**LIQUIDACION DE UNA NOMINA**

**1** [**Contrato de trabajo**](http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo.html)

***1.1 Contrato de trabajo a término fijo:*** 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.

**1** 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.

**2** 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.

Según el (Articulo 46 CST)“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”.

.

***1.2 Contrato de trabajo a término indefinido: 1*** 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.  
**2** 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. Según dice en el (Articulo 47 Codigo Sustantivo de Trabajo)“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”.

**2 Jornada de trabajo**

***2.1 Trabajo ordinario y nocturno***

***2.1.1 Trabajo ordinario***: Es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).  
***2.1.2 Trabajo nocturno***: Es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

La jornada de trabajo diaria es la comprendida en el Código Sustantivo de Trabajo, según se explica en el (Articulo 160 Codigo Sustantivo de Trabajo)

**3 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.

***3.1 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](http://www.gerencie.com/remuneracion-por-comisiones.html). (Articulo 127 Codigo Sustantivo de Trabajo)

***3.2 Pagos que no constituyen salario (Que no son factor salarial):***

En el (Articulo 128 Codigo Sustantivo de Trabajo) dice:

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.

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).

**4 Valores vigentes para el año 2013**

[Salario mínimo](http://www.gerencie.com/salario-minimo.html) $589.500.

[Auxilio de transporte](http://www.gerencie.com/auxilio-de-transporte.html) $70.500.

Salario mínimo integral $7.663.500 ($5.895.000 salario y $1.768.500 factor prestacional)

**4.1 *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

# 5 Partes de la nómina

La nómina está conformada por tres partes a saber. El devengado, las deducciones y las apropiaciones.

***5.1 El devengado***: Es el valor total de ingresos que obtiene un empleado en el mes o en la quincena. Este valor está compuesto por el [salario básico](http://www.gerencie.com/que-se-entiende-por-sueldo-basico.html), [horas extras](http://www.gerencie.com/trabajo-extra-o-suplementario.html), recargos diurnos y nocturnos, dominicales, [festivos](http://www.gerencie.com/trabajo-dominical-y-festivo.html), [comisiones](http://www.gerencie.com/remuneracion-por-comisiones.html), [auxilio de transporte](http://www.gerencie.com/auxilio-de-transporte.html), etc.

***5.2 Las deducciones:*** *S*on los valores que se le descuenta de la nómina al trabajador. Entre estos valor se tienen los aportes a salud y pensión que el corresponden al empleado. Las libranzas, los embargos judiciales, fondo de solidaridad pensional cuando fuere el caso, la retención en la fuente si hubiere lugar a ello, y cualquier otro descuento autorizado por el empleado.

Debemos tener claridad en el sentido que la empresa no puede descontar del sueldo del empleado valores que no estén autorizados por el mismo trabajar, por ley o autoridad judicial competente. Es común que algunas empresas, cuando un trabajador le resulta un faltante, se lo descuenta al trabajador “por la derecha” de sueldo, algo que la ley de forma enfática prohíbe si no se tiene la autorización del empleado.

El resultado de restar las deducciones al total devengado, es lo que conocemos como el neto a pagar, que es lo que efectivamente recibe el trabajador.

***5.3 Las apropiaciones***: Son los valores que la empresa deba pagar, como es la salud y pensión en el porcentaje que el corresponde, riesgos profesionales, los aportes parafiscales (Sena, Cajas de compensación y el Instituto de bienestar familiar), las prestaciones sociales (Prima de servicios, cesantías, intereses sobre cesantías, dotación, [vacaciones](http://www.gerencie.com/vacaciones-laborales.html)).

Se llama apropiaciones porque a diferencia del devengado que debe pagarse al finalizar le mes, las apropiaciones se pagan en los primeros días del siguiente mes o un año después dependiendo del concepto, por lo que se deben apropiar (provisionar) para poder contar con los recursos suficientes a la hora de tener que pagar esos valores.

Toda nómina está conformada por estas tres partes, pero no en todas las nóminas se deben pagar todos los conceptos mencionados aquí, puesto que algunos dependen de los monto del ingreso del empelado como es el caso del fondo de solidaridad pensional y la retención en la fuente, o los créditos por [libranza](http://www.gerencie.com/libranza.html) que no todos los empleados lo tienen.

**BIBLIOGRAFIA**

*Articulo 127 Codigo Sustantivo de Trabajo*. (s.f.). Recuperado el 16 de 11 de 2013, de (http://www.gerencie.com/provisiones-de-nomina.html)

*Articulo 128 Codigo Sustantivo de Trabajo*. (s.f.). Recuperado el 16 de 11 de 2013, de (http://www.gerencie.com/provisiones-de-nomina.html)

*Articulo 160 Codigo Sustantivo de Trabajo*. (s.f.). Recuperado el 16 de 11 de 2013

*Articulo 46 CST*. (s.f.). Recuperado el 16 de 11 de 2013, de http://www.gerencie.com/provisiones-de-nomina.html

*Articulo 47 Codigo Sustantivo de Trabajo*. (s.f.). Recuperado el 16 de 11 de 2013, de http://www.gerencie.com/provisiones-de-nomina.html

*http://www.gerencie.com/provisiones-de-nomina.html*. (s.f.). Recuperado el 2013