

NÓMINA Y DESCUENTOS

¿QUÉ ES NÓMINA?

Es la suma de todos los registros financieros de los sueldos de los empleados, incluyendo los salarios, las bonificaciones, subsidios, deducciones, entre otros.



COMPONENTES

En Colombia, las Nóminas están estructuradas básicamente por tres componentes;

**1.
Devengado**

**2.
Deducciones y
descuentos**

**3.
Apropiaciones**

1. DEVENGADO

Es el valor total de los ingresos que obtiene el empleado durante el mes o en la quincena; este valor está compuesto por el salario básico, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales, festivos, comisiones, subsidio de transporte, etc.

Salario

Comisiones

Horas Extras y
Recargos

Bonificaciones



SALARIO



El salario es el pago que en forma periódica recibirá un trabajador de parte de su empleador en concepto y a cambio de los servicios prestados y por los cuales fue previamente contratado por el.

"ARTICULO 127 CST. ELEMENTOS INTEGRANTES. **Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio**, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones."
(Negrilla fuera de texto)

¿QUÉ NO ES SALARIO?



"ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. **No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador**, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

"(Negrilla fuera de texto)"

¿QUÉ NO ES SALARIO?



Es natural que los pagos por gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo, etc., **no deban formar parte del salario**, toda vez que no son ingresos que vaya a incrementar el patrimonio del trabajador, puesto que sólo son una especie de reembolso de lo que el empleado debió gastar para poder desarrollar su actividad laboral.

De los pagos considerados como no constitutivos de salario que merecen especial atención por sus efectos negativos para los trabajadores y positivos para las empresas, son los pagos que pueden ser acordados como no salariales entre el trabajador y el empleador.

¿QUÉ NO ES SALARIO?



La ley permite que el trabajador y la empresa **pacten que determinados conceptos y valores no constituyan salario.**

Este acuerdo debe estar contenido en el respectivo contrato, y debe ser mediante mutuo acuerdo.

Al considerar que un pago no constituye salario, **significa que esos pagos no forman parte de la base para el cálculo de las prestaciones sociales, aportes parafiscales ni de la seguridad social.**

¿QUÉ NO ES SALARIO?



Los pagos no salariales no pueden superar el 40% del total de la remuneración, así lo consagra la Ley 1393 de 2010:

"Artículo 30 Sin perjuicio de lo previsto para otros fines, para los efectos relacionados con los artículos 18 y 204 de la Ley 100 de 1993, **los pagos laborales no constitutivos de salario de las trabajadoras particulares no podrán ser superiores al 40% del total de la remuneración.**" (Negrilla fuera de texto)

Cabe anotar que la restricción establecida por la norma transcrita, opera exclusivamente para los aportes a seguridad social regulados por la ley 100 de 1993.



HORAS EXTRAS

Hora extra es aquella hora que se trabaja adicional a las 8 horas diarias o a la jornada pactada entre las partes.

Hora extra diurna: (25%) - Entre las 6:00 a.m.– 09:00 p.m. según ley 1846 de 2017

Formula: (Valor hora * 1.25)

Hora extra diurna dominical o festiva: (75% + 25% = 100%).

Hora extra nocturna: (75%) Entre las 09:00 p.m. – 06:00 a.m. según ley 1846 de 2017

Formula: (Valor hora * 1.75)

Hora extra nocturna dominical o festiva: (75% - 75% = 150%).



Recargos nocturnos, dominicales y festivos

"ARTICULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO. Modificado por el art. 25 de la Ley 789 de 2002. **Modificado por la ley 1846 de 2017.** El nuevo texto es el siguiente:

- 1.Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintiún horas (09:00 p.m.).
- 2.Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintiún horas (09:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).”

Recargo nocturno: Hace referencia al recargo que se debe pagar sobre la hora ordinaria, por el hecho de laborar en horas nocturnas. El recargo corresponde al 35% sobre la hora ordinaria según lo estipula el numeral 1 del artículo 168 del código sustantivo del trabajo.



