Legislación laboral sobre liquidación de nomina

Presentado por: Nancy Yaneth Muñoz David

Corporación Universitaria rémington

Tecnología en contaduría Tributaria

Medellín

2015

Legislación laboral sobre liquidación de nomina

Presentado por: Nancy Yaneth Muñoz David

Profesor: Javier Ospina

Corporación Universitaria rémington

Tecnología en contaduría Tributaria

Medellín

2015

Tabla de contenido

Contenido

[LEGISLACION LABORAL LIQUIDACION DE NOMINA 5](#_Toc436234159)

[CAPACIDAD PARA CONTRATAR 6](#_Toc436234160)

[SALARIOS 7](#_Toc436234161)

[RETENCION, DEDUCCION Y COMPENSACION DE SALARIOS 11](#_Toc436234162)

[EMBARGOS DE SALARIO 12](#_Toc436234163)

[JORNADA MAXIMA 13](#_Toc436234164)

[REMUNERACION DEL TRABAJO NOCTURNO Y DEL SUPLEMENTARIO 17](#_Toc436234165)

[TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO 17](#_Toc436234166)

[CALZADO Y OBEROLES PARA TRABAJADORES 21](#_Toc436234167)

[AUXILIO DE CESANTIA 23](#_Toc436234168)

[APORTE PERSONAL: 25](#_Toc436234169)

[SALARIO 27](#_Toc436234170)

[FORMULAS DEDUCCIONES 29](#_Toc436234171)

[9) PENSIÓN (4%) 29](#_Toc436234172)

[Creación del fondo de solidaridad pensiona 29](#_Toc436234173)

[PARAFISCALES 33](#_Toc436234174)

[CARGAS PRESTACIONALES 34](#_Toc436234175)

TABLA DE ILUSTRACION

[Ilustración 1 Pago salario 8](#_Toc436280551)

[Ilustración 2 viáticos 9](#_Toc436280552)

[Ilustración 3 Préstamo vivienda 15](#_Toc436280553)

[Ilustración 4 Disfrutar de vacaciones 24](#_Toc436280554)

[Ilustración 5 Dotación trabajadores 26](#_Toc436280555)

[Ilustración 6 Incapacidad o licencia 39](#_Toc436280556)

TABLA DE TABLAS

[Tabla 1 Porcentajes de las horas extras 11](#_Toc436281331)

[Tabla 2 Tabla de nomina 31](#_Toc436281332)

[Tabla 3 Calcular cesantías 38](#_Toc436281333)

[Tabla 4 Liquidación aportes 40](#_Toc436281334)

 INTRODUCION

Hoy primero que todo doy gracias a dios por darme la oportunidad de estudiar, y adquirir muchos conocimientos entre ellos he aprendido a utilizar herramienta muy importantes que tienen los programas de Excel, Word, power poin, que antes no sabía qué hacer ni cómo utilizar estas herramientas hoy gracias al profesor Javier Ospina que con su perseverancia y paciencia, y con sus actividades propuestas cada 8 días, nos hemos ido presionando y adquiendo cada día más conocimientos y poco a poco nos vamos haciendo cada vez mejores, y así poder aplicar todos nuestros conocimientos en nuestra vida diaria y en nuestro campo laboral.

Con nuestra investigación de legislación laboral es muy importante porque nos damos cuenta de muchas cosas que tenemos derecho y de pronto desconocemos y también saber que porcentajes a la hora de laborar horas extras tenemos derecho, todo lo que cada día aprendemos es muy importante para nuestra vida diaria.

# LEGISLACION LABORAL LIQUIDACION DE NOMINA

(alonso, 2015)ARTICULO 22. DEFINICION. 1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. 2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

 ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales: a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo

 b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país.

 c. Un salario como retribución del servicio

 2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen. Texto original del Código Sustantivo de Trabajo

 ARTICULO 24. PRESUNCION. Se presume que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo.

 ARTICULO 25. CONCURRENCIA DE CONTRATOS. Aunque el contrato de trabajo se presente involucrado o en concurrencia con otro, u otros, no pierde su naturaleza, y le son aplicables, por tanto, las normas de este Código.

 ARTICULO 26. COEXISTENCIA DE CONTRATOS. Un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más empleadores, salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo.

ARTICULO 27. REMUNERACION DEL TRABAJO. Todo trabajo dependiente debe ser remunerado.

 ARTICULO 28. UTILIDADES Y PÉRDIDAS. El trabajador puede participar de las utilidades o beneficios de su empleador, pero nunca asumir sus riesgos o pérdidas.

# CAPACIDAD PARA CONTRATAR

(julian, 2012)ARTICULO 29. CAPACIDAD. Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad.

 ARTICULO 30. AUTORIZACION PARA CONTRATAR. Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia. Prohíbase el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el defensor de familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el presente código. Texto original de la Ley 20 de 1982: ARTICULO 4o. AUTORIZACION PARA CONTRATAR. Los menores de dieciocho (18) años, necesitan para celebrar contrato de trabajo, autorización escrita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o la primera autoridad política del lugar, previo consentimiento de sus representantes legales. La autorización debe concederse para los trabajos no prohibidos por la ley o cuando, a juicio del funcionario, no haya perjuicio físico ni moral para el menor en ejercicio de la actividad de que se trate y la jornada diaria no exceda de seis (6) horas diurnas. Concebida la autorización, el menor de dieciocho (18) años puede recibir directamente el salario, y, llegado el caso, ejercitar las acciones legales pertinentes. Texto original del Código Sustantivo del Trabajo.

