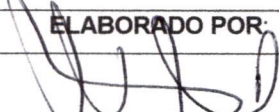
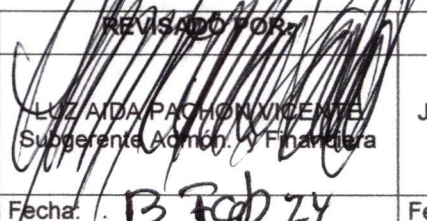





SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 1 de 27	



Procedimiento de Liquidación y Pago de Nómina

ELABORADO POR:  MARIA ELENA PELAEZ LOPEZ Profesional Talento Humano	REVISADO POR:  LUZ AIDA PACHON VICENTE Subgerente Admón. y Financiera	APROBADO POR:  JOHN JAIRÓ GÓMEZ CASTAÑO Gerente
Fecha: 13/ Feb /24	Fecha: 13 Feb, 24	Fecha: Feb. 16/2024



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 2 de 27	

1. OBJETIVO:

Llevar a cabo de manera sistémica y ordenada el pago de salarios a los funcionarios de la empresa conforme lo establecen las normas sustanciales y procedimentales del Trabajo y ajustado a los lineamientos de convención colectiva de trabajo, así como proporcionar información administrativa y contable, tanto para la empresa como para los entes encargados de regular las relaciones laborales.

Es necesario registrar y respaldar los pagos y obligaciones de nómina, a través de un documento soporte, el cual permite identificar:

- Fecha de expedición.
- Beneficiario.
- Descripción del pago.
- Valor y cuentas afectadas.

Alimentando el sistema integrado, conciliar todas las cuentas relacionadas con la gestión y administración de los trabajadores activos y jubilados de la empresa.

2. ALCANCE:

El proceso inicia con el reporte del ingreso de novedades del personal y termina con el pago del salario al empleado y los pagos a terceros con base en las deducciones autorizadas. Este procedimiento, debe ir enlazado con el área de contabilidad, tesorería, bajo la responsabilidad de talento humano.

3. RESPONSABLE:

Son responsables de su cumplimiento y aplicación los funcionarios descritos en el desarrollo del proceso, bajo la supervisión y coordinación de la Profesional de Talento Humano.



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 3 de 27	

4. - ASPECTOS QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA

4.1.- LIQUIDACIÓN DE NÓMINA:

La liquidación de nómina es un proceso que implica calcular el valor a pagar por conceptos como el salario, las prestaciones sociales y la seguridad social correspondientes a los colaboradores, al finalizar un periodo de pago, el cual puede ser semanal, quincenal o mensual.

La liquidación de nómina es importante tanto para las empresas como para sus colaboradores. Para las empresas, este proceso es esencial para cumplir con sus responsabilidades fiscales y laborales de manera adecuada. Para los empleados, la liquidación de nómina asegura que recibirán su pago de manera puntual y precisa

Antes de realizar la liquidación de nómina, es importante tener en cuenta lo siguiente:

4.1.1. NÓMINA ELECTRÓNICA: El documento Soporte de Pago de Nómina Electrónica es el soporte de los costos y deducciones en el impuesto sobre la renta y complementarios e impuestos descontables del IVA – Cuando aplique – se deriva de los pagos o abonos en cuenta relacionados con la nómina que se desprenden de una relación laboral, de pensiones o legal y reglamentaria. Está compuesto por los valores devengados de nómina, los valores deducidos de nómina, y el valor total de la diferencia de los mismos. El sujeto obligado está estipulado en el artículo 4 de la Resolución 013 de la Dian. Debe reportarse de manera mensual durante los diez (10) primeros días del mes siguiente, atendiendo a las fechas del calendario establecido.



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 4 de 27	

4.1.2. PERIODO DE LIQUIDACIÓN: El período de liquidación de la nómina para SERVICIUDAD ESP, es quincenal.

4.1.3. GENERACIÓN DE INFORMES: Una vez liquidada y autorizada la nómina se procede a generar las planillas soportes del pago de la nómina.

4.1.4. LIQUIDACION: La liquidación de nómina es un proceso que consiste en calcular los valores devengados por los días trabajados, así como las deducciones que se le realizan al salario del empleado en un periodo de tiempo determinado con el fin de obtener un valor total a pagar.

4.2. SALARIO

Remuneración que recibe el trabajador por servicios prestados en forma personal, en dinero o en especie. El salario mínimo no es embargable, pero puede ser embargado hasta en un cincuenta por ciento (50%) en favor de cooperativas legalmente autorizadas, o para cubrir pensiones alimenticias que se deban de conformidad con los artículos 411 y concordantes del Código Civil. El valor que exceda del salario mínimo será embargable hasta en una quinta parte.

Pagos que constituyen salario (Que son factor salarial)

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones. (ARTICULO 127 CST).



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 5 de 27	

Pagos que no constituyen salario (Que no son factor salarial)

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad.

