LIQUIDACIÓN DE UNA NÓMINA

MARTHA ELENA GARCIA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

TECNOLOGIA EN GESTION CONTABLE

MEDELLIN

2015

LIQUIDACIÓN DE UNA NÓMINA

JAVIER OSPINA MORENO

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

TECNOLOGIA EN GESTION CONTABLE

MEDELLIN

2015

[Introducción 7](#_Toc420266802)

[Nómina 8](#_Toc420266803)

[Contrato De Trabajo 9](#_Toc420266804)

[Contrato de trabajo a término fijo 9](#_Toc420266805)

[Contrato de trabajo a término indefinido 9](#_Toc420266806)

[Jornada De Trabajo 9](#_Toc420266807)

[Trabajo ordinario y nocturno 9](#_Toc420266808)

[Salario 10](#_Toc420266809)

[Pagos que constituyen salario (Que son factor salarial) 10](#_Toc420266810)

[Pagos que no constituyen salario (Que no son factor salarial. 11](#_Toc420266811)

[Explicación. 11](#_Toc420266812)

[\*Horas extras: 11](#_Toc420266813)

[Deducciones. 12](#_Toc420266814)

[Aportes parafiscales. 12](#_Toc420266815)

[Aportes parafiscales 14](#_Toc420266816)

[Liquidación de la nómina. 16](#_Toc420266817)

[Aportes parafiscales. 17](#_Toc420266818)

[¿Cómo se liquida una nómina? 18](#_Toc420266819)

[Los diferentes conceptos de liquidan con las siguientes fórmulas: 19](#_Toc420266820)

[¿Por qué en ocasiones las cesantías se calculan multiplicando por 8.3% y en otras ocasiones utilizando la fórmula  Cesantías: 20](#_Toc420266821)

[Fórmulas utilizadas en la liquidación de la nomina 21](#_Toc420266822)

[Indemnizaciones 21](#_Toc420266823)

[Conclusiones 23](#_Toc420266824)

[Bibliografía 24](#_Toc420266825)

Tablas de figuras

[Ilustración 1 introducción 7](#_Toc420261765)

[Ilustración 2 liquidación vacaciones 14](#_Toc420261766)

[Ilustración 3 indemnización termino fijo 22](#_Toc420261767)

Listado de tablas

[Tabla 1 valores para liquidar turnos según salario minimo 10](#_Toc420261789)

[Tabla 2 tabla con definición en los valores y las prestaciones 15](#_Toc420261790)

[Tabla 3 Apropiaciones de Nómina 19](#_Toc420261791)

[Tabla 4 fórmulas para la liquidación de prestaciones sociales 21](#_Toc420261792)

**RESUMEN**

Toda empresa tiene un periodo de pago sea mensual o quincenal, la empresa debe liquidar la nómina para saber cuánto le adeuda a los trabajadores y realizar sus respectivas deducciones según lo que la ley contempla.

Este procedimiento describe las actividades para generar el pago de salarios, prestaciones sociales legales, extra legales y otros conceptos originados de la contraprestación de servicios laborales. También nos habla de cómo Efectuar la liquidación para el pago de trámite de nómina a los funcionarios y pensionados, hablan de cómo realizar las autoliquidaciones de seguridad social-parafiscales y liquidación mensual de cesantías de acuerdo con la legislación laboral.

Palabras claves

Nómina, liquidación, prestaciones sociales.

Abstrac

SUMMARY

Every company has a pay period is monthly or fortnightly, the company must settle the payroll to know how much owed ​​to workers and make their deductions as the law provides.

This procedure describes the activities to generate the payment of salaries, legal benefits, bonus and other legal concepts originated from the consideration of labor services. He also talks about how to make the liquidation procedure for the payment of payroll to staff and pensioners, how to perform self-assessments of quasi- social - security and severance paid monthly according to the labor law speak.

