

CONCEPTOS IMPORTANTES

M1

MÓDULO



**“Escoge un trabajo que te guste, y nunca tendrás
que trabajar ni un solo día de tu vida”**

Confucio

CONCEPTOS IMPORTANTES

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- + Conoce aspectos importantes de la relación laboral
- + Comprende siglas y definiciones del argot popular y jurídico del derecho laboral
- + Identifica las instituciones, y figuras preponderantes en la legislación laboral
- + Analiza y aplica los conocimientos a situaciones cotidianas.

DESCRIPCIÓN DEL MATERIAL



CONTENIDO

- Siglas y definiciones
- Trabajadores del servicio doméstico
- Reglamento interno de trabajo y periodo de prueba
- Sistema de retención en la fuente

INTRODUCCIÓN

Los conceptos que se tendrán en cuenta más adelante, son de vital importancia cuando de materia laboral se trata, ya que son de uso frecuente en la sociedad colombiana, y es necesario que las personas del común, quienes no necesariamente deben ser abogados, los tengan presentes, puesto que a menudo se ven enfrentados a situaciones laborales en las que el desconocimiento de dichos conceptos, los dejan en una posición vulnerable.

Usualmente los términos y situaciones que a continuación se presentan, se utilizan fuera del argot popular, esto es, en la mayoría de caso se usan palabras técnicas de difícil comprensión, que por supuesto dificultan el entendimiento de los mismos, desencadenando en una falta de interés por la comprensión y desconfianza de la relación laboral.

I. SIGLAS Y DEFINICIONES

Las siguientes son las abreviaciones o siglas más usadas en la legislación laboral, y que se mencionaran a lo largo de cada uno de los temas que en estos módulos se tratan, por lo cual es menester que se interioricen de tal manera que faciliten la comprensión de cada uno de los conceptos.

- **ARL:** Administradora de riesgos laborales (anteriormente llamada administradora de riesgos profesionales).

Son aquellas entidades de carácter público o privado, que teniendo en cuenta la legislación laboral, se encargan de prevenir y dar protección a los trabajadores, las consecuencias derivadas de enfermedades o accidentes que pudieran ocurrirles con ocasión o producto del trabajo que desempeñan.

- **BEPS :** Beneficios económicos periódicos

A través de ellos, la persona puede ahorrar de manera individual, independiente, autónoma y voluntaria, para con dicho ahorro protegerse para la vejez.

Este programa es impulsado por el gobierno y dirigido a población vulnerable, o de bajos recursos, que actualmente no están en capacidad de cotizar al sistema general de pensiones, o que a pesar de haber cotizado, han cumplido la edad pero no las semanas para obtener la pensión.

- **C.P:** Constitución política

Actualmente en la República de Colombia, rige en todo su territorio la carta magna promulgada en 1991, la cual reemplazo la constitución política de 1886.

- **CSJ:** Corte suprema de justicia

Es la suprema instancia judicial de la jurisdicción ordinaria, esto es, la encargada de ejercer como máximo tribunal en los casos que se adelanten ante juzgados y tribunales de la administración ordinaria de justicia. Es quien tiene la última palabra en materia judicial.

- **CST:** Código sustantivo del trabajo

Es el código que rige en todo el territorio colombiano, y que tiene por objeto regular las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores.

- **COLPENSIONES:** Administradora colombiana de pensiones

Es una empresa del estado, vinculada al ministerio de trabajo que se encarga de la administración del régimen de prima media con prestación definida, prestaciones especiales establecidas en normal legales, además de la administración del sistema de BEPS. Esta compañía reemplaza el antiguo seguro social en pensiones.

- **EPS:** Entidad promotora de salud

Son aquellas que promueven servicios médicos a los usuarios, mas no prestan dichos servicios. Las personas se afilian a las eps ya sea por el régimen contributivo o el régimen subsidiado, para luego ser atendidas en clínicas y hospitales.

- **EST:** Empresa de servicios temporales

Estas, envían trabajadores a una empresa para desarrollar actividades propias de esta. Se caracterizan por prestar un servicio, de forma temporal.

