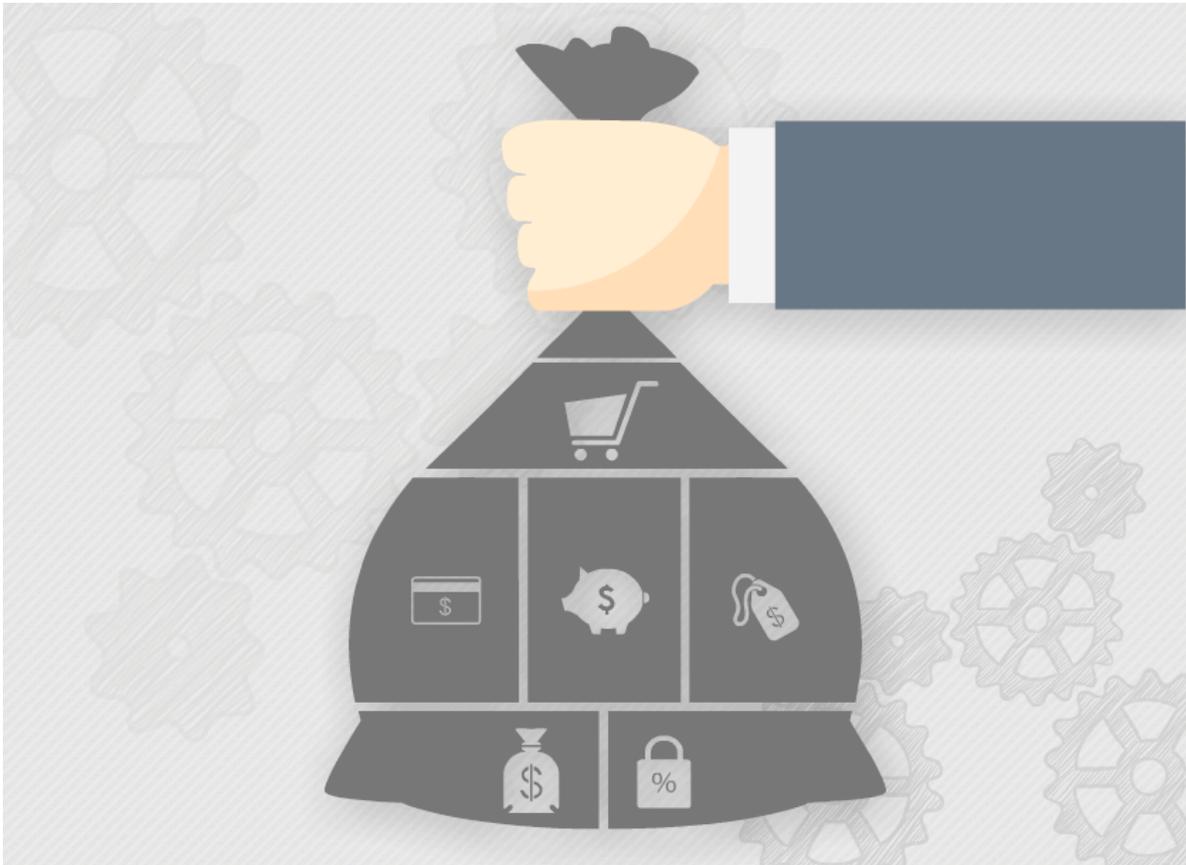


## UNIDAD 3. COSTEO Y CONTROL DE LA MANO DE OBRA



Introducción a Contabilidad de costos

## Tabla de contenido

<b>Unidad 3. Costeo y Control de la Mano de Obra .....</b>	<b>1</b>
<b>Tabla de contenido.....</b>	<b>2</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>3</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>4</b>
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos .....	4
<b>3.1 La Nómina.....</b>	<b>5</b>
3.1.1 Componentes De La Nomina.....	5
3.1.2 Las Planillas De Pago.....	16
<b>3.2 Las Prestaciones Sociales.....</b>	<b>18</b>
3.2.1 Provisión para prestaciones sociales .....	18
<b>3.3 Los Aportes Parafiscales Y Demás Aportes.....</b>	<b>21</b>
<b>3.4 Aplicación De La Nómina En Los Procesos De Costeo.....</b>	<b>23</b>
<b>Resumen .....</b>	<b>25</b>
<b>Bibliografía .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Referencias electrónicas .....</b>	<b>26</b>

## Introducción

Las organizaciones necesitan de los recursos materiales, tecnológicos y humanos para lograr el cumplimiento de sus metas y objetivos.

El recurso humano es el más importante y valioso de la empresa, es el factor determinante de la productividad y la competitividad, generando productos y servicios de calidad.

El talento humano es la base y el motor que facilita y promueve el desarrollo y evolución de las organizaciones, garantizando su supervivencia en los mercados del futuro.

Las empresas deben responder a las necesidades expectativas y deseos de los trabajadores para contar con su colaboración, motivándolos para lograr su máximo esfuerzo, talento, efectividad y experiencia, garantizando la productividad de la organización.

Por las razones expuestas, la empresa debe considerar la vinculación de un trabajador integral, al que le debe ofrecer un contrato de trabajo, acorde a los requerimientos de los trabajadores y empleados, para contar con la innovación y creatividad en la organización, ya que intervienen los mejores años de su vida en la construcción del éxito de la empresa.

Igualmente, los empresarios deben establecer políticas de talento humano que propendan por la búsqueda de ambientes de trabajo cálidos y agradables que conlleven a una mayor productividad y a una mejor calidad de vida de los trabajadores.

