**LEGISLACION LABORAL**

**LUZ ANGELA RENDON TORO**

**INFORMATIVA**

**JAVIER OSPINA**

**CORPORACION UNIVERSITARIA REMINGTON**

**20 NOVIEMBRE 2014**

TABLA DE CONTENIDO

[LEGISLACION LABORAL 2](#_Toc404975581)

[1. DIA SIN REMUNERA 2](#_Toc404975582)

[2. RECARGOS Y HORAS EXTRAS 3](#_Toc404975583)

[3. BASE PARA LIQUIDAR SEGURIDAD SOCIAL 4](#_Toc404975584)

[4. PORCENTAJES PARA PAGAR SEGURIDAD SOCIAL 5](#_Toc404975585)

[5. CONTRATO DE TRABAJO 6](#_Toc404975586)

[6. APROPIACIONES 7](#_Toc404975587)

7. QUE ES NOMINA…………………………… …………………………………………………………………………………………….8

# LEGISLACION LABORAL

El derecho laboral colombiano es el conjunto de principios, acciones y normas que regulan directa e indirectamente las relaciones entre empleadores y trabajadores, y de estos con el Estado con el objeto de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y la protección del trabajo. Todo lo anterior tiene el único fin de lograr la paz social, siendo esta la finalidad del Código Laboral Colombiano, estas son algunas de las especificaciones en nuestra legislación. (htt)

# 1. DIA SIN REMUNERA

**1.1Faltar sin justa causa:** Segun(htt1)El artículo 113 del [código sustantivo del trabajo](http://www.gerencie.com/codigo-sustantivo-del-trabajo.html) en su numeral 3 faculta al empleador para que descuente del salario del trabajador el tiempo dejado de trabajar, de modo que si el trabajador falta un día al trabajo sin justificación o sin permiso, el empleador le puede descontar ese día. Es una opción que tiene el empleador.

[Guía Laboral Gerencie.com 2014-2015](http://www.gerencie.com/guia-laboral/)

Pero adicional  a lo anterior, el artículo 173 del código sustantivo del trabajo contempla la posibilidad de que el empleador no pague el [descanso dominical](http://www.gerencie.com/descanso-dominical-remunerado.html) remunerado si el trabajador habiéndose obligado a laborar la semana completa no lo hace.

Esto significa que si el trabajador falta un día al trabajo, abre la posibilidad de que el empleador decida no pagarle el domingo, puesto que la ley se lo permite, máxime cuando esta es clara en afirmar que cuando no se labore la semana completa se pagará el domingo sólo si el trabajador ha faltado por una justa causa o por autorización o [culpa](http://www.gerencie.com/clases-de-culpa-en-derecho-civil.html) del empleador, y evidentemente este no es el caso.

De modo que si se aplican estos dos artículos, el empleador puede descontar dos días de salario al trabajador por faltar un día al trabajado injustificadamente o sin permiso.

# 2. RECARGOS Y HORAS EXTRAS

**2.1 Hora** **extra****:** es aquella hora que se trabaja adicional a las 8 horas diarias o a la jornada pactada entre la partes. Si en un día se trabajan 10 horas, y se ha pactado la jornada máxima legal (8 horas), entonces tendremos 2 horas extras, que son la que han superado el límite de las 8 diarias. Si la jornada pactada es de medio tiempo, es decir 4 horas diarias y se trabajan 6 horas, se tienen dos horas extra. Consulte: [Horas extras en jornadas de medio tiempo](http://www.gerencie.com/horas-extras-en-jornada-de-medio-tiempo.html).

**2.2 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). Consulte: [Hora extra diurna](http://www.gerencie.com/hora-extra-diurna.html).

**2.3** [**Hora extra nocturna**](http://www.gerencie.com/hora-extra-nocturna.html)**:** 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)

**2.4** [**Recargo nocturno**](http://www.gerencie.com/recargo-nocturno.html)**:** 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](http://www.gerencie.com/jornada-laboral-ordinaria.html) se puede trabajar o bien de día o bien de noche, pero en este último caso se debe pagar un recargo del 35%. Consulte: [Recargo nocturno](http://www.gerencie.com/recargo-nocturno.html).

**2.5** [**Recargo dominical**](http://www.gerencie.com/descanso-dominical-remunerado.html) **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.

**2.6 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%).

**2.7 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%.

**2.8 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%. (gerencie)

# 3. BASE PARA LIQUIDAR SEGURIDAD SOCIAL

De la lectura de la norma resulta claro que dentro de la base para la liquidación de los aportes a seguridad social, se incluye lo que se conoce como [salario básico](http://www.gerencie.com/que-se-entiende-por-sueldo-basico.html), las horas extras, las recargos nocturnos, dominicales y [festivos](http://www.gerencie.com/trabajo-dominical-y-festivo.html), las comisiones por ventas, bonificaciones habituales, e incluso los pagos que se pacten en especie.

