



**SERVICIO NACIONAL
DE APRENDIZAJE**

NÓMINA

Definición: Se conoce por nómina los pagos mensuales o quincenales que el empleador o empresa debe realizar a los trabajadores que tiene vinculados mediante contrato de trabajo, pagos que comprenden el salario, comisiones, horas extras, recargos nocturnos, festivos, dominicales, descuentos, etc

«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 (...) porcentajes sobre ventas y comisiones.» Art,127 código sustantivo del trabajo

SALARIO

El salario es uno de los tres componentes del contrato de trabajo

Se conoce como salario a la remuneración que recibe el trabajador por parte del empleador como contraprestación por los servicios personales entregados por él a la empresa

El salario se puede convenir libremente entre las dos partes que intervienen en el contrato – trabajador y empleador –, pero el valor pactado entre ellos como salario, no debe ser inferior al valor establecido legalmente como salario mínimo

SALARIO SI ELEMENTOS

- La remuneración ordinaria, bien sea fija o variable.
- Los pagos en dinero o en especie (siempre que este último guarde las porcentajes establecidos en la ley) que reciba el trabajador como contraprestación directa por el servicio prestado, tales como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales o similares.
- El valor del trabajo suplementario o de las horas extras.
- El valor del trabajo en días de descanso obligatorio.
- Los porcentajes sobre ventas y comisiones.

SALARIO NO ELEMENTOS

- Las participaciones de utilidades.
- Los excedentes de las empresas de economía solidaria.
- Los valores que reciba el trabajador no destinados a su beneficio o a enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, tales como gasto de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.
- Las prestaciones sociales.
- Los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, siempre que las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyan salario en dinero o en especie.
- Los valores dados por el empleador al trabajador, bien sea en dinero o en especie, tales como la alimentación, la habitación o el vestuario, las primas extralegales, prima de vacaciones, prima de servicios o prima de navidad, cuando se haya acordado entre las partes que dichos valores no constituyen salario.

COMISIONES

La remuneración por comisiones permite remunerar al trabajador según el rendimiento de este o según los objetivos que se logren.

La remuneración por comisiones no depende de las horas que labore un trabajador, sino de su productividad.

Las comisiones hacen parte del salario debiéndose incluir en la base para liquidar los distintos conceptos propios del contrato de trabajo, como prestaciones sociales, seguridad social, indemnizaciones, aportes parafiscales cuando haya lugar a ellos

HORAS EXTRAS

La Legislación Laboral colombiana permite una jornada de trabajo diaria, máximo de ocho (8) horas, es decir, que las horas extras son aquellas que excedan dicha jornada laboral y por las cuales se debe recibir una remuneración especial que está determinada por índice, que depende del horario en el que se efectuó dicha hora extra, ya que se pueden clasificar como:

Horas Extras Diurnas: 6 AM A 9 PM

Horas Extras Nocturnas: 9 PM A 6AM

RECARGOS

En cuanto a la forma de determinar el valor de una hora extra, depende de la clasificación de la misma; para las horas extras diurnas se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno, y para las horas extras nocturnas se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno

El valor del recargo dominical o festivo es del 75% sobre el valor de la hora diurna ordinaria, de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 179 numeral 1.

El recargo dominical o festivo nocturno aplica cuando el trabajador labora un día domingo o festivo entre las 9 p.m. y las 6 a.m. El valor del recargo dominical o festivo nocturno es la suma del 75% del recargo dominical o festivo más el 35% del recargo nocturno, es decir 110%. Este porcentaje se aplica sobre el valor de la hora diurna ordinaria.

DESCUENTOS

Las deducciones de nómina son los descuentos o valores que se le restan o deducen al trabajador de su total devengado, es decir, del monto total del salario que recibe en un mes o quincena.

Estos conceptos se calculan en la respectiva liquidación de la nómina, y al restarlos se determina el valor neto que recibirá el trabajador.

DESCUENTOS

Salud: El trabajador debe estar afiliado al sistema de salud. La cotización por salud que corresponde al 12.5% de la base del aporte, se hace en conjunto con la empresa. Ésta última aporta el 8.5%, y el empleado debe aportar el 4% restante. Ese 4% es el valor que se debe descontar (deducir) del total devengado a cargo del empleado.

Pensión: El trabajador también debe estar afiliado al sistema de pensiones. La cotización por pensión está a cargo tanto de la empresa como del empleado. Del total del aporte (16%) , la empresa aporta el 75% (12%) y el trabajador aporta el restante 25% (4%). Como el trabajador debe aportar un 4% por concepto de pensión, este valor se le descuenta (deduce) del valor devengado en el respectivo periodo (mes o quincena).