## Objetivos

### Objetivo general

Conocer los componentes de la mano de obra, su cálculo y aplicación en el sistema de costos por órdenes de producción.

### Objetivos específicos

- Asimilar el concepto de mano de obra, orden de trabajo y proceso de costeo.
- Entender los elementos prácticos para elaborar una planilla de nómina.
- Distribuir los costos y gastos de nómina de acuerdo con el centro de costos al que pertenecen.
- Comprender el proceso de costeo de la mano de obra.
- Elaborar una nómina de trabajadores, clasificarlos y determinar su participación en el costo de producción

### 3.1 La Nómina

“La mano de obra es el esfuerzo humano que interviene en el proceso de transformar las materias primas en productos terminados. Los sueldos, salarios y prestaciones sociales del personal de fábrica, que paga la empresa; así como todas las obligaciones a que den lugar, son el costo de la mano de obra; este costo debe clasificarse de manera adecuada”. (García, 2001)

La nómina es el resumen de los ingresos y deducciones que se realizan a un trabajador y las obligaciones del empleador. En una planilla de nómina se determina el valor a pagar a los trabajadores de acuerdo con las condiciones contractuales y se distribuyen de acuerdo con el centro de costos a que pertenecen.

Un centro de costos es una división interna que se hace en la empresa para clasificar los costos y gastos y aplicarlos a las órdenes de producción.

Normalmente estos centros de costos se clasifican de acuerdo con el PUC, en: administrativos, de ventas y de producción.

#### 3.1.1 Componentes De La Nomina

Para iniciar el proceso de costeo de la mano de obra el principal elemento con que se debe contar es el contrato de trabajo, pues en él se definen las condiciones laborales y salariales del trabajador. Según el Código sustantivo del Trabajo de define: “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 mediante remuneración. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador y la remuneración cualquiera que sea su forma, salario”. (Art. 22 C.S.T.)

Es desde el contrato de trabajo donde podemos determinar, el salario base, la forma de pago, el cargo desempeñado (para determinar el centro de costos al cual pertenece el trabajador), si se pactó con el empleado algún tipo de comisión, auxilio, etc.

Algunos componentes de la nómina y que se incluyen en el comprobante de pago, se presentan en dos escenarios: Ingresos y Deducciones, y son: En el Devengado o Ingreso: salario, auxilio de transporte, horas extras, comisiones, bonificaciones, etc. En el Deducido: Aportes de salud, Aportes de Pensión, Retención en la fuente, entre otros, que veremos a continuación:

- **Valor devengado**

Está constituido por las sumas que el empleado paga al trabajador, teniendo en cuenta la legislación y está formado por los distintos conceptos que constituyen un salario. Según el código sustantivo del Trabajo: “Constituye salario, no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o especie y

como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor de trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentaje sobre ventas y comisiones” (Art. 127 C.S.T.) (Ley 50, Art, 14).

- **Salario mínimo legal vigente (SMLV)**

“Es el que todo trabajador tienen derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural”. (Art. 145 C.S.T.). Para efectos de cálculo de la nómina mensual, el SMLV salario mínimo mensual legal vigente, equivale al pago de 30 días, independientemente a que los meses sean de 28, 29, 30 ó 31 días.

- **Salario básico**

Remuneración ordinaria pactada en el contrato laboral y sirve de base para la liquidación del trabajo nocturno, trabajo en dominicales y festivos y trabajo extra en días ordinarios, dominicales y en festivos. La jornada de trabajo en la que convengan las partes y su duración máxima legal es de 8 horas días y 48 a la semana, salvo algunas excepciones”. (Art. 158-161 C.S.T.).

Por cada semana de trabajo el empleado tiene derecho a un día de descanso remunerado, ese día no es obligatorio que sea el domingo.

- **Trabajo diurno y trabajo nocturno**

El trabajo diurno está comprendido entre las 6 a.m. y 10 p.m.; el trabajo nocturno está comprendido entre las 10 p.m. a las 6 a.m. El trabajo nocturno, por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno, por las horas trabajadas. (Art. 160 C.S.T.). Por ejemplo, dos trabajadores que realizan la misma labor, uno en jornada diurna y otro en jornada nocturna, durante 5 días, con un básico de \$12.000 diarios, reciben el siguiente salario:

1. Trabajador diurno: \$60.000
2. Trabajador nocturno: \$60.000 + 35% (de 60.000) = \$81.000

- **Trabajo extra**

Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede la jornada ordinaria y en todo caso el que excede la jornada máxima legal. (Art. 156 C.S.T.)

Cuando un trabajador labora más de las 8 horas de su jornada laboral estipulada en el contrato de trabajo, se dice que está laborando horas extras. Las horas extras se clasifican de la siguiente manera:

### **1. Hora extra diurna**

Es la hora adicional que se labora entre las 6 de la mañana y las 10 de la noche y tiene un recargo del 25% sobre el valor ordinario. Por ejemplo, si la hora ordinaria cuesta \$5.000 la hora extra diurna costará \$6.250 ( $5.000 \times 1.25$ ) (Se paga la hora más el recargo del 25%).

### **2. Hora extra nocturna**

Es la hora adicional que se labora entre la 10 de la noche y las 6 de la mañana y tiene un recargo del 75% sobre la hora ordinaria. Ejemplo: si la hora ordinaria cuesta \$5.000 la hora extra nocturna costará \$8.750 ( $5.000 \times 1.75$ ) (Se paga la hora más el recargo del 75%).

