

Liquidación laboral de personal de confecciones

**Breve descripción:**

Este componente tiene como objetivo promover el conocimiento de las relaciones laborales en Colombia y los aspectos más importantes de contratación; estableciendo criterios y especificaciones técnicas que permitirán aplicar la legislación laboral vigente.

**Septiembre 2023**

Tabla de contenido

[Introducción 1](#_Toc146818341)

[1. Legislación laboral 3](#_Toc146818342)

[Contratos según su forma 4](#_Toc146818343)

[Contratos según su duración 5](#_Toc146818344)

[2. El salario 8](#_Toc146818345)

[Salario en especie 10](#_Toc146818346)

[Salario integral 11](#_Toc146818347)

[3. La jornada laboral en Colombia 14](#_Toc146818348)

[4. Prestaciones sociales 16](#_Toc146818349)

[4.1. Prima de servicios 17](#_Toc146818350)

[4.2. Auxilio de cesantías e intereses de las cesantías 19](#_Toc146818351)

[4.3. Dotación 22](#_Toc146818352)

[5. Vacaciones e indemnizaciones 25](#_Toc146818353)

[Las indemnizaciones 27](#_Toc146818354)

[6. Sistema de Seguridad Social en Colombia 29](#_Toc146818355)

[Sistema general en salud 29](#_Toc146818356)

[Sistema general en pensiones 33](#_Toc146818357)

[Sistema general de riesgos profesionales 36](#_Toc146818358)

[7. Nómina 39](#_Toc146818359)

[Síntesis 41](#_Toc146818360)

[Material complementario 43](#_Toc146818361)

[Glosario 45](#_Toc146818362)

[Referencias bibliográficas 48](#_Toc146818363)

[Créditos 50](#_Toc146818364)

Introducción

Tenga una cordial bienvenida al estudio del componente formativo “Liquidación laboral de personal de confecciones”. Para comenzar, visualice con atención el video que se propone enseguida. ¡Adelante!

1. Liquidación laboral de personal de confecciones



[**Enlace de reproducción del video**](https://www.youtube.com/watch?v=-964uCmgsMk)

|  |
| --- |
| **Síntesis del video: Liquidación laboral de personal de confecciones** |
| La liquidación laboral puede referirse a dos situaciones que se pueden presentar dentro de la relación contractual existente entre el empleado y el empleador.  En primer lugar, se trata de cuando existe un contrato laboral vigente entre empleado y empleador, este último debe de realizar el pago de la nómina correspondiente ya sea de manera mensual, quincenal.  En la liquidación de la nómina deben de tenerse en cuenta las comisiones, horas extras y recargos que el empleado haya tenido durante el periodo a liquidar; al igual que los descuentos que se deben realizar, ya sea por seguridad social u otros descuentos establecidos.  En segundo lugar, se refiere a cuando se liquida el contrato de trabajo, es decir, cuando el trabajador es desvinculado definitivamente de la empresa y se debe pagar todo lo adeudado a la fecha. Esto es: salarios, vacaciones pendientes y prestaciones sociales. Si el empleado es despedido sin justa causa el empleador debe de realizar la indemnización como lo indica la norma.  Asimile este componente formativo con todos sus temas y afiance sus habilidades para efectuar, de manera adecuada, cualquiera de las formas de liquidación del personal en la empresa de confecciones. |

# Legislación laboral

La Legislación laboral es un pilar del sistema económico colombiano, porque impulsa y promueve los derechos y deberes que existen en una relación laboral en todo el territorio. La legislación laboral está compuesta por un conjunto de leyes y normas donde se pueden evidenciar diferentes instrumentos jurídicos.

Entre los más importantes están:

* **Constitución Política de Colombia:** es el pilar para la creación de las leyes y normas en el territorio colombiano, porque estas no pueden invalidar lo estipulado en la Constitución.
* **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):** adoptada por los países partícipes de la Organización Internacional del Trabajo, donde se manifiestan los principios y derechos fundamentales del trabajo.
* **Los convenios de la OIT:** tienen como objetivo mejorar todas las condiciones laborales en todo el mundo.
* **Código Sustantivo de Trabajo:** su finalidad primordial es lograr la justicia en las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
* **Ley 100 de 1993:** comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y de servicios complementarios.

