**FORMATO PARA EL DESARROLLO DE COMPONENTE FORMATIVO**

|  |  |
| --- | --- |
| PROGRAMA DE FORMACIÓN | Gestión contable y de información financiera |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| COMPETENCIA | 210303022. Reconocer recursos financieros de acuerdo con metodología y normativa. | RESULTADOS DE APRENDIZAJE | 210303022-06. Liquidar la nómina del ente económico, de acuerdo con políticas contables y normativa. |

|  |  |
| --- | --- |
| NÚMERO DEL COMPONENTE FORMATIVO | 011 |
| NOMBRE DEL COMPONENTE FORMATIVO | Contratos de trabajo y liquidación de nómina |
| BREVE DESCRIPCIÓN | El talento humano es el recurso más importante con el que cuenta la organización, es quien se encarga de ayudar a hacer realidad todas las metas y estrategias que la empresa propone. Por lo anterior, es de vital importancia que sus prestaciones sociales sean garantizadas por el ordenador del gasto, como una forma de compensar la contraprestación del servicio del colaborador hacia la empresa; teniendo en cuenta lo anterior es necesario tener conocimiento con respecto a la liquidación y pago correcto de las prestaciones sociales, las cuales se reflejan en un documento llamado nómina. Adicionalmente, para llevar a cabo la liquidación y contabilización de la nómina, es fundamental conocer previamente los tipos de contratos, requisitos y características de cada uno de ellos. |
| PALABRAS CLAVE | salario, deducciones, beneficios, nómina, contrato, horas extras |

|  |  |
| --- | --- |
| ÁREA OCUPACIONAL | Finanzas y administración |
| IDIOMA | Español |

1. **Tabla de contenidos**

**Introducción**

**1. Legislación laboral**

1.1. Política contable

1.2. Contrato de trabajo, elementos y tipos de contratos de trabajo

1.3. Deberes y derechos de empleado y empleador

1.4. Causales de terminación del contrato de trabajo e indemnizaciones

**2. Nómina**

2.1. Beneficios a empleados

2.2. Trabajo extra y recargos

2.3. Devengado

2.4. Deducciones

2.5. Seguridad social y parafiscales

2.6. Prestaciones sociales

2.7. Retenciones a salarios

2.8. Salario integral

2.9. Novedades

2.10. Liquidación de nómina

1. **Desarrollo de contenidos**

**Introducción**

Durante el presente componente tendrá la oportunidad de fortalecer sus conocimientos frente a la legislación laboral; por ende, es necesario que indague sobre las generalidades de contratos, nómina, beneficios a empleados y reconocimiento de los hechos presentados. Lo anterior se debe realizar teniendo en cuenta la normativa vigente**.**

Para la elaboración de este componente, se abordaron varios autores conocidos en contratos de trabajo y liquidación de nómina, de quienes se han citado y referenciado conceptos y ejemplos para los fines educativos de esta materia, en el entendido que el conocimiento es social y, por lo tanto, es para usarlo por quienes necesitan adquirirlo. Se espera que este documento sea útil para todos, aprendices y lectores en general, que estén interesados en acercarse a asuntos básicos de gestión contable e información financiera.

**Nota aclaratoria:** las tablas que se toman como referencia en los ejemplos en cada uno de los temas desarrollados, elaboradas mediante el programa Excel, son derivadas de los mismos, por lo tanto, no se numeran y la elaboración es propia del autor del presente componente.

**1. Legislación laboral**

Legislación laboral es el conjunto de principios, acciones y normas que regulan directa e indirectamente las relaciones entre empleadores y trabajadores, y de estos con el Estado, con el objeto de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección del trabajo. Todo lo anterior tiene el único fin de lograr la paz social, siendo esta la finalidad del código laboral colombiano. (Ginnamarce, 2014)

En este componente se abordará la normatividad requerida para el reconocimiento de los beneficios a los empleados en Colombia.

Para apropiarse del conocimiento de la normatividad vigente, en cuanto a la legislación laboral en Colombia, la cual debe ser aplicada en cualquier contexto laboral de las empresas, es necesario realizar una revisión del Código Sustantivo de Trabajo (CST) y los cambios reflejados en el Decreto 1072 de 2015.

A continuación, se observa la estructura del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

**TÍTULO PRELIMINAR**

**PRINCIPIOS GENERALES**

**PRIMERA PARTE**

**DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO**

TITULO I.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

TITULO II.

PERIODO DE PRUEBA Y APRENDIZAJE

TITULO III.

CONTRATO DE TRABAJO CON DETERMINADOS TRABAJADORES

TITULO VI.

JORNADA DE TRABAJO

TITULO VII.

DESCANSOS OBLIGATORIOS

TITULO VIII.

PRESTACIONES PATRONALES COMUNES

TITULO IX.

PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES

TITULO X.

NORMAS PROTECTORAS DE LAS PRESTACIONES

TITULO XI.

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

**SEGUNDA PARTE**

**DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

TITULO I.

SINDICATOS

TITULO II.

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

TITULO III.

CONVENCIONES PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES

**TERCERA PARTE**

**VIGILANCIA, CONTROL Y DISPOSICIONES FINALES**

TITULO I.

VIGILANCIA Y CONTROL

TITULO II.

DISPOSICIONES FINALES

Instituto Nacional de Contadores Públicos (INCP, s.f.)

