

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA

PROGRAMA: TECNICO EN CONTABILIZACION DE OPERACIONES COMERCIALES Y FINANCIERAS

COMPETENCIA: 210303022 - RECONOCIMIENTO DE RECURSOS FINANCIEROS

RESULTADO DE APRENDIZAJE: 7 - GENERAR REPORTES CONTABLES, LISTADOS Y LIBROS OFICIALES DE LOS HECHOS ECONÓMICOS, SEGÚN NORMATIVA.

NOMINA: Es el formato donde se relacionan 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, auxilio de transporte, horas extras, recargos nocturnos, festivos, dominicales, aportes parafiscales y apropiaciones.

PARTES DE LA NOMINA.

- 1- ENCABEZADO:** contiene el nombre de la empresa, Nit, dirección, teléfono, período.
- 2- DATOS COMPLETOS DEL EMPLEADO:** Nombres, apellidos y documento de identidad.
- 3- DEVENGADO:** Es el valor total de ingresos que obtiene un empleado en el mes o en la quincena. Este valor está compuesto por el sueldo básico, auxilio de transporte, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales, festivos, comisiones etc.
- 4- DEDUCIDO:** son los valores que se le descuenta de la nómina al trabajador. Entre estos tenemos:

Descuentos Legales: Aportes a la salud, aportes al fondo de pensiones y al Fondo de solidaridad pensional (FSP)

Descuentos Formales: Son descuentos que se realizan a voluntad del empleado, y deben ser autorizados por escrito por el trabajador:

Ahorro cooperativo, Libranzas, Anticipos de nómina, Prestamos de vivienda etc.

- 5- NETO PAGADO:** Es la resta del total devengado menos el total deducido.

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: ENTRE LAS OBLIGACIONES QUE TIENE EL EMPLEADOR TENEMOS:

1. Afiliar a sus trabajadores al sistema de seguridad que el escoja voluntariamente. Esta tiene como objetivo **garantizar** las prestaciones económicas y de salud a quienes tienen la capacidad económica suficiente para afiliarse al sistema.

2. Afiliar a los trabajadores al sistema general de pensiones: tiene por objetivo **amparar** a la población contra la vejez, la invalidez y la muerte. Mediante el reconocimiento de pensiones y prestaciones económicas consagradas en la ley.

3. Administración de riesgos laborales. Tiene por objeto **prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes** que pueden ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrolla la cual se clasifica así:

A). actividades Financieras De oficina, administrativo, centros educativos y restaurantes 0.522%

B). fábrica de tapetes, tejidos, confecciones, y labores agrícolas 1.044%

C). fábrica de agujas, alcohol, y artículos de cuero 2.436%

D). fábrica de aceites, cervezas, vidrios, transportes y servicios de vigilancia 4.35%

E). areneros, manejo de asbesto, bomberos, manejo de explosivos, construcción y explotación de petróleo 6.96%

❖ JORNADA DE TRABAJO

La duración máxima de la jornada de trabajo es de 8 horas al día y 48 a la semana, excepto las jornadas especiales que son de 6 horas diarias y 36 a la semana.

❖ JORNADA DIURNA

La jornada diurna va de 6:00 A.M - 9: 00P.M

❖ JORNADA NOCTURNA

La jornada nocturna está comprendida entre las 9:00 P.M – 6:00 A.M

❖ SALARIO:

Remuneración que recibe el trabajador por servicios prestados en forma personal, en dinero o en especie.

❖ SALARIO MÍNIMO LEGAL:

Es una remuneración a la que tiene derecho un trabajador. En otras palabras, es de donde se debe partir legalmente para pagarle a los empleados y estos puedan suplir sus necesidades básicas.