Recargos nocturnos, dominicales y festivos

"ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.
Modificado por el art. 24, Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 161 literal c) de esta ley." (Negrilla fuera de texto)



Recargos nocturnos, dominicales y festivos

Recargos nocturnos, dominicales y festivos Recargo dominical o festivo: Si un trabajador debe laborar un domingo o un festivo, se le debe reconocer un recargo del 75% sobre la hora ordinaria, por el sólo hecho de trabajar en esos días. Así lo dispone el artículo 171 del código sustantivo del trabajo.

"ARTICULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO. Modificado por el art. 26, Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:

1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas." (Negrilla fuera de texto)

COMISIONES



Las comisiones son una forma de remunerar el trabajo del empleado, de pagar el rendimiento que este demuestra en la ejecución de sus labores, y tan es así, que este tipo de remuneración se utiliza para incentivar al trabajador a que mejore su productividad, pues con ello verá su sueldo incrementado, por lo que se advierte con facilidad, que **las comisiones corresponden a una contraprestación directa del servicio prestado por el trabajador.**

En consecuencia, y como reiteradamente lo ha dicho la corte suprema de justicia, **las comisiones no son susceptibles de pactar como ingreso no constitutivo de salario**, puesto que como ya se dijo, el mismo artículo 127 del código sustantivo del trabajo las señala taxativamente como salario.

COMISIONES



Así lo ha entendido la Cortes suprema de justicia, sala de casación laboral, que en una de sus sentencias ha considerado: ***“Es por lo anterior que el tema puntual en discusión se reduce a determinar si en perspectiva del ordenamiento jurídico existente tiene o no eficacia jurídica el acuerdo de voluntades dirigido a sustraer como pago constitutivo de salario y, por ende, a excluir del que sirve de base a la liquidación de prestaciones sociales, lo reconocido al trabajador por concepto de comisiones;*** pues de tal definición depende la prosperidad de los cargos. En relación con el aludido tema debe la Sala recordar que en reiteradas oportunidades ha puntualizado, interpretando para ello lo que al efecto prevén los artículos 127 y 128 del Código Sustantivo del Trabajo, modificados por los artículos 14 y 15 de la ley 50 de 1990, que carecen de eficacia los acuerdos inter - partes que desconozcan el carácter salarial a las comisiones; hermenéutica que viene delineando desde la sentencia del 29 de enero de 1997, radicación 8426, la cual se ha mantenido, entre otras, en las de octubre 28 de 1998, radicación, 10951, diciembre 10 de 1998, radicación 11310, febrero 19, octubre 1º y noviembre 14 de 2003, radicaciones 19475, 21129 y 20914, respectivamente. Y es así como en la primera de las providencias citada se expuso:

(...)

COMISIONES



observa la Sala, por vía de doctrina, que con arreglo al artículo 127 del C.S. del T. **las comisiones pactadas entre el empresario y el trabajador son factor de salario en su integridad**, sin que sea dable escindir las en sumas que se otorgan como alojamiento y gastos de representación. Si las partes desean convenir estos últimos conceptos para que sean devengados por el empleado, lo pueden hacer en otra estipulación con las consecuencias que permite el artículo 15 de la ley 50 de 1990 (exclusión para efectos de prestaciones sociales), pero sin afectar la autonomía que revisten las comisiones, las que dada su naturaleza y previsión legal, siempre tienen una connotación salarial, por lo que un pacto en contrario sería ineficaz “.” (Rad. 21941 – 26 abril de 2004) (Negrilla fuera de texto)

Cuando se pacta una remuneración mediante comisiones, tal pacto se convierte en una obligación recurrente y permanente para el empleador y ya pierde toda posibilidad de considerar el pago de las comisiones como un pago por mera liberalidad, por lo que pierde toda oportunidad para enmarcarlo dentro de las posibilidades que ofrece el artículo 128 del código sustantivo del trabajo.

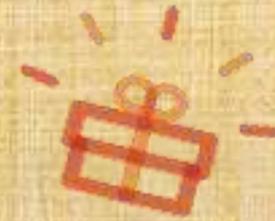
BONIFICACIONES



Las bonificaciones son aquella recompensa que recibe el trabajador de manera **espontánea por parte de su empleador**.