 ARTICULO 30.INCAPACIDAD. 1. Los menores de dieciocho (18) años necesitan autorización escrita de sus representantes legales, y, en defecto de éstos, del Inspector del Trabajo, o del Alcalde, o del Corregidor de Policía del lugar en donde deba cumplirse el contrato. La autorización debe concederse.

ARTICULO 31. TRABAJO SIN AUTORIZACION. Si se estableciere una relación de trabajo con un menor sin sujeción a lo preceptuado en el artículo anterior, el presunto empleador estará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, pero el respectivo funcionario de trabajo puede, de oficio o a petición de parte, ordenar la cesación de la relación y sancionar al empleador con multas.

# SALARIOS

(carlos, 2010) CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. 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.



# Ilustración 1 Pago salario

 ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES. Constituye salario no sólo la remuneración fija u ordinaria, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie y que implique retribución de servicios, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como las primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas comisiones o participación de utilidades.

ARTICULO 128. PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIOS. 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 129. SALARIO EN ESPECIE. 1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta ley. 2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario. 3. No obstante, cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%). Texto original del Código Sustantivo del Trabajo

ARTICULO 130. VIATICOS. 1. Los viáticos permanentes constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.

 2. Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos.

 3. Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.



# Ilustración 2 viáticos

 (esteban, 2008)ARTICULO 131. PROPINAS. 1. Las propinas que recibe el trabajador no constituye salario.

2. No puede pactarse como retribución del servicio prestado por el trabajador lo que éste reciba por propinas.

 ARTICULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION. 1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. 2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstas, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. El monto del factor prestacional quedará exento del pago de retención en la fuente y de impuestos. 3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar, pero en el caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30%). 4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación, recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantía y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo. ARTICULO 132o. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACION. El patrono y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

ARTICULO 133. JORNAL Y SUELDO. Se denomina jornal el salario estipulado por días, y sueldo el estipulado por períodos mayores.

ARTICULO 134. PERIODOS DE PAGO



# Tabla 1 Porcentajes de las horas extras

https://www.google.com.co/search?q=TABLA+DE+PORCENTAJES+RECARGOS+HORAS+EXTRAS&espv=

 1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes

 2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

ARTICULO 135. ESTIPULACION EN MONEDA EXTRANJERA. Cuando el salario se estipula en moneda o divisas extranjeras, el trabajador puede exigir el pago en su equivalente en moneda nacional colombiana, al tipo de cambio oficial del día en que debe efectuarse el pago. ARTICULO 136. PROHIBICIÓN DE TRUEQUE. Se prohíbe el pago del salario en mercancías, fichas u otros medios semejantes, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada en alojamiento, vestido y alimentación para el trabajador y su familia.

 ARTICULO 138. LUGAR Y TIEMPO DE PAGO.

 1. Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese.

 2. Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en centros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de mercancías o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago.

 ARTICULO 139. A QUIEN SE HACE EL PAGO. El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.

ARTICULO 140. SALARIO SIN PRESTACION DEL SERVICIO. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.

 ARTICULO 141. SALARIOS BASICOS PARA PRESTACIONES. Solamente en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales pueden estipularse salarios básicos fijos que sirvan para liquidar la remuneración correspondiente al descanso dominical, y las prestaciones proporcionales al salario, en los casos en que éste no sea fijo, como en el trabajo a destajo o por unidad de obra o por tarea.

 ARTICULO 142. IRRENUNCIABILIDAD Y PROHIBICIÓN DE CEDERLO. El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso pero si puede servir de garantía hasta el límite y en los casos que determina la ley.

ARTICULO 143. A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL.

1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

 ARTICULO 144. FALTA DE ESTIPULACION. Cuando no se haya pactado expresamente salario, se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de éste, el que se fijare tomando en cuenta la cantidad y calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región.

 SALARIO MINIMO

 ARTICULO 145. DEFINICION. Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

ARTICULO 146. FACTORES PARA FIJARLO.

1. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y empleadores y las condiciones de cada región y actividad.

2. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.

3. Las circunstancias de que algunos de los empleadores puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

ARTICULO 147. PROCEDIMIENTO DE FIJACION.

1. El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral.

 2. El Consejo Nacional Laboral, por consenso fijará salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada. En caso de que no haya consenso en el Consejo Nacional Laboral, el Gobierno, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar dichos salarios.

 3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta seis horas previstas en el artículo siguiente.

 ARTICULO 147. PROCEDIMIENTO DE FIJACION.

 1. El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral.

 2. El Gobierno, por medio de decretos que regirán por el término que en ellos se indique, puede fijar salarios mínimos de carácter general o para cualquier región o actividad profesional, industrial, comercial, ganadera, agrícola o forestal de una región determinada, después de oír comisiones paritarias de patronos y trabajadores. ARTICULO 148. EFECTO JURIDICO. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior.

#  RETENCION, DEDUCCION Y COMPENSACION DE SALARIOS

ARTICULO 149. DESCUENTOS PROHIBIDOS.

 1. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna del salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados o pérdidas o averías de elementos de trabajo; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

2. Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional o la parte del salario declarada inembargable por la ley.

3. Los empleadores quedarán obligados a efectuar oportunamente los descuentos autorizados por sus trabajadores que se ajusten a la ley. El empleador que incumpla lo anterior, será responsable de los perjuicios que dicho incumplimiento le ocasione al trabajador o al beneficiario del descuento.

 ARTICULO 150. DESCUENTOS PERMITIDOS. Son permitidos los descuentos y retenciones por conceptos de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorro, autorizadas en forma legal; de cuotas con destino al seguro social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento del trabajo debidamente aprobado.