- **FOSYGA :** Fondo de solidaridad y garantía

Es una cuenta nacional, especial, adscrita al Ministerio de Salud y Protección Social,

la cual no tiene personería jurídica, cuyos recursos son destinados a la inversión en salud. Fue creada por la Ley 100 por medio de la cual se administran los recursos de la Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

- **FSP:** Fondo de solidaridad pensional

Es una cuenta nacional, especial, adscrita al Ministerio de Salud y Protección Social, la cual no tiene personería jurídica, creada para subsidiar las cotizaciones a pensiones de aquellos grupos que por su especial condición socio-económica no tienen acceso al sistema de seguridad social integral. Además de lo anterior, dicha cuenta se destina también al otorgamiento de subsidios de carácter económico para la protección de personas en situación de indigencia o pobreza extrema.

DESDE EL MARTES 25 DE JULIO DE 2017 SE CONSIDERA QUE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO DIURNA VA DESDE LAS 6 AM HASTA LAS 9 PM

- **JLO:** Jornada laboral ordinaria

Es el horario o jornada pactados por el empleador y el trabajador en el [contrato de trabajo](#).

- **HED:** Hora Extra Diurna

Se refiere a la hora adicional laborada después de la jornada laboral ordinaria, entre las seis de la mañana y las nueve de la noche. El recargo equivale al 25%.

- **HEDD:** Hora Extra Dominical Diurna

Se refiere al tiempo extra laborado un domingo o día festivo dentro de la jornada diurna, es decir, entre las 6 de la mañana y las 9 de la noche. El recargo equivale al 100%.

- **HEDN:** Hora Extra Dominical Nocturna

Se refiere al tiempo extra laborado un domingo o día festivo luego de las 9 de la noche. El recargo equivale al 150%.

- **HOD:** Hora Ordinaria Diurna

Es aquella laborada dentro de la jornada laboral ordinaria, comprendida entre las seis de la mañana y las nueve de la noche.

- **HODD:** Hora Ordinaria Dominical Diurna

Es aquella laborada un domingo o un festivo, dentro de las seis de la mañana y las nueve de la noche. El recargo equivale al 75%.

- **HODN:** Hora Ordinaria Dominical Nocturna

Es aquella laborada un domingo o un festivo, después de las nueve de la noche. El recargo equivale al 110%.

- **HON:** Hora Ordinaria Nocturna

Se entiende como todo el tiempo laborado entre 9 pm y 6 am. El recargo equivale al 35%.

- **HEN:** Hora Extra Nocturna

Se refiere a la hora adicional laborada después de la jornada laboral ordinaria, entre las nueve de la noche y las seis de la mañana. El recargo equivale al 75%.

- **IBC:** Ingreso base de cotización

Hace referencia a los ingresos sobre los cuales se calcula el aporte o cotización al Sistema de Seguridad Social integral, este varía según se trate de trabajadores dependientes, independientes o contratistas. En ningún caso el ingreso base de cotización puede ser inferior a un salario mínimo mensual legal vigente ni superior a 25 veces el salario mínimo mensual legal vigente.

- **IBL:** Ingreso base de liquidación

Es aquel que corresponde al promedio de los salarios o rentas sobre los cuales ha el afiliado ha cotizado durante los últimos 10 años, anteriores al reconocimiento de la pensión, los cuales deben estar actualizados anualmente de acuerdo a la variación del índice de precios al consumidor (IPC) reportado por el DANE.

- **ICBF:** Instituto Colombiano de Bienestar Familiar

Es una entidad estatal adscrita al departamento administrativo para la prosperidad social de Colombia (DPS). Esta encargado de resolver problemáticas tales como la falta de nutrición, los problemas surgidos en el núcleo familiar, la pérdida de valores y la niñez desvalida.

- **IES:** Institución de educación superior

Son las entidades que debido a que cumplen con las normas legales, tienen el reconocimiento oficial como prestadoras del servicio público de la educación superior en el territorio colombiano.

- **IPC:** Índice de precios al consumidor

Es aquel indicador que se encarga de medir la variación en los precios, del grupo de bienes y servicios consumidos en los hogares del país.

- **IPS:** Institución prestadora del servicio de salud

Son aquellas contratadas por las eps, para que presten los servicios de consulta médica, servicios hospitalarios y clínicos, y de cuidados intensivos, cumpliendo así con los planes y servicios promovidos por las eps a sus usuarios, las cuales a su vez cancelan todos los gastos médicos que generen los pacientes a la ips. Las ips son de carácter privado, a diferencia de las **ESE (EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO)** que son clínicas y hospitales del sector público.