### **3. Recargo nocturno**

Cuando la jornada laboral de un trabajador comprende en todo o en parte el horario comprendido entre las 10 pm y las 6 am, se dice que está trabajando con un recargo nocturno. Este recargo corresponde al 35% sobre la hora ordinaria según lo estipula el numeral 1 del artículo 168 del código sustantivo del trabajo. Ejemplo: si la hora ordinaria cuesta \$5.000 y el trabajador labora de 10pm a 6 am a cada hora se le debe liquidar el recargo, es decir; se pagará un adicional a su hora normal de \$1.750 ( $5.000 \times 0.35$ ). Es decir, el trabajador devengará un adicional por el solo hecho de trabajar de noche, puesto que la jornada ordinaria se puede trabajar o bien de día o bien de noche, pero en este último caso se debe pagar un recargo del 35%.

Como podemos observar en la fórmula, como se trata de un recargo y no de una hora adicional, se multiplica por el 0.35 y no por el 1.35, ya que se estaría pagando doble y esto constituye un incentivo al trabajo ordinario nocturno.

### **4. Recargo dominical o festivo**

Cuando la jornada laboral de un trabajador comprende el horario en domingos y festivos, se dice que está trabajando con un recargo dominical o festivo, y debe reconocérsele un recargo del 75% sobre la hora ordinaria, por el sólo hecho de trabajar en esos días. Así lo dispone el artículo 171 del código sustantivo del trabajo. Ejemplo: si la hora ordinaria cuesta \$5.000 y el trabajador labora un dominical o festivo, a cada hora se le debe liquidar el recargo, es decir; se pagará un adicional a su hora normal de \$3.750 ( $5.000 \times 0.75$ ). Es decir, el trabajador devengará un adicional por el solo hecho de trabajar en dominical o festivo, pero se debe tener en cuenta que esto solo aplica en la jornada normal de 8 horas.

### **5. Hora extra diurna dominical o festiva**

Se puede dar también el caso de trabajar una hora extra diurna dominical o festiva, es decir además de su horario de 8 horas hacer extras en esos días, en ese caso el recargo será del 100% que corresponde al recargo del 75% por

ser dominical más el recargo del 25% por ser extra diurna (75% + 25% = 100%). Ejemplo: si la hora ordinaria cuesta \$5.000 y el trabajador labora un dominical o festivo, en horario adicional y está dentro de las 6 am y las 10pm se pagará la hora extra de \$10.000 (5.000x2.00). (Se paga la hora más el recargo del 100%).

#### 6. Hora extra nocturna dominical o festiva

Si el trabajador labora una hora extra nocturna en un domingo o un festivo, el recargo es del 150%, que está compuesto por el recargo dominical o festivo que es del 75% más el recargo por ser hora extra nocturna que es del 75%, suma que da un 150%. Ejemplo: si la hora ordinaria cuesta \$5.000 y el trabajador labora un dominical o festivo, en horario adicional y está dentro de las 10pm y las 6am se pagará la hora extra de \$12.500 (5000x2.5.) (Se paga la hora más el recargo del 150%).

#### 7. Hora dominical o festiva nocturna

Si el trabajador, además de laborar un domingo o un festivo, labora en las noches, es decir, después de las 10 de la noche, el recargo es del 110%, el cual está compuesto por el recargo dominical del 75% más el recargo nocturno que es del 35%, sumatoria que da el 110%. Ejemplo: si la hora ordinaria cuesta \$5.000 y el trabajador labora un dominical o festivo, en horario normal y está dentro de las 10pm y las 6am se pagará la hora dominical o festiva en recargo nocturno de \$10.500 (5000x2.10) (Se paga la hora más el recargo del 110%).

#### • Liquidación de trabajo ordinario:

<i>Día ordinario</i>	=	$\frac{\text{Salario básico mensual}}{30 \text{ días}}$
<i>hora ordinaria</i>	=	$\frac{\text{Salario básico mensual}}{30 \text{ días} * 80 \text{ horas}}$

**Ejemplo:** A un salario básico mensual de \$380.000 le corresponde:

<i>Día ordinario</i>	=	$\frac{358.000}{30}$	=	11.933
----------------------	---	----------------------	---	--------

Tabla 3.1 tabla del ejercicio de ejemplo

### Ejemplo 1

Liquidar los recargos correspondientes al trabajo nocturno de un empleado, con salario ordinario mensual de \$480.000.

<i>Valor día ordinario</i>	=	$\frac{480.000}{30 \text{ días}}$	=	\$	16.000
<i>Valor hora ordinaria</i>	=	$\frac{480.000}{240}$	=	\$	2.000

Tabla 3.2 tabla del ejercicio de ejemplo 1

Recargo por un mes laborado en jornada ordinaria nocturna (10 p.m. /6 a.m., 8 horas diarias en 20 días = 160 horas.

$$\mathbf{\$2.000 \times 0.35 = \$700 \times 160 \text{ horas} = 112.000}$$

Recargo por un día ordinario en jornada nocturna:

$$\mathbf{\$16.000 \times 0.35 = \$5.600}$$

Recargo por una hora ordinaria en jornada nocturna:

$$\mathbf{\$2.000 \times 0.35 = \$700}$$

Valor de un día festivo en jornada nocturna:

$$\mathbf{\$16.000 \times 2.35 = \$37.600}$$

Valor de una hora en festivo en jornada nocturna:

$$\mathbf{42.0 \times 2.35 = \$4.700}$$

### Ejemplo 2

Calcular los valores correspondientes al trabajo extra realizado en los siguientes casos, teniendo en cuenta un salario básico mensual de \$480.000. Recuerde que la fórmula para liquidar trabajo extra es:

