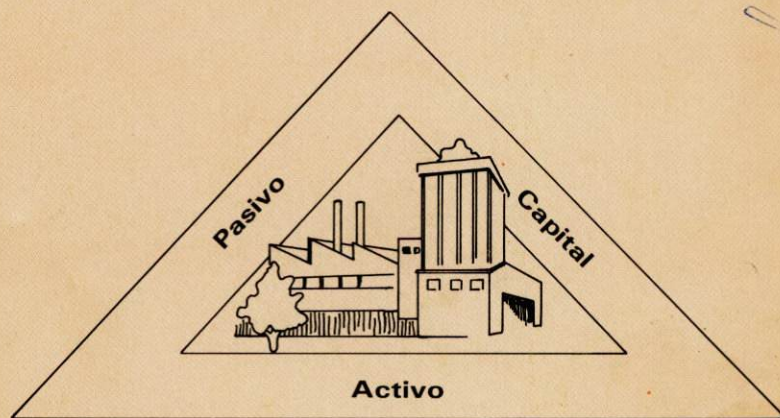




FORMACION ABIERTA Y A DISTANCIA

# CONTABILIDAD



## NOMINA

APROPIACIONES POR APORTES  
PATRONALES Y PROVISIONES  
PARA PRESTACIONES SOCIALES

6

MODULO

5

UNIDAD



Servicio Nacional  
de Aprendizaje





FORMACION ABIERTA Y A DISTANCIA

**Módulo Ocupacional No. 6**

NOMINA

**Módulo Instruccional No. 1**

LIQUIDACION Y ELABORACION DE NOMINA

**Unidad No. 5**

APROPIACIONES POR APORTES PATRONALES Y  
PROVISION PARA PRESTACIONES SOCIALES



### Grupo de trabajo

ELABORACION:	Gabriel A. Alvarado Instructor Regional Bogotá
ASESORIA TECNICO-PEDAGOGICA:	Marta Soto Subdirección Técnico-Pedagógica.
COORDINACION:	Wilson Moreno L. Subdirección Técnico-Pedagógica.
REVISION FINAL:	
Aspectos pedagógicos:	Eduardo Medina P. - Profesional Asesor Reg. Bogotá.
Aspectos técnicos:	Orminso Basto - Instructor Reg. Bogotá. Alix M. Sepúlveda - Instructora Reg. Nte. S/der. Héctor Fabio Gil - Instructor Reg. Quindío. Mario Castaño R. - Instructor Reg. Caldas. Ferney Durán V. - Instructor Reg. Valle.



## INDICE

	<i>Pág.</i>
INTRODUCCION	7
OBJETIVO	9
AUTOPRUEBA DE AVANCE	13
I. APROPIACIONES POR APORTES PATRONALES	17
1. CONCEPTO DE APROPIACION	17
2. CONCEPTO DE APORTES	17
A. Al Instituto de Seguros Sociales (I.S.S)	18
B. SENA	21
C. SUBSIDIO FAMILIAR	24
D. INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR	26
II. PROVISION PARA PRESTACIONES SOCIALES	31
A. CESANTIAS	31
B. INTERESES SOBRE CESANTIAS	33
C. PRIMA DE SERVICIOS	34
D. VACACIONES	35
E. PRIMAS EXTRALEGALES	37
III. RECAPITULACION	47
IV. EVALUACION FINAL	53
V. RESPUESTA A LA AUTOPRUEBA	55
VI. RESPUESTAS A LOS EJERCICIOS	57
VII. TRABAJO ESCRITO	59



## INTRODUCCION

Las apropiaciones patronales que debe hacer una empresa para el pago de prestaciones sociales a sus trabajadores y para cancelar los aportes que por Ley debe pagar a instituciones como el SENA, el ICBF, etc., constituyen, sin duda alguna, labor importante para quien desempeña funciones como Auxiliar de Contabilidad y más exactamente como Auxiliar de Nómina.

La mayoría de esas prestaciones patronales son pagos diferidos, o sea, causados pero cancelados en un futuro y es allí donde desde el punto de vista contable la apropiación juega un papel de previsión o garantía de pago, como quiera que es un dinero que realmente no le pertenece a la empresa y que debe tenerlo disponible.

La presente unidad hace referencia a las provisiones para prestaciones sociales y a las apropiaciones por aportes patronales. Tratará entonces 1) de los pagos a las instituciones que por ley deben recibir los aportes de las empresas y 2) de las prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador y que periódicamente se van acumulando.

El desarrollo del requisito y de este módulo instruccional, junto con los otros que conforman el módulo ocupacional de nómina, dará lugar a una certificación como Auxiliar de Nómina facultando al alumno para desempeñarse como tal. ¡ Adelante y buen éxito !

Recuerde lo importante y necesario que es actualizar los conceptos, las normas y los fallos laborales para aplicarlos correctamente al calcular apropiaciones. Se insiste que por los propósitos de las unidades, varios valores indicados no corresponden a los legales en el momento de estudiarlas.



## OBJETIVO

Quien se desempeña como Auxiliar de Contabilidad o como Auxiliar de Nómina en una empresa, cuando este último cargo u ocupación existe, debe enfrentar la liquidación y contabilización de los diferentes aportes y prestaciones sociales que la empresa debe realizar como pago a instituciones o a personas de acuerdo con lo establecido por la ley o por pactos realizados entre empresas y trabajadores.

Al terminar el estudio de la presente unidad el alumno podrá:

- a) Liquidar las apropiaciones por aportes patronales que por ley debe realizar una empresa, aplicando para ello las tablas o normas existentes al respecto.
- b) Identificar y determinar las provisiones para prestaciones sociales a que tiene derecho el trabajador de una empresa, no sólo las de carácter legal sino las pactadas o extra-legales.
- c) Llevar a la nómina la contabilización de las diferentes apropiaciones patronales que debe hacer la empresa.

¡ Temas interesantes, ¿ verdad ?

Pues, ánimo en el estudio de esta unidad !



## IMPORTANTE

Durante el estudio de esta unidad usted se dará cuenta de que algunos datos con los que debe trabajar provienen de normas del Estado; decretos, leyes, resoluciones, tablas de retención en la fuente, de aportes al ISS, salarios mínimos, etc.

Las variaciones económicas, legales y fiscales obligan al gobierno a cambiar tales normas con alguna frecuencia.

Por lo tanto, este material didáctico puede quedar desactualizado si las normas cambian. **USTED ESTA OBLIGADO** a una permanente actualización y debe **VERIFICAR** tanto la información contenida en los textos como los datos que figuran en los ejercicios, si ellos son motivo de los cambios que aquí comentamos. En caso de cualquier duda, consulte a su Instructor, quien lo orientará al respecto.



## AUTOPRUEBA DE AVANCE

A continuación usted encontrará una autoprueba sobre el tema de esta unidad. Su objetivo es determinar si debe estudiarla o no.

1. ¿ Puede definir qué son apropiaciones de la Nómina ?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

2. ¿ Sabe liquidar las diferentes apropiaciones ?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

3. ¿ Puede definir las diferentes prestaciones sociales ?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

4. ¿ Puede definir qué es una provisión ?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

5. ¿ Sabe liquidar las diferentes provisiones ?

SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

Si sus respuestas son negativas o inciertas, continúe por favor con el estudio de la unidad.

Si por el contrario sus respuestas son afirmativas, con base en los siguientes datos indicados en la planilla de nómina adjunta, del Almacén Comercial Ltda, liquide y registre en dicho formato las apropiaciones y provisiones respectivas.