Es importante tener claro que los pagos no constitutivos de salario son los descritos por el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, **aquellos montos que ocasionalmente y por mera voluntad el empleador otorga a su trabajador**; entre estos encontramos: las primas, bonificaciones, gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, y todo lo que recibe el trabajador, sea en dinero o especie, para el cumplimiento de sus funciones (gastos de representación, transporte, insumos de trabajo, entre otros).

BONIFICACIONES



Claves para evitar que una bonificación se tome como salario

“las bonificaciones no constitutivas de salario son eventuales, por tanto convertirlas en un pago habitual las convierte en factor salarial”

La
habitualidad

Dejarlo por
escrito

2. DEDUCCIONES O DESCUENTOS



Son los valores que se descuentan de la nómina del trabajador; entre estos están los aportes a la salud y a la pensión que le corresponde al empleado. Las libranzas, los embargos judiciales, fondo de solidaridad pensional cuando fuere el caso, la retención en la fuente si hubiere lugar a ello y cualquier otro descuento autorizado por el empleado.

DESCUENTOS PROHIBIDOS



DESCUENTOS PERMITIDOS





DESCUENTOS PROHIBIDOS

ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS. Modificado por el art. 18, Ley 1429 de 2010.

1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de:
 - Uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo.
 - Por concepto de deudas del trabajador contraídas con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes.
 - Por concepto de indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas, productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo.



DESCUENTOS PROHIBIDOS

ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS. Modificado por el art. 18, Ley 1429 de 2010.

- Por concepto de entrega de mercancías, provisión de alimentos y precios de alojamiento.
- Por concepto de avances o anticipos de salario.

Cuando se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley, aunque exista orden escrita del trabajador, salvo que medie orden judicial. Y cuando el total de la deuda supere el monto del salario del trabajador en tres meses.



DESCUENTOS PROHIBIDOS

ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS. Modificado por el art. 18, Ley 1429 de 2010.

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto el total de la deuda supere al monto del salario del trabajador en tres meses."



DESCUENTOS PERMITIDOS

"Estos descuentos deben estar autorizados, ya sea por expresa disposición de la ley, por mandamiento de un juez competente, o por autorización escrita del trabajador."

ARTICULO 150. DESCUENTOS PERMITIDOS. Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.



DESCUENTOS PERMITIDOS

ARTICULO 150. DESCUENTOS PERMITIDOS:

- Los autorizados por el juez
- Los autorizados por el trabajador
- Los correspondientes a cuotas sindicales.
- Los correspondientes a multas por retardos
- Los correspondientes a deudas con cooperativas y cajas de ahorros debidamente autorizadas.
- Los correspondientes a préstamos de vivienda
- Los correspondientes a retención en la fuente.



DESCUENTOS PERMITIDOS

"ARTICULO 113 CST. MULTAS.

1.Las multas que se prevean, sólo puede causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; **no puede exceder de la quinta (5a) parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.**

2.El empleador puede descontar las multas del valor de los salarios." (Negrilla fuera de texto)



DESCUENTOS PERMITIDOS

Prestamos de vivienda

"ARTICULO 152. PRESTAMOS PARA VIVIENDAS. En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que **el empleador prestamista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevéan en los planos respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.**

"ARTICULO 153. INTERESES DE LOS PRESTAMOS. Fuera de los casos a que se refiere el artículo anterior, **los préstamos o anticipos de salarios que haga el empleador al trabajador no pueden devengar intereses."**



DESCUENTOS PERMITIDOS

Embargos

Existen dos tipos de embargos a saber:

- Ordinario:** el cual opera como consecuencia de un proceso ejecutivo, caso en el cual debe cubrirse hasta con la quinta parte del excedente al salario mínimo legal o convencional.
- Especial:** que se da dentro de los procesos de alimentos y por recaudo de obligaciones a favor de cooperativas y fondos de empleados; en estos tres últimos y únicos eventos el embargo se podrá decretar hasta por el 50% del salario cualquiera que sea su cuantía.

