¿QUÉ ES LA NÓMINA?

La nómina es la suma de los registros financieros de los sueldos de los empleados, incluyendo los salarios; las bonificaciones y las deducciones. En la contabilidad la nómina se refiere a la cantidad pagada a los empleados por los servicios que prestaron durante cierto periodo de tiempo.

¿QUÉ RUBROS COMPONEN EL TOTAL DEVENGADO?

El devengado, es el valor total de ingresos que obtiene un empleado en el mes o en la quincena. Este valor esta compuesto por el salario básico, horas extras, recargos, diurnos y nocturnos, dominicales, festivos, comisiones, auxilio de transporte, etc.

¿QUÉ ELEMENTOS CONSTITUYEN EL SALARIO?

Son factores de salario los incrementos por antigüedad, gastos de representación, la prima técnica, el auxilio de transporte, el auxilio de alimentación, la prima de servicios, la bonificación por servicios prestados, y los viáticos percibidos por los funcionarios en comisión.

¿QUÉ ES EL SALARIO MINIMO LEGAL Y CUÁL ES EL MONTO PARA EL AÑO VIGENTE?

El pasado 26 de diciembre, el Gobierno Nacional expidió el Decreto No. 2360 del 2019, a través del cual se estableció el salario Mínimo legal Mensual Vigente - SMLMV - que regirá a partir del primero (1) de enero de 2020, en la suma de ochocientos setenta y siete mil ochocientos tres pesos ($877.803)

¿QUÉ ES EL SALARIO BÁSICO?

La remuneración mínima, salario mínimo es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador en un determinado país y a través de la ley establecida. Oficialmente, para un determinado periodo laboral, que los empleadores deben pagar a sus trabajadores por su labor.

¿QUÉ ES COMISIONES Y COMO SE CALCULAN?

Una comisión es un honorario pagado a una persona, un comedor u otro agente financiero por negociar una venta. La comisión suele ser un porcentaje del precio de venta. El porcentaje se denomina porcentaje de comisión o tasa de comisión

FÓRMULA: la comisión basada en un porcentaje de las ventas se calcula de la siguiente manera:

Comisión = Cantidad de venta x Porcentaje de comisión

¿QUÉ ES EL AUXILIO DE TRANSPORTE Y CUÁL ES EL MONTO PARA EL AÑO VIGENTE?

El auxilio de transporte es una figura creada por la ley 15 de 1959, y reglamentado por el decreto 1258 de 1959, con el objetivo de subsidiar el costo de movilización de los empleados desde su casa al lugar de trabajo, se paga a los trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos mensuales. El salario mínimo que rige a partir de 1° de enero de 2020 es de $ 877.803 y el auxilio $ 102.854.

CUALES SON LOS RECARGOS POR TRABAJO NOCTURNO, SUPLEMENTARIO Y DESCANSOS REMUNERADOS? ELABORAR TABLA CON CLASE DE TRABAJO O RECARGO, FACTOR FORMULA

TRABAJO NOCTURNO: Cuando el trabajador debe laborar en la noche sele debe reconocer su recargo del 35% por trabajo nocturno, que se reconoce sobre el valor ordinario de la hora.

SUPLEMENTARIO: Esta estipulada en el art 186 del código sustantivo del trabajo y señala dos: El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo diurno.

DESCANSOS REMUNERADOS: El trabajo en Domingo y Festivos se remunerará con un recargo del 75%, sobre el salario ordinario, se exceptua el caso de la jornada ole 36 horas semanales.

CLASE DE TRABAJO	RECARGO	FACTOR	FORMULA
Extra diurno Ordinario	25	1.25	Valor hora ordinaria x 1.25 x No horas
Extra Nocturno Ordinario	75	1.75	Valor hora ordinaria x 1.75 x No horas
Dominical y Festivo	75	1.75	Valor hora ordinaria x 1.75 x No horas
Dominical y Festivo Nocturno	110	2.1	Valor hora ordinaria x 2.10 x No horas
Extra diurno Festivo	100	2.	Valor hora ordinaria x 2.00 x No horas
Extra nocturno Festivo	150	2.5	Valor hora ordinaria x 2.50 x No horas
Recargo Nocturno	35	0.35	Valor hora ordinaria x 0.35 x No horas

ELABORAR 2 EJEMPLOS DE CADA UNO DE LOS RECARGOS, INVESTIGADOS EN EL PUNTO ANTERIOR

NOCTURNO: 7 horas Festivas diurnas = 75%.
1 hora Festiva nocturna = 110%.
2 horas extra nocturna Festiva = 150%.

SUPLEMENTARIOS: Si se ha aceptado una jornada laboral de 8 horas diarias, si en un dia se trabaja 10 horas, entonces tendremos 2 horas extras, que son las que han superado el limite de las 8 horas diarias.

