


Pago de Nómina

- 
- En el proceso de nómina se materializa la propuesta de compensación definida en la Empresa, garantizando el cumplimiento normativo laboral y tributario que permita la sostenibilidad de la compañía y el bienestar de los empleados. El empleador deberá cumplir con los pagos a los subsistemas de la seguridad social y parafiscales, prestaciones legales y, en general, las normas contempladas en la Ley y/o establecidas en materia laboral vigente con sus empleados.

1

Periodicidad pagos de nómina

El periodo de pago de la nómina de los empleados no podrá ser superior a un mes, de acuerdo como lo estipula el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 134:

“Artículo 134.

Periodos de pago.

“ 1. El salario en dinero debe pagarse por periodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes.



- 2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.”

El pago de la nómina al empleado se realiza a través de transferencia electrónica a la cuenta bancaria que el empleado informa en el momento de la contratación. En SURA no se realizan pagos en cheque.



1.1 **Detalle** de la nómina

- A los empleados se les debe suministrar el detalle de la nómina pagada, deducciones y demás conceptos para que conserven soporte de la liquidación efectuada por el empleador.

2

Deducciones

que se aplican al salario

- Derivado de la relación laboral se deben definir claramente los pagos constitutivos y no constitutivos de salario, desde su naturaleza y se debe tener en cuenta la ley 1393 de 2010 para aplicar correctamente la cotización al Sistema de Seguridad Social.

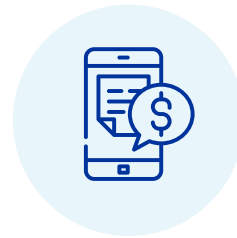
2.1

Aportes de Ley

2.1.1

Cotización al Sistema de Seguridad Social

- El pago de aportes a salud, pensión, riesgos laborales y parafiscales (SENA, ICBF y Caja de Compensación) se deben realizar a través de un operador de pago o planilla asistida, en la fecha estipulada teniendo en cuenta los dos últimos dígitos del número de identificación (Número de Identificación Tributaria) del empleador, sin incluir los dígitos de verificación. Si el pago se realiza posterior a la fecha establecida se debe pagar intereses moratorios al sistema y son calculados directamente por el operador de pago.



Con relación a los pagos constitutivos de salario es obligatorio tenerlos en cuenta para la cotización al Sistema de Seguridad Social. Los pagos que se pacten como no constitutivos deberán ser soportados con un documento u otrosí al contrato dando claridad de la naturaleza del pago y la cotización a Seguridad Social deberá realizarse por lo que exceda el 40% del total del ingreso del empleado.



El pago oportuno a los sistemas garantiza la cobertura total de los empleados y su grupo familiar en todos los sistemas y evita futuras sanciones por los entes reguladores como la UGPP (Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social).

3



A continuación, se detallan los conceptos y/o descuentos que aplican en virtud de un contrato laboral.



Fondo de Pensiones (AFP)

El sistema cubre los riesgos de invalidez, vejez y muerte por causa común. La contribución a cualquiera de los regímenes es del 16% del salario mensual del colaborador, de los cuales 12% está a cargo del empleador y 4% le corresponde al empleado.



Fondo Solidaridad (FS)

El fondo de Solidaridad Pensional se creó con el objetivo de subsidiar a aquellos trabajadores asalariados o independientes que no posean los suficientes recursos para efectuar en su totalidad el aporte. El porcentaje de retención que se aplica a los empleados varía de acuerdo al valor de los salarios que perciba en el mes con la siguiente tabla:



Salud (EPS)

El sistema cubre los riesgos que afectan la salud del trabajador y de su familia, que están establecidas en el Plan Básico de Salud (PBS), incluye incapacidad por enfermedad general y maternidad/paternidad. El empleador debe cotizar el 12,5% del ingreso base de cotización, del cual el 8,5% está a cargo del empleador y el 4% restante a cargo del empleado.

Rango	%
Entre 4 y 15.9 SMMLV	1%
Entre 16 y 17 SMMLV	1,2%
Entre 17,1 y 18 SMMLV	1,4%
Entre 18,1 y 19 SMMLV	1,6%
Entre 19,1 y 20 SMMLV	2%
Más de 20 SMMLV	2%

2.1.2 Parafiscales

- Son contribuciones de carácter obligatorio para los empleadores, las cuales se determinan sobre los salarios de los empleados y que benefician el sostenimiento del SENA, ICBF y las Cajas de Compensación. Los aportes se realizan de manera mensual y se paga en planilla unificada con la seguridad social. Los porcentajes están distribuidos así: ICBF (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar) 3%, SENA del 2% y Caja de compensación Familiar 4%.

