al reconocimiento de
un porcentaje adicional al ya establecido.”*

2.1.7.4. RECTOR DE ESCUELA NORMAL SUPERIOR:

Abreviatura SARNS Asignación Adicional Rector de Escuela
Normal Superior
Formula Básico * 15%

**2.1.7.5. RECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE TENGA POR
LO MENOS UN GRADO DE EDUCACIÓN PREESCOLAR Y LOS
NIVELES DE EDUCACIÓN BÁSICA MEDIA COMPLETOS:**

Abreviatura SAREC Asignación Adicional Rector de
Preescolar y Niveles Básica y Media
Formula Básico * 10%



2.1.7.6. RECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE TENGA EL NIVEL DE EDUCACIÓN BÁSICA COMPLETO:

Abreviatura SARBM Asignación Adicional Rector de Básica
Media Completo
Formula Básico * 5%

2.1.7.7. RECTOR DE INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE TENGA UN SOLO NIVEL DE EDUCACIÓN MEDIA COMPLETO:

Abreviatura SARMC Asignación Adicional Rector de Nivel
De Educación Media Completo
Formula Básico * 10%

2.1.8. RECONOCIMIENTO ADICIONAL:

“Decreto de salarios legal vigente, D. 634 de 2007”

De acuerdo con lo dispuesto en los decretos de salarios vigentes, (que cobijan a los docentes vinculados y regidos por el “Decreto 1278 de 2002”), además de los porcentajes de asignación adicional señalados con anterioridad, se reconocerá un porcentaje adicional de acuerdo con las siguientes características:

2.1.8.1. DOS JORNADAS Y MENOS DE 2500 ALUMNOS:

Cuando el Rector ejerza sus funciones en una Institución educativa que ofrezca dos jornadas y cuente con menos de 2500 alumnos.

Abreviatura SARN2 Asignación Adicional 2 Jornadas <
2500 Alumnos
Formula Básico * 15%



Abreviatura SAIGR Asignación Adicional por Indicador de Gestión para Rectores



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Formula Básico

2.1.9.2. DIRECTOR RURAL:

Abreviatura SAIGD Asignación Adicional por Indicador de
Gestión para Directores
Formula Básico

2.2. AUXILIO DE MOVILIZACIÓN:

“Decretos de salarios vigentes para personal docente y directivo docente”.

Definición: Los docentes y directivos docentes oficiales que trabajen en los establecimientos educativos de los departamentos creados en el artículo 309 de la Constitución Política, o en los establecimientos educativos que tenían la condición de estar ubicados en las áreas rurales de difícil acceso, definidos como tales en la vigencia de la ley 715 de 2001, recibirán durante los meses de labor académica un auxilio mensual de movilización, determinado en el decreto de salarios vigente para cada año.

No se tendrá este derecho a este auxilio cuando el respectivo Funcionario docente disfrute de vacaciones, se encuentre en licencia o suspendido en el ejercicio de sus funciones.

Abreviatura AUXMO Auxilio de Movilización
Formula Valor de auxilio de movilización vigente
legal/30*Días de Sueldo



2.3. PRIMAS:

2.3.1. PRIMA DE VACACIONES:

“D. 1381 de 1997: Créase la prima de vacaciones para los docentes de los Servicios Educativos Estatales, en una proporción del 40% del salario mensual para el año de 1997 y del 50% a partir del año 1988”.

Definición: La prima de vacaciones fue creada mediante el decreto 1381 del 26 de mayo de 1997 y los aspectos generales referidos a esta prestación no contemplados en el decreto y que no sean contrarios, se rigen por el decreto 1045 de 1978.

No habrá lugar al reconocimiento de esta prima a los funcionarios separados del cargo por mala conducta o destitución.

Tienen derecho a devengar esta prima únicamente los docentes que hayan laborado diez (10) meses del año escolar sin ninguna interrupción.

La prima de vacaciones se reliquida cuando hay cambios en la asignación salarial, con el sueldo que el Funcionario docente tenga en a la fecha de su reconocimiento.

Abreviatura	PRIVD	Prima de Vacaciones Docentes
Formula	(Básico + Subsidio alimentación(si tiene derecho) + Subsidio de transporte(si tiene derecho) + Sobresueldos(a que tenga derecho) + Asignación adicional(a que tenga derecho))/2	

2.3.2. 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.”



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Definición: Todos los empleados públicos y los trabajadores oficiales incluidos los funcionarios docentes y directivos docentes 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 a razón de una doceava (1/12) parte por cada mes completo de servicio, que se liquidará y cancelará con base en el último salario devengado.

Cada mes completo trabajado representará una doceava y el número de meses trabajados determinará el número de doceavas al que se tendrá derecho.

En caso que el funcionario deje de laborar un día de un mes porque haya sido sancionado con suspensión en el ejercicio del cargo, disfrutado una licencia no remunerada o por días no laborados sin justificación, se descontará 1/12 por cada mes que se afecte.

En caso de retiro con anterioridad al 30 de Noviembre, se liquidará con el último sueldo devengado.

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

Abreviatura	PRINA	Prima de Navidad
Formula	(Básico + Subsidio de Alimentación(si tiene derecho) + Auxilio de transporte(si tiene derecho) + Sobresueldos + Auxilio de Movilización + 1/12(Prima de Vacaciones))/12*No. Meses completos laborados	



2.3.3. PRIMAS EXTRALEGALES:

2.3.3.1. PRIMA DE GRADO, PRIMA DE ESCALAFON, PRIMA DE CLIMA

“D. 663 Art.9 de 1974, l Estableció que a partir del 1° de abril del mismo año, los maestros nacionales de enseñanza primaria dependientes del Ministerio de Educación Nacional, y los nombrados de acuerdo con el Convenio de Misiones tendrán derecho a las siguientes primas mensuales, siempre y cuando ejerzan el magisterio en lugares diferentes a capital de Departamento o del Distrito Especial de Bogotá, durante el año.”

Prima de Grado: para los maestros que posean título de normalista y ejerzan dentro de la enseñanza primaria.

Abreviatura PRIGR Prima de Grado
Formula Valor de prima

Prima de Escalafón: Para los maestros inscritos en el Escalafón Docente Nacional de enseñanza primaria.

Abreviatura PRIES Prima de escalafón
Formula Valor de prima

Prima de Clima: Para los maestros escalafonados o no inscritos en el Escalafón Nacional de enseñanza primaria

Abreviatura PRICL Prima de clima
Formula Valor de prima

Las primas especiales solo se reconocerán a aquellos funcionarios a quienes se les asigne mediante acto administrativo.