**ALMACEN COMERCIAL LTDA.**  
**NOMINA DE ABRIL DE 1987**

No. de orden	Nombre	Cargo	Sueldo mensual básico	Días trabajados	DEVENGADOS							Total devengado	Aporte del trabajador ISS	
					Sueldo	Auxilio de transporte	Dominicales o festivos	Horas extras	Recargo nocturno	Bonificación	Otros			
1	Cadena Alvaro	Contador	100.000.00	30	100.000.00	-	-	-	-	-	-	40.000.00	140.000.00	5.230.50
2	Barrero Carlos	Aux. Cont.	80.000.00	27	72.000.00	-	17.000.00	8.000.00	-	-	-	-	97.000.00	5.230.50
3	Morales Diana	Secretaria	30.000.00	28	28.000.00	1.866.66	-	-	-	-	-	-	29.866.66	1.583.00
4	Tenjo Jorge	Mensajero	24.000.00	30	24.000.00	2.000.00	-	4.000.00	-	-	-	-	30.000.00	1.583.00
5	Vanegas Félix	Aprendiz Contable	22.000.00	30	22.000.00	2.000.00	-	-	-	-	-	-	24.000.00	1.340.25
6	Vélez Rubén	Celador	22.000.00	30	22.000.00	2.000.00	4.400.00	13.000.00	-	-	-	-	41.400.00	2.154.75
	<b>TOTALES</b>				268.000.00	7.866.66	21.400.00	25.000.00				40.000.00	362.266.66	17.122.00

APROPIACIONES POR APORTES PATRONALES						PROVISIONES PARA PRESTACIONES SOCIALES					
I.S.S.	SENA	SUBSIDIO FAMILIAR	BIENESTAR FAMILIAR	TOTAL	CESANTIAS	INTERESES S/CESANTIAS	PRIMA SERVICIOS	VACACIONES	TOTAL		
\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$	\$		



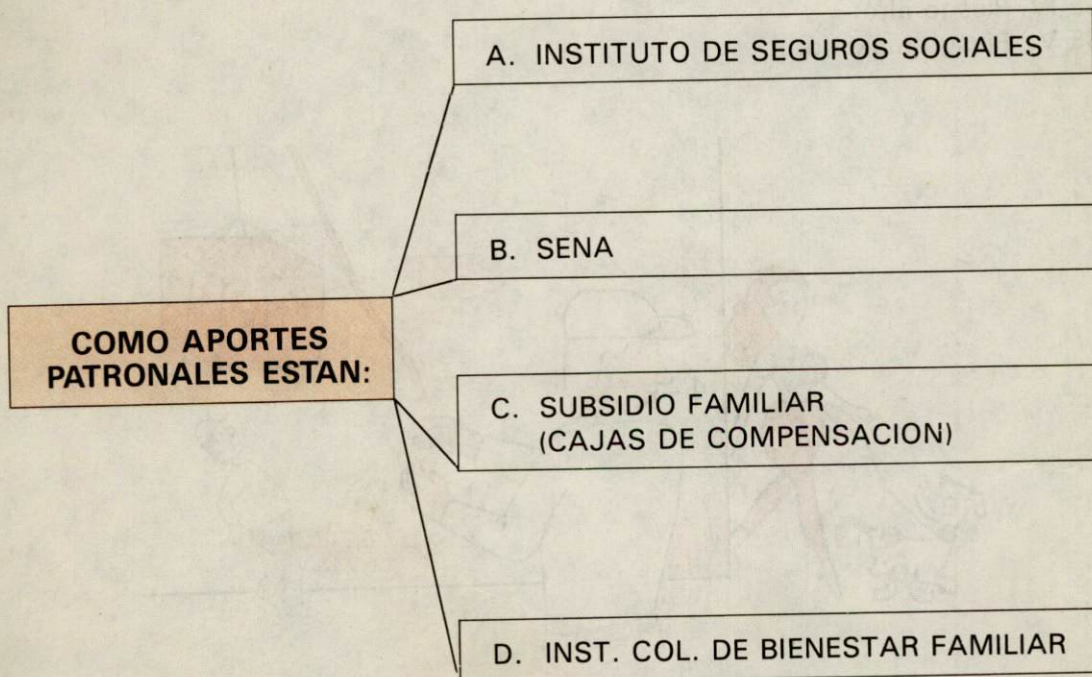
# I. APROPIACIONES POR APORTES PATRONALES

## 1. ¿ QUE SON APROPIACIONES ?

SON VALORES QUE SE DEBEN PAGAR POR APORTES A OTRAS ENTIDADES.

## 2. ¿ QUE SON APORTES ?

SON PAGOS QUE LAS EMPRESAS DEBEN HACER A ENTIDADES DESCENTRALIZADAS ENCARGADAS DE MANEJAR ALGUNAS PRESTACIONES SOCIALES DE LOS TRABAJADORES.





## A. INSTITUTO DE SEGUROS SOCIALES - ISS

En la unidad anterior se dio información detallada sobre este tema y se vio cómo a esta Entidad deben aportar tanto el trabajador como el patrono; se habló además sobre la forma como se liquida la parte del trabajador. En esta unidad se tratará lo relacionado con la liquidación patronal por aportes al I.S.S.

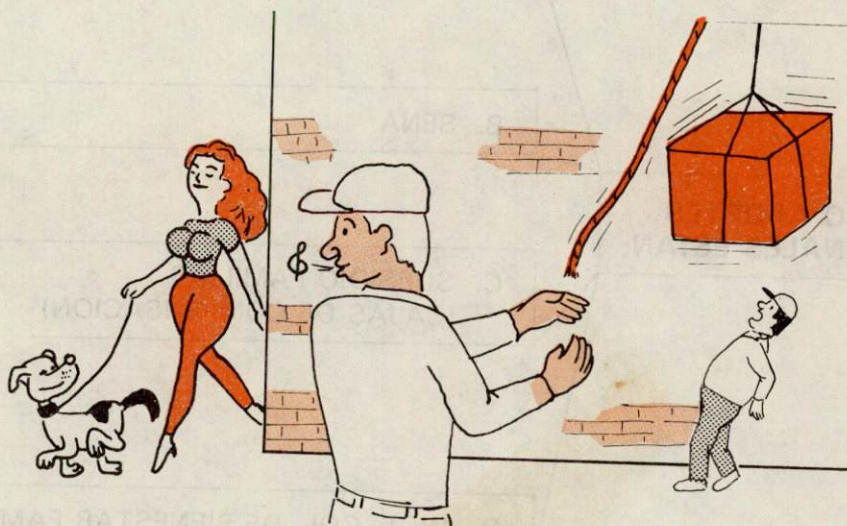
### Liquidación:

El aporte patronal para la seguridad social de los empleados es equivalente al doble de lo deducido al trabajador en el respectivo período, más el 0.42% del TOTAL DEVENGADO por los trabajadores (con destino al riesgo de enfermedad profesional y accidentes de trabajo en el sector comercial), o el porcentaje que le corresponde de acuerdo con la categoría de riesgos en la cual se clasifique la empresa, como veremos a continuación.

### COTIZACION PATRONAL POR ENFERMEDADES PROFESIONALES Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Está a cargo exclusivamente del patrono. El artículo 47 del Acuerdo 155/63 del ISS dice: "Todos los patronos o empresas que tengan a su servicio trabajadores adscritos al Seguro Social obligatorio de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se considerarán comprendidos en una sola categoría para los fines de lo dispuesto en el artículo 56 de la Ley 90 de 1946". Dentro de esta única categoría las empresas se clasifican según las clases de riesgos así:

- CLASE I. Riesgo ordinario de vida
- CLASE II. Riesgo bajo
- CLASE III. Riesgo medio
- CLASE IV. Riesgo alto
- CLASE V. Riesgo máximo





Las anteriores clases de riesgos comprenden a su vez una escala de grados de riesgo del uno (1) al ciento (100), señalándose para cada clase un límite inferior, un valor medio y un límite máximo, tal como aparece en la siguiente Tabla:

### TABLA DE APORTES PARA EL RIESGO PARA ENFERMEDAD PROFESIONAL Y ACCIDENTE DE TRABAJO

CLASE	LIMITE INFERIOR	VALOR RIESGO	LIMITE MAXIMO	TARIFA DE COTIZACION
	Grado Mínimo	Grado Medio	Grado Máximo	
I	4	6	8	0.42%
II	7	12	17	0.84%
III	15	28	41	1.96%
IV	35	50	65	3.50%
V	60	80	100	5.60%

En esta tabla se clasifican las empresas o patronos para hacer los aportes por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Esta clasificación se hace teniendo en cuenta la actividad económica principal que desarrolla la empresa, lo mismo que los índices de frecuencia y severidad de los riesgos producidos y las condiciones de seguridad e higiene del trabajo.

