



ESPECIALES
Actualícese

LABORAL

**CONTRATACIÓN
DE UN
TRABAJADOR
CON EL SALARIO
MÍNIMO**

JULIO 28 DE 2022

TABLA DE CONTENIDO

GENERALIDADES4

CONTRATACIÓN6

SALARIO MÍNIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE8

Encargados de determinar el salario mínimo	8
Salario mínimo para 2022.....	8

AUXILIO DE TRANSPORTE.....9

Monto del auxilio de transporte para 2022.....	9
Eventos en los que no hay lugar al pago del auxilio de transporte	10
Caso de análisis: base que define el pago del auxilio de transporte no puede incluir las horas extra.....	10
Auxilio de conectividad digital.....	12
Remuneración del auxilio de transporte o de conectividad digital para trabajadores a tiempo parcial.....	12

VACACIONES 13

Remuneración	13
Pautas para tener en cuenta respecto al otorgamiento de vacaciones.....	14

APORTES AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL15

Ingreso base de cotización.....	15
Medio de pago de aportes al sistema de seguridad social.....	16
Fechas límite para el pago de aportes a seguridad social.....	17
Reporte de novedades en la Pila	17
Cotización al sistema de seguridad social en salud	18
Porcentaje del aporte.....	18
Cotización al sistema de pensiones.....	18
Régimen de prima media y régimen de ahorro individual.....	18
Tipos de pensión	19
Porcentaje del aporte.....	19
Cotización al sistema de riesgos laborales	20
Porcentajes de cotización.....	20
Sanción para el empleador por no pagar aportes a seguridad social	20

**CONTRIBUCIONES
PARAFISCALES.....21**

Excepción del pago de aportes parafiscales 22

**PRESTACIONES
SOCIALES23**

Prima de servicios 23

Períodos de pago 23

Fórmula de liquidación..... 24

Diferencias entre la prima de servicios y la prima extralegal..... 25

Pautas para tener en cuenta respecto a la prima de servicios..... 26

Cesantías 26

Período de liquidación, consignación o pago de las cesantías..... 27

Fórmula de liquidación..... 28

Pautas para tener en cuenta respecto al otorgamiento
de cesantías 28

Intereses a las cesantías 31

Dotación 32

Devolución de la dotación a la terminación del contrato laboral..... 33

Caso de análisis: procedencia de la sanción moratoria por
no entregarse la dotación..... 34

**RECARGOS Y HORAS
EXTRA35**

Excepciones al pago de horas extra..... 35

Labores de servicio doméstico 35

Labores discontinuas o intermitentes..... 36

Labores de simple vigilancia que residan en el lugar de trabajo..... 36



GENERALIDADES

Un trabajador es una persona natural que presta sus servicios bajo la subordinación de otra, que puede ser natural o jurídica, mediante la celebración de un contrato de trabajo, con el fin de obtener una retribución económica denominada salario.

Dicha retribución debe ser actualizada periódicamente para que el trabajador no se vea afectado por la inflación ni por la pérdida de poder adquisitivo de la moneda que se presenta año tras año.

En la siguiente infografía sintetizamos las principales acreencias que deberá tener en cuenta el empleador respecto a la contratación de un trabajador que devengue el salario mínimo 2022:

Respuestas

¿Cuál es el costo que representará para un empleador la contratación de un trabajador con salario mínimo en el año 2022?

[Ingresa aquí](#)

Aportes y provisiones de nómina

Los aportes y provisiones de nómina que debe tener en cuenta un empleador para estar al día con las responsabilidades que le asisten por mandato de la ley se pueden dividir en tres grupos: aportes a seguridad social, parafiscales y prestaciones sociales. A continuación, se relacionan sus elementos.



Seguridad social

Corresponden a trabajador y empleador.



EPS: empleador aporta el 8,5 % y el trabajador el 4 % sobre el IBC



Pensiones: empleador aporta el 12 % y el trabajador el 4 % sobre el IBC



ARL: la asume el empleador; el aporte varía según el riesgo asociado a la actividad



Prestaciones sociales

Beneficios legales y adicionales al salario que debe reconocer el empleador.