2.3.3.2. PRIMA DE EXCLUSIVIDAD

“El Decreto 456 de 1984” A partir del 1° de enero de 1984, la prima de dedicación exclusiva de que trata el Acuerdo N° 30 de 1971 de la Junta Directiva del ICCE, se cancelará así: a. Instructores de los INEM, ITA y CASD \$ 2.100; b. Profesores, Consejeros, Jefes de Departamento, Jefes de Bienestar Estudiantil y Jefes de Unidad Docente de los INEM \$ 2.200; c. Rectores y Vicerrectores Académicos de los INEM \$ 4.000; d. Profesores, Consejeros, Jefes de Departamento, Vicerrectores Académicos y Rectores de los ITA \$ 2.200; e. Los Profesores de los CASD \$ 2.200”)

Las primas especiales solo se reconocerán a aquellos funcionarios a quienes se les asigne mediante acto administrativo.

Abreviatura PRIEX Prima de exclusividad
Formula Valor de prima

2.3.3.3. PRIMA DE ALIMENTACION Y ALOJAMIENTO

“Decreto 524 de 1975) Los Rectores, Directores Prefectos y Profesores de Enseñanza Media, Normalista y Educación Superior no Universitaria, de tiempo completo, tendrá derecho durante los doce (12) meses del año a percibir una suma fija mensual de \$324.00 por concepto de prima de alimentación y alojamiento.”

Abreviatura SALIM Alimentación y alojamiento
Formula Valor de prima

Las primas especiales solo se reconocerán a aquellos funcionarios a quienes se les asigne mediante acto administrativo.



2.4. HORAS EXTRAS:

2.4.1. HORAS EXTRAS PARA DOCENTES ACOGIDOS POR EL DECRETO 2277 DE 1979:

“Decreto de salarios vigente”

Definición: El servicio por hora extra es aquel que asigna el rector o el director rural del respectivo establecimiento educativo, a un docente de tiempo completo o a un directivo docente coordinador por encima de la jornada ordinaria que le corresponda según las normas vigentes. Para los docentes solamente procederá cuando éstas no puedan ser asumidas por otro docente de tiempo completo dentro de su asignación académica reglamentaria.

Para ello, el rector o director rural deberá solicitar y obtener la autorización y la disponibilidad presupuestal expedidas por el funcionario competente de la entidad territorial certificada. Sin el cumplimiento de este requisito, el rector o director rural no puede asignar horas extras.

A un docente de tiempo completo se le podrán asignar hasta diez (10) horas extras semanales en jornada diurna o hasta veinte (20) horas extras semanales tratándose de jornada nocturna, y deben ser horas efectivas de sesenta (60) minutos cada una.

No procede la asignación y reconocimiento de horas extras para rector o director rural de establecimiento educativo.

Abreviatura HEXD1 Hora extra Grados 4 y 5 ó Bachiller o Técnico Profesional.

Formula Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente

Abreviatura HEXD2 Hora extra Grados 6, 7 y 8 ó Título Profesional.

Formula Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente

Abreviatura HEXD3 Hora extra Grados 9, 10 y 11



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Formula Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto
Salarios vigente

Abreviatura HEXD4 Hora extra Grados 12, 13 y 14

Formula Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto
Salarios vigente

2.4.2. HORAS EXTRAS PARA DOCENTES ACOGIDOS POR EL DECRETO 1278 DE 2002:

“Decreto 634 de salarios vigente ARTÍCULO 2°. En virtud de lo establecido en la Ley 715 de 2001 y el decreto 1528 de 2002 está prohibido todo tipo de contratación de docentes y directivos docentes, diferente a la autorizada en el artículo 27 de la Ley 715 de 2001”.

Definición: El servicio por hora extra es aquel que asigna el rector o el director rural del respectivo establecimiento educativo, a un docente de tiempo completo p a un directivo docente coordinador por encima de la jornada ordinaria que le corresponda según las normas vigentes. Para los docentes solamente procederá cuando éstas no puedan ser asumidas por otro docente de tiempo completo dentro de su asignación académica reglamentaria. Para ello, el rector o director rural deberá solicitar y obtener la autorización y la disponibilidad presupuestal expedidas por el funcionario competente de la entidad territorial certificada. Sin el cumplimiento de este requisito, el rector o director rural no puede asignar horas extras.

A un docente de tiempo completo se le podrán asignar hasta diez (10) horas extras semanales en jornada diurna o hasta veinte (20) horas extras semanales tratándose de jornada nocturna, y deben ser horas efectivas de sesenta (60) minutos cada una.

No procede la asignación y reconocimiento de horas extras para rector o director rural de establecimiento educativo.

Abreviatura HENSA Hora Extra Normalista Superior 1A

Formula Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto
Salarios vigente



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Abreviatura	HENSB Hora Extra Normalista Superior 1B
Formula	Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente
Abreviatura	HENSC Hora Extra Normalista Superior 1C
Formula	Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente
Abreviatura	HENSD Hora Extra Normalista Superior 1D
Formula	Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente
Abreviatura	HEPLA Hora Extra Licenciado y Prof. 2A
Formula	Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente
Abreviatura	HEPLB Hora Extra Licenciado y Prof. 2B
Formula	Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente
Abreviatura	HEPLC Hora Extra Licenciado y Prof. 2C
Formula	Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente
Abreviatura	HEPLD Hora Extra Licenciado y Prof. 2D
Formula	Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente
Abreviatura	HEMAA Hora Extra Maestría 3A
Formula	Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente
Abreviatura	HEMAB Hora Extra Maestría 3B
Formula	Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente
Abreviatura	HEMAC Hora Extra Maestría 3C



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Formula	Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente
Abreviatura	HEMAD Hora Extra Maestría 3D
Formula	Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente
Abreviatura	HEDCA Hora Extra Doctorado 3A
Formula	Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente
Abreviatura	HEDCB Hora Extra Doctorado 3B
Formula	Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente
Abreviatura	HEDCC Hora Extra Doctorado 3C
Formula	Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente
Abreviatura	HEDCD Hora Extra Doctorado 3D
Formula	Cantidad Horas * Valor Asignado en Decreto Salarios vigente

2.5. INCAPACIDADES:

2.5.1. INCAPACIDAD POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL:

“Ley 100 de 1993 Art. 206, Decreto 1045 de 1978 Art. 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 (3) días no hay lugar a descuento. Se hace efectiva a partir del cuarto día, siempre y cuando no sea prorroga de otra es decir cuando en ente la que se va liquidar



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

y la anterior no haya transcurrido más de 30 días y corresponde a la misma enfermedad.

