GC-F-004v.08

NOMINA
ASISTENCIA ADMINISTRATIVA 2024

INTRODUCCION

Se entiende por **nómina** aquellos pagos mensuales o quincenales que los empleadores deben realizar a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo. A continuación, conoce los diferentes conceptos que comprenden la nómina y las fórmulas para realizar su correcta liquidación.

ASPECTOS GENERALES DE NOMINA

En contabilidad, la nómina son aquellos pagos mensuales o quincenales que los empleadores deben realizar a sus trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo, ya sea indefinido, a término fijo, por obra o labor u ocasional.

Estos pagos comprenden el salario, comisiones, auxilios, horas extras, recargos, liquidación de aportes a seguridad social y parafiscales, provisión de prestaciones sociales, entre otros conceptos.

La nómina se estructura en dos partes:

Devengos: estos son todos los conceptos por los cuales el trabajador recibe remuneración. Incluye salarios, comisiones, bonificaciones, horas extras, entre otros.
Deducciones: son las cantidades que se descuentan del salario del trabajador. Pueden incluir aportes a la seguridad social, préstamos u otros descuentos autorizados.

SALARIO

El salario no es solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa y onerosa del servicio, y que ingresa a su patrimonio a título oneroso, sin distinción del nombre que se le asigne (artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo –CST–).

El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades (unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc.) respetando siempre el salario mínimo legal o el fijado en las convenciones colectivas.

Las principales modalidades del salario son: salario mínimo, salario integral, salario en especie, salario variable y salario a destajo.

SALARIO MINIMO

Según el CST, el salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para costear sus necesidades normales y las de su familia (artículo 145).

Mediante el Decreto 2292 del 29 de diciembre de 2023, la cifra del salario mínimo mensual que regirá a partir del 1 de enero de 2024 será de $1.300.000.

Salario integral

Cuando el trabajador devengue un salario mensual superior a diez (10) smmlv, será válido el acuerdo entre las partes de un **salario integral** que además de retribuir el servicio prestado compense por anticipado el valor de prestaciones, recargos y beneficios (artículo 132 del CST).

Se le denomina integral porque, en efecto, integra en un solo concepto la remuneración y las prestaciones, beneficios, recargos, entre otros, exceptuando las vacaciones.



RECARGOS Y HORAS EXTRAS

Además de la remuneración fija que percibe el trabajador pueden causarse determinados pagos adicionales por la prestación del servicio por fuera de la jornada laboral, en horarios nocturnos o en días de descanso obligatorio como los domingos y festivos.
Para efectuar el cálculo de forma correcta deben tenerse en cuenta los siguientes conceptos:

•**Recargos:** son los valores reconocidos al trabajador que labora en jornada nocturna (desde las 9:00 p. m. hasta las 6:00 a. m.) o en días que por lo general no son laborales como los domingos y festivos.

•**Horas extra:** son aquellas que se deben reconocer al trabajador cuando exceda la jornada máxima legal o la jornada pactada en el contrato de trabajo.

Estos pagos que se denominan **horas extra o trabajo suplementario y recargos nocturnos, dominicales o festivos**, constituyen salario y deben calcularse con base en los siguientes porcentajes:

Concepto	Porcentaje
Recargo nocturno	35 %
Recargo dominical o festivo	75 %
Hora extra diurna	25 %
Hora extra nocturna	75 %
Hora extra diurna dominical o festiva	100 %
Hora extra nocturna dominical o festiva	150%
Recargo nocturno en dominical o festivo	110 %

APORTES AL SISTEMA DE SALUD

Entre las principales obligaciones del empleador se encuentra la de realizar aportes al sistema general de seguridad social. Estas comprenden **los aportes a salud, pensión y riesgos laborales**; obligaciones que se liquidan a partir del ingreso base de cotización –IBC–.

El IBC es el monto del salario con el cual se determina el valor de los aportes al sistema de seguridad social. El IBC es el salario básico más todos los otros pagos que perciba el trabajador y que constituyan salario conforme al artículo 127 del CST.

Salud

El aporte a salud corresponde al 12,5 % del IBC. De este porcentaje corresponde pagar al empleador un 8,5 % y al trabajador un 4 %.

APORTES AL SISTEMA DE PENSION

La Ley 100 de 1993 creó el sistema general de pensiones con el fin de garantizar a la población el amparo de las contingencias de la vejez, la invalidez y la muerte a través del reconocimiento de las prestaciones pensionales respectivas.
El aporte a pensión corresponde al 16 % del IBC. De este porcentaje corresponde pagar al empleador un 12 % y al trabajador un 4 %.

Aportes al sistema de seguridad social			
Aporte	**Porcentaje total**	**Aporte empleador**	**Aporte trabajador**
Salud	12,5 %	8,5 %	4 %
Pensión	16 %	12 %	4 %
Riesgos laborales	0,522 % (Nivel de riesgo I)	0,522 %	–

TABLA DE RIESGOS LABORALES

El sistema general de riesgos laborales busca prevenir y atender los accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través de diferentes prestaciones asistenciales y económicas.