4.2.1 SALARIOS MÍNIMO (ART 39 CONVENCIÓN COLECTIVA 2023- 2025).

La empresa acuerda establecer como SMLV convencional la suma de *un millón trescientos ochenta y un mil quinientos doce pesos (\$1.381.512) a partir del año 2023*

Para el año 2024, será de *un millón cuatrocientos seis mil quinientos doce pesos (\$1.406.5129)*

Salario Mínimo, Auxilio de Transporte y Salario Integral



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 6 de 27	

Que de acuerdo al art. 37 de la CONVENCIÓN COLECTIVA 2023- 2025, es importante que la Empresa (área de Talento Humano) tenga en cuenta lo siguiente:

El incremento salarial, la Empresa- SERVICIUDAD, incrementará anualmente el salario de los trabajadores (as) al porcentaje de incremento establecido para el SMLV, más un punto (1) porcentual, para el incremento se tendrá como base el salario devengado por el trabajador a 31 de diciembre del año anterior.

4.2.2. - EL REAJUSTE SALARIAL, Art. 38 Convención Colectiva-

A partir de enero 1 de 2024, la Empresa reajustará el salario a todos los trabajadores (as) del área de ASEO, es decir a: operario de recolección, barrido, corte de césped, poda de árboles, jefes de cuadrilla, gestor de almacén, gestor de micro medición y operadores de tanques. En la suma de veinticinco mil pesos (\$25.000) adicionales al incremento a realizar conforme al art. 37 (incrementos Salarial) de la Convención Colectiva.

4.3. DEDUCCIONES.

Valores que se aplican con descuentos, pueden existir deducciones por concepto de libranzas, embargos judiciales entre otras, pero independiente de ello, deducciones obligatorias para el trabajador como los aportes a la seguridad a la seguridad social y las retenciones.

La ley 100 de 1993 creó en Colombia el sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) constituido por tres regímenes.

4.3.1. RÉGIMEN PENSIONAL: Ampara al trabajador contra contingencias de vejez, invalidez y muerte. El aporte es del 16% sobre el salario del trabajador repartido así: Empleador: 12%



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 7 de 27	

Trabajador: 4% sobre su salario.

Consideraciones adicionales

Quienes tenga un ingreso mensual igual o superior a cuatro salarios mínimos paga un 1.0% adicional al obligatorio para pensiones.

Quienes devengue entre 16 y 17 salarios mínimos pagan un 1.20% adicional al obligatorio para pensiones.

Quienes devengue entre 17 y 18 salarios mínimos pagan un 1.40% adicional al obligatorio para pensiones.

Fondo de solidaridad pensional (FSP): es una cuenta en la que se recauda un porcentaje del salario de trabajadores o pensionados que devenguen más de 4 salarios mínimos. La ley laboral establece que todo trabajador que perciba más de cuatro (4) SMMLV deberá destinar al fondo mencionando un aporte que inicia en un 1 % de lo devengado

4.3.2. RÉGIMEN SALUD: Protege al trabajador contra contingencias de enfermedad o maternidad. El aporte es del 12.5% sobre el salario del trabajador repartido así:

Empleador: 8.5%

Trabajador: 4% sobre su salario.

4.3.3. RÉGIMEN RIESGOS PROFESIONALES:

Protege al trabajador contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el porcentaje dependerá del tipo de riesgo de la actividad que realice el empleado. Se calculan sobre el devengado.



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 8de 27	

Tasa de cotización ARL Colombia

Nivel de riesgo	%
Riesgo I	0.522%
Riesgo II	1.044%
Riesgo III	2.436%
Riesgo IV	4.350%
Riesgo V	6.960%

4.3.4. APORTES PARAFISCALES: los aportes parafiscales son aportes de carácter obligatorio, que contribuyen al sostenimiento del SENA, ICBF y Caja de Compensación y se calculan sobre el devengado.

***Servicio nacional de Aprendizaje (SENA):** Es una entidad estatal encargada de la preparación e instrucción a los trabajadores de aquellas empresas obligadas a contratar aprendices para labores u oficios que requieran formación profesional metódica.

El aporte al SENA es del 2% sobre el monto total de la nómina mensual (total devengado), lo hace el empleador.

***Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF):** Es un establecimiento público de orden nacional que se encarga de la creación y el mantenimiento de centros para la atención integral al preescolar menor de 7 años hijos de cualquier trabajador oficial o particular, el ICBF se encarga principalmente de la atención a la niñez desamparada. El aporte es del 3% sobre el monto total de la nómina mensual (total devengado).



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 9 de 27	

***Cajas de Compensación Familiar:** Son entidades sin ánimo de lucro encargadas de pagar el subsidio familiar y de brindar recreación y bienestar social a los trabajadores y a quienes de él dependa.

El aporte es del 4% del monto total de la nómina mensual (total devengado), lo hace el empleador.

Otras deducciones de ley.