La entidad de salud asume por auto liquidación de aportes 2/3 partes y 1/3 parte debe descontar al servidor publico, calculado sobre el ingreso base de cotización del mes inmediatamente anterior a su acusación, si en el mes anterior hay periodo de incapacidad se toma el salario mensual.

Abreviatura	PGINC	Incapacidad por Enfermedad no Profesional
Formula	Ingreso base mes anterior/30*(No. días incapacidad - 3)*2/3	

2.5.2. 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.”

Definición: Las prestaciones en caso de enfermedad profesional o accidente de trabajo se reconocerán y pagaran 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.

Abreviatura	PGIEN	Incapacidad por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional
Formula	Ingreso base mes anterior/30*(No. días incapacidad)	



2.5.3. LICENCIA POR MATERNIDAD:

“Decreto 1045 de 1978 Art. 37, 38 y 39, Ley 100 de 1993 Art. 207: Las prestaciones económicas en caso de maternidad, se reconocerán y pagarán en los términos fijados por la ley. Para los efectos de dicho auxilio la empleada o trabajadora deberá presentar, ante la respectiva unidad de personal, un certificado expedido por la entidad de previsión correspondiente, o por el servicio médico del organismo en el caso de que no esté afiliada a una entidad de previsión, y en el cual se hará constar:

- a. Su estado de gravidez;*
- b. La indicación del día probable del parto, y*
- c. La indicación de la fecha desde la cual deberá empezar la licencia”*

Definición: Licencia de maternidad (El total de días de licencia estarán a cargo de la EPS y se cancela el 100% del salario).

Durante la licencia las servidoras no recibirán subsidio de transporte.

Abreviatura PGMAT Licencia por Maternidad
Formula $\text{Ingreso base mes anterior} / 30 * \text{cantidad días incapacidad}$
Nota: la cantidad de días será calculada con base días calendario.

2.5.4. LICENCIA POR PATERNIDAD:

“Ley 755 de 2002, Ley 812 Art. 51: La licencia remunerada de paternidad de que trata la Ley 755 de 2002 será reconocida por la EPS y recobrada a la Subcuenta de Compensación del Fondo de Solidaridad y Garantía de acuerdo con las reglas y procedimientos previstos por las normas vigentes para la licencia de maternidad.”

Definición: La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

Abreviatura PGPAT Licencia por Paternidad
Formula Ingreso base mes anterior/30*cantidad días
incapacidad

2.5.5. INCAPACIDAD MENOS DE 90 DÍAS:

“Resolución 2266 de 1998 Art. 39 Parágrafo 1. En el caso de trabajadores y empleados del sector público, cuando la enfermedad produzca incapacidad para el trabajo, el afiliado cotizante al régimen contributivo tendrá derecho a un subsidio equivalente a las dos terceras (2/3) partes del sueldo o salario durante los primeros noventa (90) días...”

Definición: Se entiende por Enfermedad General todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia de una enfermedad, o de un accidente, no originado por causa o con ocasión de la clase de trabajo que desempeña el afiliado, ni del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que no haya sido definida, clasificada o calificada como de origen profesional

Establece que en el caso de los trabajadores y empleados del sector público cuando la enfermedad produzca incapacidad para el trabajo, el afiliado cotizante al régimen contributivo tendrá derecho a un subsidio equivalente a las 2/3 partes del salario base de cotización del mes calendario anterior al de la iniciación de la incapacidad, subsidio que se podrá reconocer hasta por el término de los primeros 90 días continuos o discontinuos siempre que la interrupción no exceda de treinta (30) y la mitad del salario base de cotización por los 90 días siguientes. El subsidio se reconocerá desde el cuarto día de incapacidad



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Abreviatura PGINC Pago de incapacidad común
Formula $\text{Ingreso base mes anterior} / 30 * 2/3 * \text{cantidad días incapacidad} - \text{No. de días a cargo del patrono}$

2.5.6. INCAPACIDAD DESPUÉS DE LOS 90 DÍAS Y ANTES DE LOS 180 DÍAS:

“Decreto 3135 DE 1968”

“Resolución 2266 de 1998 Art. 39 Parágrafo 1. ... y la mitad del mencionado salario por los noventa (90) días siguientes.”

Definición: Se entiende por Enfermedad General todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia de una enfermedad

Cuando la enfermedad no fuere profesional, las 2 terceras partes (2/3) del sueldo o salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del mismo por los noventa (90) días siguientes.

La licencia por enfermedad no interrumpe el tiempo de servicio. Cuando la incapacidad exceda de ciento ochenta (180) días el empleado o trabajador será retirado del servicio y tendrá derecho a las prestaciones económicas y asistenciales que este decreto determina

Abreviatura PGINC Pago de incapacidad común
Formula $\text{Ingreso base mes anterior} / 30 * 1/2 * \text{cantidad días incapacidad mayores de 90 días}$

2.6. VACACIONES:

2.6.1. SUELDO POR VACACIONES:

“D.L. 2277 de 1979, D.L. 524 de 1975 Los docentes al servicio oficial tendrán derecho a las vacaciones que determine el calendario

escolar. Para que el personal docente tenga derecho a percibir sueldos completos en épocas de vacaciones finales escolares, es requisito indispensable haber servido en el cargo durante todo el año escolar, o sea, los diez (10) meses del período lectivo, en uno (1) o más establecimientos educativos. Al carecer de dicho requisito, sólo tendrán derecho a sueldos de vacaciones finales proporcionalmente al tiempo servido, por décimas partes; dichos sueldos de vacaciones finales serán cubiertos en la forma expuesta, en los planteles en donde estén prestando sus servicios, en el momento de producirse éstas con base en el sueldo disfrutado durante el último mes.”

Definición: Es el monto de la asignación básica correspondiente a los días de disfrute de vacaciones.

Abreviatura PGVAD Pago vacaciones docentes
Formula $(\text{Básico} + \text{asignación adicional}) / 10 * \text{el número de meses laborados desde el primer día de febrero al 30 de noviembre}$

2.7. CESANTÍAS

“L. 91 de 1989, L. 812 de 2003, D. 2341 de 2003”

Ingreso Base de cotización:

- Asignación Básica
- Sobresueldo
- La remuneración por trabajo suplementario Horas Extras o realizado en jornada nocturna
- Subsidio de Alimentación
- Subsidio de Transporte
- Auxilio de Movilización
- Prima de Vacaciones
- Prima Navidad
- Primas Extraordinarias



2.7.1. CESANTIAS ANUALES

NACIONALES

Definición: La Ley 91 de 1989 establece que las prestaciones sociales del personal Nacional que se vincule con posterioridad a Enero de 1990, se reconocerán y pagaran de conformidad con las normas prestacionales del orden nacional.