Cesantías: un salario por cada año laborado



Intereses a las cesantías: 12 % del total de las cesantías anuales



Prima de servicios: quince días de salario por cada semestre laborado



Dotación: IBC de hasta 2 smmlv



Parafiscales

Aportes obligatorios que corresponden al empleador en beneficio de sus trabajadores.



Sena: 2 %



ICBF: 3 %



Caja de compensación familiar: 4 %



Otras acreencias



Salario



Auxilio de transporte o de conectividad: salario de hasta 2 smmlv



Vacaciones

Así, teniendo en cuenta que, como se mostrará más adelante, existen exenciones en el pago de algunos aportes, como el de salud y parafiscales cuando el empleador cumple los requisitos de artículo 114-1 del Estatuto Tributario –ET–, mensualmente el contratante deberá incurrir en un costo de \$1.671.185 por pagos de nómina y el trabajador en un costo de \$80.000 cuando se devenga el salario mínimo.

Después de los descuentos de ley, un trabajador que devenga el salario mínimo percibirá mensualmente \$1.037.172 durante el año 2022, sin contar pagos adicionales que constituyan salario.



Modelos y formatos

Liquidador del costo de la contratación de un trabajador: salario mínimo 2022

Conoce a través de este caso práctico en Excel el costo de un trabajador que devenga el salario mínimo 2022.

Como empleador podrás conocer el valor mensual y anual que representa la contratación de un empleado, y como trabajador, el valor mensual y anual que debes percibir por tu labor.

[Ingresa aquí](#)



CONTRATACIÓN

El artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo –CST– establece que un contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona natural, denominada trabajador, se obliga a prestar sus servicios a favor de otra que puede ser natural o jurídica, denominada empleador, y en cumplimiento de los tres elementos reglamentados en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo:



Para llevar a cabo la contratación de un trabajador, el empleador puede escoger una de las cuatro (4) modalidades de contrato previstas en dicho código, para lo cual deberá tener en cuentas las implicaciones que conlleva la celebración de cada uno.

De esta manera, encontramos en la legislación laboral los siguientes tipos de contrato de trabajo:



Cartilla práctica

Contratación laboral en Colombia

¿Sabes qué debes tener en cuenta a la hora de vincular un trabajador a tu empresa? ¿Conoces la normativa en torno a este tema? Ingres a esta Cartilla Práctica que Actualícese ha diseñado para ti y tendrás acceso a los aspectos más relevantes que rigen la contratación laboral en Colombia.

[Ingresa aquí](#)



Pack de formatos

20 formatos para elaborar contratos de trabajo

Este Pack de Formatos incluye modelos editables en Word de los principales tipos de contratos de trabajo que puede suscribir una empresa con sus empleados en Colombia.

Entre estos tenemos el contrato a término fijo, contrato a término indefinido, contrato de teletrabajo y el contrato de trabajo remoto.

[Ingresa aquí](#)

Contrato a término fijo

El contrato a término fijo se encuentra previsto en el artículo 46 del CST. Este tipo de contrato debe constar siempre por escrito, tener una fecha de inicio y finalización, y puede ser pactado por un término inferior a un (1) año, por un (1) año y máximo por tres (3) años.

Cuando sea acordado por un término inferior a un (1) año, puede ser prorrogado hasta tres (3) veces por un término igual o inferior al inicial; cuando el término es a un (1) año o a tres (3) años, puede ser renovado de manera indefinida por el mismo término.

Para efectos de dar por terminado este contrato, el empleador tiene la obligación de entregar un preaviso al trabajador, con no menos de treinta (30) días de anticipación, donde le notifique la no renovación del contrato. Si no envía este preaviso, el contrato se prorrogará automáticamente por el mismo término; si lo envía después de dicho término y da por terminado el contrato, se considerará un despido sin justa causa.

Contrato a término indefinido

El contrato a término indefinido se encuentra regulado en el artículo 47 del CST. Este tipo de contrato puede pactarse de forma verbal o escrita y no comprende una fecha de terminación. Subsiste mientras las causas que le dieron origen existan.