Retención en la Fuente: Surge originalmente como un mecanismo de recaudo del Impuesto sobre la Renta anticipado, por el cual una persona natural o jurídica (agente retenedor) deduce a otra (retenido) un valor determinado, de acuerdo a la tabla de porcentajes establecida por la DIAN

4.4. PRESTACIONES SOCIALES

Además de tener derecho al pago de su salario, el trabajador tiene derecho también al pago de otros beneficios laborales denominados *prestaciones sociales*. Por prestaciones sociales puede entenderse el conjunto de derechos, beneficios o garantías consagrados a favor de los trabajadores, o de sus beneficiarios, por el hecho de estar o haber estado los primeros al servicio de empresas o patronos, con excepción del salario propiamente dicho, o sea la remuneración inmediata que reciben por concepto de sus labores, sea que tales derechos, beneficios o garantías hayan sido establecidos por virtud de leyes y decretos de carácter social, o mediante contratos individuales de trabajo, convenciones colectivas, reglamentos de trabajo y fallos arbitrales. De conformidad con el artículo 340 del Código Sustantivo de Trabajo, las prestaciones sociales son irrenunciables. Por lo tanto, los acuerdos entre empleadores y trabajadores por medio de los cuales estos últimos renuncian a ellas se tendrán por no escritos.



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 10 de 27	

Las prestaciones sociales pueden ser *legales* o *extralegales*. Las prestaciones *legales* son las que tienen su origen en la ley; las prestaciones *extralegales* son las que tienen su origen en el contrato de trabajo, la convención colectiva de trabajo, el laudo arbitral, el reglamento interno de trabajo, en las políticas del empleador o la costumbre.

Cargas Prestacionales: En la liquidación de la nómina se tienen en cuenta los siguientes conceptos.

- Prima de servicios 8.33%
- Vacaciones 4.17%.
- Cesantías 8.33%.
- Intereses de Cesantías 1% mensual.

4.4.1 - PRIMA DE SERVICIOS: ART. 40 de la CONVENCIÓN COLECTIVA 2023- 2025.

La Empresa se compromete a cancelar como prima de servicios anual treinta (30) días de salario mensual devengados por cada trabajador a mayo 31 de cada año, o en el momento de su retiro si éste se produce en una fecha distinta.

PARAGRAFO: *esta prima se pagará dentro de los diez (10) primeros días del mes de junio de cada año y se tendrá derecho a ella en proporción al tiempo laborado.*

La prima de servicios se paga con base al último salario devengado por el empleado, sin ningún tipo de deducción, a menos que tenga un embargo sobre primas. Con los salarios variables se puede presentar alguna dificultad para establecer lo realmente devengado en el respectivo semestre, razón por la cual se aconseja establecer con claridad las bases de liquidación y efectuar un ajuste cuando ya se conozcan las cifras realmente devengadas.



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 11 de 27	

Liquidación de Primas de Servicios, responsabilidad de talento Humano:

Primero deberá digitar la fecha inicial y final de la acusación, inicialmente el sistema le muestra la fecha del día, pero esta puede ser modificada si es necesario. Luego ingresará el número de meses promedio de la liquidación, generalmente las primas se pagan en el mismo periodo en el cual se liquida las primas de servicio.

Fórmula para Liquidar Prima de servicios:

Salario* No de días trabajados /360.

4.4.2. - PRIMA DE NAVIDAD: ART. 41 de la CONVENCIÓN COLECTIVA 2023-2025

A partir de la convención colectiva 2023- 2025, LA EMPRESA, se compromete a cancelar como prima de navidad anual, Un (1) salario mensual devengado por casa trabajador (a) a noviembre 30 de cada año o en el momento de su retiro si éste se produce en una fecha distinta.

PARAGRAFO: *esta prima se pagará dentro de los diez (10) primeros días del mes de diciembre de cada año y se tendrá derecho a ella en proporción al tiempo laborado.*

Para el reconocimiento y pago de la prima de navidad se tendría en cuenta los factores de salarios indicados en el artículo 33 del decreto 1045 de 1978.



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 12 de 27	

4.4.3. - PRIMA DE VACACIONES: ART. 42 de la CONVENCIÓN COLECTIVA 2023 - 2025

LA EMPRESA, reconocerá a partir del 1 de enero de 2023 a todos los trabajadores (as) una prima anual de vacaciones equivalente a veintiún (21) días de sueldo.

4.4.4. - BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN: ART. 62 de la CONVENCIÓN COLECTIVA 2023- 2025.

A partir de la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo LA EMPRESA, continuará reconociendo este beneficio a los trabajadores que adquieran el derecho a las vacaciones e inicien el disfrute de las mismas y por tanto tendrán derecho a una bonificación especial de recreación en cuantía equivalente a cuatro (4) días de salario mensual de cada trabajador que les corresponda en el momento de causarlas.

El valor de la bonificación no constituye salario ni se tendrá en cuenta para la liquidación de las prestaciones sociales y se pagará en la fecha señalada para la iniciación de disfrute de vacaciones.