Es de resaltar la importancia de conocer el contenido del CST, para ello se invita a observar su estructura general a través del siguiente enlace: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>

**1.1** **Política contable**

Es un conjunto de principios, reglas y procedimientos específicos que son adoptados por una entidad para preparar y realizar los estados o documentos contables. (Moncayo, 2017)

Consultando políticas contables de entidades, se encuentra la siguiente estructura, la cual es definida por las Normas Internacionales de la Información Financiera (NIIF):

* Título de la política contable (nombre del tema que es tratado en el documento).
* Historia del documento (nombre del documento, creado por, responsable de la actualización del documento, responsable del control del documento, aprobado por, fecha de aprobación).
* Control de versiones (Versión No., fecha de vigencia, aprobación, comentarios).
* Tabla de contenido.
* Objetivo de la política (puede ser tomado de las NIIF como guía).
* Alcance de la política contable (en qué casos aplica esta política contable y en qué casos no aplica).
* Responsabilidades (preparación y mantenimiento en el tiempo de la política contable- preferiblemente debe ser un cargo y no una persona).
* Normas aplicables NIIF aplicable, (normas legales locales que deben ser observadas).
* Definiciones (definiciones principales de los temas que serán tratados en la política contable).
* Principio de reconocimiento (normalmente se toma el principio de reconocimiento establecido en la NIIF correspondiente).
* Medición inicial y medición posterior (alternativa seleccionada por la entidad o la que debe ser seleccionada por exigencia de las NIIF).
* Revelaciones (las establecidas por las NIIF).

(Varón, 2014)

**1.2. Contrato de trabajo, elementos y tipos de contrato de trabajo**

**Definición contrato de trabajo**

De acuerdo con el CST en el Artículo 22, “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 la remuneración o salario” (Secretaría del Senado, 2020, art. 22)

Es importante resaltar que se debe profundizar el tema relacionado en el CST.

**Elementos del contrato de trabajo**

Todo contrato de trabajo deberá contener una serie de elementos que lo configuran legalmente; elementos que son esenciales en la concertación o convenio que pactan el empleador y trabajador, configurando la naturaleza de la relación laboral entre las partes.

El Artículo 23 del CST señala los tres elementos que contiene un contrato de trabajo:

* **La prestación personal del servicio**

El primer elemento de un contrato de trabajo es la prestación personal del servicio por parte del trabajador. **“La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo”,** según el CST.

En otras palabras, se podría decir que el trabajador debe realizar el trabajo contratado de forma personalizada, de modo que la ejecución no puede ser delegada a un tercero.

* **La continuada subordinación**

Es el segundo elemento de un contrato de trabajo, que se podría definir como el deber de un trabajador de obedecer las instrucciones y órdenes que el empleador le formule y donde el trabajador no tiene autonomía ni libertad respecto al cómo y cuándo debe hacer el trabajo para el cual fue contratado.

El CST la define así:

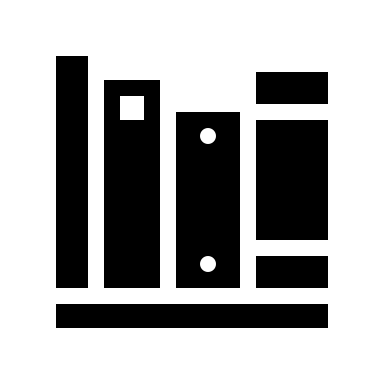
**“**La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo, cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país”. **(**INCP, s.f.).

* **La retribución o remuneración del servicio**

Por último, se puede afirmar que cuando existe un contrato bilateral y oneroso, se confirma el derecho a una remuneración o pago por realizar una labor.

En cuanto a lo que afirma la norma, esta lo define como: “**Un salario como retribución del servicio”. (**INCP, s.f.)

Finalmente, para profundizar en los temas propuestos en el CST, se sugiere ingresar a través del siguiente enlace:



Secretaría del Senado. <http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html>

Cuando se consagren los tres elementos anteriormente comentados, se configura la existencia de un contrato de trabajo ante la ley, independientemente del nombre que se utilice en la relación contractual.

**Tipos de contrato de trabajo**

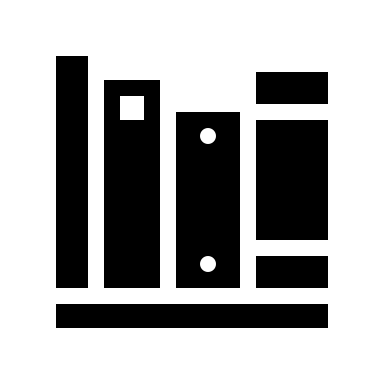
Los contratos de trabajo en Colombia se pueden clasificar en:

* **Accidental o transitorio:** es un contrato que se realiza por una actividad determinada para suplir una necesidad momentánea. Su duración es máxima de un mes.
* **De obra o labor**: es un contrato donde se realizan actividades específicas, su duración tiene un término equivalente a la duración de la obra.
* **A término fijo:** es el acuerdo entre empleador y trabajador, su duración tiene una fecha específica, la cual no puede exceder de tres años.
* **A término indefinido:** es el contrato que no establece duración del contrato. (Carmen y Gudiño, 2014, p. 16)

Existen otros contratos de trabajo, los cuales se relacionan a continuación:

* Contrato de prestación de servicio
* Contrato de dirección, manejo y confianza
* Contrato de aprendizaje

Con el fin de ampliar los conceptos, se requiere explorar el siguiente enlace sobre los conceptos normativos:



Ministerio de Trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigos>

**Afiance los conceptos.** Se invita a desarrollar la siguiente actividad, para fortalecer los conocimientos. Consiste en relacionar el número que corresponde a la clase de contrato con sus características, escribiendo el numeral al que corresponde en la columna No.