### TARIFA DEL RIESGO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

La tarifa de cotización para este seguro se fija en *siete centésimas por ciento* (0.07%) del salario asegurable (para cada unidad de riesgo). Se obtiene multiplicando ese 0.07% por el grado medio de riesgo asignado a la empresa.

#### Liquidación:

El monto que deberá pagar el patrono por este seguro se obtiene a través de los siguientes dos pasos:



1. Hallar tarifa de cotización
2. Aplicar esa tarifa al sueldo devengado.



**Ejemplo:** Una empresa comercial tiene el grado de riesgo medio y la clase I (riesgo ordinario de vida, según la tabla). Los salarios pagados durante el mes de abril de 1982, ascendieron a \$480.000.00

La liquidación para el riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es:

**Paso 1:**  $0.07\% \times 6 = 0.42\%$  = tarifa de cotización

**Paso 2:** Sueldos devengados por  
tarifas de cotización  $\frac{\$ 480.000 \times 0.42}{100} = \$2.016.00$

Este es el valor por riesgo de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, al cual se le adiciona el doble de lo descontado al trabajador por los riesgos de invalidez, vejez y muerte más enfermedad y maternidad. El pago de todos estos riesgos se hace conjuntamente por el patrono al ISS.

**Ejemplo:**

En esta unidad vamos a tomar como caso el Almacén de "Calzado Estrella" y para cada tipo de apropiación realizaremos los cálculos respectivos e iremos llevando los resultados al cuadro de nómina consolidado que aparece al final de la unidad antes del ejercicio No. 2.

Los datos base para el total devengado, el sueldo mensual y otros que iremos relacionando, aparecen en el cuadro resumen ya mencionado.

Así, para el ejercicio sobre Seguro Social, de ese cuadro tomamos los datos resumen que necesitamos, a saber:

Total devengado	\$240.822.60
Sueldos devengados	217.102.00
Deducciones I.S.S. (aportes del trabajador)	\$12.612.75

**NOTA:** Deben tenerse en cuenta las columnas total devengado y sueldo devengado para hacer la liquidación del aporte patronal para los riesgos de enfermedad profesional y accidentes de trabajo, que los paga solamente el patrono. La liquidación se hace sobre el "sueldo devengado".

Entonces, para determinar el aporte patronal al ISS procedemos así:

Apropiación patronal al ISS	=	$12.612.25 \times 2$	=	25.225.50
(+) riesgo de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.	=	$\frac{240.822.60 \times 0.42}{100}$	=	1.011.45
<b>Total Apropiación Patronal al I.S.S.</b>				<b>26.236.95</b>

Datos que llevaremos al cuadro consolidado final. ¡ Verifícalo ! (Pág. 41)



### Ejercicio:

Con los siguientes datos calcule el aporte patronal al ISS

Columna total devengado	\$92.000.00
Columna sueldo devengado	\$85.000.00
Columna Seguro Social deducido	\$ 4.200.00

Tarifa enfermedad profesional y accidente de trabajo 0.42%

Respuesta:     \$8.400.00  
                      + 386.40  
                      -----  
                      8.786.40

Apropiación Patronal ISS. ¿ De acuerdo ? Si no le dio ese resultado, vuelva por favor atrás y lea la unidad otra vez.

### OBSERVACION:

Para los ejercicios futuros trabajaremos con el 0.42% en lo que respecta al Aporte Patronal por Enfermedad Profesional y Accidentes de Trabajo. No olvide este dato entonces en los próximos ejercicios.

### B. SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA

El SENA fue creado por el decreto 0118 de 1957. Es una organización de los Sectores Económicos del país cuyo fin primordial es aumentar la productividad nacional y mejorar el nivel de vida del hombre colombiano a través de la Formación Integral y de la Capacitación Técnica del trabajador.

Es un organismo descentralizado adscrito al Ministerio de Trabajo con Personería Jurídica y patrimonio propio.

#### ¿ Cómo se financia el SENA ?

1. Con el aporte del 0.5% de los sueldos y jornales de la Nación, los Departamentos, los Municipios, el Distrito Especial de Bogotá y las Intendencias y Comisarías.
2. Con el aporte del 2% del valor de la nómina mensual (total devengado) de los empleados particulares, los establecimientos públicos descentralizados, las empresas industriales y comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta (1).

(1) Sociedades de Economía Mixta: Las sociedades conformadas con capital del Estado y Privado.





3. Con el 0.5% de los contratos que se ejecuten directamente o a través de subcontratistas en el sector de la construcción.
4. Con sanciones impuestas por el Ministerio de Trabajo por violaciones al Código Sustantivo del Trabajo.
5. Con fondos provenientes de los contratos que celebre con entidades oficiales y privadas.
6. Con pagos que reciba, motivo de trabajos realizados por la Entidad a otras empresas, en desarrollo de actividades de Formación Profesional.
7. Con dineros provenientes de las ventas de productos que se obtengan en sus centros de Formación Profesional.

Como puede observarse, en la financiación del SENA intervienen tres tipos de organismos a saber:

1. Organismos sector oficial
2. Organismos sector privado
3. Sector de la construcción

Veamos cada caso individualmente.

### 1. APORTES DEL SECTOR PRIVADO Y PUBLICO

Los empleadores particulares, los establecimientos públicos descentralizados, las empresas industriales y comerciales del Estado y las Sociedades de Economía Mixta que ocupen uno o más trabajadores permanentes (Ley 21/82), deben aportar el dos por ciento (2%) del valor de la nómina mensual de salarios (total devengado) y pagarlo dentro de los diez (10) primeros días de cada mes.

#### Ejemplo:

La Compañía Coltejer S.A., tiene una nómina mensual de salarios (total devengado) de \$5.000.000.00 El aporte para el SENA es:

$$\frac{5.000.000 \times 2}{100} = \$ 100.000 = \text{Apropiación} = \$ 5.000.000 \times 2\%$$

Dicho aporte se pagará en los 10 primeros días del mes siguiente en una Caja de Compensación, a favor del SENA, o en la misma entidad mencionada.

**NOTA:** El valor de la apropiación respectiva para el SENA por el 2% se hace sobre la base del *total devengado* por salarios.



### Ejercicio:

Tomando nuestro caso del "Calzado Estrella", entremos a determinar la apropiación patronal para el pago o aporte al SENA.

$$\begin{array}{r} \text{Total devengado:} \quad 240.822.60 \\ \text{Apropiación:} \quad \frac{240.822.60 \times 2}{100} = \$4.816.45 \end{array}$$

Llevamos este dato a nuestro cuadro de nómina final.

¡ Compruébelo !