### Contratos según su forma

Para definir los contratos según su forma y duración es importante, primero, definir qué es un contrato de Trabajo.

El Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 22 lo define como: “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”.

Para que pueda existir un contrato de trabajo o una relación laboral deben de existir tres elementos fundamentales como son: prestación personal del servicio, subordinación y remuneración.

Los contratos existentes en Colombia son válidos en todo el territorio nacional y se definen por el Código Sustantivo del Trabajo – CST.

Según su forma, los contratos laborales pueden ser:

1. **Contrato verbal.** Este tipo de contrato es un acuerdo entre las partes, deben de tener aspectos fundamentales como:

* Índole de trabajo y lugar donde se realiza: es decir las actividades y/o funciones que se van a desarrollar y la ubicación del puesto de trabajo.
* Monto y forma de remuneración: se refiere a la base salarial que va a tener el empleado por realizar las actividades o funciones concertadas con el empleador. La forma de la remuneración hace referencia a los tiempos de pago y si este pago va a ser por unidad de tiempo (mensual, semanal, quincenal); por obra ejecutada (termina las tareas asignadas).
* La duración del contrato: la ley dispone que el contrato verbal es siempre un contrato a término indefinido, porque definir un plazo es obligatorio hacerlo por escrito; distinto sería cuando se tiene la duración de una obra labor o alguna tarea específica.

1. **Contrato escrito.** El contrato de trabajo escrito está regulado en el artículo 39 del CST donde manifiesta que debe de contener información obligatoria como: identificación y domicilio de las partes; lugar y fecha de la firma del contrato; lugar donde se haya contratado al trabajador y en donde va a prestar los servicios; la naturaleza del trabajo; el valor de la remuneración, su forma y periodos de pago; duración del contrato y terminación.

Este tipo de forma de contrato se recomienda para todos los contratos según su duración ya que esto permitirá tener mayor claridad y respaldo en el momento de alguna situación jurídica. Se imprimen tantos ejemplares como sean los interesados.

### Contratos según su duración

Los contratos según su duración son: el contrato a término fijo, el contrato a término indefinido, el contrato ocasional o transitorio y contrato por obra labor.

Aunque el contrato de prestación de servicios no está estipulado como una relación laboral, también se verá cómo se lleva a cabo este tipo de contrato en Colombia, debido a que este tiene gran aplicabilidad tanto en empresas públicas como privadas.

Sobre los contratos laborales, según su duración, tenga en cuenta aspectos como:

* **A término fijo.** El contrato a término fijo es donde las partes pactan la duración limitada de tiempo y tiene una duración máxima de tres años, pero puede ser renovado las veces que las partes dispongan.

Si el empleador no desea renovar el contrato de trabajo, debe de notificarlo al empleado con 30 días de antelación, pues si no lo hace, el contrato se entiende como renovado por un periodo igual al que existe.

* **A término indefinido.** Existe cuando no se define una fecha de terminación, en otras palabras, esta modalidad de contrato tiene una fecha de inicio, pero no una fecha de finalización.

Este solo se puede terminar por la decisión voluntaria del empleado o por decisión del empleador, este puede terminar el contrato de manera justificada o injustificada; otro de los motivos para la terminación de este contrato es por el cumplimiento de los requisitos para acceder a su jubilación o pensión de vejez.

* **Por obra o labor.** El CST lo define “por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada”. Este tipo de contrato tiene unas características específicas para no ir a confundirlo con un contrato ocasional o un contrato a término fijo: puede ser verbal o escrito, no permite renovación ni prórroga, fija sus propios periodos de pago, no requiere preaviso para su terminación.
* **Ocasional o transitorio.** Este tipo de contrato también llamado accidental, según el CST “es el de corta duración y no mayor de un mes, que se refiere a labores distintas de las actividades normales del empleador”. Esto indica que: su duración máxima es de treinta días, se realiza para ejecutar actividades que son diferentes a las que se dedica la empresa, puede ser verbal o escrito y cuenta con el pago de todas las prestaciones sociales proporcionales al tiempo laborado.
* **Por prestación de servicios.** Este tipo de contrato se caracteriza por ser de carácter civil y tener como objetivo el desarrollo de unas actividades determinadas para la organización, por este motivo no se genera ninguna relación laboral, por lo que no existe el título de empleado, se denomina contratista y empleador que se llama contratante. El contratista cumple con los lineamientos establecidos por la organización, pero esto no lo obliga a cumplir horarios o estar bajo la subordinación de alguien.