- **POS:** Plan Obligatorio de Salud

Son aquellos servicios básicos a los cuales tiene derecho el usuario del sistema general de seguridad social en salud, correspondientes a recuperación de la salud, prevención de la enfermedad y cubrimiento de ingresos de manera transitoria cuando se presenta incapacidad de trabajar por enfermedad, accidentes o por maternidad.

- **RIT:** Reglamento interno de trabajo

Es un documento en el cual toda empresa regula las relaciones internas, entre esta y sus trabajadores, con el fin de mantener el orden en la misma.

- **SAFPC:** Sociedad administradora de fondos de pensiones y cesantías

Son entidades financieras de carácter privado, vigiladas por la superintendencia financiera de Colombia, que se encargan de administrar y gestionar de manera eficiente los fondos y planes de pensiones del régimen de ahorro individual con solidaridad, y de los fondos de cesantías.

- **SENA:** Servicio Nacional De Aprendizaje

Es una institución de carácter público, la cual se encarga de la enseñanza de programas técnicos y tecnológicos, además cuenta con distintas sedes en los 32 departamentos de Colombia.

- **SISBEN:** Sistema de Identificación de Potenciales beneficiarios de Programas Sociales

Es el instrumento a través del cual se clasifica a las personas teniendo en cuenta su calidad de vida, lo cual permite realizar una selección técnica, uniforme, objetiva y equitativa de beneficiarios de los programas sociales que impulsa el gobierno, de acuerdo a la situación económica y social particular.

- **SMLDV:** Salario Mínimo Legal Diario Vigente

Nadie podrá ganar por día una cifra inferior a 24.591 durante el año 2017, trabajando una jornada ordinaria laboral.

- **SMLMV:** Salario mínimo legal mensual vigente

Es aquella cantidad mínima de dinero, establecida legalmente como remuneración para un periodo de tiempo mensual, que deben pagar los empleadores a sus trabajadores por las labores realizadas por estos últimos. Para el año 2017 equivale a \$737.717

- **SG-SST:** Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Son aquellas actividades multidisciplinares diseñadas por la empresa, tendientes a promover y proteger la salud de los trabajadores, a través del control y prevención de enfermedades y accidentes, además de la eliminación de factores y condiciones potencialmente peligrosas para la seguridad y salud en el trabajo. Adicionalmente procura realizar el bienestar mental, físico y social de los trabajadores para que estos perfeccionen y mantenga su capacidad de trabajo. OJO para el ministerio amplió nuevamente su implementación para el año 2017 debe implementarse este sistema de manera obligatoria en diferentes etapas atendiendo al número de trabajadores. Ver el siguiente link:

<http://www.mintrabajo.gov.co/enero-2017/7515-mintrabajo-amplia-plazo-para-implementar-el-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-.pdf>

- **SPE:** Servicio Público De Empleo

Es una red que integra oportunidades de empleo en todo el territorio colombiano. Se utiliza a través de prestadores autorizados que ofrecen servicios de orientación a todos aquellos que buscan trabajo, y a empresas que buscan contratar personas. Los prestadores autorizados son: SENA, Cajas de Compensación Familiar, Alcaldías, Bolsas de Empleo y Agencias Privadas.

- **TIC:** Tecnologías de la información y la comunicación

Son aquellas que permiten guardar, producir, acceder, transferir, compartir la información. La muestra de ello son los televisores teléfonos celulares, computadores, radios, reproductores de audio y video, consolas de videojuegos, tabletas e Internet.

- **UGPP:** Unidad de gestión pensional y parafiscales

Es aquella que comúnmente se conoce como la DIAN en materia de seguridad social ya que esta Entidad se encarga de controlar y mantener un monitoreo constante de que se esté cumpliendo con los mandatos normativos, que establecen obligaciones a los empleadores en el debido cumplimiento del traslado de los aportes al sistema de seguridad social integral.

- **UPC:** Unidad de pago por capitación (cabeza)

Es aquella cantidad de dinero que reciben las EPS de parte del sistema por cada afiliado al año, para cubrir las prestaciones del plan obligatorio de salud (pos), en los regímenes contributivo y subsidiado. Ese valor era definido por la CRES (Comisión de Regulación en Salud), la cual fue liquidada por el gobierno colombiano en el 2012, mediante el Decreto 2560 de diciembre de 2012, y todas sus funciones y competencias fueron trasladadas al Ministerio de Salud y Protección Social el cual fue modificado en su estructura para tal efecto.