2.1.2 Retención en la fuente

- Es el recaudo anticipado del impuesto de renta y se deduce al empleado de acuerdo a varias condiciones establecidas en la normatividad tributaria. Todos los empleados con ingresos superiores a 95 UVT son sujetos susceptibles de tener descuento por retención en la fuente. Para este proceso es importante tener claro las actualizaciones tributarias que periódicamente determine el Gobierno.

Se determinan dos tipos de procedimientos para aplicar en la nómina de los empleados:

Exoneración de aportes en Seguridad Social y parafiscales

- De acuerdo con la ley 1607 de 2012, si tiene empleados que devenguen menos de 10 salarios mínimos mensuales legales vigentes, tendrá exoneración de aportes en Salud del 8.5%, ICBF 3% y del SENA el 2%.

Empleados con procedimiento uno: método de cálculo mensual con la siguiente depuración:

- Determinar los ingresos del empleado.
- Descontar aportes por salud (EPS), pensión (AFP), Fondo de Solidaridad y Aportes voluntarios al obligatorio con un tope anual de 2.500 UVT.
- Si el empleado los tiene, descontar bonos de alimentación (Este aplica para empleados con ingresos inferiores a 310 UVT).
- Descontar intereses reportados por pago de créditos de vivienda, medicina prepagada y/o póliza de salud, dependientes, aportes voluntarios a pensión y cuentas AFC.

- Descontar renta exenta del 25% hasta 240 UVT mensuales (beneficio indicado por la normatividad tributaria vigente).
- Tener en cuenta que todos los beneficios tributarios estarán sometidos al límite global del 40% o 5.040 UVT al año.
- Luego de descontar lo anterior, con este resultado, (base gravable) se determina si se debe someter a la siguiente tabla.

■ **La siguiente tabla indica si tiene retención en la fuente:**

Rangos en UVT			Tarifa Marginal para ingresos laborales gravados Artículo 383 del Estatuto Tributario
De.	Hasta	%	
>0	>95	0%	
>95	>150	19%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 95 UVT)*19%
>150	>360	28%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 150 UVT)*28% más 10 UVT
>360	>640	33%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 360 UVT)*33% más 69 UVT
>640	>945	35%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 640 UVT)*35% más 162 UVT
>945	>2300	37%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 945 UVT)*37% más 268 UVT
>2300	En adelante	39%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 2300 UVT)*39% más 770 UVT

Una vez se conoce el porcentaje, se multiplica por el valor de la UVT actual, y este será el valor a descontar al empleado por retención en la fuente mensual.

Empleados con procedimiento dos:

método de cálculo mensual con la siguiente depuración:

- Determinar los ingresos del empleado.
- Descontar aportes por salud (EPS), pensión (AFP), Fondo de Solidaridad y Aportes voluntarios al obligatorio con un tope anual de 2.500 UVT.
- Si el empleado los tiene, descontar bonos de alimentación (Este aplica para empleados con ingresos inferiores a 310 UVT).
- Descontar intereses reportados por pago de créditos de vivienda, medicina prepagada y/o póliza de salud, dependientes, aportes voluntarios a pensión y cuentas AFC.

El artículo 387 del Estatuto Tributario indica las deducciones que se restarán de la base de retención con sus respectivos topes en UVT:

- Intereses de créditos de vivienda: hasta 100 UVT mensuales
- Medicina prepagada y/o póliza de salud: hasta 16 UVT mensuales
- Dependientes: hasta el 10% del total de los ingresos brutos o máximo 32 UVT mensuales
- Aportes voluntarios a pensión y cuentas AFC: hasta el 30% del ingreso laboral o máximo 3.800 UVT anuales

- Descontar renta exenta del 25% hasta 240 UVT mensuales (beneficio indicado por la normatividad tributaria vigente).
- Tener en cuenta que todos los beneficios tributarios estarán sometidos al límite global del 40% o 5.040 UVT al año.
- Luego de descontar lo anterior, con este resultado (base gravable) se le aplica el porcentaje fijo asignado; si el porcentaje fijo es cero, no tendrá deducción de retención en la fuente.