4.4.5 - DISFRUTE DE VACACIONES: ART. 43 de la CONVENCIÓN COLECTIVA 2023 - 2025.

A partir de la vigencia de la convención colectiva de trabajo, para toda la planta persona de LA EMPRESA, cuando se inicie disfrute de las vacaciones, para su computo en días de descanso, solo se tendrá en cuenta como días hábiles de lunes a viernes, pese a que habitual u ocasionalmente se laboree los días sábados.



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 16 de 27	

respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquida para el trabajador.

Fórmula para Liquidar Intereses Sobre Cesantías:

$$I = \text{Cesantías} * \text{Días Trabajados} * 12\% / 360$$

4.5 - JORNADA DE TRABAJADORES ART. 66 CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 2023- 2025-

A partir de la vigencia de la convención colectiva de trabajo, LA EMPRESA de cinco (5) días semanales, con el siguiente horario;

Lunes a jueves de 7:00 am a 12:00 pm y de 2 a 6:00

El día viernes de 7:00 am a 3.00 pm en jornada continua.

4.6 - HORAS EXTRAS

El trabajo extra o suplementario, es aquel que se causa una vez terminada la jornada de trabajo ordinaria. El artículo 159 del código sustantivo del trabajo lo define de forma muy clara en los siguientes términos:

«Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.»

TRABAJO NOCTURNO: (Tomado del Reglamento interno de trabajo)

ARTICULO 17. Trabajo diurno es el comprendido entre las 6: a.m. y las 6 p.m. y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 6:00 p.m. y las 6:00 a.m.

ARTICULO 18. Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y en todo caso el que exceda de la máxima legal.



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 17 de 27	

ARTICULO 19. horas extras Diurnas: Decreto 1042 de 1978, artículo 36.- Cuando por razones especiales del servicio fuere necesario realizar trabajos en horas distintas de la jornada ordinaria de labor, el jefe del respectivo organismo o las personas en quienes este hubiere delegado tal atribución, autorizarán descanso compensatorio o pago de horas extras.

El pago de horas extras o el reconocimiento de descanso compensatorio se rige, por los siguientes requisitos:

- a) El empleo deberá pertenecer al nivel operativo, hasta el grado 17 del nivel administrativo y hasta el grado 39 del nivel técnico.
- b) El trabajo suplementario deberá ser autorizado previamente, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las actividades que hayan de desarrollarse.
- c) El reconocimiento del tiempo de trabajo suplementario se hará por resolución motivada y se liquidará con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre la remuneración básica fijada por la Ley para el respectivo empleo.
- d) Los incrementos de salarios se tendrán en cuenta para liquidar las horas extras.
- e) En ningún caso podrá pagarse más de cincuenta (50) horas extras mensuales.
- f) Si el tiempo laborado fuera de la jornada ordinaria supera dicha cantidad, el excedente se reconocerá como tiempo compensatorio, a razón de un día hábil por cada ocho horas extras de trabajo. *(Decreto 1042 de 1978 modificado por el Decreto 10 de 1989 artículo 13).*

RECARGO NOCTURNO ART. 46 CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 2023- 2025-

A partir de la vigencia de la convención colectiva de trabajo, LA EMPRESA, pagará a los trabajadores (as) que realicen labores operativas, el recargo nocturno partir de 6 pm y hasta las 6.00 am del día siguiente



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 18 de 27	

Este trabajo se remunerará con un recargo del 75% sobre la asignación básica mensual.

la siguiente tabla relacionamos los distintos porcentajes de recargo por trabajo extra, según el tipo de hora extra.

Concepto	Recargo	Fórmula de liquidación
Hora extra diurna	25%	V.H.O X 125%
Hora extra nocturna	75%	V.H.O X 175%
Hora extra diurna dominical o festiva	100%	V.H.O X 200%
Hora extra nocturna dominical o festiva	150%	V.H.O X 250%

ARTICULO 20. La Empresa reconocerá trabajo suplementario o de horas extras solo cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 de este reglamento.

PARAGRAFO 1. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PARAGRAFO 2. DESCANSO EN DIA SABADO. Puede repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

DIAS DE DESCANSO LEGALMENTE OBLIGATORIOS

ARTICULO 21. Será de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

ARTICULO 22. Trabajo Ocasional en días Dominicales y Festivos. Por razones especiales del servicio podrá autorizarse el trabajo ocasional en días domingos o



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 19 de 27	

festivos. Para efectos de la liquidación y el pago de la liquidación y el pago de la remuneración de los empleados públicos y oficiales, que ocasionalmente laboren en días dominicales y festivos, se aplicarán las siguientes reglas:

- a) El empleo deberá pertenecer al nivel operativo, hasta el grado 17 del nivel administrativo y hasta el grado 39 del nivel técnico.
- b) El trabajo deberá ser autorizado previamente por el jefe del organismo o por la persona en que éste hubiera delegado tal atribución, mediante comunicación escrita en la cual se especifiquen las tareas que hayan de desempeñarse;
- c) El reconocimiento del trabajo en dominical o festivo se hará por resolución motivada;
- d) El trabajo ocasional en días dominicales o festivos se compensará con un día de descanso remunerado o con una retribución en dinero, dicha retribución será igual al doble de la remuneración correspondiente a un día ordinario de trabajo, o proporcionalmente al tiempo laborado si éste fuere menor.