**Código Sustantivo de Trabajo**

Profundice en todo lo relacionado a los contratos y la relación laboral en Colombia, consultando el [Código Sustantivo de Trabajo](https://ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf).

# El salario

El salario es el pago en dinero o en especie que recibe un empleado por prestar un servicio personal a un empleador.

Según el CST en su artículo 127: “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”.

Esto lleva a desglosar algunos conceptos que se mencionan dentro de esta definición de la norma:

* **Prima.** Esta prima es diferente a la que esta reglamentada con las prestaciones sociales, esta es un pago voluntario que da el empleador al empleado al finalizar el año, ejemplo la prima de navidad que pagan algunas empresas a sus empleados.
* **Salario fijo.** Cuando las partes definen un valor estable que se pagará durante los periodos pactados en el contrato de trabajo.
* **Salario variable.** Aquel salario que, cuando el empleador de acuerdo con su actividad como ventas, productividad o eficiencia en la ejecución o cumplimiento de objetivos, puede cambiar su salario por cada periodo.
* **Sobresueldos.** Es un pago que realiza el empleador al trabajador como una recompensa por un trabajo bien hecho o por un logro de una meta. Suele entregarse muchas veces en bonos. Estos sobresueldos entran a ser parte de la base para liquidar las prestaciones sociales cuando esté manifestado en el contrato de trabajo o cuando es habitual, es decir, mes a mes, en la cancelación del pago del empleado.
* **Salario suplementario.** Es el pago que da el empleador al empleado por un trabajo adicional después de haber terminado la jornada de trabajo. Cuando hablamos de jornada ordinaria, se entiende una jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales. En Colombia existen ya unos porcentajes que indican los valores a pagar por parte del empleador cuando se presenta trabajo suplementario u horas extras.

Los datos que van a estar registrados, como ejemplo, en la tabla que se muestra enseguida, corresponden al salario mínimo legal vigente del año 2021 que fue de $908.526.

1. Salario mínimo legal vigente del año 2021

| Base salarial | Hora extra | Porcentaje correspondiente | Valor hora extra |
| --- | --- | --- | --- |
| $908.526 | Hora Extra Diurna | 25 % | $4.732 |
| $908.526 | Hora Extra Nocturna | 75 % | $6.625 |
| $908.526 | Hora Extra Diurna Dominical / Festivo | 100 % | $7.571 |
| $908.526 | Hora Extra Nocturna Dominical / Festivo | 150 % | $9.464 |

En el mes de julio del año 2021, el presidente de la República aprueba la ley 2101, donde se dio reducción de la jornada laboral de 48 horas a 42 horas, la cual se implementará de forma gradual, es decir, en el año 2023 se realizará la reducción de una (1) hora de la jornada laboral; en el año 2024 se reducirá otra hora quedando la jornada en este año en 46 horas; en el año 2025 se reducirán dos (2) horas quedando así la jornada laboral de 44 horas semanales; y para el año 2026 la jornada máxima legal será de 42 horas.

**Ley 2101 de 2021**

Lea con atención la Ley 2101 de 2021, la cual puede encontrar en el material complementario, y comprenda con mayor amplitud las generalidades que, sobre el salario y la jornada laboral, se han estipulado.

### Salario en especie

El Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 129 lo define como: “toda aquella parte de la remuneración binaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como la alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia”.

Sobre el salario en especie tenga en cuenta:

* **Un trabajador que gane más de un salario mínimo legal vigente.** Dice la norma, que su salario en especie puede ser hasta el 50 % de su salario, eso quiere decir que si una persona su salario es de $1.000.000, el empleador puede cancelar $500.000 en especie puede ser por vivienda y servicios y el monto restante en dinero.
* **Un trabajador que gane un (1) salario mínimo legal vigente.** Dice la norma que el salario en especie no puede ser superior al 30 %, eso quiere decir que una persona con salario de $908.526, salario mínimo en el año 2021, su salario en especie debe de ser de $272.557,8 y el salario en dinero será de $635.968.

El salario en especie siempre suma para el cálculo de las prestaciones sociales correspondientes.