Dentro de la base para liquidar los aportes a seguridad social no se incluyen los pagos que la ley ha definido como no constitutivos de salario, pagos que se encuentras contemplados en el artículo 128 del código sustantivo del trabajo

**3.1 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](http://www.gerencie.com/vacaciones-laborales.html), de servicios o de navidad. (2014).

#  [4.](DIAPOSITIVAS%20LEGISLACION.pptx) PORCENTAJES PARA PAGAR SEGURIDAD SOCIAL

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

**4.1 Cajas de Compensación Familiar:** Son entidades sin animo de lucro encargadas de pagar el subsidio familiar y de brindar recreación y bienestar social a los trabajadores y a quienes de el dependa.
El aporte es del 4% del monto total de la nómina mensual (total devengado), lo hace el empleador.

**4.2 Servicio nacional de Aprendizaje (SENA):** Es una entidad estatal encargada de la preparación e instrucción a los trabajadores de aquellas empresas obligadas a contratar aprendices para labores u oficios que requieran formación profesional metódica.
El aporte al SENA es del 2% sobre el monto total de la nómina mensual (total devengado), lo hace el empleador.

**4.3 Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF):** Es un establecimiento público de orden nacional que se encarga de la creación y el mantenimiento de centros para la atención integral al pre-escolar menor de 7 años hijos de cualquier trabajador oficial o particular, el ICBF se encarga principalmente de la atención a la niñez desamparada.
El aporte es del 3% sobre el monto total de la nómina mensual (total devengado).

**4.4 Régimen Pensional:** Ampara al trabajador contra contingencias de vejez, invalidez y muerte.
El aporte es del 16% sobre el salario del trabajador repartido así:

Empleador: 12%
Trabajador: 4% sobre su salario.
Quienes tenga un ingreso mensual igual o superior a cuatro salarios mínimos paga un 1.0% adicional al obligatorio para pensiones.
Quienes devengue entre 16 y 17 salarios mínimos pagan un 1.20% adicional al obligatorio para pensiones.
Quienes devengue entre 17 y 18 salarios mínimos pagan un 1.40% adicional al obligatorio para pensiones.
Quienes devengue entre 18 y 19 salarios mínimos pagan un 1.60% adicional al obligatorio para pensiones.
Quienes devengue entre 19 y 20 salarios mínimos pagan un 1.80% adicional al obligatorio para pensiones.
Quienes devengue más de 20 salarios mínimos pagan un 2.0% adicional al obligatorio para pensiones.

**4.5 Régimen de Salud:** Protege al trabajador contra contingencias de enfermedad o maternidad.
El aporte es del 12.5% sobre el salario del trabajador repartido así:

Empleador: 8.5%
Trabajador: 4% sobre su salario.

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

# 5. CONTRATO DE TRABAJO

**5.1 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.

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

**5.2 Contrato de trabajo a término indefinido**

 El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

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

# 6. APROPIACIONES

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

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

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

**6 .2 Vacaciones:** Formula:
Salario \* número de días trabajados /720
El empleador consigna cada mes el 4,17% del total devengado.

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

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

# 7. QUE ES NOMINA

Como nómina se designa la relación de pago donde una empresa recoge los registros financieros de sus empleados. Proviene del latín nómina, plural de nomen, nomĭnis, que significa ‘nombre’. En ella se encuentran detalladas las asignaciones, deducciones y retenciones de carácter legal y contractual que percibe el trabajador en su salario, y que corresponden a un periodo de tiempo determinado.

Una nómina, en este sentido, es una herramienta administrativa de la contabilidad que permite realizar el pago de manera legal y organizada a los trabajadores, así como proporcionar información contable de utilidad para el trabajador, la empresa y el organismo encargado de Gregular las relaciones laborales.

BIBLIOGRAFIA

(s.f.). Obtenido de http://todolaboral.galeon.com/

(s.f.). Obtenido de http://www.gerencie.com/faltar-un-dia-al-trabajo-sin-una-justa-causa-o-sin-permiso-del-empleador-puede-significar-perder-dos-dias-de-sueldo.html

(23 de 05 de 2014). Obtenido de http://www.colconectada.com/normas-apa/

*gerencie*. (s.f.). Obtenido de http://www.gerencie.com/horas-extras-y-recargos-nocturnos-dominicales-y-festivos.html

*GERENCIE*. (s.f.). Obtenido de http://www.gerencie.com/nomina.html