Los incrementos de salarios a que se refieren los artículos 49 y 97 del Decreto 1042 de 1978 se tendrán en cuenta para liquidar el trabajo ocasional en días dominicales y festivos.

- e) El disfrute del día de descanso compensatorio o la retribución en dinero, se reconocerá sin perjuicio de la asignación ordinaria a que tenga derecho el funcionario por haber laborado el mes completo, y La remuneración por el día de descanso compensatorio se entiende incluida en la asignación mensual.

PARAGRAFO: Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingos el patrono debe fijar en un lugar público del establecimiento con doce (12) horas de anticipación, por lo menos la relación de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer de descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio o se indicará si por el trabajo se reconocerá trabajo suplementario. (art. 185 Código Sustantivo del Trabajo).

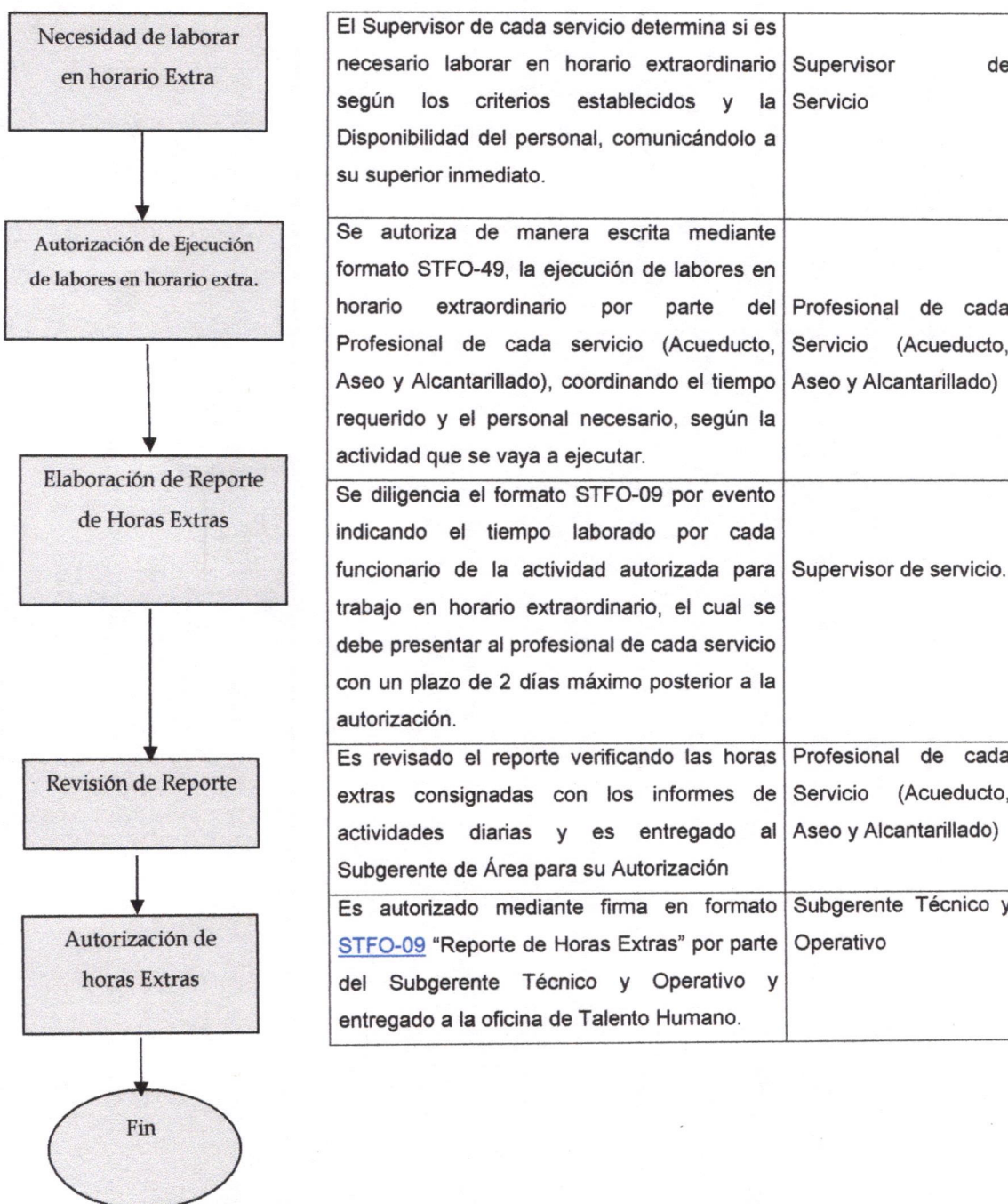


SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 20 de 27	

4.6.1. DESARROLLO HORAS EXTRAS:

ACTIVIDAD	DETALLE	RESPONSABLE
-----------	---------	-------------

Inicio





SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 21 de 27	

4.7. OTROS BENEFICIOS: CONVENCIÓN COLECTIVA 2023- 2025)-

- Bono por pensión de vejez - Art 50-
- Beneficio educativo - Art. 51
- Auxilio Educativo – Art- 52
- Permiso por matrimonio- Art. 53- (*dos días hábiles de descanso remunerados*).
- Auxilio por Nacimiento. Art. 54 un (1) SMMLV
- Bono por Cumpleaños- Art. 55 – (*100.000 incrementa según IPC.*) – *no constituye salario ni prestaciones sociales*).
- Bonificación por la firma de la convención Art. 64 (50 mil pesos – *no constituye salario ni prestaciones sociales*)