## 2. APORTES DE ENTIDADES OFICIALES AL SENA

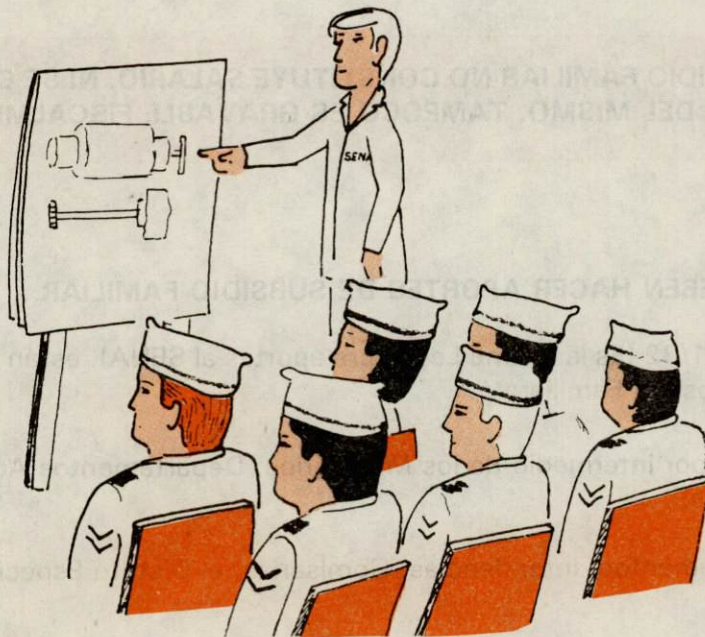
Deben aportar el medio por ciento (0.5%) de sus respectivos sueldos y jornales, que deberán pagar mensualmente al SENA, la Nación, los Departamentos, los Municipios, el Distrito Especial de Bogotá y las Intendencias y Comisarías.

Dicho aporte del 0.5% se hace con el fin de que el SENA realice programas específicos de formación profesional para personas desempleadas y para las que se encuentren prestando el servicio militar obligatorio. (D.L. 118 y 164/57 y ley 58/63).

### Ejemplo:

El Distrito Especial de Bogotá, en su empresa EDIS, tiene una nómina mensual de \$12.700.000 (total devengado). Entonces, el aporte al SENA se liquida así:

$$\frac{2.700.000 \times 0.5}{100} = \$ 63.500.00 \text{ Apropiación}$$





### 3. APOORTE DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCION

Las personas jurídicas y naturales dedicadas a la industria de la construcción deberán pagar en cada año fiscal como aporte al SENA, en forma directa y en la Tesorería Regional del SENA correspondiente a su domicilio, el medio por ciento (0.5%) del valor de las obras que ejecuten directamente o a través de subcontratistas.

Este aporte se liquidará y pagará provisionalmente con base en el presupuesto de la licencia de construcción respectiva, expedida por las autoridades competentes, sin perjuicio de la revisión posterior.



### C. SUBSIDIO FAMILIAR

#### Concepto:

El Subsidio Familiar es un aporte patronal cuya retribución se realiza en dinero (cuota monetaria que se paga por cada persona a cargo que dé derecho a la prestación), en especie (alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, etc.) y en servicios (obras y programas).

El Subsidio Familiar se creó por Decreto Ley 118/57 a partir del 1o. de octubre de 1957 y su cancelación debe hacerse dentro de los primeros diez (10) días del mes siguiente al que se refiere el pago del subsidio.

**EL SUBSIDIO FAMILIAR NO CONSTITUYE SALARIO, NI SE COMPUTA COMO FACTOR DEL MISMO. TAMPOCO ES GRAVABLE FISCALMENTE.**

#### ¿ QUIENES DEBEN HACER APORTES DE SUBSIDIO FAMILIAR... ?

Según la Ley 21/82 (Es la misma Ley sobre aportes al SENA), están obligados a hacer aportes para el Subsidio Familiar:

1. La Nación, por intermedio de los Ministerios, Departamentos Administrativos y Superintendencias.
2. Los Departamentos, Intendencias, Comisarías, el Distrito Especial de Bogotá y los Municipios.



3. Los establecimientos públicos, las empresas industriales y comerciales y las empresas de economía mixta de los órdenes nacional, departamental, intendencial, distrital y municipal.
4. Los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes.

### **BENEFICIARIOS DEL SUBSIDIO FAMILIAR**

Tienen derecho al Subsidio Familiar los trabajadores, tanto oficiales como particulares, que reúnan los siguientes requisitos:

1. Ser trabajadores permanentes.
2. Recibir una remuneración mensual fija o variable que no sobrepase el equivalente a cuatro (4) veces el salario mínimo legal más alto que rija en el lugar donde se realice el pago. (25.637 para 1988).
3. Trabajar diariamente más de la mitad de la jornada máxima legal y en todo caso un mínimo de 96 horas durante todo el mes.
4. Tener a cargo cualquiera de las siguientes personas:
  - Hijos
  - Hermanos huérfanos de padre
  - Padres del trabajador, cuya edad sea superior a 60 años o que tengan una incapacidad laboral mayor del 60% y que no reciban salario, renta o pensión.

### **¿ QUIEN RECAUDA EL SUBSIDIO FAMILIAR ?**

Las Cajas de Compensación Familiar son las encargadas de recaudar, distribuir y pagar los aportes destinados al Subsidio Familiar, aportes al SENA, Escuela Superior de Administración Pública - ESAP-, las Escuelas Industriales y los Institutos Técnicos.

Entre las principales Cajas de Compensación Familiar están:



CAJACOPI:	Caja de Compensación Familiar de Pequeños Industriales
AFIDRO:	Caja de Compensación Familiar de Fabricantes de Drogas
ASECOLDA:	Caja de Compensación Familiar de Aseguradores
CAFAM:	Caja de Compensación Familiar Colombo Americana
CAJASAN:	Caja de Compensación Familiar de Santander
COLSUBSIDIO:	Caja Colombiana de Subsidio Familiar
COMFANORTE	Caja de Compensación Familiar del Norte de Santander
INDUFAMILIAR:	Caja de Compensación Familiar de la Zona Industrial
COMFAMA:	Caja de Compensación Familiar de Antioquia
COMFAMILIAR:	Caja de Compensación Familiar del Atlántico
COMFABOY:	Caja de Compensación Familiar de Boyacá



Los patronos tienen que aportar el 4% del valor de la nómina mensual de salarios (total devengado) y girar dicho aporte, junto con el 2% para el SENA y el 2% para el ICBF, dentro de los 10 primeros días del mes siguiente a aquel en que se causó, a la Caja de Compensación a la cual esté afiliada la empresa.

**Ejemplo:**

Con los siguientes datos de nómina, liquide la apropiación para el Subsidio Familiar:

Total devengado \$320.000.00

Respuesta:

$$\$12.800.00 = \text{Apropiación que resulta de } \frac{320.000 \times 4}{100}$$

**Ejercicio:**

Tomemos de nuevo nuestro caso del Almacén de Calzado Estrella Ltda., y liquidemos su apropiación para el Subsidio Familiar. Veamos:

Total devengado: 240.822.60

La apropiación al Subsidio Familiar será entonces:

$$\frac{240.822.60 \times 4}{100} = 9.632.90$$

Este será entonces el dato que llevaremos al cuadro resumen de la nómina del Almacén de Calzado Estrella, al final de la unidad.

Hasta aquí lo relacionado con el Subsidio Familiar.

**D. INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR - ICBF**

Es el último tipo de aporte patronal, según el cuadro que se presentó hojas atrás. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (I.C.B.F.) fue creado por la Ley 27 de 1974.

Objetivos:

- Proteger al menor de edad
- Mejorar la estabilidad y el bienestar de la familia





## FINANCIACION:

Con el 2% del valor de la nómina mensual del salario (total devengado) de las Entidades Públicas y Privadas y en general de todo patrono.

**NOTAS:** Las Entidades y empresas deben suministrar al Instituto la información que éste requiera para verificar la exactitud de los aportes (D.R. 2388/79).

El pago de los aportes es obligatorio. En caso de demora, el cobro se hará por vía judicial.

Los aportes al I.C.B.F., se consignarán a favor del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar por mensualidades vencidas y dentro de los diez (10) primeros días del mes siguiente a aquel en que se causaron, en sus sedes o en las entidades con las que el Instituto convenga el recaudo. (Ley 7/79).

Actualmente este aporte se hace por intermedio de la Caja de Compensación Familiar a la que esté afiliada la empresa.

## LIQUIDACION DEL APORTE

Equivale al 2% sobre el valor de la nómina mensual de salarios (total devengado).