 ARTICULO 151. AUTORIZACION ESPECIAL. El empleador y su trabajador podrán acordar por escrito el otorgamiento de préstamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, señalando la cuota objeto de deducción o compensación y el plazo para la amortización gradual de la deuda. Cuando pese a existir el acuerdo, el empleador modifique las condiciones pactadas, el trabajador podrá acudir ante el inspector de trabajo a efecto de que exija su cumplimiento, so pena de la imposición de sanciones.

 ARTICULO 152. PRÉSTAMOS PARA VIVIENDAS. En los convenios sobre financiación de viviendas para trabajadores puede estipularse que el empleador prestamista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerden o que se prevean en los planos respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para la adquisición de casa.



Ilustración 3 Préstamo vivienda

 ARTICULO 153. INTERESES DE LOS PRÉSTAMOS. Fuera de los casos a que se refiere el artículo anterior, los préstamos o anticipos de salarios que haga el empleador al trabajador no pueden devengar intereses.

#  EMBARGOS DE SALARIO

 ARTICULO 154. REGLA GENERAL. No es embargable el salario mínimo legal o convencional. Texto original Código Sustantivo del ARTICULO 154. REGLA GENERAL. No es embargable el salario mínimo legal o convencional, ni los primeros cien pesos ($ 100) del cómputo mensual de cualquier salario. ARTICULO 155. EMBARGO PARCIAL DEL EXCEDENTE. El excedente del salario mínimo mensual solo es embargable en una quinta parte. Texto original Código Sustantivo del Trabajo: ARTICULO 154. EMBARGO PARCIAL DEL EXCEDENTE. El excedente de cien pesos ($ 100) del cómputo mensual de cualquier salario sólo es embargable en una quinta parte.

 ARTICULO 156. EXCEPCION A FAVOR DE COOPERATIVAS Y PENSIONES ALIMENTICIAS. Todo salario 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.

.JORNADA DE TRABAJO

 ARTICULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

ARTICULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. 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.

ARTÍCULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO: ARTICULO MODIFICADO POR EL ARTÍCULO 25 DE LA LEY 789 DE 2002. DIARIO OFICIAL 45046 DEL 27/12/02. 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. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.). Texto original del código sustantivo del trabajo.

 ARTICULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. 1. Trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 a.m.) y las dieciocho (6 p.m.). 2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las dieciocho horas (6 p.m.) y las seis (6 a.m.)

#  JORNADA MAXIMA

 ARTICULO 161. DURACION. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones: a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto; b). La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas: 1. El menor entre doce y catorce años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro de horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros. 2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años solo podrá trabajar una jornada máximas de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana. 3. La jornada del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana. c) Modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45046 del 27/12/02. El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; Texto original del código sustantivo del trabajo. c). En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. PARAGRAFO. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. d) literal adicionado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45046 del 27/12/02. El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m. Texto original de la Ley 6o de 1981: ARTICULO 1o. DURACION. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones: a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto; b). En los trabajos autorizados para menores de dieciséis (16) años, las labores no pueden exceder de seis (6) horas diarias. Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

 ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. 1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores: a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo; b). Los servicios domésticos ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo; c). Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo; d). 2. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder lo límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo y de conformidad con los convenios internacionales del trabajo ratificados. En las autorizaciones que se concedan se determinará el número máximo de horas extraordinarias que pueden ser trabajadas, las que no podrán pasar de doce (12) semanales, y se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se especifique: nombre de éste, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente. El empleador esta obligado a entregar al trabajador una relación de horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro. Texto original del Código Sustantivo del Trabajo: ARTÍCULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. 1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores: a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo; b). Los de servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo; c). Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo; d). Los choferes mecánicos que presten sus servicios en empresas de transporte de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración. 2. Las actividades no contempladas en el presente artículo sólo pueden exceder lo límites señalados en el artículo anterior, mediante autorización expresa del Ministerio del Trabajo por conducto del Departamento Nacional o de una autoridad delegada, sin pasas de cuatro (4) horas diarias de trabajo suplementario.

 ARTICULO 163. EXCEPCIONES EN CASOS ESPECIALES. El límite máximo de horas de trabajo previsto en el artículo 161 puede ser elevado por orden del empleador y sin permiso del Ministerio del Trabajo, por razón de fuerza mayor, caso fortuito, de amenazar u ocurrir algún accidente o cuando sean indispensables trabajos de urgencia que deban efectuarse en las máquinas o en la dotación de la empresa; pero únicamente se permite el trabajo en la medida necesaria para evitar que la marcha normal del establecimiento sufra una perturbación grave. El empleador debe anotar en un registro, ciñéndose a las indicaciones anotadas en el artículo anterior, las horas extraordinarias efectuadas de conformidad con el presente artículo. Texto original del Código Sustantivo del Trabajo

 ARTICULO 164. DESCANSO EN LA TARDE DEL SABADO. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) 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. Texto original del Código Sustantivo del Trabajo

 ARTICULO 165. TRABAJO POR TURNOS. Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

ARTICULO 166. TRABAJO SIN SOLUCION DE CONTINUIDAD. También puede elevarse el límite máximo de horas de trabajo establecido en el artículo 161, en aquellas labores que por razón de su misma naturaleza necesiten ser atendidas sin solución de continuidad, por turnos sucesivos de trabajadores, pero en tales casos las horas de trabajo no pueden exceder de cincuenta y seis (56) por semana. Texto original del Código Sustantivo del Trabajo

 ARTICULO 167. DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada. ARTICULO 167-A. DEDICACION EXCLUSIVA EN DETERMINADAS AVTIVIDADES. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación. ARTICULO 167-B. LÍMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá el mismo día laborar horas extras.