BENEFICIOS: Permisos: Cuando medie justa causa pueden obtener permiso con goce de sueldo hasta por tres (3) días. Corresponde al jefe del área, o a quien se le haya delegado la facultad, el autorizar o negar los permisos

5. - **MARCO JURÍDICO;** Normatividad: Ley 142 1994, Código Sustantivo de Trabajo y Convención Colectiva de Trabajo 2023- 2025.

6. TIPOS DE NOVEDADES:

- Horas Extras:
- Disponibilidades:
- Incapacidades por enfermedad general y accidente de trabajo:
- Reajustes salariales
- Encargos
- Licencias no remuneradas
- Bonos por cumpleaños
- Vacaciones:
- Prestaciones sociales:
- Prima de antigüedad
- Prima de Servicios



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 22 de 27	

- Auxilio por nacimiento
- Bono por pensión de vejez
- Retención en la fuente:
- Ausencia Injustificada:
- Libranzas
- Fondo de empleados
- Servicio Funerario
- Auxilio funerario
- Auxilio educativos hijos de los trabajadores
- Otros beneficios convencionales

Nota: Los beneficios se pactaron para la vigencia de la convención colectiva a partir del 1º de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025 y este procedimiento se actualizará, una vez haya negociación y aprobación de los puntos denunciados en el año 2026.

7. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO DE LIQUIDACIÓN DE NOMINA.

El procedimiento de la interface de nómina relaciona las actividades necesarias para que a través del Sistema ORION- (NOMINA), se trasladen los registros al sistema. Estas actividades son:

- Actualizar y Revisar la Interface de Nómina
- Liquidar la interface de nómina y revisar la liquidación
- Liquidar la interface de provisiones, parafiscales, seguridad social



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 23 de 27	

- Generar la interface contable
- Imprimir y archivar los soportes del comprobante de nómina