Nota:

El valor de la UVT es incrementado cada año.



Porcentaje fijo de retención en la fuente cada 6 meses

La normatividad tributaria estipula realizar recálculo de porcentaje de retención en la fuente en los meses de junio y diciembre de cada año. Para realizar el cálculo en el mes de junio y diciembre se deben consolidar los devengados y deducciones de doce (12) meses atrás de cada empleado y se realiza la siguiente depuración:

- Consolidar los ingresos de los 12 meses atrás del empleado o proporcionales al tiempo laborado.
- Descontar aportes por salud (EPS), pensión (AFP), Fondo de Solidaridad y Aportes voluntarios al obligatorio con un tope anual de 2.500 UVT.
- Si el empleado los tiene, descontar bonos de alimentación (Este aplica para empleados con ingresos inferiores a 310 UVT).
- Descontar intereses reportados por pago créditos de vivienda, medicina prepagada y/o póliza de salud, dependientes, aportes voluntarios a pensión y cuentas AFC sometidos a los topes anuales

Intereses de créditos de vivienda:

hasta 100 UVT x 12

Medicina prepagada y/o póliza de salud:

hasta 16 UVT x 12

Dependientes:

hasta el 10% del total de los ingresos brutos o máximo 32 UVT x 12

Aportes voluntarios a pensión y cuentas AFC:

hasta el 30% del ingreso laboral o máximo 3.800 UVT anuales

- Descontar renta exenta del 25% hasta 240 UVT mensuales (beneficio indicado por la normatividad tributaria vigente). Luego de descontar lo anterior, con el resultado (base gravable) se determina si tiene o no porcentaje fijo de retención en la fuente y este porcentaje estará fijo durante el siguiente semestre al cálculo, es decir, julio-diciembre y enero a junio.
- Tener en cuenta que todos los beneficios tributarios estarán sometidos al límite global del 40% o 5.040 UVT al año.

- La base gravable obtenida en UVT se someterá a la siguiente tabla para determinar el porcentaje fijo de retención en la fuente:

Rangos en UVT			Tarifa Marginal para ingresos laborales gravados Artículo 383 del Estatuto Tributario
De.	Hasta	%	
>0	>95	0%	
>95	>150	19%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 95 UVT)*19%
>150	>360	28%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 150 UVT)*28% más 10 UVT
>360	>640	33%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 360 UVT)*33% más 69 UVT
>640	>945	35%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 640 UVT)*35% más 162 UVT
>945	>2300	37%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 945 UVT)*37% más 268 UVT
>2300	En adelante	39%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 2300 UVT)*39% más 770 UVT



Los empleados en abril de cada año pueden actualizar los beneficios tributarios como:

- Dependientes
- Prepagada o póliza de salud
- Intereses de vivienda

Para consultar las condiciones, el artículo 387 del Estatuto Tributario indica los requisitos que se deben cumplir.



Así mismo, el empleado puede solicitar periódicamente descuentos por aportes a cuentas AFC y pensiones voluntarias (Fondos de pensiones privados) para disminuir la base de retención en la fuente y se debe tener presente la normatividad tributaria vigente que estipula los topes anuales con alivio tributario. Los aportes voluntarios a pensión obligatoria, pensiones voluntarias o a cuentas AFC deben reportarse a cada fondo en su respectiva planilla para que los aportes sean acreditados en la cuenta de cada empleado.

La retención en la fuente descontada al empleado, al finalizar el mes el área Contable o de Impuestos de la Compañía trasladan estos dineros a la DIAN por medio de los formularios habilitados en la página www.dian.gov.co y en las fechas establecidas según calendarios tributarios.

3

Prestaciones legales

- Las prestaciones sociales son pagos de obligatorio cumplimiento que el empleador debe realizar a sus empleados, y aplica de acuerdo con la modalidad de pago de salario ordinario e integral:

3.1 Cesantías

- Las cesantías son una prestación a cargo de la Compañía empleadora, corresponde a un mes de salario o promedio mensual (incluyendo comisiones) más el auxilio

de transporte, por año laborado o proporcional desde la fecha de ingreso a 31 de diciembre de cada año.