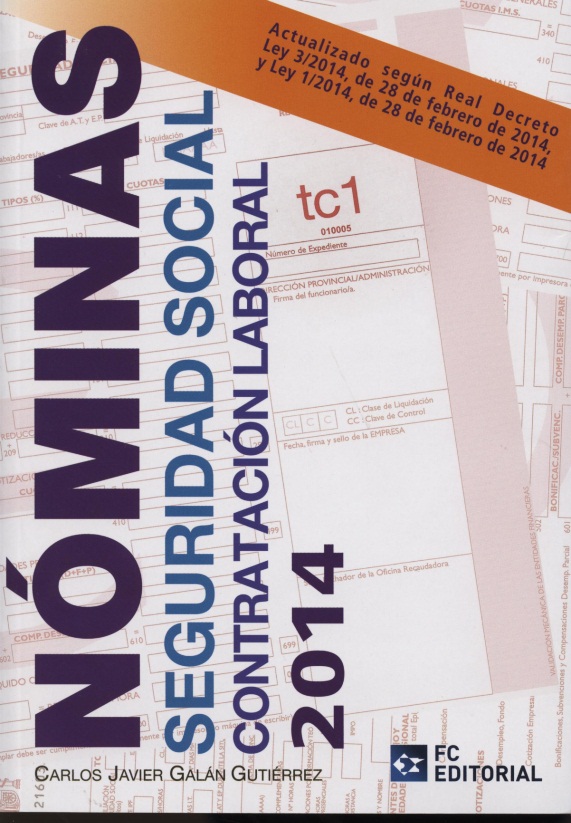
Keywords

 Payroll, settlement, benefits.

# Introducción

Según el (Julieth., 18-feb-2015) Las [nóminas](http://www.monografias.com/trabajos10/coest/coest.shtml) de pago representan la cantidad entera pagada a todo el excedente de los empleados al período de contabilización dado. Porque los empleados son muy sensibles a los errores de la [nómina](http://www.monografias.com/trabajos/costeofabri/costeofabri.shtml) de pago o a cualquier irregularidad, los [sistemas](http://www.monografias.com/trabajos11/teosis/teosis.shtml) de la nómina de pago deben asegurar pagos exactos y oportunos. Los expedientes exactos también son requeridos por las [empresas](http://www.monografias.com/trabajos11/empre/empre.shtml) públicas y privadas a nivel nacional y del [Estado](http://www.monografias.com/trabajos12/elorigest/elorigest.shtml). Los [gastos](http://www.monografias.com/trabajos10/rega/rega.shtml#ga) de la nómina de pago tienen típicamente un impacto significativo en la declaración del [impuesto](http://www.monografias.com/trabajos7/impu/impu.shtml) y ganancias. [Trabajo](http://www.monografias.com/trabajos34/el-trabajo/el-trabajo.shtml) [manual](http://www.monografias.com/trabajos13/mapro/mapro.shtml), si es experto o inexperto recibe generalmente el remuneración en la forma de [salarios](http://www.monografias.com/trabajos11/salartp/salartp.shtml). Los salarios se indican generalmente en términos de un [precio](http://www.monografias.com/trabajos16/fijacion-precios/fijacion-precios.shtml#ANTECED) por hora, tarifa semanal, o sobre una base del trabajo a destajo.

Es por esta razón que en el curso de esta asignatura hemos estudiado a fondo cada uno de los temas exigidos por el [programa](http://www.monografias.com/Computacion/Programacion/), en tal sentido hacemos énfasis en la nómina de pago así como en las [leyes](http://www.monografias.com/trabajos4/leyes/leyes.shtml) que las rigen en nuestro país; de allí el análisis realizado a diferentes artículos de nuestra [ley](http://www.monografias.com/trabajos4/leyes/leyes.shtml) Orgánica del Trabajo y la Ley de [seguridad](http://www.monografias.com/trabajos/seguinfo/seguinfo.shtml) social integral.