Valor ordinario x factor x número de horas:

$$\mathbf{\text{Valor día ordinario} = \$16.000}$$

$$\mathbf{\text{Valor hora ordinaria} = \$2.000}$$

Cinco horas extradiurnas ordinarias:

$$\mathbf{\$2.000 \times 1.25 \times 5 = \$12.500}$$

Tres horas extranocturnas en día ordinario:

$$\mathbf{\$2.000 \times 1.75 \times 3 = \$10.500}$$

Ocho horas en festivo:

$$\mathbf{\$2.000 \times 2 \times 8 = \$32.000}$$

Dos horas extradiurnas en festivo:

$$\mathbf{\$2.000 \times 2.25 \times 2 = \$9.000}$$

Cuatro horas extranocturnas en festivo:

$$\mathbf{\$2.000 \times 2.75 \times 4 = \$22.000}$$

### **Ejemplo 3**

Determinar el valor del trabajo extra a que tiene derecho un trabajador que devenga un sueldo básico mensual de \$600.000 y labora además: 3 Horas estradiurnas, 4 horas extranocturnas, 5 horas extradiurnas en festivo, 4 horas extranocturnas en festivo y una hora festiva diurna.

<i>Día ordinario</i>	=	$\frac{600.000}{30}$	=	\$	20.000
<i>Hora ordinaria</i>	=	$\frac{600.000}{240}$	=	\$	2.500

**Tabla 3.3** tabla del ejercicio de ejemplo 3

TRABAJO EXTRA	LIQUIDACIÓN	
	FÓRMULA	VALOR
	Valor hora ordinaria x Factor x No horas	
3 hora extradiurnas	$2.500 \times 1.25 \times 3 =$	9.375
4 horas estranocturnas	$2.500 \times 1.75 \times 4 =$	17.500
5 horas extradiurnas festivas	$2.500 \times 2.25 \times 5 =$	28.125
4 horas estranocturnas festivas	$2.500 \times 2.75 \times 4 =$	27.500
1 hora diurna festiva	$2.500 \times 2 =$	5.000
<b>TOTAL</b>		<b>\$87.500</b>

Tabla 3.4 tabla del ejercicio de ejemplo 3

- **Comisiones**

Usualmente, el empleador contrata vendedores con un salario básico y un porcentaje sobre ventas que se denomina comisión; el total devengado por estos trabajadores en ningún caso puede ser inferior al salario mínimo legal.

Fórmula:

$$\text{Comisión} = \text{Valor ventas} \times \text{porcentaje sobre ventas}$$

**Ejemplo 1.**

En un mes, un trabajador vende mercancías por valor de \$1'230.450 y la comisión pactada es del 2%.

$$\text{Comisión: } \$1'230.450 \times 2\% = \$24.609$$

**Ejemplo 2.**

Un empleado realiza ventas brutas por \$2'500.000. de las cuales. Las devoluciones y descuentos ascendieron a \$550.000. La comisión acordada es del 3%. Calcular la

$$\begin{aligned} \text{Ventas netas} &= \text{ventas brutas} - \text{descuentos y devoluciones} \\ \text{Ventas netas: } & \$2'500.000 - \$550.000 = 1'950.000 \\ \text{Comisión: } & \$1'950.000 \times 3\% = \$58.500 \end{aligned}$$

comisión por pagar.

- **Otras formas de salario**

El empleador, al contratar personal, puede ofrecer, además del sueldo y comisiones, bonificaciones ordinarias, primas permanentes o gastos de manutención para los viajeros, todo lo que constituye salario.

### **1. Auxilio de transporte**

Todo trabajador que devengue mensualmente hasta dos salarios mínimos, tiene derecho a recibir, además de su salario, un valor adicional por concepto de auxilio de transporte; la cuantía la determina la legislación vigente.

### **2. Deducciones**

Legalmente el empleador está autorizado para deducir por nómina los aportes de los trabajadores para salud (EPS), pensiones (fondo de pensiones), retención en la fuente y embargos judiciales. Además, previa autorización escrita del trabajador puede descontar cuotas voluntarias para sindicatos, fondos de empleados y cooperativas, préstamos bancarios por libranza y otros.

### **3. Aportes para salud. Entidades promotoras de salud (EPS) Ley 100 de 1993**

Las entidades promotoras de salud son las responsables de la afiliación y el registro de los afiliados y del recaudo de sus aportes por delegación del fondo de solidaridad y garantía. Su función básica será organizar y garantizar directa o indirectamente la prestación del plan de salud obligatorio a los afiliados y girar, dentro de los términos previstos en la ley la diferencia entre los ingresos por cotizaciones de sus afiliados y el valor de las correspondientes unidades de pago por captación al fondo de solidaridad y garantía. Todos los trabajadores deben estar afiliados a una sola entidad promotora de salud.

El ingreso base de cotización del afiliado, correspondiente a un periodo mensual de autoliquidación es la suma de los siguientes factores:

- Total devengado en el mes excluyendo el auxilio de transporte.
- Si hay incapacidad, el valor de los días de incapacidad correspondientes al periodo de liquidación. En ningún caso la base de cotización podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente, salvo para el servicio doméstico, ni superior a 20 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

El aporte de salud, que debe consignar mensualmente el empleador a las entidades promotoras de salud actualmente es del 12.5% (año 2013). Sin embargo, sólo el 8,5% corresponde al empleador y un 4% corresponde al empleado. Este porcentaje es descontado de su nómina y reflejado en el área de deducciones.