# REMUNERACION DEL TRABAJO NOCTURNO Y DEL SUPLEMENTARIO

ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS. 1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley. 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno. 4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con algún otro.

 ARTICULO 169. BASE DEL RECARGO NOCTURNO. Todo recargo o sobre remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

 ARTICULO 170. SALARIO EN CASO DE TURNOS. Cuando el trabajo por equipos implique la rotación sucesiva de turnos diurnos y nocturnos, las partes pueden estipular salarios uniformes para el trabajo diurno y nocturno, siempre que estos salarios comparados con los de actividades idénticas o similares en horas diurnas compensen.

#  TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

 ARTICULO 179. REMUNERACION: Modificado por el Artículo 26 de la Ley 789 de 2002. Diario Oficial 45046 del 27/12/02. 1. El trabajo en domingo y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas. 2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. 3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990. Parágrafo 1°. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado. Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio. Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1º de abril del año 2003. Parágrafo 2°. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario. Texto original del código sustantivo del trabajo. ARTICULO 179. REMUNERACION. 1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. 2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior. 3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley. Texto del Decreto 2351 de 1965: ARTICULO 12. 1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. 2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

 ARTICULO ARTICULO 180. TRABAJO EXCEPCIONAL. El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, en la forma prevista en el artículo anterior. Para el caso de la jornada de treinta y seis (36) semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley, El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo del Trabajo. En el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de esta ley , el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore en domingo. Texto original del Decreto 2351 de 1965: ARTICULO 13. DESCANSO COMPENSATORIO. El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo anterior. Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

 ARTICULO 181. DESCANSO COMPENSATORIO. Los trabajadores que habitualmente tengan que trabajar el domingo, deben gozar de un descanso compensatorio remunerado.

ARTICULO 183. FORMAS DEL DESCANSO COMPENSATORIO. El descanso semanal compensatorio puede darse en alguna de las siguientes formas: 1. En otro día laborable de la semana siguiente, a todo el personal de un establecimiento, o por turnos. 2. Desde el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del domingo, hasta el medio día o a las trece horas (1 p.m.) del lunes.

 ARTICULO 184. LABORES NO SUSCEPTIBLES DE SUSPENSION. En los casos de labores que no puedan ser suspendidas, como los viajes fluviales o marítimos, cuando el personal no pueda tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso en la semana siguiente a la terminación de las labores o se paga la correspondiente remuneración en dinero, a opción del trabajador.

 ARTICULO 185. AVISO SOBRE TRABAJO DOMINICAL. Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar un lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puede disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio. ARTICULO 186-A. LABORES AGROPECUARIAS. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción, deben de trabajar los domingos y días de fiesta, remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 179 y con derecho al descanso compensatorio. CAPITULO IV. VACACIONES ANUALES REMUNERADA

 ARTICULO 187. EPOCA DE VACACIONES. 1. La época de vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. 2. El empleador tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones. 3. Todo empleador debe llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.



https://www.google.com.co/search?q=vacaciones+en+familia&espv=2&biw=931&bih=606&source=lnms&tbm=isc

#  Ilustración 4 Disfrutar de vacaciones

 ARTICULO 188. INTERRUPCION. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

ARTICULO 189. COMPENSACION EN DINERO DE LAS VACACIONES. 1. Empleador y trabajador, podrán acordar por escrito, previa solicitud del trabajador, que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones. 2 ( Tener en cuenta lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 995 de 2005, publicada en el Diario Oficial No. 46.089 de 11 de noviembre de 2005, cuyo texto original establece: 'ARTÍCULO 1. DEL RECONOCIMIENTO DE VACACIONES EN CASO DE RETIRO DEL SERVICIO O TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. Los empleados públicos, trabajadores oficiales y trabajadores del sector privado que cesen en sus funciones o hayan terminado sus contratos de trabajo, sin que hubieren causado las vacaciones por año cumplido, tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.' ) Texto original del Código Sustantivo del Trabajo. 2. Cuando el contrato de trabajo termine sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, siempre que ésta exceda de seis (6) meses. 3. Para la compensación de dinero de estas vacaciones, en el caso de los numerales anteriores, se tomará como base el último salario devengado por el trabajador. Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

 ARTICULO 189. COMPENSACION EN DINERO. 1. Es prohibido compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio del Trabajo puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de las vacaciones, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria. 2. cuando el contrato de trabajo termina sin haberse hecho uso de las vacaciones ya causadas, este derecho se compensa en dinero con la remuneración que debía haberse pagado por vacaciones en el momento de causarse.

ARTICULO 190. ACUMULACION. 1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. 2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años. 3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares. 4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente artículo. Texto original del Código Sustantivo del Trabajo

ARTICULO 191. EMPLEADOS DE MANEJO. El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del empleador. Si este último no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

 ARTICULO 192. REMUNERACION. 1. Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario en horas extras. 2. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan. Texto original del Código Sustantivo del Trabajo:

ARTICULO 189. REMUNERACION. 1. Cuando el salario no ha sufrido variaciones durante los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones, se toma en cuenta el salario ordinario del momento en que principien. 2. Cuando el salario haya fluctuado en los tres (3) meses anteriores al disfrute de las vacaciones, se toma en cuenta el promedio del salario ordinario devengado en el año inmediatamente anterior

# CALZADO Y OBEROLES PARA TRABAJADORES

 ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes, deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador



https://www.google.com.co/search?q=dotacion+para+trabajadores&espv=2&biw=931&bih=606&source=lnms&tb

# Ilustración 5 Dotación trabajadores

ARTICULO 232. FECHA DE ENTREGA. Los empleadores obligados a suministrar permanente calzado y vestido de labor a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos en las siguientes fechas del calendario: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre. Texto original del Código Sustantivo del Trabajo: ARTICULO 232. SUMINISTRO DE OVEROLES. Todo patrono que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes debe suministrar cada seis meses, los días 30 de junio y 20 de diciembre, en forma gratuita, un overol o vestido adecuado para el trabajo que desempeñe, a todo trabajador que se halle en las condiciones de salario a que se refieren los dos artículos anteriores.