El Salario Mínimo Legal también cumple como un indicador, pues puede mostrar en cada país las tendencias del mercado laboral, el nivel de vida, el poder adquisitivo y la desigualdad social. El salario mínimo para el año **2025 en Colombia es de \$ 1.423.500 pesos, más un auxilio de transporte de \$ 200.000 pesos; el pago nominal quedó en \$1.623.500 pesos**

- ❖ **SALARIO BÁSICO:** Es la remuneración ordinaria pactada en el **contrato laboral** el cual sirve de base para liquidar trabajo nocturno, dominical y festivo, y trabajo extra.
- ❖ **AUXILIO DE TRANSPORTE:** El auxilio de transporte es un pago que se realiza a los trabajadores que tienen un sueldo de hasta **dos salarios mínimos mensuales**, tiene como finalidad reembolsar al trabajador parte de los **gastos de transporte** en que incurre para desplazarse a su sitio de trabajo, por lo tanto, su naturaleza no es salarial.
Para el año **2025 el valor es del auxilio de transporte es de \$ 200.000**
- ❖ **TRABAJO EXTRA O SUPLEMENTARIO:** es el que excede de la jornada máxima legal.

LIQUIDACIÓN DE TRABAJO EXTRA Y RECARGO NOCTURNO:

CLASE DE TRABAJO	FACTOR	FORMULA
Extra diurna ordinario	1.25	valor hora ordinaria x 1.25 x # horas
Extra nocturna ordinario	1.75	valor hora ordinaria x 1.75 x # horas
Dominical y festivo diurno normal	1.75	valor hora ordinaria x 1.75 x # horas
Dominical y festivo nocturno normal	2.10	valor hora ordinaria x 2.10 x # horas
Extra festiva diurna	2.00	valor hora ordinaria x 2.00 x # horas
Extra festiva nocturna	2.50	valor hora ordinaria x 2.50 x # horas
Recargo nocturno	35%	valor hora ordinaria x 1.35 x # horas

Como calculamos el valor del día: $1.000.000/30 = 33.333$ valor de un día. El valor de la hora $33.333/8 = 4.167$

Nota: el recargo nocturno se les aplica a las horas que tengan recargo por el 35% ej. Un trabajador labora 8 horas nocturnas con un salario mensual de \$ 2.400.000 Valor hora $10.000 \times 8 = 80.000 \times 0.35 = \28.000 valor del recargo.

- ❖ **DEDUCCIONES, RETENCIONES Y EMBARGOS POR SALARIOS:** son todos los valores descontables de los pagos que hace la empresa a sus empleados, que disminuyen el valor a pagar y que se clasifican en voluntarias y obligatorias o de ley.
 - **DEDUCCIONES VOLUNTARIAS:** son aquellas que el trabajador adquiere libremente, y que debe autorizar por escrito a su empleador para que las descuenta del valor devengado. Entre estas están: Aporte a cooperativa, o fondos de empleados, cuotas de afiliación a sindicatos, descuentos por préstamos y anticipos, cuotas de ahorro, aportes adicionales a pensiones y planes complementarios de salud.

- **DEDUCCIONES OBLIGATORIAS POR LEY:** son las establecidas y las reglamentadas por las leyes vigentes como la salud y la pensión, fondo de solidaridad pensional y la retención en la fuente y las sanciones disciplinarias.

- ❖ **SALUD** Es del 12.5% de los cuales un 4% corresponde al trabajador y un 8.5% corresponde al empleador.

- ❖ **PENSIÓN.** Es del 16% de los cuales un 4 % corresponde al trabajador y un 12 % corresponde al empleador o empresa: el ingreso base para liquidar salud y pensión es el total devengado menos el auxilio de transporte.