Para determinar el porcentaje del aporte y el valor de la cotización debe usarse como guía la siguiente tabla:

Nivel de riesgo	% de cotización	Actividades	Cotización mínima 2023
I	0,522 %	Trabajos de oficina, administrativos, sector financiero, etc.	$6.055
II	1,044 %	Manufactura: fabricación de tapetes, tejidos, etc.	$12.110
III	2,436 %	Manufactura: fabricación de agujas, alcohol, etc.	$28.258
IV	4,350 %	Manufactura: fabricación de aceites, vidrios, servicios de transporte, vigilancia privada.	$50.460
V	6,960 %	Manejo de asbestos, arenas, construcción, etc.	$80.736

Respecto del aporte, este se encuentra únicamente a cargo del empleador, de manera que por aportes a la ARL no se debe realizar ningún descuento al trabajador.

PRESTACIONES SOCIALES

Las prestaciones sociales son los pagos adicionales, aparte del salario, que el trabajador recibe mensual o anualmente. Son obligatorias por parte del empleador y tienen como finalidad principal cubrir necesidades o riesgos ordinarios del trabajador. Las prestaciones sociales comprenden la prima de servicios, las cesantías y los intereses a las cesantías.

Prima de servicios

La prima de servicios es una prestación social otorgada por el empleador al trabajador como una compensación, dados los beneficios que genera en la prestación del servicio, y comprende dos períodos de pago (artículo 306 CST):

Primer período: comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio (último plazo de pago).
Segundo período: comprendido entre el 1 de julio y el 30 de diciembre (plazo de pago 20 de diciembre).

Salario + auxilio de transporte × número de días laborados / 360

car

PRESTACIONES SOCIALES

Cesantías

Las cesantías son una prestación social regulada por el artículo 249 del CST y tienen como finalidad otorgar un auxilio al trabajador en períodos de desempleo, aunque también pueden disponerse para la adquisición de vivienda o estudios de educación superior.

Las cesantías deben ser liquidadas anualmente en el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. Una vez liquidadas deben ser consignadas en el fondo de cesantías elegido por el trabajador a más tardar el 14 de febrero del año siguiente.

Si el contrato de trabajo termina antes de esta última fecha y el empleador no ha realizado la consignación, debe pagar el valor de las cesantías directamente al trabajador.

El valor de las cesantías corresponde a un salario mensual por cada año trabajado o proporcional al tiempo laborado y debe ser determinado usando la siguiente fórmula:

$$\text{Salario mensual} + \text{auxilio de transporte} \times \text{días trabajados} / 360$$

PRESTACIONES SOCIALES

Intereses a las cesantías

Los intereses a las cesantías corresponden al 12 % anual –o proporcional– sobre los saldos que tenga el trabajador por concepto de cesantías y el empleador debe pagarlos a más tardar el 31 de enero del siguiente año o en la fecha del retiro del trabajador.
La fórmula de liquidación de los intereses a las cesantías es la siguiente:

$$\text{Valor de las cesantías} \times \text{días trabajados} \times 12 \%\ (\text{año}) / 360$$

Nota: el artículo 7 de la Ley 1 de 1963 establece que el valor del auxilio de transporte debe ser incluido para la liquidación de las prestaciones sociales.

PRESTACIONES SOCIALES

Vacaciones

Las vacaciones son el derecho que tiene todo trabajador dependiente a disfrutar de un tiempo de descanso remunerado equivalente a quince (15) días hábiles tras haber prestado sus servicios durante un (1) año.
El artículo 192 del CST establece que las vacaciones deben ser remuneradas con el salario ordinario que devengue el trabajador el día en que comience a disfrutarlas.

Las vacaciones deben liquidarse aplicando la siguiente fórmula:

$$\text{Salario} \times \text{número de días trabajados} / 720$$

CONTRIBUCIONES PARAFISCALES

Los parafiscales son contribuciones obligatorias por parte de los empleadores a las cajas de compensación familiar –CCF–, al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar –ICBF– y al Servicio Nacional de Aprendizaje –Sena– liquidadas con base en los elementos que constituyen salario aplicando los siguientes porcentajes:

Concepto	Porcentaje
CCF	4 %
ICBF	3 %
Sena	2 %
Total	**9 %**

LICENCIAS LABORALES

Las licencias laborales son permisos otorgados al trabajador por el empleador para ausentarse de la empresa y suspender sus actividades laborales por un período de tiempo determinado, sin que se configure una causal para la terminación del contrato de trabajo. Existen dos tipos de licencias de trabajo:

•**Licencias reglamentarias:** son aquellas reguladas por la ley, no negociables y de obligatorio otorgamiento cuando el trabajador las solicite.

•**Licencias no reglamentarias:** son las que dependen de la voluntad y mera liberalidad del empleador –siempre que el trabajador las solicite– y suspenden el contrato de trabajo.

En la siguiente tabla te contamos cuáles son las licencias reglamentarias que debe otorgar el empleador de forma obligatoria:

Tipo de licencia	Término
Maternidad	18 semanas
Paternidad	2 semanas
Sindical	Tiempo requerido
Luto	5 días hábiles
Para sepultura de compañeros de trabajo	Día u horas para asistir al entierro
Grave calamidad doméstica	El tiempo requerido para superar la calamidad
Actividades electorales	Ejercer el voto: media jornada laboral Jurado de votación: 1 día laboral
Permiso para citas médicas	Tiempo requerido

G R A C I A S

Línea de atención al ciudadano: 01 8000 910270
Línea de atención al empresario: 01 8000 910682

@SENAComunica

www.sena.edu.co