### **4. Aportes para pensiones**

El sistema general de pensiones tiene por objeto garantizar a la población el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte, mediante el reconocimiento de las pensiones y prestaciones determinadas por la Ley (Art. 10 Ley 100 de 1993); características del Sistema General de Pensiones:

- La afiliación es obligatoria para todos los trabajadores
  - La afiliación implica pagar los aportes establecidos por Ley
- Los afiliados podrán escoger el régimen de pensiones que prefieran

El aporte de pensión, que debe consignar mensualmente el empleador a Fondos de Pensiones, actualmente es del 16% (año 2013). Sin embargo, sólo el 8% corresponde al empleador y un 4% corresponde al empleado. Este porcentaje es descontado de su nómina y reflejado en el área de deducciones.

### 5. Retención en la fuente

Es el valor que el empleador debe descontar mensualmente a los trabajadores por concepto de impuesto causado sobre el 75% de los pagos gravables originados en la relación laboral, aplicando la tabla que anualmente publica la DIAN (Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales).

Actualmente existen dos procedimientos para la Retención en la fuente por concepto de salarios. Y comúnmente se conocen como: Procedimiento 1 (el de la tabla) y Procedimiento 2 (el del promedio o porcentaje fijo).

#### **Procedimiento número 1:**

Para calcular la retención se deben sumar la totalidad de los ingresos laborales del mes, para el trabajador, sean en dinero o en especie, permanentes, directos o indirectos a excepción de las cesantías, los intereses sobre cesantías y la prima mínima legal. Tampoco se deben tomar en cuenta los ingresos no constitutivos de renta, tales como: indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad o que impliquen protección a la maternidad, gastos de entierro del trabajador, gastos de representación, exención para miembros fuerzas armadas.

Se deben restar:

- Aporte obligatorio al sistema de salud (4%).
- Aportes pensionales obligatorios (4%).
- Aportes voluntarios hasta el límite legal.
- (-) 25% (Rentas de trabajo exentas)
- (-) Descuento proporcional por pagos por vivienda, salud y educación
- (=) Base de retención

Una vez determinado el valor, se retiene de acuerdo con la tabla establecida. A la fecha aplica la siguiente tabla que fue diseñada en unidades de valor tributario (UVT), para evitar cambios substanciales en su aplicación. La UVT es un valor que el gobierno reglamenta cada año, su evolución ha sido la siguiente:

Año	UVT
2006	20.000
2007	20.974
2008	22.054
2009	23.763
2010	24.555
2011	25.132
2012	26.049
2013	26.841

Tabla 3.5 tabla del valor del UVT del 2006 al 2012

Tabla de retención aplicable a los ingresos laborales artículo 383 del estatuto tributario:

Rangos en UVT**		Tarifa Marginal	Impuesto
Desde	Hasta		
> 0	95	0%	0
> 95	150	19%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos de 95 UVT)*19%
> 150	360	28%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos de 150 UVT)*28% más 10 UVT
> 360	En adelante	33%	(Ingreso laboral gravado expresado en UVT menos de 360 UVT)*33% más 69 UVT

Tabla 3.6 retención aplicable a los ingresos laborales

**Ejemplo:**

Si tenemos un trabajador que devenga 4 millones de pesos mensuales, para efectos del cálculo de la retención teniendo en cuenta que no trae soportes para disminuir su base, el cálculo sería el siguiente:

	%	VALORES
Salario		4.000.000
Aportes salud	4%	-160.000
Aportes Pensión y FSP	5%	-200.000
Renta exenta	25%	-910.000
Base de retención		2.730.000
Valor UVT AÑO 2013	26.841	101,71007
Menos UVT		95
Base en UVT	6,71	180.105
Porcentaje a Retener	19%	34.220

Tabla 3.7 tabla del ejercicio de ejemplo

### Procedimiento número 2:

La primera parte de este procedimiento es igual al aplicado en el procedimiento 1, pero el resultado obtenido como base de retención se divide por 13 o el número de meses que corresponda, fracción de año. Y esto da como resultado un ingreso mensual promedio (Base para determinar porcentaje fijo de retención).

Hasta aquí hemos determinado el porcentaje fijo que se aplicara en los seis meses siguientes a la fecha del cálculo, así la base depurada en cada mes, no alcance el tope mínimo para estar sometido a retención en la fuente.

La Base de retención se debe depurar mensualmente y se multiplica por el porcentaje fijo de retención.

El procedimiento número 2, se debe calcular en los meses de diciembre y de junio de cada año, y se tomara el promedio de los 12 meses anteriores al mes en el que se hace el cálculo, es decir que si se hace el cálculo en diciembre de 2013, se tomaran los ingresos hasta el mes de noviembre (noviembre 2012-noviembre 2013), que es el mes anterior al mes de diciembre en el cual se hizo el cálculo.

En el caso que el empleado lleve menos de un año trabajando, se tomaran en cuenta los meses que lleve y se dividirá por ese mismo número. Ejemplo: si el empleado lleva laborando 10 meses, se sumaran los ingresos de esos 10 meses y una vez depurados se dividirán por 10 para determinar la base. Recuerde que cuando se lleva un año a más, la sumatoria resultante de los 12 meses anteriores se dividirá en 13.

