



Bogotá, D.C., 15 de julio de 2022

Memorando

Información Confidencial y Privilegiada

Señores:

SENSE DIGITAL S.A.S.

Attn. Julián Camilo Vargas - Representante Legal

Asunto: - Concepto jurídico de las Obligaciones derivadas del Contrato de Trabajo

SENSE DIGITAL S.A.S, nos ha solicitado realizar un análisis jurídico sobre los siguientes aspectos:

- Obligaciones y responsabilidades a la empresa derivadas de los Contratos de Trabajo.

Para lo anterior, se realizará un análisis jurídico explicando:

- 1) Implicaciones del contrato de Trabajo referente al Salario y Auxilio de Transporte
- 2) Derivaciones del contrato de trabajo referente a las Prestaciones sociales
- 3) Aportes a la seguridad social
- 4) Liquidación laboral
- 5) Conclusiones y Recomendaciones

1) Implicaciones del contrato de Trabajo referente al Salario y Auxilio de Transporte

Si Sense Digital S.A.S, procede a iniciar la contratación de personal a través de un contrato laboral deberá determinar el Salario, que se establece como la contraprestación económica recibida por el trabajador basada en la prestación de sus servicios, es importante tener en cuenta el Artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo que establece: “ Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.”.

Además del Salario establecido, se debe tener en cuenta el pago del Auxilio de Transporte que deberá ser pagado a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, como colaboración para los gastos de desplazamiento de la vivienda al lugar de trabajo. El Auxilio de Transporte es fijado anualmente por el Gobierno Nacional.

El salario mínimo en 2022 es de COP \$1.000.000 y el subsidio de transporte COP \$117.000.

2) Derivaciones del contrato de trabajo referente a las Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales son beneficios legales y adicionales al salario del trabajador, establecidos en el contrato de trabajo, que deben pagarse de manera obligatoria por el empleador. Las prestaciones Sociales son:

- **Prima de Servicios:** Según el artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo. La prima de Servicios es el derecho que tiene cualquier trabajador a que se le pague 30 días de salario por cada año trabajado. El empleador debe pagar la prima de servicios en dos pagos, el primero antes del 30 de junio, y el otro se debe cancelar en la quincena de diciembre.

Si el trabajador trabaja menos del año, el empleador debe pagarle al trabajador el pago proporcional de la prima de servicios del tiempo laborado.

- **Cesantías:** Según lo estipulado en el artículo 249 del Código Sustantivo de Trabajo. El trabajador tiene derecho a que se le pague un salario mensual por cada año trabajado o proporcional al tiempo trabajado (menor al año) por concepto de Auxilio de Cesantías.

Para realizar la liquidación de las cesantías se debe tener en cuenta el auxilio de transporte, el empleador deberá hacer la respectiva liquidación el último día del año o al momento de la terminación del contrato laboral.

El Auxilio de las Cesantías debe ser pagado antes del 14 de febrero del siguiente año en el fondo escogido por el trabajador.

- **Intereses a las Cesantías:** Según lo estipulado en la ley 50 de 1990, en el Artículo 99. El empleador deberá pagar el 12% intereses sobre las cesantías al trabajador que tenga acumuladas al 31 de diciembre o debe ser proporcional con el tiempo laborado si es menor a un año.

Los intereses de las cesantías deberán pagarse a más tardar el 31 de enero del año siguiente en el que se le causaron las cesantías.

- **Dotación:** Según el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo. Todo trabajador que devengue hasta dos salarios mínimos mensuales tiene derecho a dotación. Consiste en suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

La fecha de la entrega de las dotaciones se deben realizar: el 30 de abril, 31 de agosto, y el 20 de diciembre de cada año.

Se le prohíbe al empleador compensar el valor correspondiente a la dotación, aunque usualmente en las oficinas donde no se maneja un uniforme, el empleador



le entrega un bono o un dinero para que el trabajador compre y adquiera a su gusto las prendas con las que se sienta cómodo para trabajar.

- **VACACIONES:** Aunque no es una prestación social, el empleador debe tener en cuenta que es un descanso remunerado al cual cada trabajador por un año trabajado tendrán 15 días de descanso. Estas vacaciones se pueden acumular hasta por tres años.

3) APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL

El empleador tiene la obligación frente a la seguridad social de sus trabajadores, debiendo afiliarlos al sistema, pagar las cotizaciones, y pagar a sus trabajadores incapacidades y licencias que luego debe reclamar a la EPS o ARL.

La empresa debe afiliar al trabajador a la EPS y al fondo de pensiones de su elección. La ARL es de elección del empleador.

Los porcentajes de los aportes que se deben hacer mensualmente al trabajador son:

CONCEPTO	EMPLEADOR	TRABAJADOR	TOTAL
SALUD	8.5%	4%	12.5%
PENSION	12%	4%	16%
ARL	0.522% a 6.960%	0	0.522% a 6.960%

El valor de los aportes en riesgos laborales depende según el nivel de riesgo al que está expuesto el trabajador.