- ❖ **FONDO DE SOLIDARIDAD SOCIAL:** Los afiliados que tengan un ingreso base superior a 4 salarios mínimos mensuales deben aportar el 1% para este fondo. FSP. Es una cuenta de la Nación adscrita al Ministerio de Trabajo, en la que se recauda un porcentaje del salario de algunos trabajadores o pensionados, con el objeto de contribuir a cierto grupo de personas que no cuentan con acceso a los beneficios de pensión, por sus características o porque sus ingresos mensuales son inferiores a un salario mínimo. La ley laboral establece que todo trabajador que perciba más de cuatro (4) salarios mínimos legales vigentes, deberá destinar al fondo mencionando un aporte que inicia en un 1% de lo devengado. Si bien el Fondo de Solidaridad no alcanza un porcentaje tan elevado, si es directamente proporcional a los ingresos del individuo. Así, si alguien gana entre 4 y 16 salarios mínimos legales vigentes aporta hasta 1% adicional. Si gana entre 16 y 17 aporta un 1.2%, entre 17 y 18 un 1.4%, entre 18 y 19 un 1.6%, entre 19 y 20 un 1.8%, y de 20 en adelante aporta un 2%.

- ❖ **RETENCIÓN EN LA FUENTE:** (Cuando hubiese lugar a ello)

Aportes a la seguridad social:

CONCEPTO	TRABAJADOR	EMPLEADOR	TOTAL
Salud	4%	8.5%	12.5%
Pensión	4%	12%	16%
Fondo de solidaridad social	1%	0	1%

- ❖ **APORTES PARAFISCALES:** Es una contribución o tarifa obligatoria que el empleador debe realizar a algunas **empresas del estado como el ICBF, SENA COMFACOR**; por cada empleado que preste sus servicios. Todo empleador debe liquidar sobre el valor de su nómina mensual los aportes parafiscales así:

CONCEPTO	PORCENTAJE
Caja de compensación familiar-COMFACOR	4%
I.C.B.F. (Instituto colombiano de Bienestar Familiar)	3%
SENA	2%

EJERCICIOS DE NOMINA

- 1- Un trabajador laboró el mes de febrero con un salario de \$ 1.423.500, además laboró 6 horas extras diurnas, 4 horas extras nocturnas, y ganó comisiones por \$ 200.000.

Solución:

Salario	1.423.500
Subsidio de transporte	200.000
Comisiones	200.000
Hora ordinaria: $1.423.500 / 30 \text{ días} / 8 \text{ horas} =$	5.931
Extras diurnas $5.931 \times 6 \times 1.25$	44.482
Extras nocturnas $5.931 \times 4 \times 1.75$	41.517
Total devengado	1.909.499
Menos deducciones	(136.760)
Salud $1.709.499 \times 4\%$	68.380
Pensión $1.709.499 \times 4\%$	68.380
Neto a pagar	\$1.772.739

Nota Aclaratoria: Tenga en cuenta que para calcular las deducciones obligatorias no se tiene en cuenta el auxilio de transporte, es decir, al total devengado se le resta el Auxilio de transporte y se multiplica por 4%.

Realice el siguiente ejercicio apoyándose con el material de estudio

Ejercicio 2. Un trabajador laboro los 30 días del mes de enero con un salario de \$ 1.423.500 además gano comisiones por \$ 150.000, realizo 10 horas extras diurnas, 7 Horas extras nocturnas. ¿determine el total a pagar al trabajador después de descontarle las deducciones?

- ❖ **PROVISION PARA PRESTACIONES SOCIALES:** Las provisiones se calculan con el fin de causar los gastos que corresponden a las prestaciones sociales que el empleador adeuda a los trabajadores y se calculan sobre la nómina mensual así:

CLASE DE PRESTACIÓN	FECHA DE PAGO	CUANTÍA	APROPIACIÓN
Cesantías	Al terminar contrato	1 sueldo Mensual por Año	8.33% DTD
Intereses sobre Cesantías	15 de febrero	12% anual	1% mensual
Prima de servicios	Junio - diciembre	1 salario Mensual por Año	8.33% D T D
vacaciones	Puede acumular	$\frac{1}{2}$ S M X A	4.17% D T D

DTD= Del total devengado

$\frac{1}{2}$ S M X A = Medio sueldo mensual por Año