DESCUENTOS

Fondo de solidaridad pensional: Todo trabajador que devengue un sueldo que sea igual o superior a 4 salarios mínimos, debe aportar un 1%.

Cuotas sindicales: Las cuotas que los trabajadores sindicalizados deben aportar al sindicato al que estén afiliados, y siempre que medie autorización del empleado, se pueden descontar o deducir de la nómina del empleado.

Aportes a cooperativas: Las cuotas o aportes que los empleados hagan a las cooperativas legalmente constituidas, pueden también ser deducidas de la nómina del empleado.

DESCUENTOS

Embargos judiciales: Los embargos ordenados por autoridad judicial competente contra los empleados, deben ser descontados de la nómina por la empresa y consignarlos en la cuenta que el juez haya ordenado.

Cuotas créditos entidades financieras: Las cuotas que el empleado deba pagar a una entidad financiera, para la amortización de un crédito que le haya sido otorgado por libranza, pueden también ser descontadas de la nómina del empleado.

Deudas del empleado con la empresa: Se pueden descontar también de la nómina, el valor que se deba pagar por las obligaciones que el empleado tenga con su empresa, como puede ser un crédito que ésta le haya otorgado, o como compensación por algún perjuicio o detrimento económico que el empleado le haya causado a la empresa.

DESCUENTOS

Retención en la fuente: Si hubiere lugar, la empresa deberá calcular y retener al empleado el valor correspondiente a retención en la fuente por ingresos laborales. Este valor será declarado y consignado en la respectiva declaración mensual de retención en la fuente.

Según el artículo 383 del Estatuto Tributario, la retención en la fuente para los ingresos laborales parte de una base gravable equivalente o mayor a 95 UVT (Unidad de Valor Tributario), es decir, 4'029.140 pesos para el 2023, teniendo en cuenta que para este año la UVT se fijó en 42.412 pesos.

PRESTACIONES SOCIALES

Todo trabajador vinculado con un contrato de trabajo tiene derecho al pago de prestaciones sociales, que comprenden la prima de servicios, el auxilio de cesantías, y la dotación.

PRESTACIONES SOCIALES

Todo trabajador vinculado con un contrato de trabajo tiene derecho al pago de prestaciones sociales, que comprenden la prima de servicios, el auxilio de cesantías, y la dotación.

Prestación social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono» (Corte Suprema de Justicia, en sentencia de julio 18 de 1985)

PRESTACIONES SOCIALES

Prima de servicios.

El artículo 306 del código sustantivo del trabajo dispone que toda empresa debe pagar a cada empleado un salario mensual, del cual, quince días se deben pagar por tardar el último día del mes de junio y los restantes quince días en los primeros 20 días del mes de diciembre.

Según el artículo 307 del código sustantivo del trabajo, la prima de servicios no constituye salario ni se debe computar como salario en ningún caso, tratamiento que se le da a las demás prestaciones sociales.

PRESTACIONES SOCIALES

Cesantías.

De acuerdo al artículo 249 del código sustantivo del trabajo, el trabajador tiene derecho a que se le pague un salario mensual por cada año de trabajo o proporcionalmente a la fracción de año trabajado por concepto de auxilio de cesantías.

En este caso también se tiene en cuenta el auxilio de transporte como base para el cálculo de las cesantías.

La liquidación de las cesantías se hará el último día de cada año o al finalizar el contrato, pero se provisiona mensual o quincenalmente a una tarifa del 8.33% sobre el la base de liquidación.

PRESTACIONES SOCIALES

Intereses sobre las cesantías.

El empleador debe pagar a sus empleados intereses sobre las cesantías que tenga acumuladas a 31 de diciembre de cada año, a una tasa del 12% anual, y en proporción con el tiempo que se lleve laborando si este es menor a un año.

Los intereses se deben pagar a más tardar al 31 de enero, y se pagan directamente al empleado, pues no se deben consignar al fondo de cesantías.

PRESTACIONES SOCIALES

Dotación.

Todo empleador debe suministrar al empleado como dotación cada cuatro meses un par de zapatos y un vestido.

Esta obligación es para con los empleados que devenguen un sueldo de hasta dos salarios mínimos, y tendrán derecho los trabajadores que a la fecha de la entrega de la dotación lleven laborando en la empresa como mínimo 4 meses.

Las fechas de entrega de la dotación serán el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre de cada año.

PRESTACIONES SOCIALES

Base para el pago de las prestaciones sociales.

Las prestaciones sociales se liquidan y pagan sobre todos los pagos que constituyan salario en los términos del artículo 127 del código sustantivo del trabajo, tales como:

1. Salario básico.
2. Comisiones
3. Horas extras.
4. Recargos por trabajo nocturno, dominical y festivo.