Para su elaboración, se puede indagar en el siguiente libro: *Contabilidad universitaria*. Carmen y Gudiño (2014). <http://www.ebooks7-24.com.bdigital.sena.edu.co/?il=105>

ing

Ejemplo:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Clase de contrato | No. | Características generales |
| 1 | **Accidental o transitorio** |  | Contratos inferiores a un año, solo se podrán prorrogar hasta tres veces por periodos iguales o inferiores. |
|  |  |  | Derecho al pago de prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado. |
|  |  |  | Empleador puede terminar el contrato reconociendo indemnización, según la ley. |
| 2 | **De obra o labor** |  | La duración del contrato debe ser inferior a un mes. |
|  |  |  | Las partes no determinan su duración. |
|  |  |  | No devengan prestaciones sociales. |
| 3 | **A término fijo** |  | No requieren celebrarse por escrito. |
|  |  |  | Se usan para realizar un trabajo ocasional que no tiene relación con las actividades normales del empleador. |
|  |  |  | Son usuales para ejecutar una labor u obra específica. |
| 4 | **A término indefinido** |  | Su duración no puede exceder los tres años. |
|  |  |  | Tiene un término equivalente a la duración de la obra o labor encomendada. |

Una vez realizada la tabla de ejemplo, se debe comparar con las siguientes respuestas:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Clase de contrato | No. | Características generales |
| 1 | **Accidental o transitorio** | **3** | Contratos inferiores a un año, solo se podrán prorrogar hasta tres veces por periodos iguales o inferiores. |
|  |  | **3** | Derecho al pago de prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado. |
|  |  | **4** | Empleador puede terminar el contrato reconociendo indemnización, según la ley. |
| 2 | **De obra o labor** | **1** | La duración del contrato debe ser inferior a un mes. |
|  |  | **4** | Las partes no determinan su duración. |
|  |  | **1** | No devengan prestaciones sociales. |
| 3 | **A término fijo** | **1** | No requieren celebrarse por escrito. |
|  |  | **1** | Se usan para realizar un trabajo ocasional que no tiene relación con las actividades normales del empleador. |
|  |  | **2** | Son usuales para ejecutar una labor u obra específica. |
| 4 | **A término indefinido** | **3** | Su duración no puede exceder los tres años. |
|  |  | **2** | Tiene un término equivalente a la duración de la obra o labor encomendada. |

**1.3.** **Deberes y derechos de empleado y empleador**

En la relación contractual, a diario se presentan diversas situaciones de inconformidad que afectan a las partes interesadas en la ejecución de un contrato de trabajo; es por ello que se hace importante resaltar que la ley protege a cada una de las personas que intervienen en un conflicto laboral. Por tal motivo se invita a profundizar sobre los deberes y derechos, tanto para el empleador como para el empleado.

Los deberes y derechos están consagrados en el CST desde el **Artículo 56. Obligaciones de las partes en general.**

De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a estos, obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.

De acuerdo con el CST, se establecen en el **Artículo 57.** **Las obligaciones especiales del empleador**, a saber:

* Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
* Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, de manera que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
* Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto, en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores se deberá mantener lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
* Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
* Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
* Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos  (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.
* Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
* Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren.
* Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
* Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
* Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del Artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado Artículo 236. (CST, 2020, art. 57 párr. 1-11)

Así mismo, se establece en el CST el **Artículo 58. Obligaciones especiales del trabajador,** en el que se relaciona:

* Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
* No comunicar con terceros, salvo la autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
* Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
* Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
* Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
* Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o cosas de la empresa o establecimiento.
* Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
* La trabajadora en estado de embarazo debe empezar a disfrutar la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del Artículo 236, al menos una semana antes de la fecha probable del parto. (CST, 2020, art. 58 párr. 1-8)

**1.4 Causales de terminación del contrato de trabajo e indemnizaciones**

**Causales generales**

Un contrato de trabajo se puede dar por terminado cuando se presente cualquiera de las siguientes causas. Según el Artículo 61 del CST, estas son:

* Por muerte del trabajador.
* Por mutuo consentimiento.
* Por expiración del plazo fijo pactado.
* Por terminación de la obra o labor contratada.
* Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
* Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
* Por sentencia ejecutoriada.
* Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato. (CST, 2020, párr. 1)

El CST consagra las causas justas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del **empleador:**

* El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
* Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
* Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
* Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
* Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.
* Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los Artículos 58 y 60 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
* La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aún por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.
* El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
* El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.
* La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
* Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
* La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
* La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
* El reconocimiento al trabajador de la pensión de la jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
* La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad. (CST, 2020, art. 62 párr. 1-15)

El CST consagra las **causas justas** para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, por parte del **trabajador.**

* El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
* Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de este.
* Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
* Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.
* Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
* El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
* La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquel para el cual se le contrató, y cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los Artículos 57 y 59 del CST, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos. (Moncayo, 2015, párr. 1)

**Indemnizaciones**

**Artículo 64**. **Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa**.

En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si este da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

* En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.
* En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales.

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. (Ministerio de la Protección Social, 2008).

**2. Nómina**

Es el proceso mediante el cual se liquidan los salarios a los trabajadores, mediante una planilla o comprobante en el cual se relacionan los diferentes conceptos ganados, descuentos por seguridad social e impuestos, entre otros; generando el valor neto a pagar a cada uno de los trabajadores.

**2.1** **Beneficios a empleados**

El capital humano en las entidades o empresas ha venido tomando un gran valor para las directivas; cada vez más, se enfatiza su importancia como un recurso imprescindible para poder alcanzar los objetivos organizacionales y este puede ser una fortaleza que las empresas deben valorar y retribuir económicamente de manera más favorable con los diversos beneficios que pueden ofrecer por la prestación de sus servicios.

Según la Norma Internacional de Contabilidad (NIC 19), se definen los beneficios a los empleados así:

* Beneficios a los empleados son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados o por indemnizaciones por cese.
* Beneficios a los empleados a corto plazo son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese) que se espera liquidar totalmente antes de los doce meses siguientes al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados hayan prestado los servicios relacionados.
* Beneficios post-empleo son beneficios a los empleados (diferentes de las indemnizaciones por cese y beneficios a los empleados a corto plazo) que se pagan después de completar su periodo de empleo.
* Otros beneficios a los empleados a largo plazo son todos los beneficios a los empleados diferentes de los beneficios a los empleados a corto plazo, beneficios posteriores al periodo de empleo e indemnizaciones por cese.

