



APRENDA A CALCULAR EL PAGO DE SUS PRESTACIONES SOCIALES.

Con el material la **PERSONERÍA DISTRITAL DE CARTAGENA**, persigue dar a los trabajadores (as) y empleadores una herramienta, que les permita cumplir obligaciones y derechos, evitar conflictos antes, ejercer vigilancia, control y defensa de algunos derechos, en lo que contribuye el cierto caso, el desconocimiento que se tiene por parte de asesores laborales sobre algunos derechos fundamentales garantizados por la Constitución, las leyes y convenciones colectivas, relacionados con el trabajo.

Los empleadores y trabajadores, cumpliendo obligaciones y ejerciendo derechos, lograran mantener un buen clima laboral, en una actitud gana-gana. En este folleto daremos una explicación sobre lo que es el contrato de trabajo, lo accesorio a los mismos, para permitirle al empleador y trabajador(a) que realice sus propias cuentas y pueda convertirse igualmente en un formador de formadores en un área tan sentida como lo son los salarios y prestaciones sociales.

EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es un convenio bilateral por el cual una persona natural (trabajador) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica (empleador), bajo su continuada dependencia o subordinación, cumpliendo un horario de trabajo y recibiendo una remuneración o salario. Pueden ser indefinidos, a término fijo o por obra y de aprendizaje.

Sobre el contrato de aprendizaje, debe tenerse siempre presente que la ley prohíbe al empleador, dar a un mismo estudiante, en carreras diferentes, otro contrato de aprendizaje, si ya tuvo uno. El estudiante para graduarse debe tener, si lo requiere otro tipo de práctica, como pasantías o presentar un proyecto.

Existe un contrato de trabajo, cuando concurren los siguientes elementos:

- 1.- La actividad personal del trabajador en correspondencia con el objeto del contrato.
- 2.- Continuada dependencia y subordinación.
- 3.- Horario de trabajo.
- 4.- Remuneración o salarios, como retribución del servicio.

Este contrato puede ser este contrato de manera verbal o el camuflado como prestación de servicios que utilizan para eludir pago de prestaciones sociales. Por ello debemos tener en cuenta que es la realidad la que prima sobre la formalidad y por ello existe el denominado contrato realidad.

Igualmente debemos conocer que la legislación colombiana establece que el trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, pero, nunca asumir sus riesgos o pérdidas.

Es necesario tener en cuenta que, en los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas. Serían cláusulas inexistentes.

Así como al trabajador se obliga realizar personalmente la labor en los términos estipulados en el contrato y reglamento interno, guardar la moral en sus relaciones con el empleador y sus compañeros, observando las medidas preventivas higiénicas y de seguridad ocupacional; es responsabilidad del empleador, entre otras las siguientes:

Entregar al trabajador la copia debidamente firmada del contrato de trabajo.
Realizar y costear el examen médico de admisión.



Poner a disposición de los trabajadores desde el primer día de labores, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de sus labores. Esto incluye la dotación personal de calzado y vestido de labor, con los implementos mínimos de seguridad como guantes, cascos, orejeras y gafas. Si cualquiera de estos elementos se deteriora por su uso o accidente, debe ser entregado de nuevo por el empleador.

Se debe vincular a los trabajadores y sus familiares debidamente inscritos, al sistema contributivo de seguridad social en Salud y Pensiones El empleador debe girar los recursos parafiscales al SENA, Cajas de Compensación Familiar, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y exigir a estas instituciones retribuir estos aportes en buen servicio.

¿Califica, recalifica y Certifica mano de obra el SENA? Debe hacerlo e igualmente solicitarse.

¿Las Cajas de Compensación prestan buen servicio a sus afiliados o solamente captan recursos, devuelven un subsidio mínimo y sirven a otros particulares? ¿Se atiende apropiadamente a la niñez más desfavorecida en el ICBF? Son interrogantes que la personería debe vigilar se cumplan apropiadamente, pues, para eso son los parafiscales.

QUE CONSTITUYE EL SALARIO Y QUE NO.

Constituye el salario, no solo la remuneración ordinaria fija o variable que recibe el trabajador, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie sea cualquiera la forma o denominación que se adopte como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones habituales. No constituye salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador que pueden ser denominadas primas, gratificaciones ocasionales, bonificaciones, gastos de representación y otros semejantes.

Es necesario aclarar que cuando se usa la denominación genérica de salario, se trata del promedio. Cuando es básico se menciona textualmente salario básico.

JORNADA LABORAL Y HORAS EXTRAS

En Colombia la jornada laboral ordinaria es de 48 horas semanales, aunque para el caso de Ecopetrol S.A en Cartagena., por convención colectiva es de 45 horas semanales. Si se labora para Ecopetrol S.A, después de las 45 horas, estas serán extras.

Por ley la hora extra diurna se cancela con incremento del 25% sobre el valor de la hora diurna ordinaria.

La hora nocturna se **cancela por ley** con un 35% de recargo sobre la hora extra diurna, por el hecho de ser nocturna. -

Por convención colectiva en la Refinería de Ecopetrol S.A., se cancela con un recargo del 40% sobre la hora diurna.

El trabajo diurno en días dominicales y festivos se cancela con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

El trabajo en dominical y festivo nocturno, además del recargo del 75% del dominical, se liquida con un recargo del 35%,

En la Refinería de Ecopetrol S.A., es del 40% de recargo sobre el 75% mencionado.

