**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON**

**CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS**

**NÒMINA Y LEGISLACION LABORAL**

**ISMENIA MARÌA MARÌN CALLE**

**MEDELLIN**

**MAYO 30 DE 2014**

Contenido

[NÓMINA Y LEGISLACIÓN LABORAL 1](#_Toc389214143)

[40 horas. 1](#_Toc389214144)

[GENERALIDADES DE LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA 1](#_Toc389214145)

[VINCULACIÓN LABORAL 1](#_Toc389214146)

[CONTRATOS 2](#_Toc389214147)

[**Salarios Minimos en colombia** 4](#_Toc389214148)

[PERIODO DE PRUEBA 5](#_Toc389214149)

[JORNADA DE TRABAJO 5](#_Toc389214150)

[PRESTACIONES SOCIALES 5](#_Toc389214151)

[TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO 7](#_Toc389214152)

[SEGURIDAD SOCIAL: 7](#_Toc389214153)

[FÓRMULAS UTILIZADAS EN LA LIQUIDACIÓN DE LA NOMINA 8](#_Toc389214154)

[Indemnizaciones: 8](#_Toc389214155)

[Contrato de trabajo a término fijo: 8](#_Toc389214156)

[Contrato de trabajo a término indefinido: 9](#_Toc389214157)

[Trabajos citados 10](#_Toc389214158)

[CYBERGRAFIA 10](#_Toc389214159)

# NÓMINA Y LEGISLACIÓN LABORAL

# 40 horas.

## GENERALIDADES DE LEGISLACIÓN LABORAL COLOMBIANA

• La nómina es un documento de soporte donde el empleador relaciona los pagos de cada periodo contable a sus trabajadores. Consta de tres partes: 1- Es la parte informativa donde se relaciona todo el encabezamiento: razón social de la empresa, NIT, periodo de pago, nombre del documento, nombre y cargo del trabajador, días laborados, consecutivo, salario básico. 2-Consta del devengado y el deducido. 3- La conforman los parafiscales y las deducciones o apropiaciones para prestaciones sociales y las firmas de quien elabora, revisa y aprueba.

## VINCULACIÓN LABORAL

En nuestro país existen diferentes formas de vinculación de personal a una empresa, tanto privada como estatal, todas son diferentes y especiales según lo que requiere el empleador, desmintiendo la creencia general de que un contrato sea mejor que otro, simplemente su escogencia se rige por cada caso en particular.

Los contratos los podemos clasificar, de manera general así:

**Contratos Laborales:** los cuales son regulados por el Código Sustantivo del Trabajo Entre estos podemos mencionar los siguientes: El Contrato a término fijo, el contrato a término indefinido, el contrato de obra o labor, el contrato ocasional de trabajo y el contrato de aprendizaje.

## CONTRATOS

El contrato de trabajo nace con la intención de perdurar en el tiempo, por ello la ley establece una serie de cauces para evitar que ante determinadas situaciones la relación laboral se rompa.

La suspensión del contrato consiste en que el contrato de trabajo sigue existiendo, está vigente, pero se interrumpen temporalmente las principales obligaciones del trabajador y del empresario, no hay prestación de servicios ni retribución.

Principales causas de suspensión del contrato de trabajo:

(Artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores)

1. Mutuo acuerdo entre las partes:

Las partes de una relación laboral pueden voluntariamente pactar la suspensión del contrato de trabajo. Por ejemplo, por motivos familiares, estudios, etc.

2. Causas consignadas válidamente en el contrato de trabajo:

En el contrato de trabajo se pueden introducir cláusulas que prevean circunstancias que puedan aconsejar la suspensión del contrato.

3. Incapacidad temporal:

Se trata de aquellos casos en los que el trabajador no puede trabajar, bien por haber sufrido un accidente o por padecer una enfermedad. La duración máxima de la suspensión del contrato de trabajo por Incapacidad Temporal es de 12 meses prorrogables por otros 6 (Art. 128 de la LGSS).

Producida la extinción de la IT con declaración de “Invalidez Permanente” en los grados de total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante 2 años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

4. Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento y riesgo durante el embarazo o la lactancia:

La mujer trabajadora después de haber dado a luz, adoptado o acogido a un menor de 6 años, tendrá derecho a un descanso por maternidad de 16 semanas, de las cuales obligatoriamente las 6 semanas inmediatas al parto ha de disfrutarlas la madre, y el resto puede compartirlas con el

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) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor (…)

c) 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;

En este caso no habrá lugar al 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.

d) 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 Pm.

Parágrafo. El empleador no podrá, aun 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”.

**Salarios Mínimos en olombia**

       Comportamiento de los salarios mínimos analizando el porcentaje   de incremento anual

**Salario mínimo 2014  $ 616.027**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **AÑO** | | **SALARIO**  **MINIMO** | | **INCREMENTO** | | **AUXILIO  DE**  **TRANSPORTE** |  | **TOTAL    INGRESO     ANUAL** | | | |
| 2008 | 461.500 | | 6.41% | | 55.000 | | | | $ | 516.500 |
| 2009 | 496.900 | | 7.67% | | 69.300 | | | | $ | 556.200 |
| 2010 | 515.000 | | 3.64% | | 61.500 | | | | $ | 576.500 |
| 2011 | 535.600 | | 4.00% | | 63.600 | | | | $ | 599.200 |
| 2012 | 566.700 | | 5.8% | | 67.800 | | | | $ | 634.500 |
| 2013 | 589.500 | | 4.02% | | 70.500 | | | | $ | 660.000 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2014** | **616.027** | **4.5 %** | **73.673** | **$** | **689.700** |

## PERIODO DE PRUEBA

Si bien existe el periodo de prueba, en el cual las partes pueden al final decidir si se continúa con el contrato, un contrato a término indefinido es una especie de camisa de fuerza para la empresa, lo que le quita flexibilidad y libertad para administrar su personal.