Lo anterior tiene incidencia cuando se pretende determinar la forma cómo se deben proceder a aplicar los embargos cuando sobre una misma persona recae más de un descuento por realizar.



DESCUENTOS PERMITIDOS

Para tener en cuenta:

- Por deudas distintas a las alimentarias, o con cooperativas, únicamente podrá embargarse la quinta parte del excedente del salario mínimo legal.
- Por deudas alimentarias o con cooperativas, podrá embargarse **INCLUSO EL SALARIO MINIMO** hasta por el 50%
- Sea cual sea la situación, la orden de embargo, desplaza y “reemplaza” cualquier otro descuento que se le aplique al trabajador, pero por ningún motivo podrá devengar menos de la mitad de un salario mínimo legal vigente.
- No hay concurrencia de embargos. Solo se aplicará **UN** embargo a la vez.
- El embargo de alimentos desplaza y “reemplaza” cualquier otro embargo previamente aplicado.
- Si se ejecuta mal, la empresa podría estar entre los extremos de incumplir la orden judicial o efectuar retenciones indebidas al trabajador.



DESCUENTOS PERMITIDOS

Libranza

La libranza es un mecanismo de recaudo de cartera en donde el deudor autoriza a su entidad empleadora a descontar de su nomina mensual o quincenal una suma determinada para aplicar a la cancelación de sus obligaciones ante una entidad financiera, y la entidad empleadora se compromete a entregar dichas sumas a la entidad financiera en un plazo previamente convenido.

Para el adecuado desarrollo del esquema de libranza es de suma importancia que la entidad financiera cuente con la autorización de descuento de nómina del deudor-empleado y el convenio de recaudo debidamente suscrito con la entidad empleadora en donde estén expresamente consignadas todas las obligaciones del convenio.



DESCUENTOS PERMITIDOS

Ley 1527 de 2012

"ART. 3^o—Condiciones del crédito a través de libranza o descuento directo. Para poder acceder a cualquier tipo de producto, bien o servicio a través de la modalidad de libranza o descuento directo se deben cumplir las siguientes condiciones:

- 1. Que exista autorización expresa e irrevocable por parte del beneficiario del crédito a la entidad pagadora de efectuar la libranza o descuento respectivo de conformidad con lo establecido en la presente ley.**



DESCUENTOS PERMITIDOS

Ley 1527 de 2012

"ART. 3º—Condiciones del crédito a través de libranza o descuento directo.

5. Que la libranza o descuento directo se efectúe, siempre y cuando el asalariado o pensionado **no reciba menos del cincuenta por ciento (50%) del neto de su salario o pensión, después de los descuentos de ley.** Las deducciones o retenciones que realice el empleador o entidad pagadora, que tengan por objeto operaciones de libranza o descuento directo, quedarán exceptuadas de la restricción contemplada en el numeral segundo del artículo 149 del Código Sustantivo del Trabajo." (Negrilla fuera de texto)



DESCUENTOS PERMITIDOS

L. 1527/2012 ART. 6º— **Obligaciones del empleador o entidad pagadora. Todo empleador o entidad pagadora estará obligada a deducir, retener y girar de las sumas de dinero que haya de pagar a sus asalariados, contratistas, afiliados o pensionados, los valores que estos adeuden a la entidad operadora para ser depositados a órdenes de esta, previo consentimiento expreso, escrito e irrevocable del asalariado, contratista, afiliado o pensionado en los términos técnicos establecidos en el acuerdo que deberá constituirse con la entidad operadora, en virtud a la voluntad y decisión que toma el beneficiario al momento de escoger libremente su operadora de libranza y en el cual se establecerán las condiciones técnicas y operativas necesarias para la transferencia de los descuentos. El empleador o entidad pagadora no podrá negarse injustificadamente a la suscripción de dicho acuerdo.**

(Negrilla fuera de texto)



DESCUENTOS PERMITIDOS

Prestamos del empleador

1.El empleador debe solicitar del trabajador una autorización por escrito antes de desembolsar el préstamo o adelanto.

"ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES. Se prohíbe a los empleadores:

- 1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:**

2.No se puede cobrar intereses a excepción de que el préstamo sea para vivienda Art. 152 y 153 CST.

