

NÓMINA

CONTRATO DE TRABAJO, NÓMINA

Janner De Alba Castro
Contador Publico - Docente

CONTRATO DE TRABAJO

Según el Código Sustantivo del Trabajo:

1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.
2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, {empleador}, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario (Art. 22 CST)

CLASES DE CONTRATO

TRABAJO

De acuerdo con la legislación laboral colombiana, los contratos de trabajo se pueden clasificar de la siguiente forma:

1. De obra o labor: Duración de la obra.
2. A término fijo: No puede exceder tres años.
3. A término indefinido: Duración indeterminada.

LIQUIDACIÓN DE LA NÓMINA

La nómina es un documento en el que un empleador relaciona salarios, deducciones, valor neto pagado, aportes parafiscales y apropiaciones de los trabajadores que han laborado en un periodo determinado, ya sea por semana, década, quincena o mes.

PARTES DE LA NÓMINA

El formato de la nómina contiene lo siguiente:

- ▶ Encabezamiento, con el nombre y NIT del empleador y el periodo de pago de la nómina.
- ▶ Esquema central con dos partes:

Primera parte:

- Nombre y cargo del trabajador.

- Días laborados.

- Valor devengado.

- Deducciones

- Neto pagado.

- Firmas y documento de identidad de los empleados.

Segunda parte:

- Aportes parafiscales, salud, riesgos profesionales y fondo de pensiones.

- Apropiaciones para prestaciones sociales.

▶ Firmas de quien elabora, revisa y aprueba.

1.- VALOR DEVENGADO

Está constituido por las sumas que el empleador paga al trabajador, de acuerdo con la legislación laboral, y está formado por los distintos conceptos que constituyen salario.

Los principales conceptos son:

- 1.1 Salario.
- 1.2 Salario mínimo legal.
- 1.3 Salario básico.
- 1.4 Salario integral.
- 1.5 Auxilio de transporte.
- 1.6 Recargo por trabajo nocturno, suplementario y descanso remunerados.
- 1.7 Comisiones.

1.1- SALARIO - Art 127 CST

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, el trabajo suplementario o de horas extras, el trabajo en días de descanso obligatorio y el porcentaje sobre ventas y comisiones, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa al servicio, cualquiera sea la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos y bonificaciones habituales, salvo que entre el empleador y el trabajador hayan acordado considerarlas no constitutivas de salario.

1.2- SALARIO MÍNIMO LEGAL - Art 145 CST

Es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir sus necesidades normales y las de su familia, en los ordenes material, moral y cultural.

Para el año 2019 S.M.L es de \$ 828,116

1.3 SALARIO BÁSICO

Es la remuneración ordinaria pactada en el contrato laboral y sirve de base para la liquidación del trabajo nocturno, trabajo en dominicales y festivos y trabajo extra en días ordinarios, dominicales y en festivos.

1.4- SALARIO INTEGRAL

El salario integral es aquel que además de retribuir el trabajo ordinario, compensa de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios que por virtud legal o convencional correspondan al trabajador, como recargo de trabajo nocturno y extra, primas legales y extralegales, auxilio de cesantías, intereses sobre cesantías y demás con excepción de vacaciones.

1.5- AUXILIO DE TRANSPORTE

Todo trabajador que devengue mensualmente hasta dos salarios mínimos tiene derecho a recibir, además de su salario, un valor adicional por concepto de auxilio de transporte; la cuantía la determina la legislación vigente.

Para el año 2019, el auxilio de transporte es de \$ 97,032

LA JORNADA LABORAL

La Jornada Laboral ordinaria es de 8 horas diarias o menos si así lo han pactado las partes y por regla general las 8 horas se deben trabajar durante el día, así que si se trabaja más de las 8 horas al día, o se trabaja de noche o un festivo o domingo, se debe pagar un recargo.

Hora Extra

Hora extra es aquella hora que se trabaja adicional a las 8 horas diarias o a la jornada pactada entre las partes. Si en un día se trabajan 10 horas, y se ha pactado la jornada máxima legal (8 horas), entonces tendremos 2 horas extras, que son la que han superado el límite de las 8 diarias. Si la jornada pactada es de medio tiempo, es decir 4 horas diarias y se trabajan 6 horas, se tienen dos horas extra

(Art 159 CST). Modificada LEY N° 1846 JUL 2017

- ▶ La normativa en estudio ha prescrito que desde su promulgación el Trabajo Nocturno será toda aquella actividad que en virtud del contrato laboral se ejecute entre las NUEVE DE LA NOCHE (9:00 PM) y las SEIS DE LA MAÑANA (6:00 AM), incrementando de esta manera en una (1) hora el periodo que comprende la labor en jornada nocturna. Así las cosas, el recargo por “trabajo nocturno” de que versa el numeral 1 artículo 168 del CST, habrá de aplicarse desde las NUEVE DE LA NOCHE (9:00 PM) a toda labor emprendida por el trabajador dentro de la jornada ordinaria laboral.