Es importante tener en cuenta que las cesantías e intereses de acuerdo con el artículo 206 de estatuto tributario en su numeral 4, establece que son exentas siempre y

cuando el salario mensual promedio de los seis últimos meses del empleado no exceda de 350 UVT. En caso de exceder este valor, la parte no gravada o la que excede el límite, se determinará así:

Mayor de 350 UVT hasta 410 UVT	el 90%
Mayor de 410 UVT hasta 470 UVT	el 80%
Mayor de 470 UVT hasta 530 UVT	el 60%
Mayor de 530 UVT hasta 590 UVT	el 40%

Tabla 3.8 Valor de UVT

- **Descuentos voluntarios**

Comprenden los que el trabajador autoriza con su firma para fondos, cooperativas, etc.

### **Neto pagado**

Una vez calculado el sueldo devengado y las deducciones, el empleador puede pagar la nómina mensual y sus trabajadores.

### **Neto pagado – Total devengado – Total deducido**

#### **3.1.2 Las Planillas De Pago**

La nómina es un documento en el cual la organización registra los costos de mano de obra, teniendo como base la información generada por los centros de producción, centros de servicio y las órdenes de trabajo de las personas que han laborado en la empresa durante el periodo de tiempo costeadado.

El desarrollo de actividades de producción, de administración, financieras, de supervisión y mantenimiento entre otras es la organización, genera una serie de costos por utilización de los recursos humanos para cual se debe costear cada uno de los elementos involucrados en el proceso.

Para costear el recurso humano en la organización se deben tener en cuenta los siguientes aspectos, las leyes laborales y de seguridad social vigente, los aportes vigentes según la convención colectiva de trabajo.

#### **Ejemplo de Componentes de la nómina:**

La compañía Ejemplo Ltda, cuenta con el siguiente personal en su nómina del mes de mayo. El horario de trabajo es de lunes a sábado de 8am a 5pm con una hora de almuerzo.

Empleado	Cargo	Básico
María Espinoza	Supervisor	2.800.000
Carla Ferro	Secretaria	900.000
Paola Benavides	Ayudante Producción	800.000
Juan López	Ayudante Producción	589.500
Total		5.089.500

**Tabla 3.9 Ejemplo de Componentes de la nómina**

Durante el mes de mayo, el señor Juan López laboró de lunes a sábado desde las 7 am. La señora Carla Ferro, secretaria de la compañía solicitó un anticipo de la nómina del mes que autorizó descontar de esta nómina.

Se pide: Calcular la nómina a pagar de los empleados en el mes de mayo y elaborar los comprobantes de pago.

Planilla de nómina:

Empleado	CARGO	Básico	Extras	Auxilio	Total Devengado	Aporte Salud	Aporte Pensión	Otros	Total Deducido	Neto a Pagar
María Espinoza	Supervisor	2.800.000	0	0	2.800.000	112.000	112.000	28.000	252.000	2.548.000
Carla Ferro	Secretaria	900.000	0	70.500	970.500	36.000	36.000	300.000	372.000	598.500
Paola Benavides	Ayudante Produccion	800.000	0	70.500	870.500	32.000	32.000	0	64.000	806.500
Juan López	Ayudante Produccion	589.500	73.688	70.500	733.688	23.580	23.580	0	47.160	686.528
Total		5.089.500	73.688	211.500	5.374.688	203.580	203.580	328.000	735.160	4.639.528

**Figura 3.1 Planilla de nómina**



mensual. Las siguientes son prestaciones sociales mínimas a que tiene derecho un trabajador.

CLASE PRESTACIÓN	PERIODO MÍNIMO DE PAGO	FECHA DE PAGO	CUANTÍA	APROPIACIÓN MENSUAL
Cesantía	30 días de trabajo	A la cancelación del contrato o para solucionar problemas de vivienda.	Un sueldo mensual por cada año de servicio.	1/12 y 8.33% total básico devengado
Interés a la cesantía	30 días	Hasta el 31 de enero de cada año o a la cancelación del contrato.	12% anual	1%
Prima de servicios	90 días durante el semestre	En junio y Diciembre o a la cancelación de contrato.	Un sueldo mensual por cada año de servicio.	1/12 y 8.33% total básico devengado
Vacaciones	180 días	Puede acumularse hasta 3 año o se disfruta cada año.	1/2 sueldo por cada año trabajado	1/24 o 4.16% del total devengado

Tabla 3.10 Descripción prestaciones sociales

- Primas de servicio**

En virtud del contrato de trabajo; en los meses de junio y diciembre, el empleador debe liquidar y pagar la prima de servicios correspondiente a los trabajadores que tengan este derecho.

- Vacaciones**

Al cumplir cada año del contrato de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de 15 días hábiles de vacaciones liquidadas sobre el último salario devengado.

- Cesantías**

Todo trabajador que haya laborado, tiene derecho a una cesantía equivalente a un salario promedio mensual devengado por cada año y proporcionalmente por fracción.

- **Intereses sobre cesantías**

El trabajador tiene derecho a percibir intereses sobre el valor de la cesantía causada a razón del 1% mensual o 12% anual.

Continuamos con el ejemplo anterior:

La compañía Ejemplo Ltda, cuenta con el siguiente personal en su nómina del mes de mayo. El horario de trabajo es de lunes a sábado de 8am a 5pm con una hora de almuerzo.

Empleado	Cargo	Básico
María Espinoza	Supervisor	2.800.000
Carla Ferro	Secretaria	900.000
Paola Benavides	Ayudante Producción	800.000
Juan López	Ayudante Producción	589.500
Total		5.089.500

**Tabla 3.11 Ejemplo de ejercicio de prestaciones sociales**

Durante el mes de mayo, el señor Juan López laboró de lunes a sábado desde las 7 am. La señora Carla Ferro, secretaria de la compañía solicitó un anticipo de la nómina del mes que autorizó descontar de esta nómina.