Los beneficios a los empleados comprenden:

Los beneficios a corto plazo, tales como los siguientes, si se esperan liquidar totalmente antes de los doce meses posteriores al final del periodo anual sobre el que se informa en el que los empleados presten los servicios relacionados:

* Sueldos, salarios y aportaciones a la seguridad social.
* Derechos por permisos y ausencia retribuidos por enfermedad.
* Participación en ganancias e incentivos, y beneficios no monetarios a los empleados actuales (como atenciones médicas, alojamiento, automóviles y entrega de bienes y servicios gratuitos o parcialmente subvencionados).

Beneficios post-empleo, tales como los siguientes:

* Beneficios por retiro (por ejemplo, pensiones y pagos únicos por retiro) y otros beneficios post-empleo, como los seguros de vida y los beneficios de atención médica posteriores al empleo.

Otros beneficios a los empleados a largo plazo, tales como los siguientes:

* Las ausencias retribuidas a largo plazo, tales como vacaciones tras largos periodos de servicio o años sabáticos.
* Los premios de antigüedad u otros beneficios por largo tiempo de servicio; y los beneficios por invalidez permanente y beneficios por terminación. (Comité de Normas Internacionales de Contabilidad, 1998)

Con el fin de profundizar sobre la Norma Internacional (NIC) 19, se sugiere explorar las siguientes páginas: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niif-2019/NIC%2019%20-%20Beneficios%20a%20los%20Empleados.pdf>

<https://incp.org.co/Site/publicaciones/guias/nic-19.pdf>

**2.2 Trabajo extra y recargos**

El trabajo extra se consagra cuando un trabajador debe laborar una vez terminada su jornada de trabajo ordinaria; igualmente, se deben tener en cuenta, en el momento de liquidar el tiempo extra, los diversos recargos a que tiene lugar según los demarcados en la norma laboral colombiana.

El Código Sustantivo de Trabajo (CST), en su Artículo 159, lo define claramente así:

“Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal”. (CST, art. 159)

**Horas extras y recargos nocturnos, dominicales y festivos**

Son conceptos que están sujetos a la jornada laboral ordinaria del trabajador que se haya acordado entre las partes.

**Hora extra ordinaria diurna** “HEOD”. La hora extra diurna es la que se labora luego de la jornada laboral, y entre las 6 de la mañana y las 9 de la noche.

**Hora extra ordinaria nocturna** “HEON”. La hora extra nocturna es la que se labora luego de la jornada laboral, y entre las 9 de la noche y las 6 de la mañana.

**Hora extra dominical diurna** “HEDD”. La hora extra dominical diurna es la que se labora luego de la jornada laboral, y entre las 6 de la mañana y las 9 de la noche; siempre y cuando se trabaje en un domingo o festivo y, se trabajen más de 8 horas diarias, si esa es la jornada ordinaria.

**Hora extra dominical nocturna** “HEDN”. La hora extra dominical nocturna es la que se labora luego de la jornada laboral, entre las 9 de la noche y las 6 de la mañana, cuando se labora domingo o festivo.

**Recargo nocturno.** El numeral 1 del artículo 168 del CST señala que el trabajo nocturno se remunera con un recargo del 35 %.

* HEOD: Recargo 25 %, su liquidación V.H.O (valor hora ordinaria) x 125 %
* HEON: Recargo 75 %, su liquidación V.H.O (valor hora ordinaria) x 175 %
* HEDD: Recargo 100 %, su liquidación V.H.O (valor hora ordinaria) x 200 %
* HEDN: Recargo 150 %, su liquidación V.H.O (valor hora ordinaria) x 250 %

**V.H.O.** Corresponde al valor ordinario de la hora, se determina dividiendo el salario mensual entre 240, que son las horas que deben trabajar de acuerdo con la jornada laboral máxima legal, que es de 8 horas, y como el mes para efectos laborales se entiende 30 días, tenemos que 30 x 8 = 240.(Gerencie, 2020).

* Ejemplo HEOD. Sueldo básico $1.200.000, jornada laboral 8:00 am hasta 6:00 pm (lunes a viernes), termina su jornada a las 9:00 pm en la semana. Cálculo: V.H.O = $1.200.000 / 240 =$5.000; Cantidad HEOD =15, entonces $5.000 x 15 x 125 % =$93.750
* Ejemplo HEON. Sueldo básico $1.200.000, jornada laboral 8:00 am hasta 6:00 pm (lunes a viernes), termina su jornada a las 11:00 pm, en la semana. Cálculo: V.H.O = $1.200.000 / 240 =$5.000; Cantidad HEON =10, entonces $5.000 x 10 x 175 % =$87.500
* Ejemplo HEDD. Sueldo básico $1.200.000, jornada laboral 8:00 am hasta 6:00 pm (lunes a viernes), inicia trabajo a las 4:00 pm y termina 11:00 pm el domingo. Cálculo: V.H.O = $1.200.000 / 240 =$5.000; Cantidad HEDD =5, entonces $5.000 x 5 x 200 % =$50.000
* Ejemplo HEDN. Sueldo básico $1.200.000, jornada laboral 8:00 am hasta 6:00 pm (lunes a viernes), inicia trabajo a las 4:00 pm y termina 11:00 pm el domingo. Cálculo: V.H.O = $1.200.000 / 240 =$5.000; Cantidad HEDN =5, entonces $5.000 x 2 x 250 % =$25.000
* Recargo Nocturno. Si la jornada de trabajo la inicia el día sábado a las 10:00 pm y termina el día domingo a las 6:00 am: se calcula así: 2 horas ordinarias x 35 % y 6 horas dominicales x 110 % (35 % recargo nocturno y 75 % recargo dominical); entonces, sueldo básico $1.200.000 dividido 240 = $5.000 x 2 x 35 % =$3.500 más $5.000 x 6 x 110 % = $33.000, es decir total por recargos $36.500.

**2.3 Devengado**

Representa todas las sumas que el empleador paga al trabajador, de acuerdo con la legislación laboral vigente y está conformado por los diferentes conceptos que constituyen el salario; este valor está compuesto por el salario básico, horas extras, recargos diurnos y nocturnos, dominicales, festivos, comisiones, auxilio de transporte entre otros.