Se liquidan con anualidad (sin retroactividad), es decir año por año, teniendo en cuenta, los reportes anuales realizados por el Ente Territorial. Sobre los cuales se pagan intereses a la Cesantía (Sobre acumulados) al 31 de Diciembre de cada año, teniendo en cuenta los reportes realizados en vigencia de la Ley 91 de 1989.

Hay reliquidación en la medida que haya aumento salarial con retroactividad.

Abreviatura CESAN Cesantías docentes anualizada

Formula $\text{Ingreso base} / 360^* \text{ numero de días laborados desde el primer día del año}$

2.7.2. CESANTIAS RETROACTIVAS

NACIONALIZADOS:

Definición: Las cesantías se liquidan con retroactividad, (es decir el salario devengado por el número de días laborados dividido 360). No hay lugar a pago de intereses a las cesantías.

Normas aplicables: Ley 6 de 1945, Ley 91 de 1989, Actas de liquidación incluidas en el manual unificado para el reconocimiento de prestaciones del Fondo del Magisterio, que contiene las condiciones, requisitos y factores salariales a tener en cuenta para le reconocimiento de prestaciones.

Abreviatura CEPAR Cesantías Retroactivas

Formula $\text{Ingreso base} / 360^* \text{ numero de días laborados desde fecha de ingreso menos cesantías parciales}$



2.8. DOTACIÓN:

“Ley 70 de 1988, el Decreto 1978 de 1989: el artículo 5o del decreto citado determina que la dotación de calzado y vestido de labor consiste en “Las prendas apropiadas para la clase de labores que desempeñen los trabajadores beneficiarios, de acuerdo con el medio ambiente en donde cumplen sus actividades. “Y el artículo 6o. ibídem establece que las entidades definirán el tipo de prendas teniendo en cuenta la naturaleza y tipo de función del trabajador y el medio ambiente en el cual debe desarrollarla.”

Definición: Los empleados del sector oficial que trabajan al servicio de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, unidades administrativas especiales, empresas industriales o comerciales de tipo oficial y sociedades de economía mixta, tendrán derecho a que la entidad con que laboran les suministre cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un (1) vestido de labor, siempre que su remuneración mensual sea inferior a dos (2) veces el salario mínimo legal vigente, Esta prestación se reconocerá al empleado oficial que haya cumplido más de tres (3) meses al servicio de la entidad empleadora.

La dotación de calzado y vestido de labor procede cuando el empleado beneficiado está vinculado al servicio de la entidad respectiva y para el cumplimiento de su labor. La entidad oficial no puede válidamente entregar dicha dotación o compensarla en dinero, una vez terminada la relación laboral, pues dadas sus especiales características no participa ni en la naturaleza de salario ni de prestación social.

2.9. APORTES A PREVISIÓN SOCIAL SALUD Y PENSION

“Decreto 2341 de 2003”

Tasa de cotización. De conformidad con el artículo 81 de la Ley 812 de 2003, el valor total de la tasa de cotización por los docentes

Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

afiliados al Fondo Nacional de prestaciones Sociales del Magisterio corresponderá a la suma de aportes para salud y pensiones establecidos en las Leyes 100 de 1993 y 797 de 2003, en la siguiente forma:

Año	Valor total %	empleador %	docente %
2003	25,5	18,125	7,375
2004	26,5	18,875	7,625
2005	27,0	19,250	7,750
2006	27,5	19,625	7,875
2007	27,5	19,625	7,875

Si en el año 2008 tiene efecto el incremento de la cotización a que se refiere el artículo 7° de la Ley 797 de 2003, el valor total de la tasa de cotización de los docentes afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio será de 28,5%. En caso de no presentarse dicho incremento, el valor total de la tasa cotización se mantendrá en el porcentaje previsto para el año 2007.

Ingreso Base de Cotización:

- Asignación Básica mensual
- Asignaciones Adicionales
- Horas Extras

Abreviatura APFPM Aporte Fondo Prestacional Magisterio
Salud y pensión

Formula Ingreso base de cotización Seguridad Social *
porcentaje establecido por el gobierno nacional,
para el año en vigencia.

2.10. 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 igual o superior a 4 salarios mínimos mensuales



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

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.”

Definición: 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 mensual
- Asignaciones Adicionales
- Horas Extras

Abreviatura	APFSM	Aporte Empleado Fondo Solidaridad
Formula	Aporte Fondo de Solidaridad Pensional Subcuenta de Solidaridad(APEF1) + Aporte Fondo e Solidaridad pensional Subcuenta de Subsistencia(APEF2)	

Nota: Para el cálculo del aporte al Fondo de Solidaridad es necesario obtener, previamente, los valores correspondientes a Subcuenta de Solidaridad y Subcuenta de Subsistencia como se indica a continuación (Ver 1.2.2.1 y 1.2.2.2).



2.10.1.1. 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”.*

Abreviatura APEF1 Valor Aporte Subcuenta Solidaridad
Formula Ingreso base de cotización Seguridad Social
mayor o igual a 4 salarios mínimos * 0.005

Nota: El valor de este concepto no es una deducción para el funcionario, simplemente, su cálculo permite discriminar los valores correspondientes de la subcuenta de solidaridad.

2.10.1.2. APOORTE A FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL – SUBCUENTA DE SUBSISTENCIA

“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”.*

Abreviatura APEF2 Valor Aporte Subcuenta Subsistencia
Formula 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*.



Nota: El valor de este concepto no es una deducción para el funcionario, simplemente, su cálculo permite discriminar los valores correspondientes de la subcuenta de subsistencia.

2.11. APORTES PARA PARAFISCALES:

“D. 3191 de 2002”

Las entidades territoriales deben atender directamente el pago de los aportes parafiscales al SENA, ESAP, ICBF, Escuelas e Institutos Técnicos Industriales y Cajas de Compensación Familiar con cargo a los recursos de la participación este pago cubre igualmente al personal docente adscrito a las entidades territoriales.

Ingreso Base de Cotización:

- Asignación básica
- Horas Extras
- Asignación Adicional
- Subsidio Alimentación
- Subsidio de Transporte
- Prima de Vacaciones
- Primas Extraordinarias
- Auxilio de Movilización

2.11.1. APORTES CAJAS DE COMPENSACIÓN:

“Ley 21 de 1982 Art. 39, Ley 100 de 1993, Ley 789 de 2002: Las Cajas de Compensación Familiar son personas jurídicas de derecho privado sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones en la forma prevista en el Código Civil, cumplen funciones de seguridad social y se hallan sometidas al control y vigilancia del estado en la forma establecida por la Ley.”