### Ejemplo:

Una empresa tiene una nómina mensual de \$1.800.000.00

El aporte será:

$$\text{Total nómina (devengado)} \times 2\%$$

$$\text{O sea: } \frac{\$1.800.000 \times 2}{100} = \$ 36.000.00 \text{ Aporte al I.C.B.F.}$$

### Ejercicio:

Siguiendo con los datos del Almacén "Calzado Estrella Ltda" haremos la liquidación correspondiente con el 2% por aporte al I.C.B.F.

Total devengado: \$ 240.822.60

$$\times 2\% = \frac{240.822.60 \times 2}{100} = 4.816.45 \text{ Aportes al I.C.B.F.}$$



Dicho valor se ensamblará en la Nómina respectiva, en el cuadro resumen, que está ubicado antes del ejercicio No. 2.

**IMPORTANTE:** Como usted habrá podido ver, el aporte por concepto de Seguro Social se hace directamente al I.S.S.

Todos los demás aportes, es decir, aquellos que corresponden a los conceptos de SENA, Subsidio Familiar e I.C.B.F., se efectúan mediante una sola consignación a la respectiva Caja de Compensación Familiar, la cual se encarga de distribuirlos a las Entidades correspondientes.

Dicho de otro modo, el patrono entrega a la Caja de Compensación Familiar un 8% del total devengado, del cual la Caja toma para sí la mitad (4%) por concepto de Subsidio Familiar y reparte el otro 4% así: 2% lo envía al SENA y el 2% restante lo entrega al I.C.B.F.

Con el fin de verificar los conocimientos hasta aquí vistos, realice usted, amigo estudiante, el siguiente ejercicio:



## EJERCICIO No. 1

Lea detenidamente las siguientes definiciones e identifique con una X la alternativa a que se refiera.

**1. Aporte patronal para la seguridad social del empleado.**

- A) ICBF
- B) SENA
- C) ISS
- D) Subsidio Familiar

**2. Aporte patronal cuyo pago se hace al trabajador en dinero, especie y servicios.**

- A) SENA
- B) Seguro Social
- C) Bienestar Familiar
- D) Subsidio Familiar

**3. Total devengado por 2% es el mismo aporte para:**

- A) ISS Y SENA
- B) ICBF Y SENA
- C) Caja de Compensación y SENA
- D) Ninguna de las anteriores

**4. Las Entidades Oficiales aportan al SENA de su sueldo y jornales, mensualmente el**

- |       |         |
|-------|---------|
| A) 6% | C) 2%   |
| B) 4% | D) 0,5% |



5. Las Cajas de Compensación deben *recaudar* como aporte el

- A) 2% para el Subsidio Familiar, el 2% para el SENA y el 2% para el ICBF.
- B) 4% para el SENA, el 2% para el Subsidio Familiar y el 2% para el ICBF.
- C) 4% para el Subsidio Familiar, el 2% para el SENA y el 2% para el ICBF.
- D) Ninguna de las anteriores.

**COMPARE SUS RESPUESTAS CON LAS QUE SE ENCUENTRAN AL FINAL DE LA UNIDAD**



## II. PROVISION PARA PRESTACIONES SOCIALES

### Concepto de prestaciones:

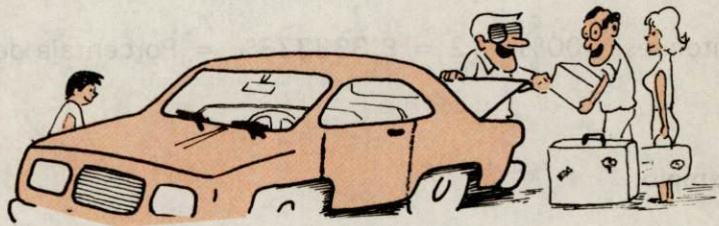
SON SUMAS DE DINERO QUE RECIBE EL TRABAJADOR POR DETERMINADO TIEMPO DE SERVICIO PRESTADO A LA EMPRESA Y DIFERENTES AL SALARIO MENSUAL.

Todo patrono debe pagarlas según la proporción establecida por ley, de acuerdo con el capital y con la actividad que la empresa tenga.

Se dice que las prestaciones son un salario diferido, porque aunque se ganan proporcionalmente por cada día de trabajo, se van a recibir posteriormente, por lo general al culminar períodos semestrales o al retiro del trabajador.

Las prestaciones sociales que la ley establece, fundamentalmente son:

- A. Cesantías
- B. Intereses por cesantías
- C. Prima de servicios



En algunas empresas existen otras prestaciones que —por no ser impuestas por la ley— se denominan “extralegales”. Y precisamente por ser voluntad de cada patrono o establecidas mediante convención colectiva, varían de empresa a empresa.

### A. CESANTIAS:

Todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año.

### PROVISION MENSUAL PARA CESANTIAS

#### LIQUIDACION:

Corresponde una doceava parte (1/12) del total devengado por los trabajadores, o lo que es igual, al 8.333333% del mismo ( $1/12 = 0.083$  u 8.333333%).



## 1. ORIGEN DE 1/12 DEL DEVENGADO

La doceava parte que traemos a consideración para hacer la apropiación de Cesantía se origina en el siguiente análisis: Si la Cesantía por ley, es un mes de salario por cada año trabajado, equivale a tomar un doceavo (1/12) mensual, hasta completar los doce meses, o lo que es igual a tomar 1/12 de lo devengado en el año, para sacar así el monto total anual de la Cesantía.

### Ejemplo:

Salario base para hacer la apropiación de Cesantía = \$60.000.00

Cesantía por 12 meses - \$60.000.00, o sea, un sueldo.

Provisión mensual =  $\$60.000 \times 1/12 = 5.000.00$

Si multiplicamos  $\$5.000.00 \times 12$ , llegamos al salario mensual, que corresponde como auxilio de Cesantía por un año, en este caso.

Lo anterior nos lleva a liquidar, cada mes, 1/12 del total devengado como provisión para auxilio de Cesantía.

También se puede tomar en vez de 1/12 del devengado mensual o anual, el 8.333333%, tanto para hacer la provisión mensual como para calcular el monto anual.

Entonces:  $100\% / 12 = 8.333333\% =$  Porcentaje de apropiación mensual.

### Ejemplo:

Total devengado \$60.000.00 (Un sueldo fijo para todo el año).

Liquidación:

$$\$ 60.000.00 \times 8.333333\% = 5.000.00$$

Las empresas pueden utilizar cualquiera de estos 2 factores para liquidar la apropiación mensual. Al final del año se hará un ajuste por las diferencias que se presenten contra la cifra real de consolidación.

### Ejemplo:

En el caso del Almacén de Calzado Estrella Ltda., calculamos la provisión mensual por auxilio de Cesantía, así:



**Primer Sistema**Total Devengado  $\times$  1/12

$$\$ 240.822.60 \times 1/12 =$$

$$\frac{\$ 240.822.60 \times 1}{12} = 20.068.55$$

**Segundo Sistema**Total devengado  $\times$  8.333333%

$$\$ 240.822.60 \times 8.333333\%$$

$$\frac{\$ 240.822.60 \times 8.333333}{100} = 20.068.55$$

Las empresas toman el 8.33% con todos los decimales necesarios para que la liquidación mensual sea ajustada y correcta. (Generalmente seis decimales).

En nuestro formato de Nómina, (Calzado Estrella Ltda.) figurarán \$20.068.55 como provisión mensual por el mes respectivo.

**B. INTERESES SOBRE CESANTIAS**

Desde el primero de enero de 1975, todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores el 12% de interés anual sobre el saldo de las Cesantías a 31 de diciembre del año anterior, o en la fecha de retiro del trabajador, o de liquidación parcial de Cesantía. (Ley 52/75).

**PROVISION MENSUAL PARA INTERESES SOBRE CESANTIAS**

LIQUIDACION:

ES EL 1% MENSUAL DEL TOTAL DEVENGADO POR LOS TRABAJADORES, SEGUN NOMINA.