ARTICULO 233. USO DEL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. . El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el empleador, y en el caso de que así no lo hiciere éste quedara eximido de hacerle el suministro en el período siguiente. Texto original Ley 3o. de 1969: ARTICULO 2o. El trabajador queda obligado a destinar a su uso personal el calzado y los overoles que le suministre el patrono, y en el caso de que así no lo hiciere, este quedará eximido de hacer el suministro por el período siguiente. T

ARTICULO 234. PROHIBICIÓN DE LA COMPENSACION EN DINERO. Queda prohibido a los empleadores pagar en dinero las prestaciones establecidas en este capítulo. ARTICULO 235. REGLAMENTACION. El Ministerio del Trabajo reglamentara la forma como los empleadores deben cumplir con las prestaciones establecidas en este capítulo y la manera cómo deben acreditar ese cumplimiento. Legales.

# AUXILIO DE CESANTIA

 ARTICULO 249. REGLA GENERAL. Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año. ARTICULO 250. PERDIDA DEL DERECHO. 1. El trabajador perderá el derecho de auxilio de cesantías cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas: a). Todo acto delictuoso cometido contra el empleador o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero en afinidad, o el personal directivo de la empresa; b). Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, c). El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa. 2. En estos casos el empleador podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.

 ARTICULO 250. PERDIDA DEL DERECHO. Cuando el contrato de trabajo termina por decisión unilateral del patrono con fundamento en alguna de las causales que se enumeran en el artículo 63 y en las causales 2a, 3a y 4a del artículo 64, el trabajador pierde el derecho al auxilio de cesantía correspondiente al último lapso inferior a tres (3) años.

 ARTICULO 253. SALARIO BASE DE LIQUIDACION. 1. Para liquidar el auxilio de cesantía se toma como base el promedio mensual de lo devengado por el trabajador como salario, en el último año de servicio o en todo el tiempo de trabajo si fuere menor. 2. cuando el salario fijo se hubiere mejorado en los tres (3) últimos meses, se toma este salario fijo más el promedio mensual de todo lo demás devengado como salario en el último año, o en todo el tiempo de trabajo si fuere menor. 3. El promedio mensual a que se refiere este artículo se obtiene sumando lo devengado por el trabajador en los últimos trescientos sesenta y cinco (365) días de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor, dividiendo en seguida esas sumas por trescientos sesenta y cinco (365) en el primer caso, o por el número de días de todo el año tiempo de servicio en el segundo, y, finalmente, se multiplica el resultado por treinta (30).

ARTICULO 254. PROHIBICIÓN DE PAGOS PARCIALES. Se prohíbe a los empleadores efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados, y si los efectuaren perderán las sumas pagadas, sin que puedan repetir lo pagado.

ARTICULO 255. TRABAJADORES LLAMADOS A FILAS. Los trabajadores que entren a prestar servicio militar, por llamamiento ordinario o en virtud de convocatoria de reservas, tienen derecho a que se les liquide y pague parcial y definitivamente el auxilio de cesantía, cualquiera que sea el tiempo de trabajo y sin que se extinga su contrato conforme a lo dispuesto en el ordinal 5o. del artículo 51.

 ARTICULO 256. FINANCIACION DE VIVIENDAS. 1. Los trabajadores individualmente, podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, construcción, mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda, siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos. 2. Los empleadores pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantías para los mismos fines. 3. Los préstamos, anticipos y pagos a que se refieren los numerales anteriores se aprobarán y pagarán directamente por el empleador cuando el trabajador pertenezca al régimen tradicional de cesantías, y por los fondos cuando el trabajador pertenezca al régimen de cesantía previsto en la Ley 50 de 1990 y la Ley 91 de 1989, que hace referencia al Fondo de Prestaciones Sociales del Magisterio, previa solicitud por escrito del trabajador, demostrando además, que estas van a ser invertidas para los fines indicados en dichos numerales. Formulada la solicitud de pago parcial de cesantías por el trabajador con el lleno de los requisitos legales exigidos, el empleador o el fondo privado de cesantías, según el caso, deberá aprobar y pagar el valor solicitado dentro del término máximo de cinco (5) días hábiles. Vencido este plazo sin que se haya realizado el pago, el trabajador solicitará la intervención del Ministerio de la Protección Social, para que ordene al empleador o al fondo privado realizar el pago correspondiente, so pena de incurrir en la imposición de multas. 4. Los empleadores podrán realizar planes de vivienda, directamente o contratándolos con entidades oficiales, semioficiales o privadas, en beneficio de sus trabajadores, financiados en todo o en parte, con préstamos o anticipos sobre el auxilio de cesantía de los trabajadores beneficiados. En este caso, se requerirá el consentimiento de éstos y la aprobación previa del Ministerio del Trabajo. 5. Los trabajadores podrán, igualmente, el pago parcial de sus auxilios de cesantías para realizar planes de vivienda que deberán ser contratados con entidades oficiales, semioficiales o privadas, previa aprobación del Ministerio del Trabajo. 6. Aprobado el plan general de vivienda a que se refieren los numerales 4o. y 5o. de este artículo, no se requerirá nueva autorización para cada préstamo, o liquidación parciales. Texto original Decreto 3743 de 1950: 1. Los trabajadores individualmente, podrán exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para la adquisición, construcción, mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda, siempre que dicho pago se efectúe por un valor no mayor del requerido para tales efectos. 2. Los empleadores pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantías para los mismos fines.