Definición: Aporte del 4% sobre el ingreso base de cotización (abajo descrito) destinado a mantener la afiliación de los trabajadores la cual se entiende como relación a una determinada Caja de Compensación Familiar a la cual el respectivo empleador



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

ha sido aceptado y tiene vigente la vinculación por no haber sido objeto de retiro voluntario debidamente aceptado, expulsión o suspensión de conformidad con lo previsto en el Artículo 45 de la citada Ley 21 de 1982. La afiliación de los pensionados permanece vigente desde su aceptación hasta su retiro voluntario, suspensión o pérdida de su calidad por el no pago de los aportes.

Abreviatura	APPCC	Aporte Patronal a Cajas de Compensación Familiar
Formula	Ingreso base de cotización Para Parafiscales*Porcentaje para Bienestar Familiar	4%

2.11.2. APORTES BIENESTAR FAMILIAR:

“Ley 27 de 1974, Ley 100 de 1993, Ley 789 de 2002: Créanse los centros de atención integral al pre-escolar, para los hijos menores de 7 años de los empleados públicos y de los trabajadores oficiales y privados.”

Definición: Es un aporte del 3% sobre el ingreso base de cotización (abajo descritos) con destino al ICBF, entidad adscrita al Ministerio de Protección Social.

Abreviatura	APPBF	Aporte Patronal a Bienestar Familiar
Formula	Ingreso base de cotización Para Parafiscales*Porcentaje para Bienestar Familiar	3%



2.11.3. APORTES INSTITUTOS TÉCNICOS:

“Ley 21 de 1982, Ley 100 de 1993”

Definición: Es un aporte del 1% sobre el ingreso base de cotización (abajo descritos) con destino a financiar el sostenimiento de los institutos Técnicos Industriales.

Abreviatura	APPIT	Aporte Patronal a Institutos Técnicos
Formula	Ingreso base de cotización	Para Parafiscales*Porcentaje para Institutos técnicos 1%

2.11.4. APORTES SENA:

“Ley 119 de 1994: Ley 100 de 1993, Ley 789 de 2002, 2149 de 1992: El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.”

Definición: Es un aporte del 0.5% sobre el ingreso base de cotización (abajo descritos) con destino al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, creado en 1957 como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia católica y la Organización Internacional del Trabajo, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Colombia.

El 9 de febrero de 1994 entra en vigencia la Ley 119, por la cual se reestructura el SENA, se deroga el Decreto 2149 de 1992 y se dictan otras disposiciones.

Abreviatura	APPSN	Aporte Patronal al SENA
Formula	Ingreso base de cotización	Para Parafiscales*Porcentaje para SENA 0.5%



2.11.5. APORTES ESCUELA SUPERIOR DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – ESAP:

“Ley 21 de 1982, Ley 100 de 1993, Ley 30 de 1992”

Definición: Es un aporte del 0.5% sobre el ingreso base de cotización (abajo descritos) con destino a la Escuela Superior de Administración Pública, entidad de educación superior Regulada por la Ley 30 1992.

Abreviatura	APPES	Aporte Patronal ESAP
Formula	Ingreso base de cotización	Para Parafiscales*Porcentaje para Escuela Superior de Administración Pública 0.5%

2.12. DESCUENTOS Y DEDUCIDOS:

2.12.1. RETENCIÓN EN LA FUENTE:

“Estatuto Tributario Art. 383: La retención en la fuente aplicable a los pagos gravables, efectuados por las personas naturales o jurídicas, las sociedades de hecho, las comunidades organizadas y las sucesiones ilíquidas, originados en la relación laboral, o legal y reglamentaria, será la que resulte de aplicar a dichos pagos la siguiente tabla de retención en la fuente:

Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

TABLA DE RETENCION EN LA FUENTE PARA INGRESOS LABORALES GRAVADOS			
RANGOS EN UVT		TARIFA MARGINAL	IMPUESTO
DE SDE	HASTA		
> 0	95	0%	0
> 95	150	19%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 95 UVT) * 19%
> 150	360	28%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 150 UVT) * 28% más 10 UVT
> 360	en adelante	33%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 360 UVT) * 33% más 69 UVT

Se ajusta la tabla de retención en la fuente, de acuerdo con las Unidades de Valor Tributario y en ella se refleja la disminución de la tarifa marginal del impuesto sobre la renta.”

Definición: Es un sistema de recaudo de impuestos sobre la renta y complementarios, que consiste en restar de los pagos un porcentaje determinado por la ley a cargo de los beneficiarios de dichos pagos. Se aplica entre otros pagos a los ingresos obtenidos por las personas naturales con ocasión de una relación laboral, legal o reglamentaria y debe efectuarse en el momento del respectivo pago.

Se ajusta la tabla de retención en la fuente, de acuerdo con las Unidades de Valor Tributario y en ella se refleja la disminución de la tarifa marginal del impuesto sobre la renta.

El gobierno nacional fijara el valor anual de las unidades de valor tributario.

Ingreso Base de Retención:

- Asignación Básica
- Asignación Adicional
- Horas Extras.
- Subsidio de Alimentación
- Subsidio de Transporte
- Prima de Vacaciones
- Primas Extraordinarias

Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

- Prima de Navidad

Existen dos procedimientos de retención en la fuente, así:

Procedimiento 1:

“Decreto 624 de 1989, Art. 385”

Definición: Se aplica a los nuevos funcionarios y a los antiguos que lo soliciten, en cuyo caso se aplicará durante el resto de la vigencia fiscal.

Puede haber deducciones por:

- ✓ Pago de intereses y corrección monetaria para adquisición de vivienda.

- ✓ Pago de salud en medicina prepagada y educación del funcionario, su cónyuge y dos hijos.

- ✓ Aportes voluntarios.

- ✓ Aportes a las cuentas de ahorro para el fomento a la construcción (AFC), con las limitaciones establecidas por la ley.

Para la deducción por salud y educación se debe haber tenido ingresos inferiores a un tope dado en el año anterior.

Procedemos a explicar como es el cálculo mensual de la Retención en la fuente de los funcionarios acogidos al procedimiento 1

1. Cálculo del Ingreso Base Mensual:

Abreviatura	ING Ingreso de Retención menos deducibles
Formula	Sumatoria de los conceptos Base para retención – Aporte empleado pensión – aporte a fondo solidaridad – aporte voluntario a pensión – aportes a fondo de la construcción este resultado se le descuenta el 25% de renta exenta y se restan los descuentos por Corrección de intereses o los descuentos por salud y educación.