**Ejemplo:**

Total devengado en el mes: \$98.000.00

**Liquidación:**  $\frac{\$ 98.000.00 \times 1}{100} = \$980.00$

Apropiación de intereses sobre las Cesantías, en el mes.

**Ejercicio:**

Tomando los datos de la nómina de Calzado Estrella Ltda., liquidar la provisión por interés sobre Cesantías.



Total devengado \$ 240.822.60 × 1% = 2.408.23 Apropriación mensual

Al año, como es apenas lógico, se aplicará el 12% que es lo ordenado por la ley, según lo vimos al comienzo. Además, este concepto debe ser pagado en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron o en la fecha de retiro del trabajador.

También se puede hallar aplicando el 12% sobre la apropiación de cesantías para el mes respectivo:

$$\frac{20.068.55 \times 12}{100} = 2.408.23$$

### C. PRIMA DE SERVICIOS

Todas las empresas de carácter permanente, es decir, aquellas cuya finalidad sea la de desarrollar actividades estables o de larga duración, cuando menos un año, están obligadas a pagar a sus trabajadores esta prestación social, especial, en los meses de junio y diciembre.

Se establece que para empresas con capital inferior a \$200.000.00, se debe pagar el equivalente a 15 días de salario por año trabajado y proporcional por fracción de año, siempre que exceda de tres meses. Si no se trabaja tres o más meses del respectivo semestre, no hay derecho a esta prestación.

En las empresas con capital superior a \$200.000.00, el pago equivalente es de 30 días de salarios por año laborado, y proporcional por fracción de año, si ésta excede de tres meses.

### PROVISION MENSUAL PARA PRIMA DE SERVICIOS

#### LIQUIDACION:

Para liquidar la provisión para Prima de Servicios, se tiene en cuenta el total devengado por el trabajador (sueldo básico, sobresueldo, bonificaciones habituales, horas extras, dominicales y festivos, porcentajes sobre ventas, comisiones (Art. 127 C.S.T.) y el Auxilio de transporte) (Art. 7 Ley 1a./63).

Para hacer la respectiva provisión, se toma de la nómina el total devengado y se multiplica por el factor respectivo, según correspondan 15 ó 30 días de la prestación dependiendo del capital de la empresa, como ya se vio.

Veamos, entonces, cómo es ello:

Una doceava parte (1/12), o el 8.333333% del total devengado por el trabajador en el mes, para las empresas con capital superior a \$200.000. Son 30 días de bonificación.



Una veinticuatroava parte (1/24) o el 4.166666% del total devengado por el trabajador en el mes, para las empresas con capital inferior a \$200.000. Recuerde que en este caso sólo son 15 días el equivalente de esta prestación.

### Ejemplos:

- a) Empresas con capital superior a \$200.000.00

La Compañía Alianza S.A. tiene una nómina mensual de \$470.000.00

$$\text{Provisión} = \frac{\$470.000.00}{12} \quad \text{ó} \quad \frac{\$470.000.00 \times 8.333333}{100} = \$39.166.66$$

- b) Empresas con capital inferior a \$200.000.00

La empresa Arco Iris tiene una nómina mensual de \$160.000.00

$$\text{Provisión} = \frac{\$160.000.00}{24} \quad \text{ó} \quad \frac{\$160.000.00 \times 4.166666}{100} = \$6.666.66$$

### Ejercicio:

En nuestro caso del Almacén de Calzado Estrella Ltda. aparecerá el valor para provisión de Prima de Servicios, según la siguiente liquidación:

Total devengado: \$ 240.822.60

$$\text{Valor provisión prima servicios: } \frac{240.822.60 \times 8.333333}{100} = 20.068.55$$

## D. LIQUIDACION DE VACACIONES

Todo trabajador que preste sus servicios durante un año, tiene derecho a disfrutar de un *descanso remunerado* durante 15 días hábiles y proporcionalmente por fracción de un año, siempre que ésta exceda de 6 meses.

### PROVISION MENSUAL PARA VACACIONES

Para hacer la respectiva provisión se toma el total devengado por los trabajadores en el mes, excluyendo de éste el valor de dominicales, festivos, horas extras, auxilio de transporte y viáticos, y se multiplica por el factor respectivo.

$$\text{Total devengado} - \boxed{\text{Auxilio de transporte} + \text{viáticos} + \text{dominicales} + \text{festivos y horas extras}} \times 4.166666\%$$

o un veinticuatroavo (1/24), puesto que son 15 días.



**Ejemplo:**

Total devengado = \$470.000.00  
de los cuales:

Horas extras = \$ 20.000.00

Dominicales  
y festivos = \$ 18.000.00

\$ 38.000.00



Entonces:

Total devengado para provisión de vacaciones = \$ 470.000.00  
- 38.000.00  
\$ 432.000.00

Luego:

$$\$432.000.00 \times 4.16\% \text{ ó } \$ 432.000.00 \times 1/24 = \$18.000.00$$

Esa será la provisión respectiva.

**Ejercicio:**

Con los datos del Almacén de "Calzado Estrella", liquidamos la provisión para vacaciones y la ensamblamos en la respectiva nómina.

**Liquidación:** Total devengado 240.822.60  
Horas extras 4.190.88  
Dominicales 7.969.33  
Auxilio de Transporte 7.666.67  
19.826.88

Entonces la liquidación quedará así:

$$\$240.822.60 - \$19.826.88 = \$220.995.72$$

Aplicamos el factor a este dato y tenemos:

$$\frac{\$220.995.73 \times 4.166666}{100} = 9.208.15 \text{ Apropriación para vacaciones}$$

$$\text{ó } \frac{220.995.73}{24} = 9.208.15$$



## E. PRIMAS EXTRALEGALES

Son prestaciones que no están ordenadas por la Ley. Por eso se llaman Extralegales.

Son el resultado de pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o del reglamento de trabajo.

Las más usuales son:

1. Prima de Vacaciones
2. Prima de Navidad
3. Prima de Carestía
4. Prima de Escolaridad

### 1. PRIMA DE VACACIONES

Tiene como finalidad que el trabajador disponga de un ingreso extraordinario para disfrutarlo en su descanso o vacaciones concedidas por la Ley, en forma remunerada, como ya lo vimos.

Su cuantía fluctúa entre medio y un sueldo, según la empresa lo haya pactado con sus trabajadores.

De esta prima gozan generalmente los empleados públicos y los trabajadores oficiales, en cuyo caso el equivalente de tres días de sueldo de esta prima se destina a Prosocial, para allegarle recursos a esa institución oficial destinada precisamente a promover la recreación del trabajador.

Este descuento se hace únicamente a las empresas del Estado o adscritas a la Promotora de Vacaciones y Recreación Social, Prosocial. (D. 1250/74).

#### BASE DE LIQUIDACION DE LA PRIMA DE VACACIONES:

La base de liquidación es el salario ordinario o básico mensual.

Como ya se dijo, es un sueldo o medio, liquidado y pagado al trabajador cuando él comienza la etapa de vacaciones.

#### **Medio sueldo**

Se toma de la Nómina mensual el total del sueldo devengado y se aplica el 4.166666%, como apropiación mensual o, lo que es igual, el factor 1/24.



**Ejemplo:**

Supongamos un sueldo devengado de \$100.000.00

Luego: \$100.000.00 × 4.166666% ó

$$\frac{\$100.000. \times 1}{24} = \$4.166.66 = \text{Provisión mensual.}$$

**Un sueldo**

Se toma el total del sueldo devengado de la nómina mensual y se le aplica el 8.333333% como provisión mensual, o 1/12.

**Ejemplo:**

Total sueldo devengado en el mes:

$$\$100.000. \times 8.333333\% \text{ ó } \frac{\$100.000. + 1}{12} = \$8.333.33 = \text{Provisión mensual.}$$

**2. PRIMA DE NAVIDAD**

Tiene como objetivo proporcionar al trabajador algún medio económico que le permita hacer los gastos adicionales propios de la época navideña.