Se pide: Calcular la provisión de prestaciones sociales para el mes de mayo.

Cálculo Provisiones de Nómina		Básico	Cesantias	Prima	Vacaciones	Int.Sobre Cesantias	Total
Empleado	Cargo		8,33%	8,33%	4,17%	12%	32,825%
Maria Espinoza	Supervisor	2.800.000	233.240	233.240	116.620	27.989	611.089
Carla Ferro	Secretaria	970.500	80.843	80.843	37.485	9.701	208.871
Paola Benavides	Ayudante Produccion	870.500	72.513	72.513	33.320	8.702	187.047
Juan López	Ayudante Produccion	733.688	61.116	61.116	27.622	7.334	157.188
<b>Total</b>		<b>5.374.688</b>	<b>447.711</b>	<b>447.711</b>	<b>215.047</b>	<b>53.725</b>	<b>1.164.195</b>

**Tabla 3.12 Cálculo Provisiones de Nómina**

Aquí es importante recordar que para el cálculo de las prestaciones sociales, se toman todos los ingresos de la planilla por empleado, e excepción del cálculo de las vacaciones donde no se tiene en cuenta el auxilio de transporte.

Estas provisiones de prestaciones sociales se deben tener en cuenta en el costeo ya que aunque no se pagan cada mes, si son obligaciones adquiridas desde el momento en que se contrata un trabajador, cuentas por pagar a futuro. Si se dejan por fuera el costo quedará muy bajo y por tanto esto se irá directamente a la pérdida.

### 3.3 Los Aportes Parafiscales Y Demás Aportes

Como su nombre lo indica, los aportes parafiscales (aportes para el fisco), son los gravámenes establecidos por la Ley de carácter obligatorio que afectan a un determinado y único grupo social o económico y se utilizan para beneficio del propio sector.

Los subsistemas que conforman el Sistema de la Protección Social en Colombia son seis:

- Sistema General de Seguridad Social en Salud
- Sistema General de Seguridad Social en Pensiones
- Sistema General de Riesgos Profesionales
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF
- Régimen del Subsidio Familiar

Todo empleador debe liquidar sobre su nómina mensual los aportes parafiscales descritos en el cuadro de la pantalla.

Entidad	% aporte mensual
<b>1. Salud( ISS y EPS)</b>	A. Este aporte corresponde al 12,5% del salario básico, deducido el auxilio de transporte y se paga de la siguiente manera: un 8,5% que paga el empleador y un 4% que paga el empleado (Valor que aparece en la deducciones en el comprobante de nómina.
<b>2. Pensiones</b>	B. los aportes corresponden al 16% distribuidos en 8% para la empresa y 4% para el trabajador
<b>3. I.C.B.F</b>	C. Los aportes corresponde al 3% del salario Básico devengado deducido el auxilio de transporte y está a cargo de la empresa
<b>4. SENA</b>	D. Este aporte corresponde al 2% del Salario básico devengado deducido el auxilio de transporte y esta a cargo de la empresa
<b>5. Caja de Compensación Familiar</b>	E. Este aporte corresponde al 4% del salario básico devengado, deducido el auxilio de transporte y esta a cargo de la empresa

Tabla 3.13 aportes parafiscales

Continuamos con el ejemplo anterior:

La compañía Ejemplo Ltda, cuenta con el siguiente personal en su nómina del mes de mayo. El horario de trabajo es de lunes a sábado de 8am a 5pm con una hora de almuerzo.

Empleado	Cargo	Básico
María Espinoza	Supervisor	2.800.000
Carla Ferro	Secretaria	900.000
Paola Benavides	Ayudante Producción	800.000
Juan López	Ayudante Producción	589.500
Total		5.089.500

Tabla 3.14 tabla ejemplo aportes parafiscales

Durante el mes de mayo, el señor Juan López laboró de lunes a sábado desde las 7 am. La señora Carla Ferro, secretaria de la compañía solicitó un anticipo de la nómina del mes que autorizó descontar de esta nómina.

Se pide: Calcular la provisión de aportes parafiscales y a las entidades promotoras de salud y fondos de pensiones.

Cálculo Aportes Salud		Básico	Empleador	Trabajador	Total	Arp	Arp
Empleado	CARGO		8,50%	4%	12,500%	Tarifa	Valor
María Espinoza	Supervisor	2.800.000	238.000	112.000	350.000	1,044%	29.232
Carla Ferro	Secretaria	900.000	76.500	36.000	112.500	0,522%	4.698
Paola Benavides	Ayudante Pr	800.000	68.000	32.000	100.000	2,436%	19.488
Juan López	Ayudante Pr	663.188	56.371	26.528	82.898	2,436%	16.155
<b>Total</b>		<b>5.163.188</b>	<b>438.871</b>	<b>206.528</b>	<b>645.398</b>	<b>0</b>	<b>69.573</b>

Cálculo Aportes Pension		Básico	Empleador	Trabajador	FSP	Total
Empleado	CARGO		12,00%	4%	1%	16,000%
María Espinoza	Supervisor	2.800.000	336.000	112.000	28.000	476.000
Carla Ferro	Secretaria	900.000	108.000	36.000	0	144.000
Paola Benavides	Ayudante Pr	800.000	96.000	32.000		128.000
Juan López	Ayudante Pr	663.188	79.583	26.528		106.110
<b>Total</b>		<b>5.163.188</b>	<b>619.583</b>	<b>206.528</b>	<b>28.000</b>	<b>854.110</b>