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

2. Calculo del porcentaje a aplicar:

Abreviatura	RTFSA	Retención en la Fuente por Salarios
Formula	ING	(Ingreso base menos deducibles) /
Procedimiento	1	Unidades de Valor Tributario- unidades de valor tributario a descontar + unidades de valor tributario* unidades de valor tributario.

Procedimiento 2:

“Decreto 624/89, art. 386”

Definición: Se aplica a los funcionarios a quienes la Entidad les ha efectuado el cálculo del porcentaje fijo y quienes siendo nuevos funcionarios tengan continuidad en el servicio de otra Entidad del Estado y acrediten certificación sobre el porcentaje fijo que se les estaba aplicando en dicha Entidad.

- Es un porcentaje fijo que se aplica a todos los ingresos del empleado durante el semestre siguiente al que se efectúa el cálculo de dicho porcentaje.
- Este cálculo se debe efectuar en los meses de junio y diciembre de cada año y al aplicar el porcentaje se deben descontar las rentas exentas y las deducciones.
- (Rentas exentas: A todos los pagos se les debe descontar el 25% que es considerado renta exenta.)*
- (Deducciones: Son los aportes obligatorios de pensión y al fondo de solidaridad.)*
- Puede haber deducciones por pago de intereses y corrección monetaria para adquisición de vivienda, o pago de salud en medicina prepagada y educación del funcionario, su cónyuge y dos hijos, aportes voluntarios y aportes a las cuentas de ahorro para el fomento a la construcción (AFC), con las limitaciones establecidas por la ley. Para la deducción por salud y educación se debe haber tenido ingresos inferiores a un tope dado en el año anterior.

CALCULO SEMESTRAL PROCEDIMIENTO 2

1. Definido en el art. 386 del ET, este procedimiento se puede aplicar sin importar el tiempo que lleve laborando el trabajador en la empresa. El único caso en que no se puede aplicar es para el primer semestre de vinculación del trabajador con la Entidad. (Incisos 4 y 5 del art. 386). Lo anterior, por cuanto este método implica que en cada semestre el EMPLEADOR debe tomar los pagos realizados al TRABAJADOR en los últimos 12 meses, o en el ultimo semestre, y obtener mediante depuración lo que sería un “promedio de pagos gravables en el periodo”.
2. Se realiza la sumatoria de los conceptos Base para retención – Aporte empleado pensión (Se debe discriminar el Aporte al Fondo Prestacional del Magisterio Salud – Pensión tomando la parte correspondiente a Pensión.) – aporte a fondo solidaridad – aporte voluntario a pensión – aportes a fondo de la construcción (todos estos producto de la sumatoria de doce meses anteriores) este resultado se le descuenta el 25% de renta exenta, este resultado se divide por 13, sobre este valor se restan los descuentos por Corrección de intereses o los descuentos por salud y educación. El resultado será el Ingreso Mensual Promedio del Trabajador.
3. Seguidamente el Ingreso Mensual Promedio se debe convertir a UVT con su valor unitario aplicable para el año gravable.
4. El resultado se confronta con la tabla asignada por el Gobierno Nacional para el mismo año y se aplican las condiciones que le corresponden.
5. El porcentaje fijo de retención aplicable para el semestre siguiente, será el resultado de dividir el valor del impuesto en UVT como se describe en el Ítem 4 por el valor en UVT descrito en el Ítem 3.

Tal como lo dispone el mismo art.386 del E.T, el EMPLEADOR debe actualizar cada SEMESTRE ese PORCENTAJE FIJO que le aplica a los “pagos gravables mensuales” que percibe el TRABAJADOR.

La formula para este procedimiento es la que a continuación se describe:

Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Abreviatura	RTFSA	Retención en la Fuente por Salarios
Formula	(((Ingreso Base de retención-aporte empleado	
Procedimiento	pensión – aporte fondo solidaridad – aporte	
2	voluntario a pensión)*0.75)* porcentaje obtenido	
	para el semestre.	

2.12.2. 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.

Abreviatura	CONCEPTO A DEFINIR SEGÚN SENTENCIA JUDICIAL
Formula	Si es por porcentaje: Ingreso base *Porcentaje Si es un valor fijo: Valor Cuota Fija

De conformidad con el artículo 411 del código civil, así como para satisfacer las obligaciones legales referentes a la protección de la mujer y de los hijos. En estos casos el salario puede embargarse en un 50%.

En todos los demás casos, solo es embargable la quinta parte de lo que exceda el valor del respectivo salario mínimo legal.

2.12.3. DESCUENTO POR NUEVA VINCULACION AL FONDO PRESTACIONAL DEL MAGISTERIO O ASCENSO EN EL ESCALAFON NACIONAL DOCENTE:

“Ley 91 de 1989 Art. 8. El Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio, estará constituido por los siguientes recursos:

- 1. El 5% del sueldo básico mensual del personal afiliado al Fondo.*
- 2. Las cuotas personales de inscripción equivalentes a una tercera parte del primer sueldo mensual devengado, y una tercera parte de sus posteriores aumentos.*
- 3. El aporte de la Nación equivalente al 8% mensual liquidado sobre los factores salariales que forman parte del rubro de pago por servicios personales de los docentes”*

Abreviatura	APFNT	Aporte Fondo Prestacional Magisterio Ingreso
Formula	Primer sueldo mensual devengado dividido entre tres	

Abreviatura	APFNA	Aporte Fondo Prestacional Magisterio Ascenso
Formula	Sueldo Mensual del cargo actual-Sueldo Mensual del Cargo anterior dividido entre tres	

Nota: En caso de existir incrementos salariales con retroactividad, aplicara el concepto según sea el caso de la diferencia salarial.

2.12.4. MULTAS:

“Ley 734 de 2002.”

Definición: Son impuestas por las entidades de control a un funcionario. Las multas pueden ser descontadas por nómina o canceladas directamente por el funcionario en pagaduría



Abreviatura MULTA
Formula Valor a descontar

2.12.5. 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. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueren aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al patrono su valor y la nómina de sus afiliados.

Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquel, o el sindicato, comunique por escrito al patrono el hecho de la renuncia o expulsión, quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero del sindicato, el patrono deberá retener y entregar las cuotas federales y con federales que el sindicato esté obligado a pagar a los organismos de segundo y tercer grado a que dicho sindicato este afiliado.