Tomado: http://www.casadellibro.com/libro-nominas-seguridad-social-contratacion-laboral-2014/9788415781134/2295542

Ilustración 1 introducción

## 

# Nómina

Valores vigentes para el 2015

[Salario mínimo](http://www.gerencie.com/salario-minimo.html) $644.350  
[Auxilio de transporte](http://www.gerencie.com/auxilio-de-transporte.html) $74.000  
Salario mínimo integral $8.376.550 ($6.443.500 salario y $1.933.050 factor prestacional)

Aportes  parafiscales:

Sena 2%

ICBF 3%

Cajas de Compensación Familiar 4%

Cargas Prestacionales

Cesantías 8.33%

Prima de servicios 8.33%

Vacaciones 4.17%

Intereses sobre las Cesantías 1% mensual

Seguridad social

Salud

* Empresa 8.5%.
* Empleado 4%

Pensión:

* Empresa 12%
* Empleado 4%

[Horas extras](http://www.gerencie.com/trabajo-extra-o-suplementario.html) y [recargo nocturno](http://www.gerencie.com/recargo-nocturno.html)

Hora trabajo nocturno: Hora ordinaria x 1.35

Hora extra diurna que se realiza entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m.: Hora ordinaria x 1.25

[Hora extra nocturna](http://www.gerencie.com/hora-extra-nocturna.html) comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.: Hora ordinaria x 1.75

Hora ordinaria dominical o festivo: Hora ordinaria x 1.75

Hora extra diurna en dominical o festiva: Hora ordinaria x 2.00

Hora extra nocturna en dominical o festivo: Hora ordinaria x 2.50

## Contrato De Trabajo

## Contrato de trabajo a término fijo

Según el (Cardenas., 30-julio-2014) El el contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea. (ARTICULO 46 CST)

## Contrato de trabajo a término indefinido

El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.  
El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el articulo 8o., numeral 7o., para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir. (ARTICULO 47 CST)

## Jornada De Trabajo

## Trabajo ordinario y nocturno

Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).  
 Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).ARTICULO 160 CST

### 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.



Tomada: http://tecnolnoveno.blogspot.com/2014\_10\_01\_archive.html

Tabla 1 valores para liquidar turnos según salario mínimo

### Pagos que constituyen salario (Que son factor salarial)

Según el (Castro, clavijo, & C, 2003) 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).

### 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. (ARTICULO 128 CST) Consulte: [Importante recordar que los pagos no constitutivos de salario no pueden superar el 40%](http://www.gerencie.com/importante-recordar-que-los-pagos-no-constitutivos-de-salario-no-pueden-superar-el-40.html).

### Explicación.

Salario: Sueldo básico + auxilio de transporte + horas extras + c omisiones + viáticos.

\*Sueldo Básico: Asignación básica mensual que se le da a la persona.

\*Auxilio de transporte: tienen derecho al auxilio de transporte quienes devenguen un salario fijo, igual o inferior a 2 veces el S.M.L.V; su objetivo es que le trabajador cobre parte del desplazamiento entre el sitio de trabajo y su lugar de residencia.

Horas extras

\*Horas extras: horas adicionales a la jornada de trabajo.

Jornada de trabajo:

Diurna: 6:00 a.m. – 10:00 p.m.

Nocturna: 10:00 p.m. – 6:00 a.m.

-Las horas extras diurnas se pagan con un 25%, adicional al valor de la hora normal.  
Ejemplo. Se tiene:

-Sueldo básico $480.000  
-30 horas extras diurnas, calcular el valor de las horas extras.

Entonces:

480.000/240=2.000 que equivale al valor de una hora de trabajo.  
Luego:

2.000\*1.25=2500 que equivale al valor de la hora extra diurna.  
Como en el mes hay 30 horas extras diurnas:  
2.500\*30=75.000 valor total de horas extras.

En resumen seria:  
480.000\*30\*1.25/240=75.000  
-Las horas extras nocturnas se pagan con un 75% adicional al valor de la hora normal.

Tomando los datos anteriores pero con horas extras nocturnas seria:

480.000\*30\*1.75/240=105.000 valor total horas extras nocturnas.  
Recargo nocturno: existe recargo nocturno cuando se labora en horarios de

10:00 p.m. a 6:00 a.m., y se calcula así:  
Se tiene:  
- sueldo básico: 480.000  
- -El empleado labora diariamente de 10:00 p.m. a 6:00 a.m.  
- En el mes hay 4 dominicales.

Dominicales y [festivos](http://www.gerencie.com/trabajo-dominical-y-festivo.html):   
Se pagan con un 75% (1.75) adicional al valor de un día normal de trabajo.

### **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.

### **Aportes parafiscales.**

No son impuestos ni contribuciones, constituyen una obligación para el empleador por el hecho de tener una vinculación laboral.