Cálculo Aportes Parafiscales		Básico	ICBF	CAJA	SENA	Total
Empleado	CARGO		3,00%	4%	2%	9,000%
María Espinoza	Supervisor	2.800.000	84.000	112.000	56.000	252.000
Carla Ferro	Secretaria	900.000	27.000	36.000	18.000	81.000
Paola Benavides	Ayudante Pr	800.000	24.000	32.000	16.000	72.000
Juan López	Ayudante Pr	663.188	19.896	26.528	13.264	59.687
<b>Total</b>		<b>5.163.188</b>	<b>154.896</b>	<b>206.528</b>	<b>103.264</b>	<b>464.687</b>

Figura 3.3 aportes parafiscales

Con el cálculo de la nómina, las prestaciones sociales y aportes, podemos notar como una nómina básica que aparentemente le cuesta a la compañía \$5.089.500 pasa a ser realmente una nómina de \$8.131.596.

Por esa razón a los salarios básicos para efectos de costos se les debe sumar como mínimo un factor prestacional o parafiscal del 52%, para establecer unos costos más reales.

Esto continúa aplicando para empresas que tienen trabajadores que devengas más de 10 salarios mínimos, pero para empresas pequeñas a partir de mayo de 2013, no; debido a la entrada en vigencia del impuesto CREE, por lo tanto a los trabajadores que no devenguen más de 10 SMMLV, no se les debe provisionar ni pagar por ellos Sena e Icbf, es decir un 5%.

### 3.4 Aplicación De La Nómina En Los Procesos De Costeo

- **Proceso de costeo de la mano de obra**

Teniendo como base los centros de costos, los departamentos de la organización y las ordenes de trabajo de los empleados y trabajadores de la empresa, el área de costos contribuye el costo de la mano de obra del periodo, incluyendo todas las obligaciones originadas por la vinculación de recurso humano a la compañía, determinando y diferenciando el valor que corresponde a la mano de obra directa y el costo de la mano de obra indirecta.

Para desarrollar el proceso de costeo de la mano de obra es necesario conocer todos los elementos y factores que afectan el valor del recurso humano que presta sus servicios en la organización.

- **Orden de trabajo**

El tiempo dedicado por las personas a la elaboración de productos y servicios u órdenes de producción específicas, se registra en órdenes de trabajo que deben ser diligenciadas diariamente por los empleados y supervisores; en la orden de trabajo se escribe el número de horas laboradas, la descripción detallada de las actividades realizadas, la persona que las hizo, para establecer los costos correspondiente.

Las funciones de orden de trabajo son:

Cuantificar, evaluar y analizar la productividad diaria de los trabajadores.

Identificar, asociar y cuantificar los costos de mano de obra directa en cada actividad, producto o proceso.

El área de nómina de la división de recursos humanos es la responsable de calcular el valor total del recurso humano utilizado en manufactura de los productos y servicios generados por la organización, incluyendo los sueldos y salarios pagados a los

empleados y trabajadores, después de hacer las respectivas deducciones establecidas por las leyes laborales y de seguridad social, las cuotas fijadas en los acuerdos correspondientes a la convención colectiva de trabajo, fondos o cooperativas de empleados entre otros.

## RESUMEN

El segundo elemento del costo de un producto es la mano de obra, y es un factor de peso en el valor del bien o servicio, pero además, para garantizar el éxito de la compañía, y el cumplimiento de los objetivos empresariales.

Específicamente en el tema de costos, es importante recordar que la contabilidad se trabaja con el principio de causación; es decir se registran los hechos económicos en el momento en que ocurren y no en el momento en que se pagan.

Esto es importante aclararlo especialmente en el aspecto de la nómina ya que al contratar a un empleado la empresa asume una serie de costos que generan obligaciones a futuro pero que se deben reflejar en los costos del periodo. Tal es el caso de las prestaciones sociales, como por ejemplo las cesantías, que se pagan una sola vez al año. Mal haríamos en cargar ese costo a un solo periodo o a un solo producto.

Lo mismo ocurre con los aportes parafiscales, ya que constituyen valores reales a pagar mes a mes. Pero también es importante tener en cuenta que hay compañías que tienen acuerdos contractuales de otros pagos fijos, los cuales de igual forma deben tenerse en cuenta al momento de costear.

## Bibliografía

- Cuevas, F. *Contabilidad de Costos*. (2001). Bogotá: Pearson Educación de Colombia. 2ª Ed.
- Gómez, O. (2005). *Contabilidad de Costos*. Colombia: McGraw Hill 5a Ed.
- Hargadon, B., Hargadon, B. Jr. & Munera, A. (2005). *Contabilidad de costos*. Bogotá: Norma 2a Ed.
- Homgrem. C (1977) *Contabilidad de Costos*. Editorial Pretice/ Hall International, cuarta edición.
- Polimeni. R, Fabozz. F, Adelberg. A. (1989) *Contabilidad de Costos*, Editorial MC. Graw-Hill.
- Reyes, E. (1991). *Contabilidad de costos: Primer curso*. México: Limusa.
- Zapata, P. (2007). *Contabilidad de costos: Herramienta para la toma de decisiones*. Bogotá, Colombia: McGrawHill.

## Referencias electrónicas

- Afierro (2010) Contabilidad y Finanzas. *Definición de la Contabilidad*. Recuperado 10 de marzo de 2015 de Contabilidad y Finanzas: <http://www.contabilidadyfinanzas.com/definicion-de-la-contabilidad.html>