- ▶ De igual manera, en aquellos casos donde se ha pactado jornada laboral diaria flexible como excepción a la jornada máxima legal, consistente en la ejecución de jornada laboral semanal de cuarenta y ocho (48) horas distribuidas en seis (6) días de la semana, en horarios variables de mínimo cuatro (4) horas y máximo de diez (10) horas con un día de descanso obligatorio, por expresa prescripción del artículo 2 de la Ley en estudio, *no se causará recargo alguno por trabajo suplementario siempre que no se exceda de las cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada laboral (Trabajo Ordinario) de 6:00 AM a 9:00 PM.*

Hora Extra Diurna:

La hora extra diurna es la que se labora entre las 6 de la mañana y las 9 de la noche y tiene un recargo del 25% sobre el valor ordinario. Por ejemplo, si la hora ordinaria cuesta \$5.000 la hora extra diurna costará \$6.250, es decir el valor de la hora más el 25% de recargo por tiempo extra. (5.000×1.25) .

SMLV $828,116 / 240 = \$ 3,450$ HORA ORDINARIA
X 1,25 \$ 4,312.5 4,313

1.7- COMISIONES

Usualmente, el empleador contrata vendedores con un salario básico y un porcentaje sobre las ventas que se denomina comisión.

La fórmula para liquidar la comisión es:

$$\text{Comisión} = \text{Valor ventas} \times \text{porcentaje sobre ventas}$$

2.- DEDUCCIONES

Legalmente el empleador está autorizado para deducir por nómina los aportes para trabajadores para salud (EPS), pensiones (Fondo de pensiones), retención en la fuente y embargos judiciales.

Además, previa autorización escrita del trabajador, puede descontar cuotas voluntarias para sindicatos, fondos de empleados y cooperativas, préstamos bancarios por libranza y otros (embargos judiciales).

2.1- SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

El sistema de seguridad social integral está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios que defina la ley.

Todo empleador se encuentra obligado a afiliar a sus trabajadores al sistema de seguridad social que el trabajador escoja voluntariamente.

2.1.1- ENTIDADES PROMOTORA DE SALUD (EPS)

El régimen de seguridad social en salud está conformado por las entidades promotoras de salud y por las instituciones prestadoras de los servicios de salud, y tiene por objeto crear las condiciones que posibiliten el acceso de la población afiliada a todos los niveles de atención para cubrir las contingencias por enfermedad general y maternidad.

Liquidación de aportes para salud

MEDICINA FAMILIAR		
Aporte Empleador	Aporte Trabajador	Aporte Total
8.5% del IBC	4% del IBC	12.5% del IBC

Ingreso de Base de Cotización = IBC = Total Devengado - Auxilio Tpte

2.1.2- FONDO DE PENSIONES

- ▶ Garantiza el amparo contra invalidez, vejez y muerte, mediante el reconocimiento de pensiones y prestaciones económicas determinadas por la ley
- ▶ Ampliar la cobertura de solidaridad a la población que carece de un sistema de pensiones.

Liquidación de aportes de pensiones

Concepto	APORTES PARA PENSIÓN AÑO 2019		
	Trabajador	Empleador	Total
Pensión	4% IBC	12%	16%
Fondo solidaridad (Cuando devenga 4 o más S.M.L)	1% IBC adicional		1%

2.1.2- FONDO DE PENSIONES

El fondo de solidaridad pensional es un fondo creado por el artículo 25 de la ley 100 de 1993, que tiene como objetivo subsidiar los aportes de los trabajadores que por su nivel de ingresos no puedan realizar los aportes correspondientes.

El aporte se incrementa según el monto del salario, empezando con el 1% para los salarios de 4 mínimos, hasta un 2 para salarios superiores a 20 mínimos según la siguiente tabla:

2.1.2- FONDO DE PENSIONES

Rango salario	Porcentaje adicional
>=4 a <16	1%
>=16 a 17	1,2%
De 17 a 18	1,4%
De 18 a 19	1,6%
De 19 a 20	1,8%
Superiores a 20	2%

- ▶ Este aporte si bien es obligatorio y debe hacerlo el trabajador o cotizante, se trata de un dinero que no va para financiar su pensión, es decir, que no le beneficia, por cuando está dirigido a financiar la pensión de quienes tienen menos recursos, y debido a ello el aporte obligatorio al fondo de solidaridad.
- ▶ El artículo 71 de la ley 100 contempla una sanción para los empleadores que obstaculicen o impidan el pago debido de este aporte extra.