### Salario integral

Sobre el salario integral el CST en el artículo 132 dice “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. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni los aportes al SENA, ICBF, y Cajas de Compensación Familiar, pero en caso de estas tres últimas entidades, los aportes se disminuirán en un treinta por ciento (30 %). 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”.

Ampliando sobre este concepto, el salario integral contempla aspectos como:

* **Composición.** Un salario integral como su nombre lo indica; está compuesto por la base salarial (sueldo); prestaciones sociales (prima, cesantías e intereses de las cesantías); primas extralegales (prima de navidad que la empresa voluntariamente da a sus empleados); horas extras (horas de trabajo fuera de la jornada ordinaria de acuerdo a la norma y si el cargo lo requiere); recargos (trabajo en la jornada ordinaria ya sea nocturnos, dominicales o festivos) u otras que se tengan en cuenta en el momento del contrato.
* **Vacaciones y despidos.** El Salario Integral NO incluye las vacaciones, las cuales el empleador debe de pagar al trabajador este derecho en cuando haya cumplido un año de labor continua en la empresa o si se termina contrato proporcional al tiempo trabajado. Si el trabajador es despedido sin justa causa se realizará la indemnización correspondiente.
* **Prestaciones sociales.** Si la norma dice que el salario integral corresponde a diez (10) salarios mínimos legales vigentes, tomando el año 2021 como referencia, correspondió a $908.526 por diez (10), eso equivale a $9.085.260; pero a este valor de manera obligatoria hay que sumarle el 30 % como factor prestacional (prestaciones sociales), eso corresponde a $2.725.578. Lo que indica que el salario integral en Colombia para el año 2021 no puede ser inferior a $11.810.838.
* **Factor prestacional.** El salario integral en Colombia está dado por los diez (10) salarios mínimos legales vigentes más el 30 % del factor prestacional lo que indica que el salario integral en Colombia no puede ser inferior a los 13 salarios mínimos legales vigentes.
* **Receptores principales.** Este tipo de salario se da con mayor frecuencia en cargos directivos, de toma de decisiones dentro de las organizaciones. Las prestaciones sociales no se toman en cuenta para el pago del sistema general de salud por lo que el ingreso base de liquidación (valor por el cual se cotiza a salud, pensión y ARL); será lo que corresponda al 70 % del total del salario integral, tomando en cuenta la tabla entonces podemos decir que corresponde a $8.267.586. y de ese valor será descontado el 8 % correspondiente al 4 % por salud y el 4 % de pensiones.

# La jornada laboral en Colombia

El CST en su artículo 158 define: “La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes o, a falta de convenio, la máxima legal”.

La jornada laboral no es más que el tiempo en que se deben desarrollar las actividades laborales dentro de la organización. La norma indica que la jornada laboral es de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) semanales. Después de transcurrido este tiempo, se contará como horas extras.

A continuación, se mencionan varias características o aspectos para tener en cuenta en la jornada laboral:

1. La jornada laboral diurna esta estipulada según el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 160, desde las 6.00 a. m. hasta las 9.00 p. m.
2. La jornada laboral nocturna según el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 160, la establece desde las 9.00 p. m. hasta las 6.00 a. m.
3. El empleado y el empleador pueden llegar a acuerdos en los cuales le permita ejecutar sus labores durante diez (10) horas diarias, de aquí que el empleado no puede alegar horas extras, siempre y cuando estas no excedan las cuarenta y ocho (48) horas semanales.
4. La norma tiene algunas excepciones o casos especiales como son:

* Las personas que tienen cargos directivos o personal de confianza.
* Los choferes o mecánicos que presten sus servicios en empresas de transporte.
* Los servicios domésticos.

1. Las horas extras o trabajo suplementario no puede exceder las dos horas diarias y las 12 horas semanales.
2. Los menores de edad deben de tener una jornada donde: los menores entre los 15 y 17 años no pueden ser superior a seis (6) horas diarias, 36 horas semanales; los jóvenes entre los 17 y 18 años su jornada será entre ocho (8) horas diarias y 40 semanales.

# Prestaciones sociales

Cuando se tiene un contrato de trabajo, indiferente de su forma, ya existe una relación laboral, la cual tiene unas obligaciones y derechos tanto del empleador como del empleado; por lo que las prestaciones sociales son una obligación del empleador y un derecho para el empleado.