# APORTE PERSONAL:

Gracias a todo lo aprendido en clase hoy podemos decir que ya podemos realizar muchas cosas que se pueden trabajar en los programas de Excel, Word, y power, poin que antes no sabíamos cómo realizarlos ejemplo como calcular el pago de una nómina y hacerle sus deduciones pero con sus respectivas formulas.

 En una nómina para hacer su liquidación se debe de tener en cuenta primero que todo cuanto es su salario, para poder calcular en cuanto le sale el día y luego hacer el cálculo en cuanto le sale la hora trabajada.

Que se calcula salario mensual, dividido los treinta días y luego, lo que me dé el día laborado lo divido por las ocho horas trabajadas y si tiene horas extras le aplicamos su respetivo porcentaje, también se debe de tener en cuenta si tiene derecho al auxilio de transporte, y luego hacerle las respectivas deducciones, que son los aportes a la eps, pensión.

# SALARIO

El Gobierno expidió el decreto que fija el salario mínimo legal que regirá en 2012.

De esta manera queda establecido que a partir del primero de enero éste será de **566.700** pesos, tras la concertación que se realizó entre el Gobierno, los empresarios y los representantes de los trabajadores el pasado 15 de diciembre.

A ello se suma el subsidio de transporte, que será de **67.800** pesos

Ingresar los siguientes campos:

Esta información debe de ingresar.

**CÉDULA**

**NOMBRES**

**APELLIDOS**

**CARGO**

**EMPRESA**

**SUELDO BASICO**

**DIAS TRABAJADOS**

**N\_EXTRA\_DIURNA**

**N\_EXTRA\_NOCTURNA**

Hallar los siguientes resultados



# Tabla 2 Tabla de nomina

***FORMULAS DEVENGADO***

1) **VALOR DÍA**

     Sueldo básico    /    30

2) **VALOR HORA**

     Sueldo básico    /   240

3)  **BÁSICO**

     (Sueldo básico/30) \* Días laborados

4) AUXILIO DE TRANSPORTE

    si (sueldo básico <= 566700 x 2 entonces (67800/30) x días

    sino , cero

========================================================================

La hora extra diurna, es la hora adicional que se labora después de la jornada laboral ordinaria,  entre las 6 de la mañana y 10 de la noche.

Desde la ley 789 de 2002, la hora diurna se considera hasta las 10 de la noche.

El recargo de la hora extra diurna es del 25%.

Si la hora extra diurna se labora en un domingo o festivo, el recargo será del 100%,  el cual está compuesto del recargo diurno que es del 25%, más el recargo dominical o festivo que es del 75%.

Así, si entre se mana se labora una hora extra diurna, con un sueldo de $720.000 tenemos que:

Valor de la hora ordinaria: 720.000/240 = 3.000

Recargo extra diurno = 3.000 x 25% = 750

Si la hora extra diurna se labora en un día domingo o festivo, tenemos:

Valor e la hora ordinaria: 3.000

Valor recargo diurno: 750

Valor recargo dominical o festivo: 3.000 x 75%= 2.250

Total recargo diurno y festivo: 3.000 (3.000x100%)

Por último, recordemos que una hora extra es aquella hora que se excede de la jornada laboral ordinaria, entendiendo esta como la jornada pactada en el contrato de trabajo, la cual no puede exceder de la máxima legal, pero sí puede ser inferior a esa máxima legal, de allí que se encuentren jornadas de medio tiempo,  de 6 o 7  horas, y cualquier hora adicional a esas pactadas, será extra.

5) **EXTRA\_DIURNA**

    ( Valor de la hora ) \* Número de horas extras diurnas laboradas \* 1.25%

6)**EXTRA\_NOCTURNA**

     (Valor de la hora ) \* Número de horas extras nocturna laboradas \* 1.75%

7) **TOTAL EXTRAS**

      extra\_diurna + extra\_nocturna

8) **TOTAL DEVENGADO**

     Básico + auxilio de transporte + Total\_extras

# FORMULAS DEDUCCIONES

# 9) PENSIÓN (4%)

   (Total devengado - auxilio de transporte) \* 4%

10) **SALUD (4%)**

   (Total devengado - auxilio de transporte) \* 4%

========================================================================

Creación del fondo de solidaridad pensiona**l**

Créase el fondo de solidaridad pensional, como una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuyos recursos serán administrados en fiducia por las sociedades fiduciarias de naturaleza pública, y preferencialmente por las sociedades fiduciarias del sector social solidario, o por las administradoras de fondos de pensiones y/o cesantía del sector social solidario, las cuales quedan autorizadas para tal efecto por virtud de la presente ley (…) (Ley 100 de 1993, Art. 25).

**Objeto del fondo de solidaridad pensional**

El fondo de solidaridad pensional tiene por objeto subsidiar los aportes al régimen general de pensiones de los trabajadores asalariados o independientes del sector rural y urbano que carezcan de suficientes recursos para efectuar la totalidad del aporte, tales como artistas, deportistas, músicos, compositores, toreros y sus subalternos, la mujer microempresaria, las madres comunitarias, los discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales, los miembros de las cooperativas de trabajo asociado y otras formas asociativas de producción, de conformidad con la reglamentación que para el efecto expida el Gobierno Nacional.