Su cuantía varía entre medio y un sueldo por año y se paga al finalizar el año, precisamente en la época de navidad.

**BASE DE LIQUIDACION**

El salario ordinario o básico mensual, igual que en el caso anterior.

**CALCULO DE LA APROPIACION**

Es idéntico a la liquidación de la prima de vacaciones

**Medio sueldo**

Se toma el total del sueldo devengado (básico u ordinario) y se le aplica el porcentaje de 4.166666 o se multiplica por 1/24.



**Ejemplo:** Tomemos como sueldo devengado \$120.000.00

$$\frac{\$ 120.000.00 \times 4.166666}{100} \quad \text{ó} \quad \$ 120.000.00 \times 1/24 = 5.000.00 \quad \text{Provisión mensual}$$

### **Un sueldo**

Se toma el total del sueldo devengado y se le aplica el porcentaje de 8.333333 o se multiplica por 1/12.

**Ejemplo:**

$$\frac{\$ 120.000.00 \times 8.33}{100} \quad \text{ó} \quad \$ 120.000.00 \times 1/12 = \$ 10.000.00 \quad \text{Provisión mensual}$$

## **OTRAS PRIMAS**

### **3. DE CARESTIA**

Algunas empresas la pactan con sus trabajadores para ciudades o sitios especiales donde el costo de vida es notoriamente más alto que en el resto del país (San Andrés Islas, zonas petroleras, zonas selváticas, etc.).

### **4. DE ESCOLARIDAD**



Su finalidad es ayudar al trabajador a que sus gastos de educación (propia o de sus hijos) sean menos onerosos o difíciles.

#### **Liquidación:**

Según lo pactado en la empresa.



**ALMACEN DE CALZADO ESTRELLA**  
**ABRIL DE 1987**

Nombre	Devengados								Total devengado	Deducciones				Total deducido	Neto por pagar	Firmas
	Sueldo básico mensual	Horas extras	Prima de alim.	Recargo nocturno	Aux. de transp.	Bonific.	Dominic.	Com/Ventas		ISS	Retención Fuente	Coop.	Prest.			
Luis Alvarez	120.000.00	-	-	-	-	-	-	-	120.000.00	6.488.50	4.590.00	-	-	11.058.50	108.941.50	
Alberto Cárdenas	33.133.00	2.588.54	-	-	1.866.67	-	-	-	37.588.21	1.853.75	-	-	-	1.853.75	35.734.46	
Sonia Stefan	25.000.00	-	-	-	2.000.00	2.500.00	-	-	30.700.00	1.583.00	-	-	-	1.583.00	29.117.00	
Jorge Torres	18.459.00	-	-	-	1.800.00	600.00	-	-	20.859.00	1.124.50	-	-	-	1.124.50	19.734.50	
Roberto Pérez	20.510.00	1.602.34	-	2.093.72	2.000.00	-	5.469.33	-	31.675.39	1.583.00	-	-	-	1.583.00	30.092.40	
<b>TOTALES</b>	<b>217.102.00</b>	<b>4.190.88</b>		<b>2.093.72</b>	<b>7.666.67</b>	<b>1.800.00</b>	<b>7.969.33</b>		<b>240.822.60</b>	<b>12.612.75</b>	<b>4.590.00</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>17.202.75</b>	<b>223.619.85</b>	
<b>PROVISIONES</b>																
<b>APORTES PATRONALES</b>																
I.S.S.	SENA	SUBSIDIO FAMILIAR	BIENESTAR FAMILIAR	TOTAL	CESANTIAS	INTERESES S/CESANTIAS	PRIMA DE SERVICIOS	VACACIONES								TOTAL
26.236.95	4.816.45	9.632.90	4.816.45	43.502.75	20.068.55	2.408.23	20.068.55	9.208.15								51.753.48
PREPARADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:		CONTABILIZADO POR:												



## EJERCICIO No. 2

Lea detenidamente las siguientes preguntas y señale con una X la alternativa que corresponda.

1. De las siguientes prestaciones sociales una es extralegal:

- A) Vacaciones
- B) Cesantías
- C) Prima de Escolaridad
- D) Prima de Servicios

2. Quince (15) días de salario por año trabajado y proporcional por fracción de año, si excede de 3 meses, corresponde a:

- A) Vacaciones
- B) Prima de Navidad
- C) Cesantía en empresas con cualquier capital
- D) Prima de servicios en empresas con capital inferior a \$200.000.00

3. Descanso remunerado durante 15 días hábiles o proporcional a más de 6 meses laborados, corresponde a:

- A) Bienestar Familiar
- B) Intereses a las Cesantías
- C) Vacaciones
- D) Prima de Vacaciones

4. Todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores un (1) mes de salario por año de servicio o proporcionalmente por fracción de año, por concepto de:

- A) Cesantías
- B) Vacaciones
- C) Prima de Carestía
- D) Prima de Cesantía



5. La empresa Meridiano S.A., con capital de \$800.000.00, paga una nómina mensual de \$320.000.00. La provisión para cesantías, prima de servicios e intereses sobre cesantías vale respectivamente:
- A) \$26.656.00, \$13.328.00 y \$32.000.00
  - B) \$13.328.00, \$13.320.00 y \$ 3.200.00
  - C) \$26.656.00, \$ 3.200.00 y \$26.656.00
  - D) \$26.666.67, \$26.666.67 y \$ 3.200.00
6. La provisión mensual para prima de servicios en una empresa de capital inferior de \$200.000.00, es del \_\_\_\_\_ sobre la nómina:
- A) 10%
  - B) 8.333333%
  - C) 5%
  - D) 4.166666%
7. La provisión para vacaciones de una empresa con una nómina mensual de \$530.000.00 vale:
- A) \$44.149.00
  - B) \$26.500.00
  - C) \$22.083.33
  - D) \$21.200.00
8. Si la provisión mensual para cesantías es de \$16.666.66, este resultado es producto de una nómina de:
- A) \$300.000.00
  - B) \$280.000.00
  - C) \$250.000.00
  - D) \$200.000.00



9. La provisión mensual para intereses sobre cesantías, de una nómina de \$622.500.00, es de:
- A) \$12.450.00
  - B) \$ 6.225.00
  - C) \$ 3.112.50
  - D) Ninguna de las anteriores.

*COMPARE SUS RESPUESTAS CON LAS QUE APARECEN AL FINAL DE LA UNIDAD.*



### III. RECAPITULACION

#### APORTES PATRONALES

Son sumas de dinero que deben pagar las empresas de acuerdo con requisitos legales para cubrir algunas prestaciones sociales de los trabajadores.

##### 1. SEGURO SOCIAL - I.S.S.

Aporte Patronal: El doble de lo descontado al trabajador más un porcentaje según la tabla de clase y grado de riesgo, multiplicado por los sueldos devengados, para cubrir el seguro de enfermedad profesional y accidentes de trabajo.

— Liquidación de la Apropriación mensual:

$(\text{Total devengado} \times 0.42\%) + (\text{Total deducido al trabajador} \times 2)$ .

##### 2. SENA.

Entidad de los sectores económicos del país, creada por Decreto 118/57 y adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Liquidación de la Apropriación mensual:  $\text{Total Devengado} \times 2\%$

##### 3. SUBSIDIO FAMILIAR

Prestación social pagadera a los trabajadores en dinero, especie y servicios. Creado por ley 118/57.

Aportantes: sector público y privado y, en general, todo empleador que ocupe uno o más trabajadores permanentes.

Beneficiarios: Trabajadores.

#### REQUISITOS BASICOS

— Ser trabajador permanente.

— Recibir una remuneración mensual fija o variable que no exceda el límite de 4 veces el salario mínimo legal más alto que rija en el sitio de pago.