Las prestaciones sociales son un pago que se hace, adicional, al empleado ya sea en dinero, en especie u otros, que estén contemplados en el contrato de trabajo o en el reglamento interno de trabajo estipulado por la alta dirección o el departamento de gestión humana de la organización. Las prestaciones sociales están estipuladas en el CST el cual regula toda la relación laboral existente en el territorio colombiano.

Dentro de las relaciones laborales, las prestaciones sociales hacen referencia a lo que se conoce como:

* Prima.
* Auxilio de cesantías.
* Intereses de las cesantías.
* Dotación.

Estas prestaciones sociales son de carácter irrenunciables, lo que quiere decir que, por ninguna circunstancia, el empleador va a decir al empleado que no pagará dicha prestación social; adicionalmente el empleador nunca deberá cancelar estas prestaciones sociales por debajo de lo estipulado por la Ley.

Para liquidar las prestaciones sociales de un empleado se debe de tener en cuenta todo lo que constituya salario: comisiones, horas extras y recargos nocturnos, dominicales y festivos.

Hay que tener en cuenta lo que dice el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 128 sobre lo que NO constituye salario: “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, excedente 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…”

Para las prestaciones sociales como la prima y el auxilio de las cesantías, se debe de tener en cuenta el auxilio de transporte siempre y cuando el empleado gane menos de dos (2) salarios mínimos legales vigentes.

## Prima de servicios

El Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 306 nos dice: “El empleador está obligado a pagar a su empleado o empleados, la prestación social denominada prima de servicios que corresponderá a 30 días de salario por año, el cual se reconocerá en dos pagos, así: la mitad máximo el 30 de junio y la otra mitad a más tardar los primeros veinte días de diciembre. Su reconocimiento se hará por todo el semestre trabajado o proporcionalmente al tiempo trabajado”.

Dentro de todo el proceso de nómina, prestaciones sociales, contabilidad, sistema de seguridad social; el año está estipulado en 360 días y el mes en 30 días, sin importar que tengan 31 días algunos meses o en el caso de febrero 28 o 29, todos los meses se toman con 30 días y de esta manera se puede calcular las prestaciones sociales.

La fórmula para liquidar la prestación social de prima es:

Prima = (Base salarial \* días laborados) / 360

Para afianzar más y mejor sobre la prima de servicios, analice el siguiente ejemplo de cuando un empleado tiene contrato vigente y se le debe de liquidar la prestación social de prima:

**Caso ejemplo**

Federico García ingresó a la empresa Confecciones Modernas el día 15 de diciembre del año 2020 como auxiliar de producción, con un salario mínimo legal vigente, por lo que se debe liquidar la prestación social de la prima correspondiente al primer semestre del año 2021. ¿Por qué vamos a liquidar el primer semestre del año 2021? Porque se sobre entiende que a más tardar el 20 de diciembre del año 2020 se le pagó la prima de servicio por esos 16 días.

1. **Identificación de base salarial.** Como primer paso debemos identificar la base salarial, en este ejemplo, esta base está compuesta por el salario y el auxilio de transporte legal para el año 2021, este último porque el empleado tiene una remuneración inferior a dos salarios mínimos legales vigentes.

Salario Base $908.526

Auxilio de Transporte $106.454

Para un total de $1.014.918. Este es el valor por el cual se va a calcular la prima de servicios.

1. **Días por liquidar.** Como segundo paso es definir el número de días que van a liquidar la prestación social. Para este ejemplo como nos habla del primer semestre del año 2021 que corresponde a los meses de enero a junio, lo que corresponde a 6 meses; multiplicamos el número de meses por 30 que son los días que componen un mes y nos da el número de días a liquidar.

30 días \* 6 meses = 180 días

180 días para liquidar la Prima de servicios.

1. **Fórmula de prima de servicios.** Cuando estos datos ya estén identificados procedemos a aplicar la fórmula:

Prima = (Base salarial \* días laborados) / 360

Prima = (1,014,918 \* 180) / 360

Prima = 182,682,24 / 360

Prima = 507,459 es la prima para liquidar en el mes de junio.

**Nota importante.** Recordemos que, si Federico hubiera tenido horas extras o recargos en su jornada laboral, estos también se tendrían en cuenta para liquidar dicha prestación.