**Ejemplo 1**. Sueldo básico devengado: Si un trabajador inicia a laborar el día 2 de marzo, con un sueldo concertado con la empresa de $1.200.000, el valor devengado en el mes corresponde a $1.160.000.

**Ejemplo 2**. Auxilio de transporte devengado: Si un trabajador inicia a laborar el día 11 de marzo, con un auxilio de transporte, según la ley $102.854, el valor devengado en el mes corresponde a $68.569 (20 días).

Condición para reconocer el auxilio de transporte se debe pagar a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales.

**2.4 Deducciones**

Las deducciones de una nómina son los valores que se resta a los devengos salariales. Incluye los pagos a la seguridad social (salud, pensión) y la retención en la fuente, la cual es entregada al organismo recaudador de impuestos (DIAN), debido a que la entidad o empresa ejerce la función de agente retenedor.

A continuación, se relacionan los **principales conceptos asociados al descuento para el trabajador**, los cuales se establecen desde la norma laboral colombiana, atendiendo así:

* Aportes a salud 4 %.
* Aportes a pensión 4 %.
* Aportes a fondo de solidaridad pensional, el porcentaje depende del valor devengado y comienza desde 1 % para los trabajadores que devenguen en el periodo cuatro o más salarios mínimos legales vigentes.
* Cuotas sindicales.
* Aportes a cooperativas.
* Embargos judiciales.
* Cuotas o créditos a entidades financieras “Libranza”.
* Deudas del trabajador con la entidad o empresa.
* Retención en la fuente.

**Base de liquidación**

El ingreso base de cotización “IBC” corresponde al total devengado en el periodo sin tener en cuenta el auxilio de transporte.

**2.5 Seguridad social y parafiscales**

**Seguridad social**

Es el derecho que tiene toda persona natural, y en especial todo trabajador, a que se le garantice la seguridad social integral, entendida ésta como la cobertura en salud, riesgos de invalidez, vejez y muerte, igualmente cobertura en accidentes de trabajo. **(**Gerencie, 2021a)

**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. (CAFASUR, 2018)

# De esta manera se relaciona el decreto por el cual se expide el Estatuto Tributario de los Impuestos Administrados por la Dirección General de Impuestos Nacionales **Art. 114-1 ET Exoneración de aportes** que indica:

Estarán exoneradas del pago de los aportes parafiscales a favor del Servicio Nacional del Aprendizaje (SENA), del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y las cotizaciones al Régimen Contributivo de Salud, las sociedades y personas jurídicas y asimiladas contribuyentes declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios, correspondientes a los trabajadores que devenguen, individualmente considerados, menos de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes. **(**Gerencie, 2019)

Así mismo las personas naturales empleadoras estarán exoneradas de la obligación de pago de los aportes parafiscales al SENA, al ICBF y al Sistema de Seguridad Social en Salud por los empleados que devenguen menos de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes. Lo anterior no aplicará para personas naturales que empleen menos de dos trabajadores, los cuales seguirán obligados a efectuar los aportes de que trata este inciso. Ver Tabla 1.

**Tabla 1**

*Aportes a la seguridad social y parafiscales*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tipo de aporte** | **%**  **Aporte empleador** | **%**  **Aporte empleado** | **%**  **Total aporte** |
| **Salud** | 8.5 % | 4 % | 12.5 % |
| **Pensión** | 12 % | 4 % | 16 % |
| **\*ARL** | 0.522 % | 0 % | 0.522 |
| **Fondo de solidaridad** | 0 % | 1 % | 1 % |
| **Caja de compensación** | 4 % | 0 % | 4 % |
| **ICBF** | 3 % | 0 % | 3 % |
| **SENA** | 2 % | 0 % | 2 % |

\*ARL: La cotización de ARL varía según el riesgo a que se exponga cada trabajador y es pagada en su totalidad por el empleador. Los aportes varían entre un 0,348 % para el nivel I y 8.7 % para el nivel V de riesgo. La tarifa más común es del 0.522 %.

**2.6 Prestaciones sociales**

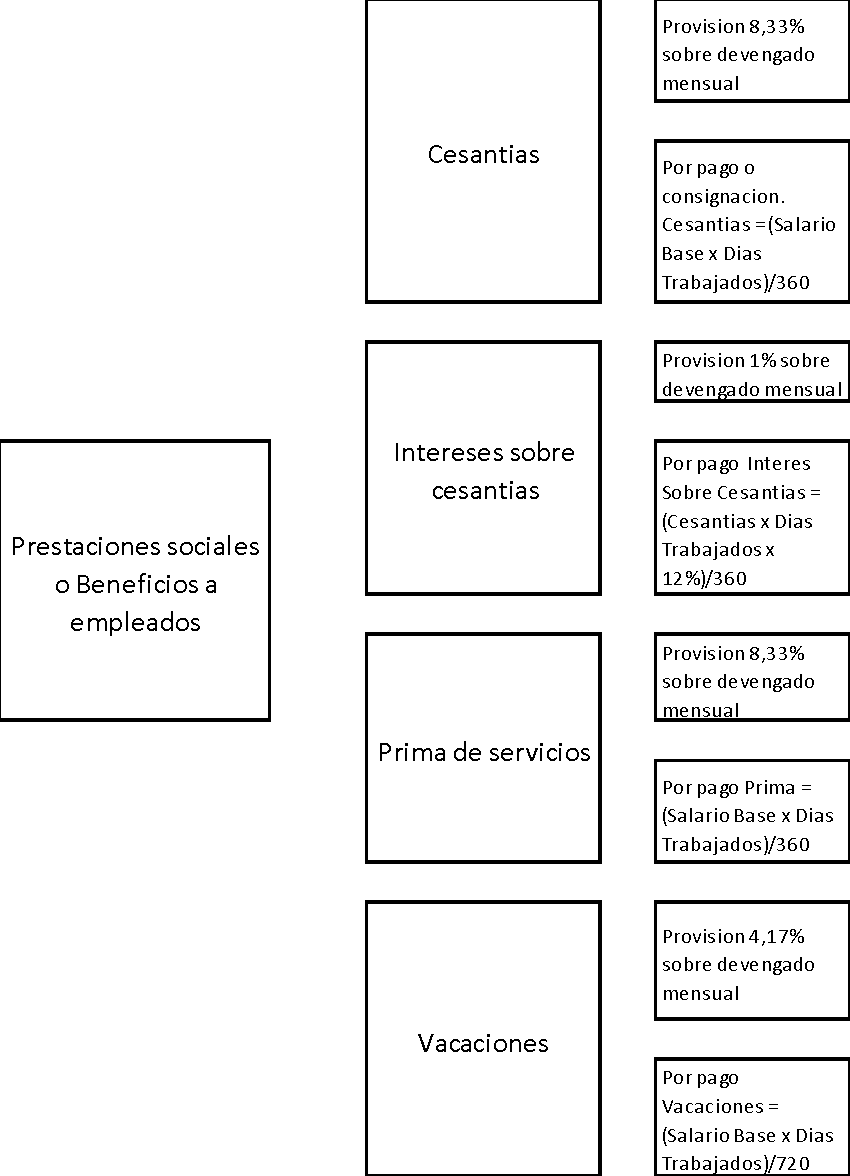
Es el conjunto de beneficios adicionales al salario que la ley ha otorgado a los trabajadores con el fin de contribuir a su bienestar; constituyen un gasto de los empleadores, quienes deben causarlos o reconocerlos con cargo a los gastos por prestaciones sociales que adeudan a los trabajadores y constituir las provisiones sobre su nómina mensual. Ver Figura 1.