El subsidio se concederá parcialmente para reemplazar los aportes del empleador y del trabajador, o de este último en caso de que tenga la calidad de trabajador independiente, hasta por un salario mínimo como base de cotización. El Gobierno Nacional reglamentará la proporción del subsidio de que trata este inciso.

Los beneficiarios de estos subsidios podrán escoger entre el régimen solidario de prima media con prestación definida y el régimen de ahorro individual con solidaridad, pero en el evento de seleccionar esta última opción, sólo podrán afiliarse a fondos que administren las sociedades administradoras que pertenezcan al sector social solidario, siempre y cuando su rentabilidad real sea por lo menos igual al promedio de los demás fondos de pensiones de conformidad con lo establecido en la presente ley.

Para hacerse acreedor al subsidio el trabajador deberá acreditar su condición de afiliado del régimen general de seguridad social en salud, y pagar la porción del aporte que allí le corresponda.

Estos subsidios se otorgan a partir del 1º de enero de 1995.

Parágrafo.-No podrán ser beneficiarios de este subsidio los trabajadores que tengan una cuenta de ahorro pensional voluntario de que trata la presente ley, ni aquéllos a quienes se les compruebe que pueden pagar la totalidad del aporte. (Ley 100 de 1993, Art. 26).

Recursos del fondo de solidaridad pensional

El fondo de solidaridad pensional tendrá las siguientes fuentes de recursos:

1. Subcuenta de solidaridad

a) El cincuenta por ciento (50%) de la cotización adicional del 1% sobre la base de cotización, a cargo de los afiliados al sistema general de pensiones cuya base de cotización sea igual o superior a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes;

b) Los recursos que aporten las entidades territoriales para planes de extensión de cobertura en sus respectivos territorios, o de agremiaciones o federaciones para sus afiliados;

c) Las donaciones que reciba, los rendimientos financieros de sus recursos, y en general los demás recursos que reciba a cualquier título, y

d) Las multas a que se refieren los artículos 111[2] de la Ley 100 de 1993.

2. Subcuenta de Subsistencia

a) Los afiliados con ingreso igual o superior a 16 salarios mínimos mensuales legales vigentes, tendrán un aporte adicional sobre su ingreso base de cotización, así: de 16 a 17 smlmv de un 0.2%, de 17 a 18 smlmv de un 0.4%, de 18 a 19 smlmv de un 0.6%, de 19 a 20 smlmv de un 0.8% y superiores a 20 smlmv de 1% destinado exclusivamente a la subcuenta de subsistencia del Fondo de Solidaridad Pensional de que trata la presente ley;

b) El cincuenta (50%) de la cotización adicional del 1% sobre la base de cotización, a cargo de los afiliados al sistema general de pensiones cuya base de cotización sea igual o superior a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes;

c) Los aportes del presupuesto nacional. Estos no podrán ser inferiores a los recaudados anualmente por los conceptos enumerados en los literales a) y b) anteriores, y se liquidarán con base en lo reportado por el fondo en la vigencia del año inmediatamente anterior, actualizados con base en la variación del índice de precios al consumidor, certificado por el DANE;

d) Los pensionados que devenguen una mesada superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes y hasta veinte (20) contribuirán para el Fondo de Solidaridad Pensional para la subcuenta de subsistencia en un 1%, y los que devenguen más de veinte (20) salarios mínimos contribuirán en un 2% para la misma cuenta.

Parágrafo 1°. Para ser beneficiario del subsidio a los aportes, el afiliado al ISS, deberán ser mayores de 55 años y los vinculados a los fondos de pensiones deberán ser mayores de 58, siempre y cuando no tengan un capital suficiente para financiar una pensión mínima.

Parágrafo 2°. Cuando quiera que los recursos que se asignan a la subcuenta de solidaridad no sean suficientes para atender los subsidios que hayan sido otorgados a la entrada en vigencia de esta ley, se destinará el porcentaje adicional que sea necesario de la cotización del uno por ciento que deben realizar quienes tengan ingresos iguales o superiores a cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales. (Ley 100 de 1993, Art. 2t, modificado por el artículo 8 de la ley 797 de 2003).

[1] Artículo. 111.-Sanciones a las administradoras. Sin perjuicio de la aplicación de las demás sanciones que puede imponer la superintendencia en desarrollo de sus facultades legales, cuando las administradoras incurran en defectos respecto de los niveles adecuados de patrimonio exigidos, la Superintendencia Bancaria impondrá, por cada incumplimiento, una multa en favor del fondo de solidaridad pensional por el equivalente al tres punto cinco por ciento (3.5%) del valor del defecto mensual, sin exceder, respecto de cada incumplimiento, del uno punto cinco por ciento (1.5%) del monto requerido para dar cumplimiento a tal relación.

Así mismo, cuando el monto correspondiente a la reserva de estabilización sea inferior al mínimo establecido, la Superintendencia Bancaria impondrá una multa en favor del fondo de solidaridad pensional por el equivalente al tres punto cinco por ciento (3.5%) del valor del defecto mensual presentado por la respectiva administradora.

En adición a lo previsto en los incisos anteriores, la Superintendencia Bancaria impartirá todas las órdenes que resulten pertinentes para el inmediato restablecimiento de los niveles adecuados de patrimonio o de la reserva de estabilización, según corresponda.