Contrato de obra o labor determinada

El contrato de trabajo por duración de obra o labor está previsto en el artículo 45 del CST. En este tipo de contrato la temporalidad está sujeta al cumplimiento de una condición, de una obra o de un servicio, razón por la cual su vigencia se mantendrá hasta que finalice la labor pactada por la que se requiere al trabajador; es decir, el tiempo de duración de este contrato no lo determinan las partes, sino la necesidad del trabajo para realizar una labor específica.

Estos contratos laborales son idóneos para efectuar la contratación de trabajadores que cubran reemplazos (por incapacidades o licencias); trabajadores que se necesitan para desempeñar un proyecto determinado; para el apoyo en una actividad accidental de alta demanda, meramente transitoria; o para un período detallado de fabricación, construcción o elaboración de una obra específica.

En estos contratos laborales es vital aclarar, pactar y especificar de forma precisa e inequívoca la obra o labor que el trabajador realizará, toda vez que de ello dependerá la terminación del contrato. Para esto es fundamental especificar la actividad laboral, pues, una vez se finalice con esta, significará la terminación del contrato de trabajo.

Contrato de trabajo ocasional, accidental o transitorio

El contrato de trabajo ocasional, accidental o transitorio es una modalidad contractual prevista en el artículo 6 del CST. Este tipo de contrato no puede ser pactado por un término superior a un (1) mes. Principalmente, es utilizado cuando se presenta un evento extraordinario en el que el empleador se ve en la obligación de suplir una necesidad momentánea ocurrida fuera del curso normal de las actividades desarrolladas por la empresa. De acuerdo con esto, la labor que desempeñará el trabajador estará sujeta a las exigencias y necesidades transitorias del empleador, lo cual justifica su brevedad.



Modelos y formatos

Contrato a término fijo

En este formato encontrarás un modelo de un contrato de trabajo a término fijo elaborado de acuerdo con la normativa laboral de Colombia.

Podrás modificar los campos necesarios para adecuarlo a tus necesidades de manera que pueda servir para la gran mayoría de las situaciones.

[Ingresa aquí](#)

Contrato a término indefinido

Te presentamos el modelo de un contrato de trabajo a término indefinido.

Al compararlo con un contrato individual de trabajo a término fijo, encontrarás varias diferencias, como la fecha de finalización de las labores y el período de prueba, entre otros. No te lo pierdas.

[Ingresa aquí](#)



Respuestas

¿Cuáles son las clases de contratos laborales que existen en Colombia?

[Ingresa aquí](#)

SALARIO MÍNIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE

El salario mínimo mensual legal vigente –smmlv– se encuentra regulado mediante el artículo 145 del CST, y es definido como el pago mínimo al que todo trabajador tiene derecho para sufragar sus necesidades básicas y las de su familia.

El Gobierno nacional tiene la obligación de aumentar año tras año el valor de este salario con el fin de que no se vean afectados los ingresos de los trabajadores como consecuencia de la inflación o la pérdida de poder adquisitivo de la moneda.

Al respecto, la Corte Constitucional mediante la Sentencia C-1433 de 2000 señaló:

La persona natural que pone a disposición de un empleador su fuerza laboral, al paso que cumple con una función social, persigue como interés particular una retribución económica por la prestación del servicio (...). Por esta razón, la remuneración debe asegurar un mínimo vital, (...) además, ser móvil, de modo que siempre guarde equivalencia con el precio del trabajo. Esta equivalencia debe ser real y permanente, y conseguirla supone necesariamente mantener actualizado el valor del salario, ajustándolo periódicamente en consonancia con el comportamiento de la inflación, con el fin de contrarrestar la pérdida de su poder adquisitivo, y asegurar que aquel en términos reales conserve su valor.



Respuestas

¿Cuáles son las entidades encargadas de establecer el valor del salario mínimo cada año y cuál es el plazo que tienen para reportar dicho valor?

[Ingresa aquí](#)

¿Cuál fue el incremento del salario mínimo mensual en Colombia para el 2022?

[Ingresa aquí](#)

¿Cuál es el costo que representará para un empleador la contratación de un trabajador con salario mínimo en el año 2022?

[Ingresa aquí](#)

PARA VISUALIZAR EL DOCUMENTO COMPLETO

[Adquiéralo aquí](#)