**Clases de prestaciones sociales:**

* Cesantías. Corresponde a 30 días por año trabajado; se deben liquidar al final de cada año o al finalizar el contrato de trabajo. El valor liquidado se debe consignar en el fondo de cesantías que el empleado haya elegido, y en el caso de terminación del contrato de trabajo, el valor liquidado se paga directamente al trabajador.
* Intereses sobre cesantías. El empleador debe pagar a sus empleados intereses sobre las cesantías que tenga acumuladas a 31 de diciembre, a una tasa del 12 % anual.
* Prima de servicios. Corresponde a 30 días por año trabajado; se debe pagar en dos cuotas en el año; la primera a más tardar el último día del mes de junio y la segunda durante los primeros 20 días del mes de diciembre.
* Vacaciones. Corresponden a 15 días hábiles de descanso remunerado por cada año laborado, o proporcional por fracción de año si el tiempo laborado es inferior a un año (Dussán, 2020)

**Figura 1**

*Resumen prestaciones sociales*



En Colombia los ingresos laborales o por salarios están sometidos a retención en la fuente a título de renta, con una tarifa progresiva según el monto del salario sujeto a retención en la fuente. **(**Gerencie. 2020b).

**¿Quién debe practicar retención en la fuente por ingresos laborales?**

La retención en la fuente por salarios debe aplicarla toda persona natural o jurídica que haga pagos laborales.

**¿A cuáles trabajadores se les realiza retención en la fuente?**

Sólo se aplicará retención en la fuente a los salarios que superen las bases sujetas a retención, las cuales están definidas en el Artículo 383 del Estatuto Tributario.

**Base sujeta a retención en la fuente.**

Según lo consagrado en el Artículo 26 del Estatuto Tributario, corresponde a todos los pagos “que sean susceptibles de producir un incremento neto del patrimonio en el momento de su percepción, y que no hayan sido expresamente exceptuados”.

**Tarifa de retención en la fuente por salarios**

El Artículo 383 del Estatuto Tributario, modificado por la Ley 2010 de 2019, contiene las tarifas que se deben aplicar por concepto de retención en la fuente por ingresos laborales. Ver Tabla 2.

**Tabla 2**

*Tarifas de retención en la fuente por salarios*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Rangos en UVT** | **Tarifa marginal** | **Retención en la fuente** |
| **desde** | **hasta** |  |
| 0 | 95 | 0 % | 0 |
| > 95 | 150 | 19 % | (Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 95 UVT) x 19 % |
| > 150 | 360 | 28 % | (Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 150 UVT) x 28 % más 10 UVT |
| > 360 | 640 | 33 % | (Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 360 UVT) x 33 % más 69 UVT |
| > 640 | 945 | 35 % | (Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 640 UVT) x 35 % más 162 UVT |
| > 945 | 2.300 | 37 % | (Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 945 UVT) x 37 % más 268 UVT |
| > 2.300 | En adelante | 39 % | (Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos 2300 UVT) x 39 % más 770 UVT. |

Nota. Tomada de Dussán (2019).

**Depuración de la base sujeta a retención en la fuente**

Consiste en restar todos los pagos que la ley ha considerado como rentas exentas, ingresos no constitutivos de renta o ganancia ocasional, y en general todos los que la ley consagra que se pueden restar para efectos de aplicar la retención en la fuente.

El estatuto tributario contempla dos procedimientos para determinar la retención en la fuente por ingresos laborales y el agente de retención aplicará cualquiera de los dos según su voluntad o según lo solicite el trabajador sujeto a retención.

Para conocer estos métodos y determinar la retención en la fuente, visite el sitio <https://www.gerencie.com/retencion-en-la-fuente-por-ingresos-laborales.html#Procedimientos_de_retencion_en_la_fuente_por_salarios> , de esta manera será más claro a partir de diversos ejemplos que lo llevarán a una situación real de la aplicabilidad de estos.

**2.8 Salario integral**

Es una forma de remuneración que incluye prestaciones sociales, recargos nocturnos, dominical y festivo, y el trabajo extra, es decir, integra todos los conceptos en uno sólo, no incluye vacaciones. **(**Gerencie, 2021c).

El salario integral es regulado por el artículo 132 del CST, así:

“…2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con estas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30 %) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos.

Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30 %).

El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo…” (Ministerio del Trabajo. República de Colombia, 2013)

**Características del salario integral:**

* Contrato por escrito.
* Compuesto, mínimo, por 10 salarios mínimos legales mensuales, más 30 % adicional correspondiente a prestaciones sociales.
* Vacaciones deben ser pagadas, cuando se tenga el derecho.
* Cotizar a la seguridad social y aportes parafiscales sobre el 70 % (Salud, Pensión, ARL, SENA, ICBF y Caja compensación).

**2.9 Novedades**

Corresponde al reporte periódico y detallado de las diferentes situaciones laborales que se presentan en la nómina y que tienen efecto directo en la liquidación; entre ellas están:

* Modificaciones contractuales.
* Descuentos legales.
* Descuentos voluntarios.
* Incapacidades médicas.
* Sanciones.
* Nuevos ingresos.
* Despidos o retiros.
* Licencias.
* Trabajo extra.
* Bonificaciones, comisiones, entre otros.

**2.10 Liquidación de nómina**

Proceso mediante el cual se determina el valor a pagar por concepto de: salarios, prestaciones sociales, seguridad social y parafiscales, dependiendo la periodicidad en cada entidad (semanal, quincenal o mensual).

**Insumos:**

1. Planilla de novedades del periodo (horas extras, recargos, bonificaciones, comisiones, entre otras.).
2. Planilla o formato de nómina.

**Elementos en la liquidación de nómina:**

1. Devengados.
2. Deducciones.
3. Neto a pagar.
4. Aportes parafiscales y seguridad social.
5. Prestaciones sociales.

**Fases y liquidación de nómina.**

1. Devengado. Se debe liquidar y relacionar cada concepto por separado correspondiente a lo ganado y al tiempo laborado.

* Sueldo básico devengado = sueldo básico concertado entre las partes dividido 30 y multiplicado por días trabajados.
* Auxilio de transporte devengado = auxilio transporte vigente dividido 30 y multiplicado por días trabajados.
* Demás conceptos liquidados previamente.

1. Deducciones. Se debe liquidar y relacionar cada concepto por separado correspondiente a lo descontado. (Salud, Pensión, Retención en la fuente, otros descuentos).

* Salud = Ingreso base de cotización “IBC” (total devengado menos auxilio de transporte) multiplicado por porcentaje vigente para el trabajador (4 %, 2020)
* Pensión = Ingreso base de cotización “IBC” (total devengado menos auxilio de transporte) multiplicado por porcentaje vigente para el trabajador (4 %, 2020)
* Fondo de solidaridad pensional = Ingreso base de cotización “IBC” (total devengado menos auxilio de transporte) multiplicado por porcentaje vigente para el trabajador, a partir de 4 salarios mínimos vigentes.
* Retención en la fuente = Según previa liquidación.
* Otros.

1. Neto a pagar**.** Según la liquidación de cada trabajador, se dispone al restar el total de deducciones del total devengado.
2. Aportes parafiscales y seguridad social. Teniendo en cuenta el Ingreso Base de Cotización “IBC” se calcularán los siguientes aportes que debe realizar el empleador:

* SENA: 2 % (Revisar exoneración)
* ICBF: 3 % (Revisar exoneración)
* Caja compensación: 4 %
* Salud: 8.5 % (Revisar exoneración)
* ARL: Según riesgo de cada trabajador.
* Pensión: 12 %

1. Prestaciones sociales. Teniendo en cuenta el total devengado de cada trabajador, se liquidará el valor de la provisión a cada una de las prestaciones o beneficios a empleados.

* Cesantías = Total devengado x 8.33 %
* Intereses sobre cesantías = Total devengado x 1 %
* Prima de servicios = Total devengado x 8.33 %
* Vacaciones = Total devengado x 4.17 %

Recuerde explorar las páginas sugeridas y la Biblioteca SENA para ampliar conocimientos. A continuación, se relaciona el enlace de apoyo:

Angulo, U. (2018). *Contabilidad financiera, correlacionado con NIIF*. (2ª ed.) Ediciones de la U**.** <http://www.ebooks7-24.com.bdigital.sena.edu.co/?il=8047>

1. **Actividades didácticas (opcionales si son sugeridas)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Descripción de actividad didáctica** | |
| Nombre de la actividad | **N/A** |
| Objetivo de la actividad | **N/A** |
| Tipo de actividad sugerida |  |
| **Archivo de la actividad**  **(anexo donde se describe la actividad propuesta)** | **N/A** |

**d. Material complementario**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tema** | **Referencia APA del material** | **Tipo de material (video, capítulo de libro, artículo, otro)** | **Enlace del recurso o archivo del documento o material** |
| **Legislación laboral** | Decreto 1072 de 2015. [Ministerio del Trabajo]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Mayo 26 de 2015 (versión actualizada abril 15 de 2016). | Decreto | <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8> |
| **Liquidación de nómina** | Angulo, U. (2018). *Contabilidad financiera, correlacionado con NIIF*. (2ª ed.). Ediciones de la U. | Libro | <http://www.ebooks7-24.com.bdigital.sena.edu.co/?il=8047> |

1. **Glosario**

|  |  |
| --- | --- |
| **Término** | **Significado** |
| **Persona natural** | individuo que al actuar en su propio nombre se ocupa de alguna o algunas actividades que la ley considera mercantiles. |
| **Provisión** | valores que deben ser reconocidos, hoy, con el propósito de ser desembolsados en el futuro. |
| **Ingreso Base de Cotización IBC** | se utiliza para calcular los aportes a seguridad social y parafiscales. |
| **Agente de retención** | persona natural o jurídica que ha sido designada para que efectúe la retención en la fuente cuando haga un pago que esté sometido a retención. |
| **Depuración** | determinación de la base para calcular impuestos, restando a los ingresos totales todos los beneficios posibles que la legislación tributaria consagra. |
| **Rentas exentas** | son un tipo de ingresos que, aun siendo ingresos fiscales, no están sujetos al impuesto de renta y complementarios. |

