**Tabla de ilustraciones**

[Ilustración 1 pagos porcentajes 5](#_Toc435559120)

[Ilustración 2ejemplo de pago de nomina 6](#_Toc435559121)

Contenido

[**LEGISLACION LABORAL** 2](#_Toc435559283)

[**La legislación laboral diferencia dos instancias:** 2](#_Toc435559284)

[**Como Liquidar una Nomina** 3](#_Toc435559285)

**LEGISLACION LABORAL**

Entendemos por legislación laboral a aquel conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regularizar las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador. La legislación laboral es una rama del derecho relativamente joven en comparación con otras ramas ya que surge recién en el siglo XX luego de muchos años de protestas y reclamos de sectores obreros que pedían por mejores condiciones de trabajo, estabilidad y seguridad. La legislación laboral es sumamente importante y siempre se recomienda a los trabajadores conocerla a modo de poder reclamar lo que les corresponde pero también para saber cuáles son sus obligaciones frente a quien los emplea.

**La legislación laboral diferencia dos instancias:**

El derecho individual y el derecho colectivo.

 Mientras que la primera representa a todo aquello que tenga que ver con los derechos particulares del empleado o trabajador, por ejemplo, la cantidad de horas, el sueldo mínimo, las posibles licencias, etc.

 el derecho colectivo tiene que ver con la figura del sindicato. El sindicato es una organización social que surge para defender los derechos de los trabajadores de una rama o área laboral específica y hoy en día es considerado un derecho de los trabajadores agruparse dentro de uno de estos sindicatos a fin de ver cumplidos sus derechos. Junto a la figura del sindicato también se establece en el derecho laboral colectivo la de huelga o protesta.

El conocer la legislación laboral le sirve al trabajador para poder reclamar sus derechos en el caso de que no sean cumplidos. En este sentido, en ella se establecen algunos elementos muy importantes a la hora de comenzar una relación laboral: la necesidad de que la misma sea voluntaria (es decir, que ninguna de las dos partes pueda ser forzada a mantener esa relación, como sucede por ejemplo con formas de trabajo ilegales, esclavistas o serviles), retribuible (lo cual hace referencia a que por un determinado tipo de actividad, el trabajador deberá ser retribuido de algún modo con un pago), dependiente (estableciendo esto una relación inquebrantable entre ambas partes, relación que hace al trabajador depender del empleador para recibir un pago y al empleador depender del trabajador para obtener un fruto o resultado de su acción).

**Como Liquidar una Nomina**

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.

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

Auxilio de transporte, 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, horas extras, recargos nocturnos, dominicales y festivos.

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 parafiscales, 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.

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

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:** 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



Ilustración 1 pagos porcentajes

¿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 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.

Ilustración 2ejemplo de pago de nomina


<http://www.definicionabc.com/derecho/legislacion-laboral.php>

**AUXILIO DE TRANSPORTE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **AUXILIO** | **VALOR** | **DEFINICION** |
| MES | $74.000 | Se paga a quienes devenguen hasta $1.288.700 (2 salarios mínimos mes) |
| DIA | $2.466,67 | . |

Ilustración auxilio de transporte

                                 **HORAS EXTRAS**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **HORAS EXTRAS** | **VALOR** | **DEFINICION** |
| ORDINARIA Ley 50 de 1990 Art.24 | $3.355,99 | Valor Hora Ordinaria+25% de recargo |
| NOCTURNA Ley 50 de 1990 Art. 24 | $4.698,39 | Valor hora ordinaria+75% de recargo |
| DOMINICAL Y FESTIVO ORDINARIA | $5.369,58 | Valor hora ordinaria+75% por festivo+25% recargo diurno |
| DOMINICAL Y FESTIVO NOCTURNA | $6.711,98 | Valor hora ordinaria+75% por festivo+75% recargo nocturno |

**DOMINICALES**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DOMINICAL Y FESTIVO** | **VALOR** | **DEFINICION** |
| ORDINARIA | $4.698,39 | Si se trabaja Hora básica+75% de recargo |
| NOCTURNA | $5.638,06 | Hora básica+75% recargo festivo 35% recargo nocturno |

**VACACIONES**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **DESCANSO** | **VALOR** | **DEFINICION** |
| VacacionesArt.186 C.S.T. | Provisión mensual$26.848 | 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por cada año de servicios |