En todo caso, la empresa puede despedir o dar por terminado un contrato en el momento que así lo decida, pero si se toma esa decisión sin la existencia de una justa causa, debe entonces pagar la respectiva indemnización al trabajador.

## JORNADA DE TRABAJO

Jornada máxima legal, excepciones de jornada máxima legal, descansos, trabajo dominical y en días festivos, trabajo nocturno, trabajo suplementario diurno y nocturno, liquidación de horas extra y recargos de ley, remuneración descanso dominical.

## PRESTACIONES SOCIALES

* **PRIMA DE SERVICIO:** La prima de servicios corresponde a la participación del trabajador en las utilidades obtenidas por la empresa, beneficio que contemplaba la legislación anterior a la vigente.

Los únicos trabajadores que no tienen derecho a la prima de servicios son los trabajadores del servicio doméstico. Anteriormente, los trabajadores ocasionales o transitorios no tenían derecho a la prima de servicios, pero la norma que consagraba esta excepción [Artículo 306 del código sustantivo del trabajo] fue declarada inexequible en la parte pertinente, por la corte constitucional en sentencia C-825 de 2006.

* **DOTACIÓN:** (calzado y vestido de labor)
* **CESANTÍAS:** Regímenes de cesantía, fondos de cesantías, trabajadores excluidos de derecho de cesantía, procedimiento para retiro parcial de cesantías, liquidación de cesantías, intereses a las cesantías, liquidación de intereses a las cesantías.
* **PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, PATERNIDAD Y AL RECIEN NACIDO**: Descanso remunerado, lactancia, aborto, estabilidad laboral reforzada, prohibición de despedir, permiso para despedir, prestaciones económicas generadas por licencia, prestaciones a cargo de sistema de seguridad social integral.
* **SUBSIDIO FAMILIAR:** El subsidio familiar es una prestación social que se paga en dinero, especie y servicios a los trabajadores afiliados. Su objetivo es aliviar las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia.

El subsidio familiar tiene las siguientes modalidades:

1. Cuota monetaria ordinaria

2. Cuota monetaria especial

3. Cuota monetaria extraordinaria

4. Cuota monetaria simultánea

5. Subsidio en especie

6. Subsidio en servicios

7. Solidaridad de la ciudad con el campo

**-OTROS PAGOS:** Vacaciones (salario base para remunerar vacaciones, liquidación de vacaciones.

- AUXILIO DE TRANSPORTE

-.APORTES PARAFISCALES

## TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Terminación por muerte, renuncia, despido colectivo, justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo, despido sin justa causa, indemnizaciones.

## SEGURIDAD SOCIAL:

Generalidades del sistema de seguridad social integral, régimen de excepciones, sistema de protección social.

- **PENSIONES:** Afiliación, régimen, derechos y garantías del afiliado, cotizaciones, pensiones: vejez, invalidez y de sobrevivientes. Prestaciones adicionales, auxilio funerario, fondo de solidaridad pensional.

- **SALUD:** Afiliación, tipos de afiliación, garantías y deberes de afiliado y beneficiarios, cotizaciones, prestaciones del servicio de salud, incapacidad por enfermedad general, licencias de maternidad y paternidad, enfermedad profesional y accidente de trabajo.

- **SISTEMA GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES:** Afiliación, clasificación de la empresa, base de cotización, prestaciones asistenciales y económicas, incidentes y accidentes de trabajo.

# FÓRMULAS UTILIZADAS EN LA LIQUIDACIÓN DE LA NOMINA

Para liquidar los diferentes conceptos que se pueden derivar de un Contrato de trabajo, se utilizan las siguientes formulas:

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

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

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

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

**Hora extra 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

## [[1]](#footnote-1)Indemnizaciones:

### Contrato de trabajo a término fijo:

Como su nombre lo indica, tiene una duración determinada, limitada. El contrato a término indefinido, no tiene límite en el tiempo.

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

### Contrato de trabajo a término indefinido:

Ofrece estabilidad laboral y contrario al empresario, no lo quita flexibilidad ni libertad alguna, puesto que el trabajador puede en cualquier momento, dar por terminado el contrato sea este fijo o indefinido, sin tener que asumir mayores consecuencias.

### 

\* En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:

**1**. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

**2.** Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1º, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.

**1.** Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

**2.** Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1º anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

**Nota 1:**

1. El trabajo diurno va desde las seis de la mañana hasta las diez de la noche.

2. Por regla general se entiende por Salario la asignación básica en dinero o en especie más comisiones, honorarios y otros conceptos pactados como tal. [[2]](#footnote-2)“S.M.L.V”

# Trabajos citados

http://www.definicionabc.com/derecho/indemnizacion.php. (s.f.).

http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-a-termino-fijo-o-a-termino-indefinido.html

# YBERGRAFIA

<https://www.google.com.co/?gfe_rd=cr&ei=Nol7U42iKM7d8gfkoYH4CA#q=legislacion++laboral+nomina>

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

<http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-a-termino-fijo-o-a-termino-indefinido.html>

Guía Laboral Gerencie.com 2014

<http://fvlaboral.blogspot.com/>

1. La indemnización es la compensación por un daño que se haya recibido. [↑](#footnote-ref-1)
2. S.M.L.V: Salario Mínimo Legal Vigente [↑](#footnote-ref-2)