1. **Referencias bibliográficas**

Angulo, U. (2018). *Contabilidad financiera, correlacionado con NIIF*. (2ª ed.). Ediciones de la U. <http://www.ebooks7-24.com.bdigital.sena.edu.co/?il=8047>

CAFASUR. (2018, 23 febrero). *Aportes parafiscales*. <https://www.cafasur.com.co/subsidios/aportes-parafiscales>

Castro, Y. (2020, 23 julio). *Obligaciones de los trabajadores*. consultorcontable.com. <https://www.consultorcontable.com/obligaciones-de-los-trabajadores>

Comité de Normas Internacionales de Contabilidad. (1998). *Beneficios a los empleados* (NIC 19). <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cr/Documents/audit/documentos/niif-2019/NIC%2019%20-%20Beneficios%20a%20los%20Empleados.pdf>

Coral, L. y Gudiño, E. (2014). *Contabilidad universitaria.* (7.a ed.). McGraw Hill - Colombia. <http://www.ebooks7-24.com.bdigital.sena.edu.co/?il=105>

Dussán, W. (2019, 8 enero). *Tarifa de retención en la fuente por ingresos laborales ley 1943*. consultorcontable.com. <https://www.consultorcontable.com/tarifa-de-retenci%C3%B3n-en-la-fuente-por-ingresos-laborales-ley-1943/>

Dussán, W. (2020). *Prestaciones sociales*. consultorcontable.com. <https://www.consultorcontable.com/datos-hist%C3%B3ricos/prestaciones-sociales/>

Gerencie.com. (2019, 26 marzo). *Elementos del contrato de trabajo*. <https://www.gerencie.com/elementos-del-contrato-de-trabajo.html#:%7E:text=El%20art%C3%ADculo%2023%20del%20c%C3%B3digo,Retribuci%C3%B3n%20o%20remuneraci%C3%B3n%20del%20servicio>

Gerencie.com. (2020a, 3 febrero). *¿Cómo se liquidan las horas extras?* <https://www.gerencie.com/como-se-liquidan-las-horas-extras.html>

Gerencie.com. (2020b, junio 13). *Retención en la fuente por ingresos laborales*. <https://www.gerencie.com/retencion-en-la-fuente-por-ingresos-laborales.html>

Gerencie.com. (2021a, febrero 8). *¿Qué es la seguridad social?* <https://www.gerencie.com/que-es-la-seguridad-social-en-una-relacion-laboral.html>

Gerencie.com. (2021b, 20 abril). *Exoneración de aportes parafiscales y seguridad social*. <https://www.gerencie.com/exoneracion-de-aportes-a-seguridad-social-y-parafiscales.html>

Gerencie.com. (2021c, abril 16). *Salario integral*. <https://www.gerencie.com/salario-integral.html#:%7E:text=El%20salario%20integral%20es%20una,los%20conceptos%20en%20uno%20s%C3%B3lo>.

Ginnamarce. (2014, septiembre). *Derecho laboral colombiano*. ginnamaece.wordpress.com. <https://ginnamaece.wordpress.com/derecho-familiar/>

Hernandez, C. (2015, 9 noviembre). *¿Cuáles son las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo?* Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia. <https://incp.org.co/cuales-son-las-justas-causas-que-tiene-el-empleador-para-dar-por-terminado-el-contrato-de-trabajo/>

Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia. (s. f.). *Código Sustantivo del Trabajo*. <https://incp.org.co/Site/productosyservicios/legislativa/cst.htm>

Ministerio de la Protección Social. (2008, 22 agosto) *Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa*. cijuf.org.co. <https://cijuf.org.co/conceptosminproteccion/agosto/c246299.html>

Ministerio del Trabajo. Republica de Colombia. (2013). *Formas y libertad de estipulación.* [www.comunidadcontable.com](http://www.comunidadcontable.com) <http://www.comunidadcontable.com/BancoMedios/Documentos%20PDF/cpto-2556-%2013.pdf>

Moncayo, C. (2015, 21 septiembre). *¿Cuáles son las justas causas que tiene el trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo?* Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia. <https://incp.org.co/cuales-son-las-justas-causas-que-tiene-el-trabajador-para-dar-por-terminado-el-contrato-de-trabajo/>

Moncayo, C. (2017, 11 diciembre). *Políticas Contables*. Instituto Nacional de Contadores Públicos de Colombia. <https://incp.org.co/politicas-contables-2/>

Moreno, S. (2013, 24 mayo). *El derecho laboral colombiano*. derecho-laboral8.webnode.com.co. <https://derecho-laboral8.webnode.com.co/news/el-derecho-laboral-colombiano/>

Secretaría del Senado (2020, 6 noviembre). *Código Sustantivo del Trabajo.*

<http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html>

Varón, L. (2014, 24 abril). *Qué debe contener una política contable*. Gerencie.com. <https://www.gerencie.com/que-debe-contener-una-politica-contable.html>

1. **Control del documento**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nombre** | **Cargo** | **Dependencia** | **Fecha** |
| **Autor (es)** | Ricardo Larrota | Instructor | Centro de Servicios Financieros Regional Distrito Capital | Septiembre 2020 |
| Maryuri Agudelo Franco | Diseñadora Instruccional | Centro de Diseño y Metrología Regional Distrito Capital | Noviembre 2020 |
| Vilma Lucía Perilla Méndez | Revisora Metodológica y Pedagógica | Centro de Gestión Industrial Regional Distrito Capital | Mayo 2020 |
| Uriel Darío González Montoya | Acompañamiento pedagógico | Regional Tolima – Centro Agropecuario La Granja | Mayo 2021 |

1. **Control de cambios**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nombre** | **Cargo** | **Dependencia** | **Fecha** | **Razón del Cambio** |
| **Autor (es)** |  |  |  |  |  |