E

n la vida diaria de muchos contadores, el régimen de los servicios personales es un tema esencial. Se espera que ellos conozcan las normas labores y comerciales, las de seguridad social y las tributarias que tratan tales servicios.

En los últimos años las diferencias entre los servicios laborales y los comerciales se han disminuido. Hoy en día para efectos de seguridad social y tributos son prácticamente iguales.

Para la mayoría de las empresas las erogaciones por servicios labores o comerciales representan una cantidad muy significativa en su estado de desempeño. Por lo mismo tienen que ser objeto de examen por parte de los auditores internos y externos (el revisor fiscal en muchas entidades).

La administración de la nómina es muy compleja. Es usual recurrir a programas de computador especiales, que son capaces de liquidar salarios, prestaciones, aportes al sistema de salud, parafiscales y de expedir certificaciones al respecto. En unos pocos casos se encuentran pensiones a cargo de las empresas, que dan lugar a estimaciones que deben hacer actuarios sobre la base de las expectativas de vida de las personas.

En algunas empresas el procesamiento de la nómina es efectuado por unidades distintas de la encargada de la contabilidad, a la cual remiten los saldos mensuales para su reconocimiento contable. Por lo general los contadores no pueden examinar el programa, ni hacer pruebas sobre su uso, ni son responsables de las medidas de control interno que buscan asegurar su correcto funcionamiento. Esto implica una gran limitación a la hora de certificar los estados financieros.

Los revisores fiscales fueron obligados a manifestar en su dictamen *“(…) si la entidad o persona aportante ha efectuado en forma correcta y oportuna sus aportes al sistema* (…)” – véase el ART. 3.2.1.6. del [DUR. 780/2016](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=65994), que compiló al D. 1406/99, art. 11-. Por ello tienen la necesidad de evaluar el control interno respectivo, hacer pruebas sobre las conductas más riesgosas y formar conclusiones sobre si los aportes son correctos y oportunos.

En el 2014 se expidieron normas organizando el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual consiste en “(…) *el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo*. (…) – véase el Capítulo 6 del Título 4 Parte 2 Libro II del [Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62506) –

Podría pensarse que se requieren contadores especializados en recursos humanos, como una forma del ejercicio propio de la contabilidad administrativa. Se advertirá que la información necesaria es mucha más que la financiera. Las nóminas modernas ya conservan datos no financieros.

*Hernando Bermúdez Gómez*