- **UVT:** Unidad de valor tributario

Es una unidad de medida de valor cuya finalidad es homogeneizar y estandarizar los distintos valores tributarios que se encontraban anteriormente expresados en pesos. Según Resolución Número resolución 000071 de 2016, la DIAN, fijó en \$31.859 la Unidad de Valor Tributario – UVT que regirá a partir del 01 de enero de 2017.

- **UVR:** Unidad de valor real

Es una unidad de cuenta que refleja el poder adquisitivo con base en la variación del índice de precios al consumidor (IPC). Es usada para calcular el costo de los créditos de vivienda que le permite a las entidades financieras mantener el poder adquisitivo del dinero prestado.

II. TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO

- **¿Quiénes son trabajadores del servicio doméstico?**

Es toda persona natural (hombre o mujer) que presta un servicio personal y de manera habitual, bajo una dependencia o subordinación, a una o varias personas naturales en labores propias del hogar tales como el aseo, cuidado de los niños, jardinería, preparación de alimentos entre otros. Se denominan internos los que residen en el sitio o lugar de trabajo

- **¿Cómo debe ser el contrato del servidor doméstico?**

El contrato puede ser escrito o verbal. Por regla general se realiza a término indefinido, pero nada impide que pueda realizarse a término fijo, o por la duración de obra, tal como ocurre con los meseros de un evento.

- **¿Cómo es la remuneración del servidor doméstico?**

Tenemos que:

1. Si el servidor domestico habita en el domicilio de su empleador, además del salario en dinero, tiene vivienda y alimentación, los cuales a partir de la sentencia C-310 de 2007 pasaron a ser factores constitutivos de salario. Lo mismo se entenderá para el trabajador por días que también tiene alimentación.
2. Podrán trabajador y empleador pactar, que todo lo que el primero reciba por concepto de alimentación habitación o vestuario, no será constitutivo de salario.
3. Quienes como consecuencia de un pacto escrito con el empleador reciban alimentación y habitación como parte de su salario, deberán recibir como mínimo el equivalente al 70% del salario mínimo legal mensual vigente.

- **Seguridad social del servidor doméstico**

Lo primero que debe tenerse en cuenta, es que los trabajadores del servicio doméstico deben estar afiliados y cotizar al sistema de seguridad social integral. Para lo anterior se tendrá como ingreso base de cotización el salario mínimo legal, por lo que las cotizaciones se harán en proporción, a salud, pensiones y riesgos laborales. Es muy importante tener en cuenta que aunque el trabajador esté afiliado al sisben, esto no exonera al empleador de la afiliación a la seguridad social, de lo contrario podría hacerse acreedor de la pensión sanción establecida en el artículo 133 de la ley 100 de 1993 en concordancia con la sentencia T-1008 de 2009.

- **Período de prueba del servidor doméstico**

El periodo de prueba en servidores domésticos, es el único que se presume en la ley colombiana, y equivale a los primeros 15 días, lo que no impide que pueda pactarse por escrito hasta por dos meses que es la regla general.

- **Jornada de trabajo**

La jornada máxima se limitó a 10 horas.

- **Vacaciones anuales del servidor doméstico**

Las vacaciones serán 15 días hábiles por cada año laborado, y proporcional por cada fracción.

- **Cesantía e intereses sobre cesantía del servidor doméstico**

El auxilio de cesantía se pagará en dinero y en ningún caso inferior a un salario mínimo legal mensual vigente (esto es porque se incluye lo pagado en especie), por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año. No debe pagarse directamente al trabajador ya que se habrá pagado mal y habrá que repetirlo con el riesgo de pagar indemnización moratoria.

- **Licencia de maternidad de las servidoras domésticas**

Se aplicaran las mismas reglas y términos que las demás trabajadoras.

- **Calzado y vestido de labor**

Se les paga 3 veces al año (30 de abril, 31 de agosto, 20 de diciembre) a quienes hayan laborado más de 3 meses, y debe ser en especie.

