

CONCEPTOS PRELIMINARES DE NÓMINA

**PROFESOR:
SILVIO RADA RODÍGUEZ
AÑO: 2025**

LIQUIDACIÓN DE SALARIOS



LIQUIDACIÓN DE NÓMINA

Parte nº1: devengados de nómina

¿QUÉ ES LIQUIDAR NÓMINA?

*LIQUIDAR NÓMINA ES EL PROCESO DE CALCULAR LOS PAGOS QUE CORRESPONDEN A LOS EMPLEADOS, POR SU TRABAJO DURANTE UN PERÍODO DETERMINADO (SEMANAL, DECADAL, QUINCENAL O MENSUAL).

*INCLUYE EL SALARIO BÁSICO Y TODOS LOS BENEFICIOS LEGALES Y EXTRALEGALES A QUE TIENEN DERECHO, SEGÚN SU CONTRATO LABORAL.

*ES UN PROCESO CLAVE EN LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y NÓMINA DE TODA EMPRESA.

EL SALARIO BÁSICO

- ▶ El salario básico es la remuneración fija que recibe un trabajador por su labor.
- ▶ El salario mínimo legal vigente en Colombia para 2025 es de \$1.423.500 mensuales (SMMLV).
- ▶ El salario básico se determina según el cargo, experiencia, estudios, competencias y responsabilidades del trabajador.

MODALIDADES DEL SALARIO

1. **Salario fijo:** Es el salario establecido de manera fija y constante, que se paga de forma periódica (por ejemplo, quincenalmente) sin variaciones.
2. **Salario por hora:** Se calcula en función de las horas trabajadas. El empleado recibe un pago por cada hora laborada.
3. **Salario variable:** Este tipo de salario varía en función de diferentes factores, como la cantidad de productos vendidos o la producción realizada.
4. **Salario integral:** Es un salario que incluye todas las prestaciones sociales y demás emolumentos, por lo que no se pagan prestaciones adicionales. ($10 \text{ SMMLV} + \text{el } 30\% \text{ de factor prestacional} = 1.423.500 \times 10 = 14.235.000 + 30\% \text{ F.P. (4,270.500)}$). Total salario integral: \$18,505,500
5. **Salario mínimo:** Es el salario establecido por el gobierno como el mínimo que un empleador puede pagar a un trabajador por sus servicios. \$1.423.500
6. **Salario en especie:** Consiste en parte de la remuneración que el empleador entrega al trabajador en bienes, servicios o beneficios diferentes al dinero. No debe exceder del 30% de su salario base. Ejemplos: pueden ser la entrega de alimentos, vivienda, entre otros. Este salario en especie debe tener un valor comercial razonable y ser aceptado por el trabajador.

PAGOS QUE SE CONSIDERAN SALARIO Y POR LO TANTO SE DEBEN TENER EN CUENTA PARA LIQUIDAR PRESTACIONES SOCIALES Y SEGURIDAD SOCIAL

- ▶ Salario básico ordinario fijo u ocasional o variable.
- ▶ Viáticos percibidos por desplazamientos temporales.
- ▶ Comisiones sobre ventas permanentes. (Agentes Comerciales)
- ▶ Bonificaciones habituales.
- ▶ Valor del trabajo suplementario o de horas extras.
Recargos dominicales y festivos

PAGOS QUE NO SE CONSIDERAN SALARIO Y POR LO TANTO NO SE DEBEN TENER EN CUENTA PARA LIQUIDAR PRESTACIONES SOCIALES Y SEGURIDAD SOCIAL

- ❖ Auxilios de transporte (Solo para liquidar Prima y cesantías),
- ❖ Alimentación y habitación.
- ❖ Primas de navidad, vacaciones, antigüedad prestaciones sociales.
- ❖ Valor de las dotaciones y suministros de calzado y vestido de labor.
- ❖ Bonificaciones ocasionales.
- ❖ Gastos de representación
- ❖ Participación de trabajadores en las utilidades de la empresa.
- ❖ Propinas
- Incapacidades

EL AUXILIO DE TRANSPORTE

“AÑO 2025 \$200.000”

- ▶ El auxilio de transporte es una prestación social a cargo del empleador, que consiste en un aporte económico periódico para que el trabajador pueda sufragar los gastos de movilización hacia su lugar de trabajo y residencia habitual.
- ▶ Básicamente, es un complemento al salario que se paga con el fin de cubrir parcialmente los costos de transporte en que incurre el trabajador por tener que desplazarse entre su vivienda y el sitio donde presta sus servicios.
- ▶ El auxilio de transporte aplica para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y que residan en un lugar distinto al de su trabajo.
- ▶ El monto del auxilio de transporte es fijado anualmente por el Gobierno Nacional y se paga por los días efectivamente trabajados en el mes.
- ▶ Se debe tener en cuenta para la base de liquidación de la Prima de servicios y las Cesantías

LA JORNADA LABORAL

La jornada laboral se refiere al tiempo que un trabajador debe dedicar al trabajo contratado por su empleador. En Colombia, la jornada laboral está regulada por el Código Sustantivo del Trabajo.