El trabajo extra diurno dominical y festivo se liquida, además del 75% del dominical, se liquida un recargo del 25%.

Personería Distrital de Cartagena de Indias

Correo: personero@personeriactagena.gov.co – info@personeriactagena.gov.co
sistemas@personeriactagena.gov.co
www.personeriactagena.gov.co



El trabajo extra nocturno en dominical y festivo se liquida además del recargo del 75% del dominical, se cancela con otro recargo del 75% más.

Aprendámonos las siguientes fórmulas:

Hora extra diurna= Hora ordinaria x 1.25

El trabajo nocturno por su connotación se liquida así:

Hora nocturna= hora ordinaria x 1.35

Para los trabajadores de Ecopetrol por convención colectiva se liquida con un recargo de 1.40 en vez del 1.35.

La hora extra nocturna se cancela así;

$$\text{LA HORA EXTRA NOCTURNA} = \frac{\text{salario diario} * 1.75}{8}$$

El trabajo en jornada ordinaria dominical o festiva se remunera así:

Dominical o festivo= salario diario x 1.75 y si se quiere saber por horas, se divide entre ocho.

La hora extra diurna en dominical o festivo se liquida de la siguiente manera:

$$\text{Hora extra Dom. O fes.} = \frac{\text{salario ordinario} * 2.00}{8}$$

En relación con la hora extra nocturna dominical o festiva, su liquidación corresponde a lo siguiente:

$$\text{HORA EXTRANOC.DOM. o FEST.} = \frac{\text{salario ordinario} * 2.50}{8}$$

También, el trabajo habitual u ocasional en días de descanso obligatorio se cancela con el 2.75 que equivale al 100% del ordinario más el 1.75 cuando, como en el caso del ocasional, no toma el descanso compensatorio.

Cuando a un trabajador de manera excepcional su descanso obligatorio coincide con un festivo, deben reportarse 16 horas y **si lo labora, porque existe una emergencia, debe cancelarse como sobre tiempo en festivo y dársele su descanso obligatorio.**



LAS CESANTIAS

Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, al terminar su contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año.

Para calcular el auxilio de cesantías se toman todos los factores constitutivos de salario, se le suma el subsidio de transporte según el caso, se multiplica por los días laborados y se divide entre trescientos sesenta de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$C = \frac{\text{Salario mensual} + \text{subsidio de transporte} * \text{días laborados}}{360}$$

Los intereses de cesantías son a razón del 12% anual y proporcional al tiempo laborado, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$IC = \frac{\text{monto total de cesantías} * 0.12 * \text{días laborados}}{360}$$

PRIMAS Y VACACIONES

La prima de servicio es una prestación social a la que tienen derecho los trabajadores que laboran para empresas de carácter permanente y se concede proporcional al tiempo trabajado. **Se concede así: 15 días de salario pagaderos en forma semestral por partes iguales el 30 de junio y durante los primeros 20 días del mes de diciembre respectivo** de acuerdo a la siguiente

Fórmula:

Prima de servicios es igual a:

Salarios X días laborados

180

En la Refinería de Ecopetrol la prima extralegal convencional son 48 días en el año, pagaderos semestralmente. Se calcula por medio de una regla de tres simples que permite establecer a cuantos días de prima extralegal tienen derecho sus trabajadores. Pagadera proporcionalmente al tiempo laborado. Es decir, si en 180 días tengo derecho a 24 de salario en prima, en 75 días, por ejemplo, a cuanto equivale la prima. Sencillo:

Personería Distrital de Cartagena de Indias

Correo: personero@personeriactagena.gov.co – info@personeriactagena.gov.co
sistemas@personeriactagena.gov.co
www.personeriactagena.gov.co



$$\text{Prima Extralegal} = \frac{\text{días de prima}(24) * \text{días laborados}(75)}{180} = 10 \text{ días.}$$

Como otorgan 24 días en 6 meses, son 4 días por mes laborado.

También puede calcularse con base en el salario, estableciendo a cuanto equivalen los 24 días a cada trabajador.

Las vacaciones se liquidan a razón de 15 días de salario básico mensual, para quien labora todo el año y por días laborados, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$V = \frac{\text{salario mensual basico} * \text{días laborados}}{720}$$

EJEMPLO SENCILLO Y SAQUE CUENTA:

Problema:

Juan trabaja durante 150 días, con un salario diario de \$38.000.00. Laboró un total de 5 horas extras diurnas y seis horas nocturnas mensuales más un dominical mensual. Establezca la liquidación final en cesantías, intereses, vacaciones y primas.

La hora diaria sería: $38.000/8 = \$4.750,00$

Hora extra diurna: $\$4.750 \times 1.25 = \$5.937,50$

“nocturna: $\$4.750 \times 1.35 = \$6.412,50$

Hora dominical = $\$4.750,00 \times 1.75 = \$8.312,50$

(Recordémosle a quienes laboran para la Refinería de Cartagena que la hora nocturna en Ecopetrol se cancela con un recargo del 40%).

Sumándole al salario básico las 8 horas dominicales, las 5 extras diurnas y las 6 horas nocturnas mensuales, queda un salario promedio diario de \$42.488,75. Es decir: \$1.274.662,50 por el mes de 30 días. Aplique usted, para su liquidación final en consecuencia, las fórmulas establecidas. Es sencillo multiplique y sume.

Atentamente:

CARMEN DE CARO MEZA.
PERSONERA DISTRITAL.