3. APROPIACIONES

Son los valores que la empresa debe pagar, como es la salud y pensión (en el porcentaje que le corresponde), riesgos profesionales, aportes parafiscales (Sena, Cajas de Compensación y el Instituto de Bienestar familiar) y las prestaciones sociales (Prima de servicios, Cesantías, Intereses sobre cesantías, dotación y Vacaciones).



3. APROPIACIONES

Son los valores que la empresa debe pagar, como es la salud y pensión (en el porcentaje que le corresponde), riesgos profesionales, aportes parafiscales (Sena, Cajas de Compensación y el Instituto de Bienestar familiar) y las prestaciones sociales (Prima de servicios, Cesantías, Intereses sobre cesantías, dotación y Vacaciones).



3. APROPIACIONES



SISTEMA GENERAL DE PENSIONES

El Sistema General de Pensiones tiene por objeto garantizar a la población, **el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte**, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones que se determinan en la presente ley, así como propender por la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con un sistema de pensiones.

El Sistema General de Pensiones está compuesto por dos regímenes solidarios excluyentes pero que coexisten, a saber: el **Régimen Solidario de Prima Media** con Prestación Definida y el **Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad**

3. APROPIACIONES



SISTEMA GENERAL DE PENSIONES

El Sistema General de Pensiones, en cualquiera de los dos regímenes, garantiza a sus afiliados y a sus beneficiarios cuando sea el caso, las siguientes prestaciones económicas:

- Pensión de vejez
- Pensión de invalidez
- Pensión de sobrevivientes
- Indemnización sustitutiva o devolución de saldos
- Bono pensional
- Auxilio funerario

3. APROPIACIONES



SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

El Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) tiene como objetivo **regular el servicio público esencial de salud y crear condiciones de acceso para toda la población residente del país.** Busca brindar a esta población, servicios de mayor calidad, incluyente y equitativo a través de un modelo de prestación del servicio público en salud, que en el marco de la estrategia Atención Primaria en Salud permita la acción coordinada del Estado, las instituciones y la sociedad para el mejoramiento de la salud y la creación de un ambiente sano y saludable.

3. APROPIACIONES



SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

RÉGIMEN CONTRIBUTIVO: Es el conjunto de normas que rige la vinculación de los individuos y las familias al sistema general de seguridad social en salud, a través del pago de una cotización, individual o familiar, o un aporte económico previo financiado directamente por afiliado, o en concurrencia entre este y su empleador.

Al régimen contributivo son vinculadas las personas que tienen capacidad de pago, es decir aquellas vinculadas a través de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados, jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago, entre los cuales están incluidos, madre comunitaria o sustituta, aprendices en etapa electiva, aprendices en etapa productiva

3. APROPIACIONES



SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD

RÉGIMEN SUBSIDIADO: Es el conjunto de normas que rigen la vinculación de los individuos y su núcleo familiar al sistema general de seguridad social en salud, cuando tal vinculación se hace a través del pago total o parcial de una unidad de pago por capitación subsidiada con recursos fiscales o de solidaridad.

Las personas que no se encuentran en este régimen pertenecen a la categoría de los vinculados al sistema mientras entran al régimen. Los beneficiarios del régimen subsidiado corresponden a toda la población pobre o vulnerable, clasificada en los niveles I y II del Sisben.

3. APROPIACIONES



SISTEMA GENERAL DE RIESGOS LABORALES

El sistema general de riesgos laborales comprende el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos tendientes a **prevenir, atender y proteger a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan**. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del sistema general de riesgos profesionales.

Conforman el Sistema General de Riesgos Laborales:

- Administradora de Riesgos Laborales
- Empleadores
- Trabajadores.

3. APROPIACIONES



APORTES PARAFISCALES

Los aportes parafiscales son contribuciones de carácter obligatorio impuestas por la ley en cabeza de los empleadores, las cuales se determinan sobre la base gravable de la nómina total de trabajadores y que beneficia no solo a estos, sino también al sostenimiento del ICBF, el SENA y las Cajas de Compensación Familiar.