7.1 TIPOS DE NOVEDADES:

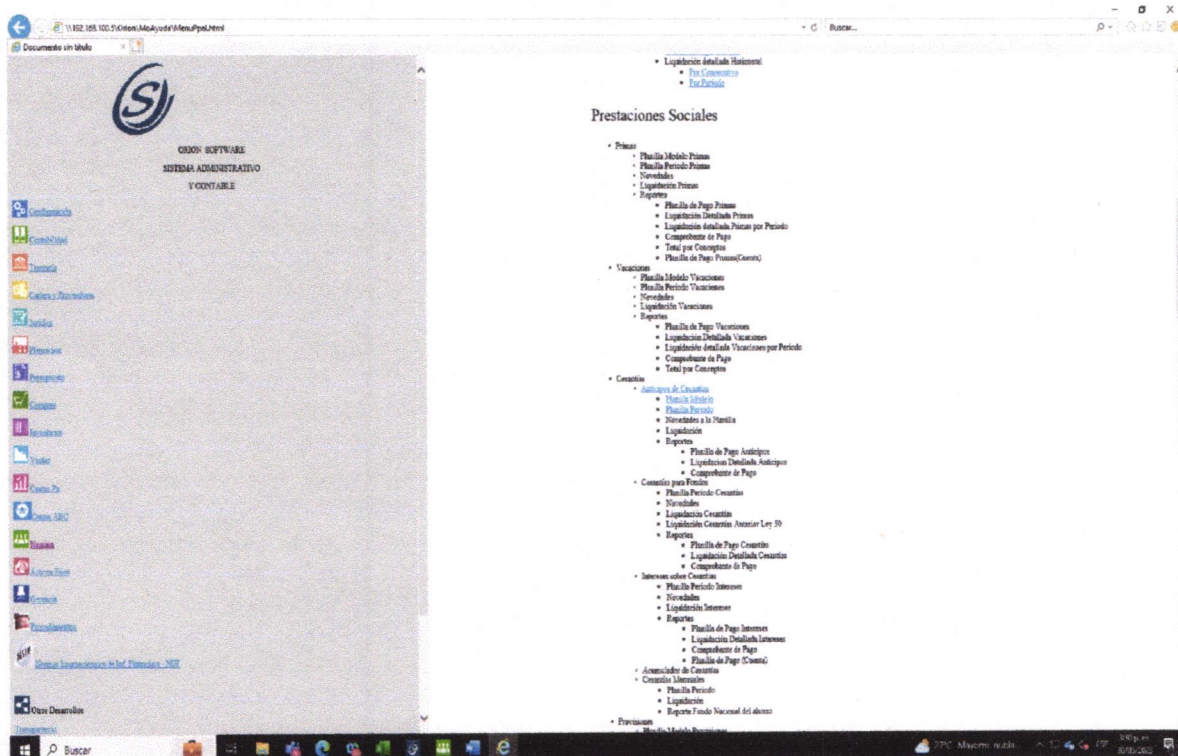
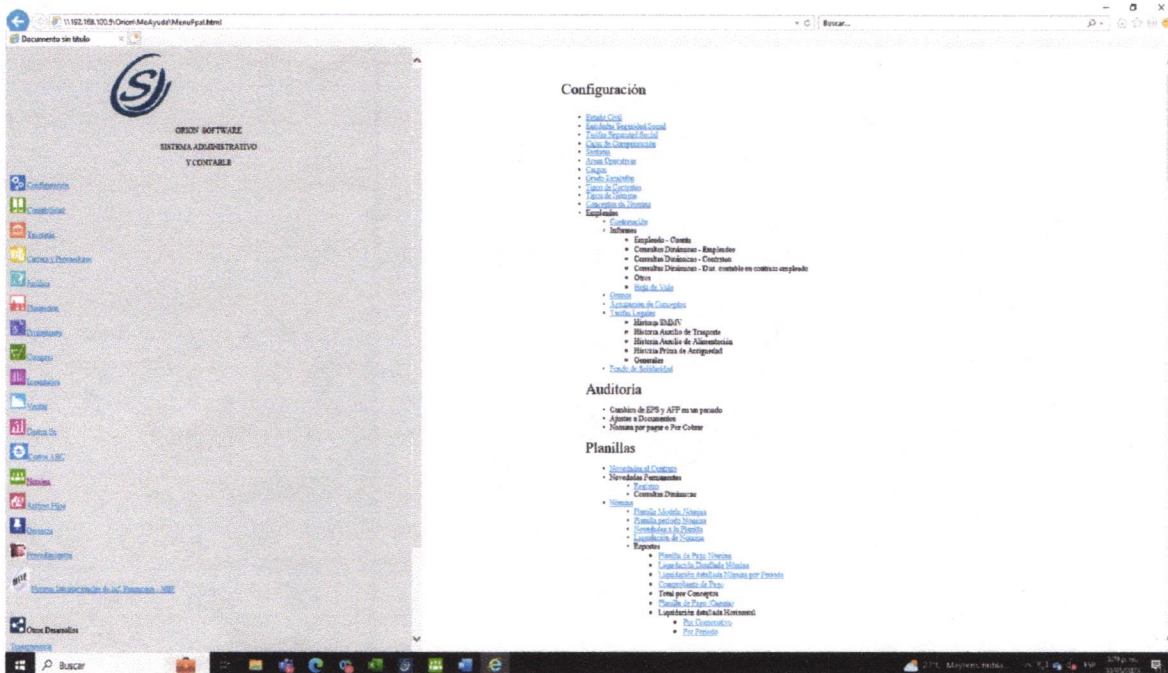
- Horas Extras:
- Disponibilidades: *(art. 49 Convención Colectiva 2023-2025 sobre sueldo de 3 horas de trabajo por cada 12 horas simples de disponibilidad)*
- Vacaciones:
- Prestaciones sociales:
- Retención en la fuente:
- Ausencia Injustificada:
- Libranzas
- Fondo de empleados
- Servicio Funerario (art. 57 Convención Colectiva 2023-2025)
- Auxilio educativo (art. 52 Convención Colectiva 2023-2025)
- Auxilio por Nacimiento (art. 54 Convención Colectiva 2023-2025)
- Auxilio por muerte del trabajador (art. 58 Convención Colectiva 2023-2025)
- Auxilio por defunción de familiares del trabajador (art. 59 Convención Colectiva 2023-2025).
- Auxilio por incapacidad médica (art. 60 Convención Colectiva 2023-2025)
La empresa pagara directamente al trabajador el 95% de su salario durante el tiempo que dure la incapacidad expedida por la entidad de salud a la que este afiliado el trabajador)

PARAGRAFO: *el trabajador hará llegar a LA EMPRESA la incapacidad expedida por la entidad de salud la cual tramitará el cobro respectivo.*



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 24 de 27	

7.2. - MANUAL DE FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA ORIÓN:





SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 25 de 27	

Reportes Finales Nacionales de cierre

- Percepciones
 - Planilla Modelo Percepciones
 - Percepciones
 - Resumen de Percepciones Totales
- Liquidación de Conceptos
 - Planilla Modelo Liquidación de Conceptos
 - Planilla Modelo Liquidación de Conceptos
 - Novedades
 - Liquidación de Conceptos
 - Aplicar Liquidación de Conceptos
 - Reportes
 - Liquidación Detallada
 - Liquidación de prestaciones Técnicas
 - Detallada por Concepto

Aportes

- Al Sistema de Seguridad Social Integral y Parafiscales - Rendición 2016
- Liquidación
- Contribuciones a cargo Empleados EPS y AFP
- Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PEA

Informes y Consultas

Consulta de conceptos

- Conceptos Liquidados
- Agregados de Conceptos
- Reintegración de Conceptos
- Actualización de conceptos

Distribución Costos

- Empleados
- Conceptos
- Area Operativa
- Proyectos
- Centro de Costos
- Servicios Destino
- Distribución consultada por Rangos

Informes de Costos

Certificaciones

- Certificado de Pag. y Retenciones
- Consultas Cert. Impuesto, Desgravados
- Certificados
- Certificado Laboral

Análisis

- Cuentas de EPS y AFP en un Periodo

Informes de Liquidación por Periodo

Lista de nóminas e ingresos

Estado Saldo de Costos

Análisis

- Cuentas de EPS y AFP en un Periodo

Informe de Liquidación por Periodo

Lista de nóminas e Ingresos

Estado Saldo de Costos

Informe Entidades

- FOREG
 - Fuero
 - Por Actividad
- SISTEMA
 - Corte Novedades
 - Reporte Novedades
 - Generar Reporte
- DABIC
 - Anexo 1
 - Anexo 2
- SEA
 - E14A1_AGR
 - E14A2_AGR
 - E14A3_AGR
 - E14A4_AGR

Talento Humano

- HOJA DE VIDA
 - Captura General de Información
- CERTIFICACIONES LABORALES
 - Certificación por Costos
 - Certificación de Ingreso Mensual General
- INFORME VACACIONAL
 - Completar en el Periodo
 - Resumen por Distrito
 - Completar y Refutarlo
- CONTROL DE LICENCIAS (Trabajo en Licencia)
 - Informe General de Licencias Remuneradas
 - Informe General de Licencias No Remuneradas
- CONSULTAS BUCALICAS

Utilidades

- Trámites de Mandamientos
- Trámites de A.R.P.
- Impuesto Novedades
- Atestados de Costos
- Atestados de Costos Específicos
- Trámites Dispositivos
- Archivos Papeo
- Archivos Papeo
- Costos
- Normas de Costos



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 26 de 27	

7.3. – FLUJOGRAMA LIQUIDACIÓN DE NÓMINA:

ACTIVIDAD		DETALLE	RESPONSABLE
1	Definición del periodo	Liquidación de nómina quincenal 15 y 30 de cada mes	Talento Humano
2	Ingreso de la novedad	Se reciben las novedades de las áreas correspondientes, se ingresan a las planillas con dos (2) días de anticipación y se revisan	Talento Humano
3	Generación preliminar de la nómina	Se liquida la nómina con los demás conceptos y/o planillas, cinco (5) días antes del pago	Talento Humano
4	Generación de archivo plano	Una vez revisadas y verificadas las planillas, se procede a generar el archivo plano con los pagos y se envía a la Tesorera	Talento Humano Técnico Grado 3
5	Pago de Nómina	Se sube el archivo plano al banco por parte de Tesorería	Tesorera
6	Generación comprobante de pago	Se generan los comprobantes y se envían a los correos registrados en el ORION	Talento Humano
7	Generación de informes	Se general las planillas de nómina, los bancos y el detallado de presupuesto y se entrega a la profesional en presupuesto	Talento Humano



SERVICIUDAD E.S.P.	Código SAPR-18	Versión 01
Liquidación y pago Nómina	Página 27 de 27	

7.3.1. – FLUJOGRAMA DE PAGO A TERCEROS:

ACTIVIDAD	DETALLE	RESPONSABLE	
1	Generación de los reportes de deducción	Se generan la relación de descuentos de libranzas según corresponda quincenal y/o mensual y se revisan	Talento Humano Técnico Grado 3
2	Generar los soportes de pago a terceros	Se imprimen las relaciones de descuentos y se entregan a Tesorería para el respectivo pago	Talento Humano Técnico Grado 3
3	Generar obligación y entrega de soportes a tesorería	Una vez entregados los documentos a tesorería ésta procede a realizar el pago	Talento Humano

8. – REGISTROS:

STFO-09 Reporte de horas Extras

STFO-29 Informe Diario Actividades Alcantarillado

STFO-08 Informe de Actividades Diarias de Acueducto

STFO-49 Autorización de Horas Extras