Si el empleado no realizó retiros parciales para compra de vivienda, mejoras locativas, compra de lote, pago impuesto predial y/o abono a crédito hipotecario, el empleador deberá trasladar al fondo de cesantías que el empleado eligió la totalidad de los recursos máximo el 14 de febrero del siguiente año. Si no se realiza el traslado en esta fecha se deben pagar intereses moratorios por cada día de retraso, de acuerdo con lo que estipula la ley. Si el empleado requiere retirar las cesantías para estudio, debe realizar la solicitud directamente ante el Fondo de Cesantías y también puede solicitarlas directamente en el fondo para comprar o mejorar su vivienda. Esta prestación aplica solo para salarios ordinarios.

3.1

Intereses a las cesantías

- Prestación social a cargo del empleador y a favor del empleado correspondiente al 12% del valor de las cesantías anuales consolidadas a diciembre 31 del año o proporcional por los meses trabajados. Se deben pagar a más tardar el 31 de enero del siguiente año con corte a 31 de diciembre de año anterior o cuando el empleado solicite retiros parciales. Esta prestación aplica solo para salarios ordinarios.

3.2

Vacaciones

- Las vacaciones son el tiempo que requiere el colaborador para descansar y es un derecho legal que se adquiere al firmar el contrato de trabajo.

Corresponden a 15 días hábiles de descanso remunerado por cada año de servicio. Los empleados podrán solicitar siete (7) días en dinero de los 15 legales por cada año de servicio.

Las vacaciones se deben disfrutar como máximo 12 meses siguientes después de haber cumplido el respectivo periodo. No se podrán acumular más de dos periodos de vacaciones de acuerdo con lo estipulado por la ley y si estando en vacaciones el empleado presenta una licencia (maternidad, paternidad o calamidad) y/o incapacidad, las vacaciones se corren en el número de días hábiles dejadas de disfrutar. Aplica para salarios ordinarios e integrales.

3.3

Prima de Servicios

- La prima legal de servicio se paga dos veces al año y corresponde a 15 días del salario o promedio mensual de los últimos seis (6) meses más auxilio de transporte y proporcional al tiempo laborado durante el semestre. Las fechas máximas de pago estipuladas por ley debe ser antes del 30 de junio y 20 de diciembre de cada año. Aplica solo para salarios ordinarios.

3.4

Auxilio de transporte

- Cuando el colaborador reciba hasta 2 SMMLV (Salario mínimo mensual legal vigente) tiene derecho al pago del auxilio de transporte establecido por el Ministerio de Trabajo cada año mediante decreto reglamentario. Este auxilio podrá ser suspendido cuando el empleado se encuentre en incapacidad, licencia y/o vacaciones.

3.5

Dotación

- La dotación legal es otorgada a los empleados que tienen una remuneración hasta dos salarios mínimos legales y que lleven tres meses de vinculación a la Compañía. Se debe reconocer al empleado cada cuatro meses, tres veces al año en los meses de abril 30, agosto 30 y diciembre 20. No podrá ser en ningún momento pago en efectivo y deberá quedar constancia escrita de la entrega.

4

Incapacidades

- Se entiende por incapacidad el estado de inhabilidad física o mental de un empleado que le impide desempeñar temporalmente labor. Los empleados que se ausenten de su puesto de trabajo por causas de salud, incluidas licencias de maternidad, paternidad, accidente de trabajo y enfermedad profesional deben contar con la constancia de incapacidad que lo certifique reportándola a su jefe inmediato.

La incapacidad debe presentarse en original, en formato de la EPS y debe contener datos básicos como: nombre, cédula, días, fecha de inicio y finalización, diagnóstico y firma de médico tratante.

4.1 Reconocimiento de la incapacidad al empleado

- Los dos primeros días de incapacidad los reconoce el empleador y a partir del tercer día de incapacidad, lo reconoce la EPS al 66.67% del IBC (Ingreso Base de Cotización) reportado antes del inicio de la incapacidad.

Si la incapacidad es derivada de un accidente laboral, la empresa reconoce el primer día y la ARL reconoce a partir del segundo día al 100% del IBC. El empleado debe entregar la incapacidad al Empleador y éste deberá solicitar el reconocimiento económico a la EPS o a la ARL según sea el caso.