- **Prima de servicios del servidor doméstico**

En atención a la ley 1788 del 7 de julio de 2016 obliga al pago de prima a trabajadores domésticos, desde diciembre próximo. El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados la prestación social denominada prima de servicios, que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros 20 días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado.

- **Afiliación a cajas de compensación del servidor doméstico**

El empleador tiene la obligación de afiliarse a una caja de compensación y pagar por el servidor doméstico los aportes como lo señala el decreto 1072 de 26-05-2015.

- **Auxilio de transporte**

Cuando el trabajador es interno, no tendrá derecho a percibir auxilio de transporte, si es externo se registrará por la regla general aplicable a los trabajadores ordinarios.

III. REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Y PERIODO DE PRUEBA

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

El reglamento interno de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores. Las normas de carácter particular

son propias de cada empresa, y se desarrollan de acuerdo con el objeto social o con las actividades normales y corrientes que desarrolle el empleador.

- **Finalidad**

Señalar las reglas de comportamiento que regulan la actuación de las partes (empleador, trabajador), en pro del bienestar, seguridad, orden y buen entendimiento en las relaciones laborales. En el ámbito de lo jurídico, el RIT hace parte integrante del contrato por lo cual las partes no solo quedan obligados al contrato, sino también al RIT y a todas las cosas que por su naturaleza pertenecen a ellos.

- **Obligatoriedad**

La obligatoriedad, dependerá de la clase de empresa y el número de trabajadores de la misma.

CLASE DE EMPRESA	NÚMERO DE TRABAJADORES PERMANENTES
Comerciales	Más de 5
Industriales	Más de 10
Agrícolas	Más de 20
Ganaderas	Más de 20
Forestales	Más de 20
Mixtas	Más de 10

- **¿Quién Elabora el RIT?**

Podría ser elaborado por el propio empleador sin intervención de los trabajadores, salvo que esa intervención esté establecida en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o por simple acuerdo con los trabajadores, sin embargo cuando son disposiciones que afectan directamente al trabajador, como las faltas, sanciones y procedimiento de quejas, el empleador debe escuchar a los trabajadores.

- **¿Qué Debe Contener?**

Están contenidos básicamente en el artículo 108 del código sustantivo del trabajo.

ARTICULO 108. CONTENIDO. El reglamento debe contener disposiciones normativas de los siguientes puntos:

1. Indicación del empleador y del establecimiento o lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
3. Trabajadores accidentales o transitorios.

4. Horas de entrada y salida de los trabajadores; horas en que principia y termina cada turno si el trabajo se efectúa por equipos; tiempo destinado para las comidas y períodos de descanso durante la jornada.
5. Horas extras y trabajo nocturno; su autorización, reconocimiento y pago.
6. Días de descanso legalmente obligatorio; horas o días de descanso convencional o adicional; vacaciones remuneradas; permisos, especialmente lo relativo a desempeño de comisiones sindicales, asistencia al entierro de compañeros de trabajo y grave calamidad doméstica.
7. Salario mínimo legal o convencional.
8. Lugar, día, hora de pagos y período que los regula.
9. Tiempo y forma en que los trabajadores deben sujetarse a los servicios médicos que el empleador suministre.
10. Prescripciones de orden y seguridad.
11. Indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones, para prestar los primeros auxilios en caso de accidente.
12. Orden jerárquico de los representantes del empleador, jefes de sección, capataces y vigilantes.
13. Especificaciones de las labores que no deben ejecutar las mujeres y los menores de dieciséis (16) años.
14. Normas especiales que se deben guardar en las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y el sexo de los trabajadores, con miras a conseguir la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo.
15. Obligaciones y prohibiciones especiales para el empleador y los trabajadores.
16. Escala de faltas y procedimientos para su comprobación; escala de sanciones disciplinarias y forma de aplicación de ellas
17. La persona o personas ante quienes se deben presentar los reclamos del personal y tramitación de éstos, expresando que el trabajador o los trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.
18. Prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.
19. Publicación y vigencia del reglamento.

PERIODO DE PRUEBA

Es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto apreciar las aptitudes del trabajador, además de que este mire las condiciones de trabajo. Cuando las actitudes del trabajador hacia su trabajo, la empresa, y compañeros de trabajo, no son las deseables puede terminarse el contrato de trabajo invocando el periodo de prueba. El efecto jurídico del periodo de prueba es que el contrato podrá darse por terminado unilateralmente sin previo aviso.