1. Cajas de Compensación Familiar  
2. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

3. Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF)

Seguridad social: la ley 100/93 creo en Colombia el sistema de Seguridad Social Integral (SSSI) constituido por tres regímenes:

a. Régimen Pensional  
b. Régimen salud  
c. Régimen Riesgos Profesionales.

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%  
Trabajador: 4% sobre su salario.  
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.  
Quienes devengue entre 18 y 19 salarios mínimos pagan un 1.60% adicional al obligatorio para pensiones.  
Quienes devengue entre 19 y 20 salarios mínimos pagan un 1.80% adicional al obligatorio para pensiones.  
Quienes devengue más de 20 salarios mínimos pagan un 2.0% adicional al obligatorio para pensiones.

-Régimen de 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.

-Régimen de Riesgos Profesionales: Protege al trabajador contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el aporte depende del nivel de riesgo y lo paga todo el empleador. Las empresas utilizan por lo general el 0,522%.

### Aportes parafiscales

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

\*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 pre-escolar 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).

Apropiaciones  
En la liquidación de la nómina se tienen en cuenta los siguientes conceptos.

\*Cesantías: Valor reconocido al empleado por cada año de servicio continuo prestado a la empresa o proporcional si se retira antes del año.  
Fórmula para liquidar cesantías:

Salario\* número de días trabajados /360.  
El empleador consigna cada mes el 8,33% del total devengado.

\*Vacaciones: Formula:  
Salario \* número de días trabajados /720  
El empleador consigna cada mes el 4,17% del total devengado.

  
Tomado: http://slideplayer.es/slide/1609011/

Ilustración 2 liquidación vacaciones

\*Intereses Sobre Cesantías: Todo empleador debe pagarle al trabajador unos intereses anuales por las cesantías, y son del 12% anual sobre el monto de las cesantías, se depositan al fondo hasta el 15 de febrero.  
Liquidación:  
I = Cesantías \* Días Trabajados \* 12% /360

\*Prima de servicios: Se pagan 15 días en junio-15 días en diciembre, el aporte es del 8,33% sobre el total devengado.  
Salario\* número de días trabajados /360.

Nota: El auxilio de transporte solamente se incluye para el cálculo de la prima de servicios y  el auxilio de cesantías; para los demás conceptos no se tiene en cuenta, es decir que se resta.

Tomado de derechos de autor <http://www.gerencie.com/nomina.html> Año 2015



Tomado: <http://slideplayer.es/slide/1609011/>

Tabla 2 tabla con definición en los valores y las prestaciones

#### Liquidación de la nómina.

Según el (Lopera Muñoz, C.2011).Mensualmente o quincenalmente según sea el periodo de pago acorado,  la empresa debe proceder a liquidar su respectiva nómina para determinar los diferentes conceptos que adeuda al trabajador y que debe descontarle o deducirle.

A continuación se expone un ejemplo sencillo  de la liquidación  de una nómina. Para hacer el ejercicio más ágil y comprensible, el ejemplo se trabajara con un solo empleado, el cual tenga derecho al [Auxilio de transporte](http://www.gerencie.com/auxilio-de-transporte.html), a [horas extras](http://www.gerencie.com/trabajo-extra-o-suplementario.html) y a [comisiones](http://www.gerencie.com/remuneracion-por-comisiones.html).

Supuesto:   
[Salario básico](http://www.gerencie.com/que-se-entiende-por-sueldo-basico.html). 700.000  
Comisiones. 100.000  
Horas extras. 50.000  
Auxilio de transporte. 63.600 (2011)  
Total devengado 913.600

Liquidación.   
Deducciones de nómina. (Conceptos a cargo del empleado)  
Salud (4%). 850.000\*0.04 = 34.000  
Pensión (4%). 850.000\*0.04= 34.000

Nota. Para efectos de la seguridad social no se tiene en cuenta el Auxilio de transporte.