4.2 Reconocimiento de la incapacidad al empleador

- El empleador debe escanear la incapacidad original y cargarla en la página de la EPS o radicarla directamente, máximo dos meses posteriores a la fecha de la expedición cuando sea superior a tres (3) días; la EPS pagará el valor de la incapacidad al empleador en las cuentas bancarias registradas ante la entidad.

5 Otras deducciones que se deben efectuar a los empleados

5.1 Embargos

- Los embargos son órdenes judiciales emitidas por un juzgado donde ordenan a la empresa a la que está vinculado el empleado, la retención del salario y/o prestaciones para subsanar una deuda, ya sea por créditos, préstamos y/o alimentos en los que haya incurrido el empleado. La orden determina las condiciones de descuento y/o conceptos que debe aplicarse como la retención del salario, prestaciones sociales, cuentas bancarias, pensiones, entre otros.

Los embargos pueden tener

3 categorías:



Embargo ejecutivo:

- Derivado de deudas a terceros, bancos o cualquier otra entidad y entes coactivos (secretaría de tránsito, registradora nacional, ICETEX, entre otros) generalmente se embarga el 20% del excedente del salario mínimo mensual legal vigente.



Embargo de cooperativas:

- Derivados de deudas de cooperativas legalmente constituidas, puede embargar hasta el 50% del salario incluido el salario mínimo y/o prestaciones legales o extralegales.



Embargo de alimentos:

- Son emitidos por juzgados de familia en los que se establece una cuota o porcentaje del salario que puede ser hasta el 50% del salario incluido el salario mínimo y/o prestaciones legales o extralegales.
- Los valores retenidos a los empleados embargados, se deben pagar mes vencido a la cuenta de depósitos judiciales del Banco Agrario o según las indicaciones del oficio. Únicamente se podrá levantar el embargo con el oficio emitido directamente por el juzgado donde se relacione el proceso y partes involucradas y orden de levantamiento de la medida. Siempre se debe garantizar que el empleado no supere el 50% de su capacidad de endeudamiento.

6

Liquidación de contrato

- Prestaciones legales adeudadas al empleado al momento del retiro de la empresa y se debe proceder inmediatamente con la entrega

del detalle adeudado y pago respectivo al empleado en la cuenta de nómina reportada.



- Si el contrato es a término fijo y el retiro se realizó antes del vencimiento de contrato, se debe reconocer una indemnización por los días que faltaban para el vencimiento del contrato.



- Si el contrato es a término indefinido y se terminó por despido indemnizado o sin justa causa se reconocerá el valor de acuerdo con la siguiente indicación: Si el empleado devengaba menos de diez (10) SMMLV le corresponderá treinta (30) días por el primer año y veinte (20) días por los subsiguientes y/o proporcional al tiempo de servicio; si el empleado devengaba más de diez (10) SMMLV le corresponderá por el primer año veinte (20) días y quince (15) días por los subsiguientes. Para empleados que al 27 de diciembre de 2001 llevasen más de diez (10) años trabajando al servicio del empleador, tiene derecho por el primer año a cuarenta y cinco (45) días y a cuarenta (40) días por los subsiguientes o proporcional.

Si el retiro es con justa causa no tendrá lugar a pago de indemnización. En todos los casos de terminación de contrato, se debe enviar el detalle de la liquidación al ex empleado con los soportes de cotización al sistema de Seguridad Social de los últimos tres meses como lo estipula la ley.

Puedes
saber más en:

<https://actualicese.com/como-liquidar-un-contrato-de-trabajo/>



7

Certificado

de ingresos y retenciones

- Es un documento generado por el empleador anualmente, el cual será entregado a cada uno de los empleados detallando los pagos realizados por todos los conceptos laborales, el monto de las cotizaciones a seguridad social, el valor descontado de retención en la fuente, cuentas AFC, aportes a pensión voluntaria y aportes a pensión obligatoria, entre otros. Este certificado debe entregarse a los empleados con plazo máximo según lo establezcan los calendarios tributarios.

8

Soportes documentales

del proceso de Nómina

- El empleador debe conservar los soportes documentales de pagos a la seguridad social y pafiscales, descuentos o ducciones a los empleados, soportes de prestaciones legales como anticipos de cesantías, consignación a fondos y entrega de dotación. Se debe tener en cuenta la normatividad vigente de conservación de los mismos.

sura 