Abreviatura SINDI
Formula Si es por porcentaje: Ingreso base *Porcentaje
 Si es un valor fijo: Valor Cuota Fija

2.12.6. DESCUENTOS A COOPERATIVAS Y AGREMIACIONES:

Los descuentos se presentan cuando el funcionario autoriza a entidades como: fondos de empleados, cooperativas, agremiaciones entre otros que cuenten con convenio vigente con la Entidad



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Territorial, a que le realicen por nómina deducciones sobre su salario y/o prestaciones sociales que bien pueden ser por ahorro, aportes o prestamos etc.

Abreviatura	CONCEPTO A DEFINIR SEGÚN EL TERCERO
Formula	Si es por porcentaje: $\text{Ingreso base} * \text{Porcentaje}$ Si es un valor fijo: Valor Cuota Fija



3. MARCO JURÍDICO:

- **LEYES**

- ✓ Ley 6 de 1945
- ✓ Ley 27 de 1974
- ✓ Ley 41 de 1975
- ✓ Ley 43 de 1975
- ✓ Ley 21 de 1982
- ✓ Ley 51 de 1983
- ✓ Ley 11 de 1984
- ✓ Ley 119 de 1984
- ✓ Ley 70 de 1988
- ✓ Ley 91 de 1989.
- ✓ Ley 50 de 1990
- ✓ Ley 4 de 1992.
- ✓ Ley 100 de 1993
- ✓ Ley 115 de 1994
- ✓ Ley 119 de 1994
- ✓ Ley 432 de 1998
- ✓ Ley 715 de 2001
- ✓ Ley 734 de 2002
- ✓ Ley 755 de 2002
- ✓ Ley 776de 2002
- ✓ Ley 789 de 2002
- ✓ Ley 812 de 2003
- ✓ Ley 797 de 2003.



- **DECRETOS**

- ✓ Decreto 2351 de 1965
- ✓ Decreto 3118 de 1968
- ✓ Decreto 3135 de 1968
- ✓ Decreto 1848 de 1969
- ✓ Decreto 1950 de 1973
- ✓ Decreto 663 de 1974
- ✓ Decreto 524 de 1975.
- ✓ Decreto 1042 de 1978
- ✓ Decreto 1045 de 1978.
- ✓ Decreto 420 de 1979
- ✓ Decreto 2277 de 1979
- ✓ Decreto 451 de 1984
- ✓ Decreto 456 de 1984
- ✓ Decreto 624 de 1989
- ✓ Decreto 1978 de 1989
- ✓ Decreto 1016 de 1991
- ✓ Decreto 1661 de 1991
- ✓ Decreto 2164 de 1991
- ✓ Decreto 2573 de 1991
- ✓ Decreto 691 de 1994
- ✓ Decreto 1158 de 1994
- ✓ Decreto 1919 de 1994
- ✓ Decreto 1295 de 1994



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

- ✓ Decreto 1381 de 1997.
- ✓ Decreto 1724 de 1997
- ✓ Decreto 1774 de 1997
- ✓ Decreto 1453 de 1998
- ✓ Decreto 1335 de 1999
- ✓ Decreto 660 de 2002
- ✓ Decreto 1073 de 2002
- ✓ Decreto 1278 de 2002.
- ✓ Decreto 1528 de 2002
- ✓ Decreto 3191 de 2002
- ✓ Decreto 510 de 2003
- ✓ Decreto 994 de 2003
- ✓ Decreto 1363 de 2003
- ✓ Decreto 2341 de 2003
- ✓ Decreto 3752 de 2003
- ✓ Decreto 4150 de 2004
- ✓ Decreto 404 de 2006
- ✓ Decreto 1381 de 2006
- ✓ Decreto 600 de 2007
- ✓ Decreto 633 de 2007
- ✓ Decreto 634 de 2007



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

- **RESOLUCIONES**

- ✓ Resolución 3528 de 1993
- ✓ Resolución 2266 de 1998
- ✓ Resolución 044 de 2001
- ✓ Resolución 2145 de 2006.



4. CONTROLES GENERALES DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS:

El Sistema de Información de Recursos Humanos para Secretarías de Educación, debe asegurar que las entidades territoriales apliquen la normatividad legal vigente en cada uno de los procesos a apoyar. En este sentido es necesario establecer una serie de controles que permitan a las entidades territoriales actuar acorde a las normas, evitando interpretaciones o prácticas que pueden tener consecuencias de índole fiscal o disciplinario posterior.

Docentes

- El sistema de información, no registrará datos, ni asignará funcionarios a Establecimientos Educativos que no se encuentren registrados en el Directorio Único de Establecimientos (DUE) del Sistema de Información de Matrícula (SIMAT).
- Sólo se utilizará para identificación de entidades territoriales, establecimientos educativos y sedes de estos la codificación establecida previamente por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE.
- Los nombramientos de personal docente generados a partir de la entrada en funcionamiento del Sistema de Información, deberán ser clasificados en los grados de escalafón docentes establecidos en el Decreto 1278 de 2002.
- El ingreso de personal docente a partir de la implantación del sistema de información, solo se hará con los tipos de vinculación de nombramiento provisional o en periodo de prueba.
- Para nombramiento en propiedad de personal docente debe registrarse la calificación de la evaluación del periodo de prueba, requisito si el cual no se podrá cambiar el tipo de vinculación del funcionario.



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

- Los nombramientos de personal deberán corresponder a los cargos establecidos legalmente para el personal docente, de conformidad con el Decreto 3020 de 2002.
- A partir de la implantación del sistema no será posible el registro y de nuevos nombramientos en cargos de Director de Núcleo Educativo, Supervisor y Vicerrector.
- Solo se asignará un cargo Directivo Docente Rector para cada institución educativa registrada en el Directorio Único de Establecimientos.
- Los nombramientos de funcionarios en periodo de prueba deben registrar el acto administrativo que fija la lista de elegibles del concurso público de meritos de acuerdo con el área de enseñanza de la vacante, que habilita al candidato para optar por un nombramiento de este tipo.
- La asignación de horas extras a personal docente no podrá exceder lo tope mensuales establecidos. Ni podrá ser asignada a cargos directivos docentes (coordinador, rector o vicerrector).
- Los sueldos básicos asociados a funcionarios docentes, deberán corresponder unívocamente a las escalas fijadas por la Nación, en los decretos anuales que se expidan para personal regido por el Decreto 2277 de 1979 y para los cobijados por el Decreto 1278 de 2002.
- Sólo se asignarán sobresueldos de directivos docentes de acuerdo con los porcentajes establecidos por norma para los cargos señalados en los decretos de salario.
- Para el caso de los directivos docente, director de escuela solo se reconocerá el pago de sobresueldo cuando se presta el servicio en un establecimiento ubicado en zona rural y reportada en el Directorio Único de Establecimientos (DUE).