Seguridad social a cargo del empleador.   
Salud (8.5%). 850.000\*0.085 = 72.250  
Pensión (12%). 850.000\*0.12= 102.000  
A.R.P. (Según la tabla). 850.000\*.00522 = 4.437

Prestaciones sociales.   
Prima de servicios. 913.600\*0.0833 = 75.829  
Cesantías. 913.600\*0.0833 = 75.829  
Intereses sobre las cesantías. 75.037\*0.12 = 9.099  
[Vacaciones](http://www.gerencie.com/vacaciones-laborales.html). 700.000\*.0417 = 29.190

Nota:

El artículo 192 del C.S.T contempla que para el cálculo de las vacaciones no se tiene en cuenta el valor de las horas extras.

Para el cálculo de las Prestaciones sociales dentro de la base se debe incluir el Auxilio de transporte, excepto para las vacaciones. Solo se debe tomar el salario básico, puesto que en vacaciones no tendrá ni horas extras, comisiones ni trabajo suplementario.

Según la sentencia de septiembre 16 de 1958, de la Corte suprema de justicia, la base para el cálculo de la prima de servicios debe ser el salario promedio, lo que significa que se deben incluir tanto las comisiones como el trabajo suplementario y las horas extras.

Para el cálculo de las cesantías se debe tomar el salario promedio, lo que supone la inclusión de las comisiones, horas extras y trabajo suplementario.

Para el cálculo de las vacaciones, por costumbre se provisional el 4.17% lo que corresponde exactamente a 15 días de salario, pero se debe tener en cuenta que a la hora de pagar la vacaciones se debe pagar aproximadamente 18 días de salario, toda vez que la norma habla de 15 días hábiles de descanso, lo que por lo general significan 18 días calendario. Recordemos que los domingos y [festivos](http://www.gerencie.com/trabajo-dominical-y-festivo.html) no son días hábiles. El sábado es día hábil solo si en la empresa se labora ese día, de lo contrario tampoco es día hábil.

#### ***Aportes parafiscales*.**

Cajas de compensación familiar (4%). 850.000\*0.04 = 34.000.  
I.C.B.F. (3%). 850.000\*0.03 = 25.500.  
Sena. (2%). 850.000\*0.02 = 17.000.

Nota. Para el cálculo de los Aportes parafiscales se toma el valor total de la nómina mensual de la empresa excluyendo el Auxilio de transporte que no es factor salarial, y siempre considerando que la esté obligada a liquidar ICBF y Sena,  pues no se debe perder devisa que estos conceptos, en  algunos casos desaparecieron para dar lugar al llamado CREE.

Neto a pagar al empleado.   
Total devengado 913.600 (-)  
Salud 34.000  
Pensión 34.000  
Neto pagado 845.600

<http://www.gerencie.com/liquidacion-de-la-nomina.html>

#### ¿Cómo se liquida una nómina?

Cómo se liquida una nómina es un asunto de consulta recurrente de nuestros lectores, tema sobre el que hemos desarrollado varias notas en el pasado, pero que retomaremos para recoger algunas inquietudes dejadas por nuestros lectores.

La nómina se debe liquidar según el periodo de pago adoptado por la empresa, generalmente mensual, y en cada periodo se deben liquidar todos los conceptos relacionados con la nómina, incluso aquellos que se pagan en un tiempo distinto, o que se pagan a terceros, caso en el cual se liquidan como provisiones como puede ser el caso de las cesantías o la prima de servicios.

Los conceptos a liquidar que son de general aplicación son los siguientes:

Salud, pensión, riesgos laborales, prima de servicios, cesantías, intereses sobre cesantías, vacaciones, y si la empresa no está exenta de los aportes parafiscales, debe entonces liquidar los aportes al Sena, al ICBF, y todas deben liquidar los aportes a cajas de compensación familiar. Consulte: [¿Quiénes están exonerados de los aportes parafiscales?](http://www.gerencie.com/quienes-estan-exonerados-del-pago-de-los-aportes-parafiscales-al-sena-y-al-icbf.html), y [¿Qué pasa con los aportes las cajas de compensación familiar?](http://www.gerencie.com/y-que-pasa-con-los-aportes-las-cajas-de-compensacion-familiar.html)

Dependiendo de cada trabajador en particular hay que calcular otros conceptos a saber:

[Auxilio de transporte](http://www.gerencie.com/auxilio-de-transporte.html), embargos, libranzas, cuotas de sindicatos, fondo de solidaridad pensional, primas extralegales, etc.