**CAJAS RECAUDADORAS:** Los aportes se consignan en las Cajas de Compensación Familiar autorizadas.

Liquidación del aporte mensual: Total devengado  $\times$  4%

#### **4. BIENESTAR FAMILIAR**

Cuota patronal para proteger al menor de edad y mejorar la estabilidad de la familia. Creado por Ley 27/74.

Aportantes: Las entidades públicas y privadas y en general todo patrono.

Liquidación del aporte mensual: Total devengado  $\times$  2%.

**TOTAL APORTES PATRONALES:** La sumatoria de los valores correspondientes.

#### **PROVISIONES**

Estimaciones derivadas del valor de la nómina a cargo del patrono, para reconocer mes a mes las diferentes prestaciones sociales a favor de los trabajadores.

#### **PRESTACIONES SOCIALES**

Sumas de dinero que recibe el trabajador por determinado tiempo de servicio prestado a la empresa.

##### **1. PRESTACIONES LEGALES:**

Son las establecidas por la ley.

Tenemos: Cesantías, primas de servicios e intereses sobre la cesantías.

Las vacaciones no constituyen una prestación en sentido estricto, pero son un derecho legal del trabajador y es obligatorio pagarlas.

##### **1.1 CESANTIAS**

Todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores al terminar el Contrato de Trabajo, como auxilio de Cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.



Liquidación de la Provisión mensual: 1/12 del total devengado en la nómina o el 8.333333% del mismo total.

Total devengado  $\times$  1/12 ó total devengado  $\times$  8.333333%.

## 1.2 PRIMA DE SERVICIOS

Toda empresa de carácter permanente y de acuerdo con su capital, debe pagar a sus trabajadores esta prestación, en junio y en diciembre de cada año.

### CASOS

A. Empresas con capital superior a \$200.000.00. Deben cancelar 30 días de salario por año laborado y por fracción de año, si ésta excede de 3 meses trabajados en el respectivo semestre.

Liquidación de la Provisión mensual:

Total devengado  $\times$  1/12 ó total devengado  $\times$  8.333333%.

B. Empresas con capital inferior a \$ 200.000.00 deben cancelar 15 días de salario por año laborado y por fracción de año, si ésta excede de 3 meses trabajados en el respectivo semestre.

Liquidación de la Provisión mensual:

Total devengado  $\times$  1/24 ó total devengado  $\times$  4.166666%.

## 1.3 VACACIONES

Todo trabajador, al completar cada año de servicios, tiene derecho a disfrutar de un descanso remunerado durante 15 días hábiles y proporcionalmente por fracción de año, siempre que esta fracción exceda de 6 meses.

Liquidación de la Provisión mensual:

Total sueldo devengado  $\times$  1/24 ó total devengado  $\times$  4.166666%.

## 1.4 INTERESES SOBRE LAS CESANTIAS

Desde el 1o. de enero de 1975, todo patrono está obligado a pagar a sus trabajadores el 12% anual por intereses sobre el saldo de las cesantías que a 31 de diciembre del año anterior, o en la fecha de retiro, o en los casos de liquidación parcial, tengan a su favor.



Liquidación de la Provisión mensual:  $\text{Total devengado} \times 1\%$

TOTAL PROVISIONES

La sumatoria de los valores correspondientes.

## 2. PRESTACIONES EXTRALEGALES:

Son sumas de dinero que reciben los trabajadores como resultado de pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o del reglamento del trabajo.

Las más usuales son: Prima de vacaciones, de navidad, de carestía y de escolaridad.

### 2.1 PRIMA DE VACACIONES

Es un ingreso extraordinario para que el trabajador lo disfrute en su tiempo de descanso vacacional.

Su cuantía varía entre medio y un sueldo por año.

Liquidación de la provisión mensual:

— Para medio sueldo:  $\text{Total sueldo devengado} \times 1/24$  o  $\text{total devengado} \times 4.166666\%$

— Para un sueldo:  $\text{Total sueldo devengado} \times 1/12$  o  $\times 8.333333\%$ .

### 2.2 PRIMA DE NAVIDAD

Es un ingreso adicional que recibe el trabajador para sufragar los gastos de la época navideña. Su cuantía varía entre medio y un sueldo por año.

Liquidación de la Provisión mensual:

— Medio sueldo:

$\text{Total sueldo devengado} \times 1/24$  o  $\text{total sueldo devengado} \times 4.166666\%$ .

— Un sueldo:

$\text{Total sueldo devengado} \times 1/12$  o  $\text{total sueldo devengado} \times 8.333333\%$ .



- 2.3 PRIMA DE CARESTIA ) Tienen como objetivo ayudar al trabajador a que  
sus gastos sean menos difíciles.  
2.4 PRIMA DE ESCOLARIDAD ) Su cuantía depende de lo convenido.

*HASTA AQUI HEMOS VISTO LAS 4 PARTES DE LA NOMINA.  
EN LA SIGUIENTE UNIDAD SE VERA EL COMPROBANTE DE NOMINA.*



## IV. AUTOEVALUACION FINAL

Como usted ya ha estudiado cuidadosamente esta unidad y ha llegado a su final, para comprobar su aprendizaje desarrolle el ejercicio recomendado en la Auto-prueba de Avance que se encuentra al principio de la unidad y compare sus respuestas con las que aparecen a continuación.



# V. RESPUESTAS A LA AUTOEVALUACION FINAL

ALMACEN COMERCIAL LTDA.  
NOMINA DE ABRIL DE 1987

No. de Orden	Nombre	Cargo	Sueldo mensual básico	Días trabajados	DEVENGADOS							Total Devengado	
					Sueldo	Auxilio de transporte	Dominicales y festivos	Horas extras	Recargo nocturno	Bonificación.	Víaticos		
1	Cadena Alvaro	Contador	100.000.00	30	100.000.00	-	-	-	-	-	-	40.000.00	140.000.00
2	Barrero Carlos	Aux. Cont.	80.000.00	27	72.000.00	-	17.000.00	8.000.00	-	-	-	-	97.000.00
3	Morales Diana	Secretaria	30.000.00	28	28.000.00	1.866.66	-	-	-	-	-	-	29.866.66
4	Tenjo Jorge	Mensajero	24.000.00	30	24.000.00	2.000.00	-	4.000.00	-	-	-	-	30.000.00
5	Vanegas Félix	Aprendiz Contabilidad	22.000.00	30	22.000.00	2.000.00	-	-	-	-	-	-	24.000.00
6	Vélez Rubén	Celador	22.000.00	30	22.000.00	2.000.00	4.400.00	13.000.00	-	-	-	-	41.400.00
<b>TOTALES</b>						268.000.00	7.866.66	21.400.00	25.000.00			40.000.00	362.266.66
<b>PROVISIONES</b>													
I.S.S.	SENA	Subsidio Familiar	Bienestar Familiar	Total	Cesantías	Intereses s/Cesantías	Prima Servicios	Vacaciones	Total				
\$35.765.52	\$7.245.33	\$14.490.67	\$7.245.33	\$64.746.85	\$30.188.89	\$3.622.67	\$30.188.89	\$12.833.33	\$76.833.78				
PREPARADO POR:					REVISADO POR:					CONTABILIZADO POR:			



## VI. RESPUESTAS A LOS EJERCICIOS

### Ejercicio No. 1

- 1 - C
- 2 - D
- 3 - B
- 4 - D
- 5 - C

### Ejercicio No. 2

- 1 - C
- 2 - D
- 3 - C
- 4 - A
- 5 - D
- 6 - D
- 7 - C
- 8 - D
- 9 - B



## VII. TRABAJO ESCRITO

A continuación se presenta un ejercicio el cual reúne la mayoría de los conocimientos que contiene la unidad y que usted deberá realizar a conciencia para corroborar más su aprendizaje.

### **EJERCICIO:**

Tomando los datos de la nómina del Almacén Unico Ltda., que usted presentó como evaluación final de la unidad 6.4, liquidar las apropiaciones respectivas (aportes patronales y provisiones) tal como se ha venido trabajando en la unidad.







FOUR EIGHT SIX