**PRESTACIONES**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PRESTACIONES** | **VALOR** | **DEFINICION** |
| CESANTIAS Articulo 249 C.S.T | Provisión Mensual $59.863 | Un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año |
| Intereses de CESANTIASLey 52 de 1975 | Provisión Mensual $7.184 | Intereses legales del 12% anual sobre el valor de la cesantía acumulada al 31 de diciembre de cada año |
| [PRIMA DE SERVICIOS](http://consultas-laborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=142&Itemid=110)Art. 306 C.S.T | Provisión Mensual $59.863 | Un mes de salario pagaderos por semestre calendario así:15 días el último día de junio y 15 días en los primeros 20 días de diciembre de cada año |
| DOTACION[Ley 11 de 1984](http://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0011_1984.htm#7), Art 7. | Un par de zapatos y un vestido de labor Entregas así: 30 de abril, 31 de agosto,20 de diciembre | Se entrega a quienes devenguen hasta $1.288.700 (2 salarios mínimos mensuales).Con más de 3 meses de servicio. |

**PRESTACIONES A CARGO DE TERCEROS Y PARAFISCALES**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PRESTACION** | **VALOR** | **DEFINICION** |
| SALUD[Ley 1122 del 2007](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=22600)Art. 10 | Por salario mínimomes ($80.500)Empleador:$ 54.700 Trabajador:$25.800 | Con la [Ley 1607 de 2012](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1607_2012.html#25), art. 25, quedan exonerados excepcionalmente de aportes a salud:- Las sociedades y personas juridicas y asimiladas contribuyentes del impuesto de renta y complementarios.-Las personas naturales empleadoras que tengan dos o más empleados.Requisito: No superen los 10 Salarios mínimosVer [Concordancia.](http://consultas-laborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=342:parafiscales-sena-icbf-salud-exoneracion&catid=1:laboral&Itemid=86), otros beneficiados |
| PENSIONES[Ley 797 de 2003](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=7223)Art.7 | Por salario mínimomes $ 103,300 Empleador:$77,200 Trabajador:$25,800 | Cotización: 16%. Empleador:12%Trabajador:4%[Decreto 4982 de 2007](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=28144) |
| RIESGOSPROFESIONALES[Decreto 1772 de 1994](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=8803)Art 13 | VALOR INICIALSalario MínimoRiesgo I:$ 3.400Riesgo II:$ 6.700Riesgo III:$ 15.700Riesgo IV:$ 28.000Riesgo V:$ 44.800 | VALOR INICIAL Según Actividad EconómicaRiesgo I:0.522%Riesgo II:1.044%Riesgo III:2.436%Riesgo IV:4.350%Riesgo V:6.960%A cargo del Empleador |
| APORTEICBF[Ley 89 de 1988](http://www.col.ops-oms.org/juventudes/Situacion/LEGISLACION/SALUDYDEPORTE/SL8998.htm)SENA[Ley 21 de 1982](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4827)Cajas de Compensación Familiar | 3% ICBF2% SENA4% CajasA cargo de la empresa.Base: Sobre los pagos que constituyan salario.$ 58.000 | Con la [Ley 1607 de 2012](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1607_2012.html#25), art. 25, quedan exonerados excepcionalmente de aportes al ICBF y SENA: - Las sociedades y personas juridicas y asimiladas contribuyentes del impuesto de renta y complementarios.-Las personas naturales empleadoras que tengan dos o más empleados.Requisito: No superen los 10 Salarios mínimosVer [Concordancia.](http://consultas-laborales.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=342:parafiscales-sena-icbf-salud-exoneracion&catid=1:laboral&Itemid=86), otros beneficiados |
| SUBSIDIO FAMILIARLey 21 de 1982 y[Ley 789 de 2002](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6778)Art. 3 | Se paga por las Cajas de Compensación Familiar en dinero a quienes devenguen hasta $2.577.400 ( 4 salarios mínimos legales mes)Resultante del aporte que la empresa hace a las Cajas | Suma de dinero, pagos en especie y en servicios, que paga la Caja de Compensación Familiar al trabajador |

**RECARGOS DE LAS HORAS EXTRAS**

La jornada laboral ordinaria es de 8 horas diarias o menos si así lo han pactado las partes (Consulte: Jornada laboral ordinaria), y por regla general las 8 horas se deben trabajar durante el día, así que si se trabaja más de las 8 horas al día, o se trabaja de noche o un festivo o domingo, se debe pagar un recargo por ello según corresponda.

**Hora extra diurna**

La hora extra diurna es la 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 (5.000x1.25).

**Hora extra nocturna**

Si la hora extra es nocturna, es decir entre la 10 de la noche y las 6 de la mañana, el recargo será del 75% sobre la hora ordinaria. Ejemplo: si la hora ordinaria cuesta $5.000 la hora extra nocturna costará $8.750 (5.000x1.75)

**Recargo nocturno**

Hace referencia al recargo que se debe pagar sobre la hora ordinaria, por el hecho de laborar en horas nocturnas. El recargo corresponde al 35% sobre la hora ordinaria según lo estipula el numeral 1 del artículo 168 del código sustantivo del trabajo.