En cuanto a la parte remunerativa, se deben liquidar el salario como tal y sus componentes adicionales como [comisiones](http://www.gerencie.com/remuneracion-por-comisiones.html), [horas extras](http://www.gerencie.com/trabajo-extra-o-suplementario.html), recargos nocturnos, dominicales y [festivos](http://www.gerencie.com/trabajo-dominical-y-festivo.html).

Lo primero que se determina es el ingreso del trabajador, y a partir de allí se liquidan los diferentes conceptos a que haya lugar según cada caso.

Es importante anotar que tratándose de prestaciones sociales, el auxilio de transporte se incluye para la liquidación de esos conceptos, pero para los otros conceptos como seguridad social y parafiscal, no se incluyen.

Respecto a las vacaciones, para calcular la respectiva provisión se excluye el auxilio de transporte y los recargos nocturnos. Consulte: [Base para la liquidación de la vacaciones](http://www.gerencie.com/base-para-la-liquidacion-de-las-vacaciones.html).

A continuación presentamos una liquidación en la que se incluyen todos los aportes parafiscales:



Tomado: http://tallercontablejpcc.blogspot.com/

Tabla 3 Apropiaciones de Nómina

#### Los diferentes conceptos de liquidan con las siguientes fórmulas:

Cesantías: (Salario mensual \* Días trabajados)/360

Intereses sobre cesantías: (Cesantías \* Días trabajados \* 0,12)/360

Prima de servicios: (Salario mensual \* Días trabajados en el semestre)/360

Vacaciones: (Salario mensual básico \* Días trabajados)/720

Hora extra diurna: Valor hora ordinaria \* 1,25

Hora nocturna: Valor hora ordinaria \* 1,35

[Hora extra nocturna](http://www.gerencie.com/hora-extra-nocturna.html): Valor hora ordinaria \* 1,75

Hora ordinaria dominical o festiva: Valor hora ordinaria \* 1,75

Hora extra diurna dominical o festiva: Valor hora ordinaria \* 2

Hora extra nocturna dominical o festiva: Valor hora ordinaria \* 2,5

- Según el (Lopera Muñoz, 2011) Aquí recogemos una de las inquietudes dejadas por nuestros lectores:

¿Por qué en ocasiones las cesantías se calculan multiplicando por 8.3% y en otras ocasiones utilizando la fórmula  Cesantías:

(Salario mensual \* Días trabajados)/360?

La razón es sencilla. Esa diferencia se debe a que en el primer caso sólo se está calculando la provisión mensual y con la segunda se hace la liquidación definitiva, y por lo general el resultado es similar. En realidad la provisión también se puede hacer con la fórmula larga pero es mucho más sencillo aplicar el 8.33%.

Lo anterior aplica también para la prima de servicios y para las vacaciones, aunque en el caso de la vacaciones el porcentaje que se aplica es el 4.17%

Cuando la nómina se liquida de forma quincenal los aportes a seguridad social se pueden descontar de dos formas: Como los aportes son mensuales, se puede liquidar y deducir la mitad en cada [quincena](http://www.gerencie.com/liquidacion-de-la-nomina-por-periodo-quincenal-o-semanal.html) o todo en la segunda quincena. En el segundo caso haría que el trabajador recibiera muy poco dinero en la segunda quincena, por lo que podría ser más conveniente descontar a cada quincena lo que corresponda, y además es mucho más práctico.

Cuando el trabajador tiene un salario variable, cada mes se hace la respectiva provisión sobre el sueldo determinado en el mes, pero cuando hay que hacer la liquidación definitiva de prestaciones sociales hay que promediar los salarios según corresponda por cuanto algunos conceptos precisan del promedio del salario para ser liquidados.