- **Requisitos**

Es menester que el periodo de prueba se pacte por escrito, de lo contrario no existirá, salvo que se trate de servidores domésticos, en cuyo caso la ley presume que el período de prueba son los primero quince días de trabajo.

Es requisito que el periodo de prueba se pacte máximo por dos meses, ya que el mismo no podrá exceder dicho término, pues de lo contrario no será válida dicha estipulación.

Solo podrá pactarse el periodo de prueba, al inicio de la relación laboral, jamás podrá pactarse con posterioridad a pesar de no haberse pactado al inicio.

- **Período de Prueba en Contratos a Término Fijo**

El periodo de prueba en contratos con un tiempo establecido, que no superen los 12 meses, no podrá exceder la quinta parte del termino inicialmente pactado, esto es, si un contrato se pacta por 5 meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, o si es un contrato por 50 días, el termino máximo de prueba será de 10 días.

- **Prorroga del Periodo de Prueba**

Si las partes han pactado un periodo de prueba inferior al término máximo de dos meses, pueden prorrogarlo hasta completar el tiempo máximo, siempre y cuando no se haya vencido el término inicial por el cual se pactó el periodo de prueba. Y podrán prorrogarlo las veces que quieran hasta completar el máximo tiempo legal. Por ejemplo si se estableció un periodo de prueba inicial por 15 días, antes de vencerse ese plazo, podrán prorrogarlo hasta un mes, y este a su vez prorrogarlo hasta los dos meses, pero jamás podrá exceder ese término.

- **Prestaciones Sociales**

Durante el periodo de prueba, el trabajador gozará de todas las prestaciones sociales, en consecuencia, al terminarse el contrato dentro del periodo de prueba por cualquiera de las partes, se deberán proporcionalmente al tiempo laborado, cesantía, in teres a la cesantía, prima de servicios, auxilio de transporte, vacaciones compensadas en dinero.

- **Iniciación del Contrato**

El contrato de trabajo se entiende iniciado el primer día del periodo de prueba, es erróneo pensar que terminado el periodo de prueba, comenzaría el contrato de trabajo.

- **Incapacidad, Embarazo Y Periodo De Prueba.**

El hecho de que el trabajador este incapacitado, o la trabajadora se encuentre en embarazo no impide al empleador dar por terminado el contrato, ya que la incapacidad o el embarazo no suspenden el periodo de prueba, lo que significa que en ninguno de los dos casos se prorroga el periodo de prueba instantáneamente.

IV. SISTEMA DE RETENCIÓN EN LA FUENTE

Todos aquellos trabajadores cuyos ingresos laborales superen los límites establecidos por las normas tributarias, les corresponde pagar impuesto sobre los mismos.

El pago anticipado, para quienes obliga, se hace a través de la retención en la fuente.

No se aplica la retención sobre todos aquellos conceptos como medios de transporte, indemnizaciones por accidente de trabajo, o enfermedad, auxilio funerario, seguro por muerte.

Los empleadores están obligados a expedir a sus trabajadores el certificado de ingresos y retenciones por el año gravable a más tardar el 15 de marzo del año siguiente.

Para el año 2017 sólo los salarios mensuales que después de descontados los ingresos no constitutivos de renta ni de ganancia ocasional, las deducciones (intereses de vivienda, salud obligatoria, medicina prepagada, por dependientes) las rentas exentas (aportes obligatorios y voluntarios al fondo de pensiones aportes a cuentas AFC, otras rentas exentas) y el 25% exento del impuesto arrojen un resultado de \$4'106.625 (equivalente a 128,9 UVT) o más, irán a la tabla transcrita, ya que los ingresos laborales gravados, hechos los referidos descuentos, iguales o inferiores a 128,96 no pagaran retención en la fuente.

Tomado de: <http://www.comunidadcontable.com/BancoConocimiento/Retefuente/tabla-de-retencion-en-la-fuente.asp>

Recordar que las personas naturales se clasifican en: empleado, trabajador por cuenta propia y otros, frente a los cuales se consagran diferentes formas y tablas de retención en la fuente, para lo cual deben consultarse las normas consagradas en el estatuto tributario, con su correspondiente reforma. A continuación se presenta el formato establecido por la DIAN para certificar los ingresos y retenciones de las personas naturales empleado