► **Jornada Máxima Legal:** 7.33 horas diarias y 44 horas semanales, 220 Horas mes

► **Jornada Laboral Ordinaria:**

- Usualmente 7,33 horas diarias y 44 semanales para trabajo diurno
- Trabajo nocturno es entre las 9:00 pm y las 6:00 am

Trabajo Suplementario u Horas Extras: Máximo 2 horas diarias y 12 semanales

RESUMEN FÓRMULAS PARA CALCULAR HORAS EXTRAS Y TIEMPO SUPLEMENTARIO

NOVEDAD	% Recargo	FACTOR	FÓRMULA
Extra Diurna HED	25%	1.25	(Sueldo Básico mes x 1.25 x N° horas)/220
Extra Nocturna HEN	75%	1.75	(Sueldo Básico mes x 1.75 x N° horas)/220
Ordinaria Nocturna o Recargo Nocturno	35%	0.35	(Sueldo Básico mes x 0.35 x N° horas) / 220
Extra Diurna Dominical o Festiva HEDD/F dificada ley 2466 Junio/25/2025	105%	2,05	(Sueldo Básico mes x 2,05 x N° horas) / 220
Extra Nocturna Dominical o Festiva HEND/F dificada ley 2466 Junio/25/2025	155%	2.55	(Sueldo Básico mes x 2.55 x N° horas) / 220
con Recargo Nocturno Dominical o festivo RND/F +0.35+0,05) Factor 1.15 dificada ley 2466 Junio/25/2025	115%	1.15	(Sueldo Básico mes x 1.15 x N° horas RND/F) / 220
Ordinaria Diurna Dominical o Festivo dificada ley 2466 Junio/25/2025	180%	1.80	(Sueldo Básico mes x 1.80 x N° horas) / 220

101 de 2021, por la cual se reduce la jornada laboral en Colombia, establece lo siguiente: La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata esta ley, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente forma: A partir del 16 de julio del 2023, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral semanal, quedando en 47 horas semanales. Para el 2024, se reducirá otra hora de la jornada laboral semanal, quedando en 46 horas semanales. Para el 2025, se reducirá dos (2) horas, quedando en 44 horas semanales. Para el 2026, se reducirá dos (2) horas, quedando finalmente en 42 horas semanales.

INCAPACIDADES

- ▶ Una incapacidad laboral es la imposibilidad temporal para trabajar que presenta un empleado por motivos de salud (enfermedad o accidente), debidamente certificada por un profesional de la salud de la EPS o ARL a la que está afiliado.
- ▶ Durante el período de incapacidad, el trabajador tiene derecho a recibir un auxilio o subsidio económico por parte de su EPS o ARL, con el fin de suplir la falta de ingresos mientras se recupera y no puede prestar sus servicios.
- ▶ La incapacidad laboral puede ser de dos tipos:
 1. Incapacidad por Enfermedad General (IEPS): Ocasionada por cualquier enfermedad o patología de origen común, no relacionada con el trabajo.
 2. Incapacidad por Accidente de Trabajo o Enfermedad Laboral (IARL): Causada por un accidente ocurrido en el trabajo o por una enfermedad calificada como de origen profesional o laboral.

La duración de la incapacidad depende de la gravedad de la enfermedad o accidente, y el monto del auxilio varía según si es IEPS , IARL y quién asume la prestación.

EL TOTAL DEVENGADO

- ▶ El Total Devengado se refiere a la suma de todos los ingresos o emolumentos que un trabajador devenga o gane en un período de tiempo determinado, generalmente mensual.
- ▶ Es decir, el Total Devengado comprende todas las sumas de dinero que el trabajador efectivamente recibe de su empleador, como contraprestación directa del servicio laboral en el respectivo período de pago (semanal, quincenal o mensual).
- ▶ El Total Devengado es la base para liquidar los descuentos de ley (aportes a salud, pensión, etc.) y las deducciones que permita el trabajador (libranzas, embargos, entre otros). Después de descontar estos valores del Total Devengado, se obtiene el Neto a Pagar al trabajador.

¡Muchas Gracias!
Silvio Rada Rodríguez, profesor.