CONCEPTO 9 DE 2011

(Noviembre 19)

<Fuente: Archivo Ministerio de Relaciones Exteriores>

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

BOGOTÁ, D.C.

CONCEPTO SOBRE LAS DEDUCCIONES Y DESCUENTOS SOBRE LOS PAGOS LABORALES POR NÓMINA

La Oficina Asesora Jurídica Interna formula las siguientes consideraciones jurídicas, la Nómina se divide en tres secciones: Devengado, Deducciones y Apropiaciones.

El devengado corresponde a todos los conceptos por los que un empleado recibe una remuneración, como son el Salario, horas extras, comisiones, Auxilio de transporte, recargos nocturnos y diurnos, etc. La sumatoria de estos valores conforma lo que se llama total devengado, que es la totalidad de los ingresos que recibe un empleado como remuneración por su trabajo.

Una vez determinado el valor total que un trabajador ha ganado, se procede a restar los conceptos que por obligación el empleado debe pagar, ya sea a la empresa o a terceros. Estos conceptos se calculan en la respectiva Liquidación de la nómina. Entre los principales conceptos que pueden estar a cargo de un trabajador, y que por consiguiente se debe descontar (deducir) del total devengado, tenemos:

Salud: El trabajador debe estar afiliado al sistema de salud. La cotización por salud que corresponde al 12.5% del ingreso base de cotización, se hace en conjunto con la empresa. Ésta última aporta el 8.5%, y el empleado debe aportar el 4% restante. Ese 4% es el valor que se debe descontar (deducir) del total devengado a cargo del empleado. El aporte de salud es responsabilidad de la empresa, quien debe pagar el respectivo aporte, tanto el valor que le corresponde a ella, como el valor que le corresponde al empleado. Es por eso que se le deduce de la nómina al empleado este valor, puesto que el empleado no puede cobrar la totalidad de la nómina, y luego ir al otro día a consignar lo que le corresponde por salud, sino que es la empresa la que consigna la totalidad del aporte (12.5%).

Pensión: El trabajador también debe estar afiliado al sistema de pensiones, La cotización por pensión está a cargo tanto de la empresa como del empleado. Del total del aporte (15.5%) [16% para el 2008], la empresa aporta el 75% (11.625%) [12% para el 2008] y el trabajador aporta el restante 25% (3.875%) [4% para el 2008]. Como el trabajador debe aportar un 4% por concepto de pensión, este valor se le descuenta (deduce) del valor devengado en el respectivo periodo (mes o quincena). El tratamiento de esta deducción es igual al tratamiento de la deducción por salud, es decir, la empresa es la que hace el pago total incluyendo lo que le corresponde al trabajador.

Fondo de solidaridad pensional: Todo trabajador que devengue un sueldo que sea igual o superior a 4 salarios mininos, debe aportar un 1% al Fondo de solidaridad pensional. Para salarios superiores a 16 salarios mínimos mensuales legales este porcentaje se incrementa así 1.2% hasta 17 salarios mínimos; 1.4% entre 17 y 18; 1.6% entre 18 y 19 salarios mínimos mensuales; 1.8% entre 19 y 20 salarios mínimos y el 2% para sueldos superiores a 20m salarios

mínimos legales. Al igual que los conceptos anteriores, éste concepto se resta (deduce) del total devengado del trabajador.

Cuotas sindicales: Las cuotas que los trabajadores sindicalizados deben aportar al sindicato al que estén afiliados, y siempre que medie autorización del empleado, se pueden descontar o deducir de la nómina del empleado. (Vea: Aspectos generales sobre los sindicatos).

Aportes a cooperativas: Las cuotas o aportes que los empleados hagan a las cooperativas legalmente constituidas, pueden también ser deducidas de la nómina del empleado.

Embargos judiciales: Los embargos ordenados por autoridad judicial competente contra los empleados, deben ser descontados de la nómina por la empresa y consignarlos en la cuenta que el juez haya ordenado.

Cuotas de créditos a entidades financieras: Las cuotas que el empleado deba pagar a una entidad financiera, para la amortización de un crédito que le haya sido otorgado, pueden también ser descontadas de la nómina del empleado.

Deudas del empleado con la empresa: Se pueden descontar también de la nómina, el valor que se deba pagar por las obligaciones que el empleado tenga con su empresa, como puede ser un crédito que ésta le haya otorgado, o como compensación por algún perjuicio o detrimento económico que el empleado le haya causado a la empresa.

Retención en la fuente: Si hubiere lugar, la entidad deberá calcular y retener al empleado el valor correspondiente a retención en la fuente por ingresos laborales. Este valor será declarado y consignado en la respectiva declaración mensual de retención en la fuente. Una vez realizadas todas las deducciones, se obtiene el valor neto a pagar al empleado por concepto de nómina. Ese es el valor que la empresa le debe consignar al empleado al finalizar el mes o la quincena.

Es importante señalar que la entidad no puede descontar o retener valor alguno del salario a un empleado sin el consentimiento exprese del mismo, a no ser que medie orden judicial competente. Los conceptos aquí expuestos no son todos los que pueden existir, sólo son los más comunes. Además, no todos son obligatorios, algunos empleados pueden que les apliquen unos y otros no. Los únicos que son de obligatorio cumplimiento para todos los empleados son los relacionados con la Seguridad social.

Respecto a los aportes a la seguridad social, se ha hablado de unos porcentajes que se aplican sobre una determinada base; se debe determinar con exactitud cuál es la base sobre la que se deben calcular los aportes a seguridad social.

En los anteriores términos se ha expuesto de una forma muy general los diferentes conceptos relacionados con las deducciones de nómina. Pero se ha de tomar en cuenta que el Código Sustantivo de Trabajo en el capítulo III, regula la retención, deducción y compensación e salarios. El artículo 149 se refiere a los descuentos prohibidos, así:

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

de trabajo; avances o anticipos del salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos, y precio de alojamiento.

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

El Artículo 150, regula los descuentos permitidos:

“Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado”.

Además de lo expresado se tiene que el requerimiento de la deducción, en nómina, de una suma específica en contra de algún empleado, a favor de una Cooperativa, se deberá cumplir el artículo 142 de la Ley 79 de 1988, en cuanto dicha norma dispone que, si bien toda persona, empresa o entidad pública o privada está obligada a deducir y retener a sus trabajadores o pensionados las sumas que éstos adeuden a una cooperativa, no lo es menos que la obligación debe constar en libranzas, títulos, valores, o cualquier otro documento suscrito por el deudor, lo cual conlleva que estos títulos o documentos especifiquen la suma objeto de deducción; pero no de todo documento en que conste una obligación se desprende que se ha otorgado consentimiento para que el pago se haga a través de descuentos por nómina.

Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Normograma del Ministerio de Relaciones Exteriores
ISSN 2256-1633
Última actualización: 30 de septiembre de 2024 - (Diario Oficial No. 52.869 - 4 de septiembre de 2024)

El futuro es de todos
Cancillería de Colombia