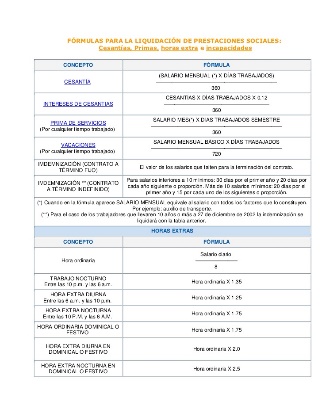
Tomado de derechos de autor <http://www.gerencie.com/como-se-liquida-una-nomina.html> Año 2015

#### Fórmulas utilizadas en la liquidación de la nomina

Para liquidar los diferentes conceptos que se pueden derivar de un [Contrato de trabajo](http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html), se utilizan las siguientes formulas:

Cesantías: (Salario mensual \* Días trabajados)/360  
Intereses sobre cesantías: (Cesantías \* Días trabajados \* 0,12)/360  
Prima de servicios: (Salario mensual \* Días trabajados en el semestre)/360  
Vacaciones: (Salario mensual básico \* Días trabajados)/720  
[Hora extra](http://www.gerencie.com/trabajo-extra-o-suplementario.html) diurna: Valor hora ordinaria \* 1,25  
Hora nocturna: Valor hora ordinaria \* 1,35  
[Hora extra nocturna](http://www.gerencie.com/hora-extra-nocturna.html): Valor hora ordinaria \* 1,75  
Hora ordinaria dominical o festiva: Valor hora ordinaria \* 1,75

Hora extra nocturna dominical o festiva: Valor hora ordinaria \* 2,5



Tomado: http://es.slideshare.net/yurley88/frmulas-para-la-liquidacin-de-prestaciones-sociales

Tabla 4 fórmulas para la liquidación de prestaciones sociales

#### Indemnizaciones

Contrato de trabajo a término fijo:  
-según el (Durán & A, 2014) En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días



Tomado:http://es.slideshare.net/fabiopuertacontador/aspectos-laborales-de-nomina

Ilustración indemnización termino fijo

Contrato de trabajo a término indefinido:  
En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará  
así:  
a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios  
mínimos mensuales legales:  
1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo  
de servicio no mayor de un (1) año.  
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1º, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;  
b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10),  
[salarios mínimos](http://www.gerencie.com/salario-minimo.html) legales mensuales.  
1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.  
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1º anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

Nota.   
1. El trabajo diurno va desde las seis de la mañana hasta las diez de la noche.  
2. Por regla general se entiende por Salario la asignación básica en dinero o en especie más [comisiones](http://www.gerencie.com/remuneracion-por-comisiones.html), [honorarios](http://www.gerencie.com/honorarios.html) y otros conceptos pactados como tal.

http://www.gerencie.com/formulas-utilizadas-en-la-liquidacion-de-la-nomina.html

#### Conclusiones

Identificar la importancia de conocer cuál es el procedimiento para elaborarlo y sobre que fundamentos legales nos basamos para elaborarla; así como también, conocer los lineamientos legales para cuando un trabajador termina con la relación laboral con la empresa y saber hasta dónde llegan sus derechos.

Identificar qué Es una la lista conformada por el conjunto de trabajadores a los cuales se les va a remunerar por los servicios que éstos le prestan al patrón. Es el instrumento que permite de una manera ordenada, realizar el pago de sueldos o salarios a los trabajadores, así como proporcionar información...

Aprender a desarrollar la planificación y el modelo de un sistema de nómina de los trabajadores con el cual podemos aprender sobre el manejo de pago a las personas que laboran en una determinada empresa.

#### Bibliografía

Julieth., R. (18-feb-2015). Procedimiento de nómina en la empresa franquicias el Sándwich Cubano LTDA. Ciencias Administrativas, Económicas y Contables USB Cali. Obtenido de http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co:8080/jspui/handle/10819/2419

Cárdenas., M. (30-julio-2014). Gestión de un Modelo Holístico de Contratación para la satisfacción laboral en el Departamento para la Prosperidad Social – DPS, año 2014. Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/12733

Castro, A., Clavijo, M. c., & C. (2003). Desarrollo de un sistema de nómina multiempresa con perfiles de seguridad. QUITO / PUCE / 2003: quito. Obtenido de http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/2270

Lopera Muñoz, C. (2011). Restructuración del proceso de la liquidación de la nómina del área comercial de la empresa cámara colombo coreana de comercio e industria. Trabajos de Grado Ciencias Económicas y Administrativas. Obtenido de http://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/10639