El recargo nocturno se paga después de las 10 de la noche hasta las 6 de la mañana, y corresponde al 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%.

**Recargo dominical o festivo**

Si un trabajador debe laborar un domingo o un festivo, 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.

Hasta aquí se han expuesto los casos individuales, pero se puede dar una serie de combinaciones entre los diferentes conceptos.

**Hora extra diurna dominical o festiva**

Se puede dar también el caso de trabajar una hora extra diurna dominical o festiva, caso en el cual el recargo será del 100% que corresponde al recargo del 75% por ser dominical mas el recargo del 25% por ser extra diurna (75% + 25% = 100%).

**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% mas el recargo por ser hora extra nocturna que es del 75%, suma que da un 150%.

**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% mas el recargo nocturno que es del 35%, sumatoria que da el 110%.

Un pequeño ejemplo

Un empleado con un sueldo de $1.200.000, labora desde el domingo a las 7 de la noche hasta el lunes a las 7 de la mañana.

En primer lugar debemos determinar cuantas horas de cada clase ha laborado.

De 7 de la noche a las 10 de la noche son 3 horas dominicales diurnas

De las 10 de la noche hasta las 12 de la noche son 2 horas dominicales nocturnas

De las 12 de la noche a las 3 de la mañana son 3 horas nocturnas (ya es lunes)

(Ya hemos completado las 8 diarias, así que en adelante serán extras)

De las tres de la mañana a las 6 de la mañana del lunes, son 3 horas extra nocturnas

De las 6 de la mañana a las 7 de la mañana del lunes, hay una hora extra diurna.

Entonces

3 horas con recargo de 75%

2 horas con recargo del 110%

3 horas con recargo del 35%

3 horas con recargo del 75%

1 hora con el recargo del 25%

Total 12 horas

Procedemos ahora a determinar el valor de la hora ordinaria, que es la que se toma como base para calcular los recargos.

Para determinar el valor de la hora ordinaria se divide el sueldo entre el número de horas que se trabajan en un mes, y el mes está conformado por 30 días, y al día se deben trabajar 8 horas, así que el mes tiene 240 horas (30 \* 80).

1.200.000/240 = 5.000

La hora ordinaria tiene un valor de 5.000 pesos para este ejemplo.

Procedemos luego a liquidar las horas trabajadas

(5.000 \* 3) \* 1.75 = 26.250

(5.000 \* 2) \* 2.1 = 21.000

(5.000 \* 3) \* 1.35 = 20.250

(5.000 \* 3) \* 1.75 = 26.250

(5.000 \* 1) \* 1.25 = 6.250

Debe tenerse claro que para efectos del trabajo nocturno, el día va desde las 6 de la mañana hasta las 10 de la noche, por tanto la noche va desde las 10 de la noche hasta las 6 de la mañana.

El dominical inicia a partir de las 12 de la noche del sábado y termina a las 12 de la noche del domingo, puesto que después de las 12 ya es lunes.

En el ejemplo hemos multiplicado los 30 días por 8 horas diarias, porque hemos colocado la jornada laboral ordinaria más común, pero si la jornada ordinaria fuera menor, por ejemplo 6, el 30 se multiplicaría por 6.

Adicionalmente, todos los meses se toman como de 30 días si considerar que un mes en particular pueda tener 31 o 28 días. Consulte aquí por qué para efectos laborales el mes se entiende de 30 días.

|  |
| --- |
|  **RECARGOS DE LAS HORAS EXTRAS** |
| Horas extras diurna | tiene un recargo del 25% sobre el valor ordinario |
| Hora extra nocturna  | recargo será del 75% sobre la hora ordinaria |
| Recargo nocturno  | El recargo corresponde al 35% sobre la hora ordinaria |
| Recargo dominical o festivo | , debe reconocérsele un recargo del 75% sobre la hora ordinaria, |
| Hora extra diurna dominical o festiva  | Corresponde al recargo del 75% por ser dominical más el recargo del 25% por ser extra diurna (75% + 25% = 100%). |
| Hora extra nocturna dominical o festiva  | El recargo es del 150%, que está compuesto por el recargo dominical o festivo que es del 75% mas el recargo por ser hora extra nocturna que es del 75%, |
| Hora dominical o festiva nocturna  | El recargo es del 110%, el cual está compuesto por el recargo dominical del 75% mas el recargo nocturno que es del 35%, sumatoria que da el 110%. |