[2] Artículo. 271.-Sanciones para el empleador. El empleador, y en general cualquier persona natural o jurídica que impida o atente en cualquier forma contra el derecho del trabajador a su afiliación y selección de organismos e instituciones del sistema de seguridad social integral se hará acreedor, en cada caso y por cada afiliado, a una multa impuesta por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o del Ministerio de Salud en cada caso, que no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente ni exceder cincuenta veces dicho salario. El valor de estas multas se destinará al fondo de solidaridad pensional o a la subcuenta de solidaridad del fondo de solidaridad y garantía del sistema general de seguridad social en salud, respectivamente. La afiliación respectiva quedará sin efecto y podrá realizarse nuevamente en forma libre y espontánea por parte del trabajador.

El Gobierno Nacional reglamentará los mecanismos para el control del pago de cotizaciones de los trabajadores migrantes o estacionales, con contrato a término fijo o con contrato por prestación de servicios.

11) FONDO DE SOLIDARIDAD **(1%)**

       Si el sueldo básico es mayor o igual a 4 salarios mínimos entonces el sueldo básico por        1% sino cero 0

12)  **SUBTOTAL**

       SALARIO BÁSICO – PENSION – FONDO DE SOLIDARIDAD

13) **RENTA EXENTA**

       SUBTOTAL \* 25%

14) **BASE GRAVABLE**

      SUBTOTAL – RENTA EXENTA

La unidad de Valor tributario, conocida como UVT se fijó en veintiséis mil cuarenta y nueve pesos ($26.049) y se establece con base en el Índice de precios al Consumidor de Ingresos medios (IPC), calculado entre el 1 de octubre de 2.010 al 1 de octubre de 2.011. De acuerdo con lo establecido el el Estatuto tributario en su artículo 688.

Ley 1450 de 2011

Artículo 173°. APLICACIÓN DE RETENCIÓN EN LA FUENTE PARA TRABAJADORES INDEPENDIENTES. A los trabajadores independientes que tengan contratos de prestación de servicios al año, que no exceda a trescientas (300) UVT mensuales, se les aplicará la misma tasa de retención de los asalariados estipulada en la tabla de retención en la fuente contenida en el artículo 383 del E.T., modificado por la Ley 1111 de 2006.

Con esta nueva disposición, los trabajadores independientes no estarían sujetos a que se les practique retención en la fuente si su ingreso gravable mensual no supera la cuantía de 95 UVT o $2.388.000 para el año 2011, y adicionalmente, se verían beneficiados con una disminución sobre la tarifa de retención aquellos trabajadores independientes cuyo ingreso gravable mensual no supere las 177 UVT o $4.448.000, pues a partir de esa base gravable, la tarifa de retención estipulada en la tabla del artículo 383 terminaría siendo mayor al 10%, por lo tanto, no supondría ningún beneficio.

15) **UVT**

      BASE GRAVABLE /  $26.049

16) TABLA DE CONVERSIÓN

> 0 Y menor de 95 uvt

> 95 uvt y menor 150 uvt

> 150 uvt y menor 360 uvt

> 360 en adelante

(Ingreso laboral expresado en uvt-95)\*19%

((Ingreso laboral expresado en uvt-150)\*28%)+10uvt

((Ingreso laboral expresado en uvt-360)\*33%)+69uvt

=SI(Y(uvt>0;uvt<=95) entonces 0 sino SI(Y(uvt>95;uvt<=150)entonces uvt\*19% sino SI(Y(uvt>150;uvt<=360) entonces uvt\*28%+10 sino SI(uvt>360;uvt\*33%+69))))

17) **RETEFUENTE LABORAL**

      RESULTADO DE LA CONVERSIÓN x  $26.049

18) **TOTAL DEDUCCIÓN**

       Pensión + salud + rete fuente + fondo de solidaridad

19) **NETO**

       Total devengado – total deducido

# PARAFISCALES

20) **SENA (2%)**

       total  devengado  -  auxilio de transporte  \*  2%

21)**ICBF (3%)**

       total  devengado  -  auxilio de transporte  \* 3%

22) **CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR (4%)**

       total  devengado  -  auxilio de transporte  \* 4%

23) **TOTAL PARAFISCALES**

       sena+icbf+caja compensación familiar

# CARGAS PRESTACIONALES

24) **CESANTIAS (8,33%)**

      Total Devengado \* 8.33



<https://www.google.com.co/search?q=liquidacion+de+aporte+para+la+salud&espv=2&biw=931&bih=606&source=lnms&tb>

# Tabla 3 Calcular cesantías

25) **PRIMA LEGAL ( 8,33%)**

      Total Devengado \* 8.33%

26) **VACACIONES (4,17%)**

       (Total devengado – auxilio de transporte)  \* 4.17%

27) **RIESGOS PROFESIONALES**

       (total del devengado-total del auxilio de transporte)  \* 0.522%

28) **TOTAL PRESTACIONALES**

       cesantias+primalegal+vacaciones+riesgosprofesionales

29) **GRAN TOTAL**

      total del neto a pagar + total de para fiscales + total a apropiado

[https://www.google.com.co/search?q=liquidacion+de+aporte+para+la+salud&espv=2&biw=931&bih=606&source=lnms&tb](https://www.google.com.co/search?q=liquidacion+de+aporte+para+la+salud&espv=2&biw=931&bih=606&source=lnms&tb)

# Ilustración 6 Incapacidad o licencia



https://www.google.com.co/search?q=liquidacion+de+aporte+para+la+salud&espv=2&biw=931&bih=606&source

# Tabla 4 Liquidación aportes

FUENTES DE CONSULTA

<http://lamaldonadoroldan.blogspot.com.co/2009/04/conceptos-de-legislacion-laboral.html>.

http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/Codigo%20Sustantivo%20del%20Trabajo%20Colombia.pdf

http://excelavanzadocced2012.blogspot.com.co/2012/01/nomina.html