Funcionarios Administrativos de los Establecimientos Educativos



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

- Para nuevos nombramientos en cargos Administrativos, se utilizarán las denominaciones y nomenclaturas de códigos y cargos establecidos en el Decreto Ley 785 de 2005. (*).
- Sólo se permitirá el registro de horas extras a funcionarios del nivel Asistencial hasta el grado 19 y del nivel técnico hasta el grado 9
- Las horas extras que excedan el tope máximo permitido para los niveles y grados establecidos, serán calculadas para la asignación de días compensatorios.
- Los sueldos básicos de funcionarios administrativos deben corresponder a escala fijada por acto administrativo territorial, una vez surtido el proceso de Homologación de cargos.



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

5. GLOSARIO:

Aporte Parafiscales: Toda empresa o unidad productiva que tenga trabajadores vinculados mediante Contrato de trabajo debe hacer un aporte equivalente al 9% de su Nómina por concepto de los llamados aportes parafiscales, los cuales se distribuirán de la siguiente forma: 4% para el subsidio familiar (Cajas de Compensación Familiar), 3% para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y 2% para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Aporte Pensión: Es la contribución económica establecida de las partes (trabajador, patrono) para cancelar un monto con fin determinado, los más frecuentes son los aportes de seguridad social y parafiscales.

Aporte Salud: Es la contribución económica establecida de las partes (trabajador, patrono) para cancelar un monto con fin determinado, los más frecuentes son los aportes de seguridad social y parafiscales.

Aportes a Riesgos Profesionales: Toda empresa o unidad productiva que tenga trabajadores vinculados mediante Contrato de trabajo debe hacer un aporte equivalente al % de su Nómina por concepto de los llamados riesgos profesionales (Es el conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo).

Auxilios y Subsidios: son reconocimientos económicos que la administración paga a los funcionarios cuya remuneración no exceda la suma previamente establecida por la ley o los convenios vigentes

Básico: término usado para referirse al sueldo básico asignado por norma a un funcionario de un cargo del cual es titular.

Bonificación: Reconocimiento en dinero que se hace a un funcionario, de acuerdo con ciertas características

Cargo Encargo: es la designación que se hace de forma temporal para que un funcionario ocupa temporalmente un cargo distinto del que es titular.



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Cargo: Denominación del empleo asignado a un funcionario, debe corresponder a los legalmente establecidos para funcionarios docentes, directivos docentes y administrativos.

Cesantías: Es el auxilio monetario que la Nación está obligada a reconocer a sus empleados y trabajadores a razón de un mes de salario por cada año de servicio, teniendo en cuenta para ello el último sueldo devengado

Compensatorio: es el reconocimiento del tiempo de descanso a disfrutar por parte de un funcionario, cuando ha trabajado y superado el tope máximo de horas extras que pueden ser liquidadas y pagadas por ley. Sólo aplicable a funcionarios administrativos de niveles y grados determinados por la Ley.

Descuento: Es la autorización que el empleado o trabajador da para que de su sueldo le sea descontada una suma determinada a favor de un tercero.

Devengo: todo concepto que representa una remuneración económica a favor del empleado.

Embargos: Son los descuentos salariales originados en una orden judicial que pueden afectar el salario y excepcionalmente las prestaciones sociales

Grado Escalafón: Categoría utilizada para personal docente, que determina su sueldo básico. Para docentes existen dos nomenclaturas y grados (Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002)

Horas Extras: Horas laboradas por funcionarios determinados, que exceden su jornada laboral, deben contar con aprobación previa del nominador.

Incapacidad: Es el estado de inhabilidad física o mental, de un individuo, que le impide desempeñar en forma temporal o permanente su profesión u oficio habitual.

Incremento Salarial: Aumento del sueldo básico asignado a los cargos, debe poseer sustento legal, en donde se determine ámbito de aplicación, forma de liquidación y su duración en el tiempo.

Indemnización: El pago en dinero de una acreencia laboral que no ha sido pagada cuando se causo. Para todos los casos esta figura se da por desvinculación del cargo



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Liquidación: Proceso realizado una vez se incluyen las novedades de nómina a través del cual se obtiene los valores finales de la nómina de un periodo determinado.

Multas: Sanciones económicas que son aplicadas por organismos de control.

Nomina: liquidación final de los dineros a pagar a funcionarios y terceros, una vez realizado el proceso de prenomina

Novedad: toda situación administrativa o legal que afecta el valor mensual del salario del funcionario.

Prenomina: proceso previo de revisión de la liquidación de nómina, antes de confirmar la misma.

Prima: Son reconocimientos económicos a favor del empleado, deben contar con un sustento legal que defina su forma de liquidación (porcentual o fija) el universo de aplicación (que tipo de funcionarios la reciben) y su duración en el tiempo. Dependiendo el sustento legal pueden constituir o no factor salarial.

Recursos Propios: son los recursos destinados por cada entidad territorial para educación. Aunque los recursos de transferencias ingresan al presupuesto de la entidad territorial no se consideran recursos propios.

Régimen: conjunto de normas aplicables a un determinado tipo de personal. (Régimen docente, régimen administrativo)

Reliquidación: cálculo que se debe realizar cuándo cambian las condiciones aplicables a un determinado concepto, generalmente aplicable a devengos relacionados con el sueldo básico.

Retención en la Fuente: Es un sistema de recaudo de impuestos sobre la renta y complementarios

Retroactivo: calculo de reconocimiento de un valor dejado de pagar a partir de la fecha en la cual el funcionario poseía el derecho. Hasta la fecha de liquidación

Salario: Es una noción amplia que comprende todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios

Sindicato: Asociación de trabajadores reunidos bajo un esquema estatutario constituido para ejercer el libre derecho de asociación.



Manual de Parametrización y Formulación de Conceptos De Nomina

Sistema General de Participaciones: Sistema de transferencia de recursos de la nación a las entidades territoriales, para atender necesidades de salud y educación.

Sobresueldo: porcentaje adicional liquidado sobre el sueldo básico, que se asigna a directivos docentes, de conformidad con la reglamentación expedida por la Nación.

Tercero: Toda entidad que establece una relación económica con al entidad o cualquiera de sus funcionarios, debe encontrarse debidamente facultada por la entidad territorial para hacerlo. (Convenio, acuerdo, contrato, etc.)

Vacaciones: Descanso remunerado a que tiene derecho el funcionario al cumplir un determinado tiempo de servicio

Vinculación: Forma en la cual ha sido enganchado un funcionario, las más comunes son propiedad, periodo de prueba, provisional e interino, aplica para personal docente y administrativo