Cuando se termine la relación laboral con el trabajador, el EMPLEADOR está en la obligación de realizar las actualizaciones correspondientes en MIPLANILLA.COM de desvinculación del trabajador para que este no siga efectuando cobros.

4) LIQUIDACION LABORAL:

Al finalizar un contrato de trabajo se debe hacer la liquidación de los conceptos laborales a favor del trabajador.

Finalizada la relación laboral el empleador debe efectuar dicha liquidación laboral, teniendo en cuenta salarios adeudados, prestaciones y demás conceptos derivados del contrato de trabajo.

La liquidación laboral se da en los siguientes casos:

- Cuando finaliza el tiempo de duración del contrato laboral
- Cuando el trabajador renuncia con o sin justa causa
- Cuando el empleador despide al trabajador con o sin justa causa



- Cuando el contrato termina por mutuo acuerdo

*En el Capítulo V del Código Sustantivo del Trabajo estipula la terminación del contrato de trabajo.

En la liquidación laboral se le debe causar al trabajador los siguientes conceptos:

- 1)** Salarios adeudados (se tiene en cuenta las horas extras, recargo por trabajo nocturno, dominical y/o festivo si fuera el caso).
- 2)** Vacaciones a compensar.
- 3)** Aportes en seguridad social.
- 4)** Indemnización (cuando se hace un despido sin justa causa).

Para realizar la respectiva liquidación laboral existen varios mecanismos para calcularla, eso depende de la comodidad y manejo de la empresa. El Ministerio del Trabajo facilita una herramienta llamada "Mi Calculadora" a la cual se puede acudir en el momento de tener alguna duda al momento de liquidar a un trabajador. (<https://www.mintrabajo.gov.co/atencion-al-ciudadano/tramites-y-servicios/mi-calculadora>)

5) CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Finalmente, presentamos a continuación las conclusiones y recomendaciones dadas por Sense Legal basados en su consulta:

- Las obligaciones derivadas de un contrato de trabajo deben ser cumplidas en su totalidad, debido a que la legislación colombiana las considera normas de orden público con rango legal, y ha determinado que son de obligatorio cumplimiento. Esto significa que son innegociables e irrenunciables por el trabajador.
- Cuando Sense Digital inicie su contratación a través de un contrato de trabajo, deberá realizar todas las afiliaciones de seguridad social a su cargo (EPS, ARL, Pensión).
- Sense Digital deberá tener en cuenta el pago de todas las prestaciones sociales en los tiempos determinados por la ley.
- Sense Legal le recomienda a Sense Digital, llevar un registro interno de ingreso de los trabajadores donde se especifique duración del contrato, función a desempeñar, salario establecido y forma de pago.
- Sé debe tener en cuenta que los derechos derivados del contrato de prestación de servicio son derechos mínimos e irrenunciables.
- Adicionalmente, progresivamente cuando ingresen trabajadores, se recomienda tener un Reglamento Interno del Trabajo, para dar cumplimiento al Código Sustantivo del Trabajo.

En los anteriores términos damos respuesta a sus inquietudes, estaremos atentos responder cualquier inquietud adicional que tengan.

SENSE LEGAL S.A.S.

ANEXO 1. CRONOGRAMA DE PAGOS

Concepto General	Concepto Específico	Fecha límite
Aportes en Seguridad social	Salud	Son pagos mensuales
	Pensión	
	ARL	
Prestaciones sociales	Prima de servicios	30 de junio
		15 de diciembre
	Cesantías	Antes del 14 de febrero
	Intereses a las Cesantías	31 de enero
	Dotación	30 abril
		31 agosto
20 de diciembre		

*El valor de cada pago dependerá del salario establecido a cada trabajador.



ANEXO 2. CUÁNTO CUESTA UN TRABAJADOR POR NÓMINA EN COLOMBIA

Salario.

Salario mínimo	\$ 1.000.000
Auxilio de transporte	\$ 117.172
Total salario	\$ 1.117.172

Prestaciones sociales.

Prima de servicios	\$ 93.060
Cesantías	\$ 93.060
Intereses sobre cesantías	\$ 11.167
Vacaciones	\$ 41.700
Total prestaciones	\$ 238.988

Aportes parafiscales.

SENA	No aplica
ICBF	No aplica
Caja de compensación	\$ 40.000
Total parafiscales	\$ 40.000

Seguridad social.

Aportes a salud	\$ 85.000
Aportes a pensión	\$ 120.000
Riesgos laborales	\$ 5.220
Total seguridad social	\$ 210.220

Total costo de la nómina mensual: \$ 1.606.380.