DESCANSOS REMUNERADOS: Un trabajador elije el pago del recargo en dinero y tenga un sueldo mensual de $ 300.000 los trabaja un domingo el mismo número de horas de la jornada ordinaria diario de los otros días de la semana.

¿QUÉ RUBROS COMPONEN EL TOTAL DEDUCCIONES?

Algunos de los rubros que se restan del total devengado del trabajador son la salud la pensión, el fondo pensional, la retención en la fuente, entre otros. Son factores que por ley deben ser cancelados por la empresa y el empleado en porcentajes determinados

DEFINA CADA UNO LOS RUBROS QUE COMPONEN LAS DEDUCCIONES DE NÓMINA, CON SU RESPECTIVA FÓRMULA

APORTES A 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 Esta ultima aporta el 8.5% y el empleado debe aportar el 4% restante. Ese 4% es el valor que se debe descontar del total devengado del cargo del empleado

APORTES A PENSIÓN:

El trabajador tambien debe estar afiliado al sistema de pensiones. la cotización por pensión esta 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%).

FONDO DE SOLIDARIDAD PENSIONAL

Todo trabajador que devengue un sueldo que sea igual o superior a 4 salarios mínimos, debe aportar un 1% al fondo de solidaridad pensional. Se resta al total devengado del trabajador

CUOTAS SINDICALES

las cuotas que los trabajadores sindicalizados deben aportar al sindicato al que estén afiliados, y siempre que medie autorización del empleado, se puede 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 deducidos de la nómina del empleado

EMBARGOS JUDICIALES

los embargos por autoridad judicial competente contra los empleados, deben ser descontados de la nómina por la empresa y consignados en la cuenta que el juez haya ordenado

DEUDAS DEL EMPLEADO CON LA EMPRESA

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

RETENCIÓN EN LA FUENTE

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 retenciones en la Fuente. Valor neto a pagar al empleado por concepto de nómina.

¿COMO SE CALCULA EL NETO A PAGAR A CADA TRABAJADOR?

Calcula el salario neto mensual en sencillo. Basta con conocer los datos salariales y personales del trabajador, aplicar los impuestos que deben descontarse del salario bruto anual, restarlos al salario bruto anual y posteriormente dividir este importe final entre 12 ó 14, en función del número de pagas.

¿QUE SON LAS APROPIACIONES DE NÓMINA?

Hacen referencia a los pagos que la empresa debe hacer sobre la nómina, que son adicionales a los pagos que hace al trabajador, y que están a cargo en su totalidad.

DEFINA CADA UNO DE LOS RUBROS QUE COMPONEN LOS APORTES PATRONALES, CON SU RESPECTIVA FÓRMULA.

SEGURO DE INVALIDEZ Y SOBREVIVENCIA

Es de 1,15% monto variable de acuerdo a la licitación que se realiza cada dos años. En el caso de los trabajadores dependientes, el pago del seguro del costo del empleador y en el caso de los trabajadores independientes, deben cancelar el valor directamente en la AFP.

SEGURO ANTE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Cuando ocurre un accidente o enfermedad laboral, existe un seguro Social contra riesgos de Accidentes del Trabajo y enfermedades profesionales, cuyas prestaciones son otorgadas por los organismos administradores de la Ley 16.744 a la que se encuentra afiliado o adherido la empresa.

SEGURO CESANTÍA

Es una protección económica en caso de desempleo, a la que tiene derecho todos los trabajadores regidos por el código del trabajo. Para cada solicitud, AFC crea una cuenta individual de cesantía (CIC), cuyos recursos acumulados son de propiedad de cada trabajador.

APORTES PARAFISCALES

CAJAS DE COMPESACIÓN FAMILIAR

Mensualmente la empresa debe aportar un 3% del salario base del trabajador, con destino al I.C.B.F

INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR

Mensualmente la empresa debe aportar un 3% del salario del trabajador, con destino al I.C.B.F

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE

Mensualmente la empresa debe aportar el 2% de la nómina base para los aportes, con destino SENA

PRESTACIONES SOCIALES

PRIMA DE SERVICIOS

Por este concepto la empresa debe aprovisionar mensualmente un 8.33% del salario base para el cálculo de las prestaciones sociales

VACACIONES

Cada mes la empresa debe aprovisionar un 4.17% del valor del salario del trabajador por concepto de vacaciones

CESANTÍAS

Por este concepto el empleador aprovisiona mensualmente el 8.33% del salario del trabajador

INTERESES SOBRE CESANTÍAS

Corresponden al 12% anualmente del saldo acumulado al 31 de diciembre, por lo que se debe aplicar o provisionar el 12% mensualmente o quincenal del valor de las cesantías provisionado, según sea el periodo de liquidación