

# Pago de nómina y aportes de ley

Da click en los botones | [Ver más +](#) para ampliar la información

## 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.

## Periodicidad en el pago 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:

Haz clic en el botón para conocerlo:

- 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.

## Deducciones que 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.

## Aportes de ley

El pago de aportes a salud, pensión, riesgos laborales y parafiscales (SENA, ICBF y Caja de Compensación) se debe 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.**

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

Pasa el cursor sobre cada botón para ver el contenido



## 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%.

Haz clic para descubrir información acerca de la **exoneración de aportes en Seguridad Social y parafiscales:**

## Retención en la fuente

Es el recaudo anticipado del impuesto de renta y se deduce al empleado de acuerdo con 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:

Haz clic sobre cada botón para ver cada uno:

\_\_\_\_\_

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:

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.

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](http://www.dian.gov.co) y en las fechas establecidas según calendarios tributarios.