## Auxilio de cesantías e intereses de las cesantías

El CST en su artículo 249 dice: “Todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en el Capítulo VII del CST: 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”. Por lo que se dice que el auxilio de las cesantías es un ahorro obligatorio, que tiene como finalidad solventar los días que el empleado se encuentra cesante o sin empleo.

Cuando en el CST dice que por un año laborado es un mes de salario el que corresponde, quiere decir que, si se trabajó desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de ese año, lo que corresponde a 12 meses o 360 días, el empleador deberá pagar un salario incluyendo las comisiones, horas extras, recargos nocturnos si en el último salario tuvo alguna de estas novedades de nómina o el auxilio de transporte cuando gane menos de dos (2) salarios mínimos legales vigentes.

Algunos aspectos generales de las cesantías son:

* Para el pago de las cesantías se tiene en cuenta el último salario base mensual que tuvo el empleado, si este empleado tiene un sueldo variable se debe realizar la ponderación de todos los salarios del último año o fracción de tiempo que corresponda para el pago del auxilio de las cesantías.
* Para calcular las cesantías se tiene en cuenta todo lo que constituye salario, comisiones, horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos; de igual manera se debe tener en cuenta para el cálculo de las cesantías el auxilio de transporte siempre y cuando gane menos de dos (2) salarios mínimos legales vigentes.
* Las cesantías corresponden a un mes de salario por un año laborado o se calcula lo que corresponda por fracción de año laborado.
* El empleador está obligado a consignar las cesantías de sus empleados a más tardar el 14 de febrero del año siguiente.
* Cuando el contrato se termina en el transcurso del año el empleador debe liquidar las cesantías correspondientes al periodo laborado en la liquidación de contrato.
* Los empleadores que no consignen las cesantías de sus empleados en los tiempos establecidos por la norma serán acreedores de una sanción monetaria, la cual es: pagar un día de salario por cada día de retraso en la consignación o pago de las cesantías.
* Las cesantías cuando se cuenta con un contrato vigente se pueden retirar única y exclusivamente para compra, mejora o construcción de vivienda, educación de ciclo profesional ya sea propia, del cónyuge o hijos menores de 25 años que dependan económicamente del empleado.
* Los intereses de las cesantías es la utilidad de las cesantías acumuladas al 31 de diciembre y corresponde al 12 %, o sea, el 1 % mensual.
* Los intereses de las cesantías son diferentes a la rentabilidad entregada por el fondo de cesantías al momento de retirarlas.

Los intereses de las cesantías se calculan sobre las cesantías del periodo definido, por la base salarial por el 12 % dividido 360 días del año (cesantías causadas \* base salarial \* 12 %) /360

**Ejemplos de cesantías e intereses de cesantías**

Consulte el PDF **Ejemplos para el cálculo del auxilio de cesantías e intereses de cesantías**, el cual se encuentra en la carpeta Anexos, y amplíe su comprensión sobre este punto.

## Dotación

La dotación es una prestación social la cual está respaldada en el Código Sustantivo de Trabajo en el artículo 230 “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”.

Para clarificar un poco más todo lo relacionado con la dotación como prestación social, se profundizará en algunas características importantes para tener en cuenta:

* La dotación es una prestación social que entrega el empleador al empleado cuando existe una relación laboral (contrato). Es una prestación social en especie, nunca es en dinero.
* Tienen derecho a la dotación los empleados que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales vigentes y que hayan cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.
* Tienen derecho a la dotación todos los empleados de la organización: administrativos, operarios, vendedores, entre otros, y la dotación debe tener coherencia con el cargo a desempeñar. Para tener derecho a esta prestación, los cargos de la empresa deben cumplir con los requisitos planteados en el punto anterior.
* La dotación según el Código Sustantivo de Trabajo está compuesta por un par de zapatos y un vestido de labor, y no enfatizan sobre la calidad, ni marcas, ni modelos que deben utilizar las empresas para sus dotaciones; por lo que el empleador no está obligado a cumplir con unas especificaciones de prendas o marcas.
* La dotación como prestación social es diferente a los elementos de seguridad y protección industrial, esta última está reglamentada desde las normas de Seguridad y Salud Laboral en Colombia y la ley 100, adicionalmente es obligación para todos los trabajadores de las empresas sin importar la base salarial que devenguen mensualmente.
* Según la norma, la dotación debe entregarse tres (3) veces al año o sea cada cuatro meses y se encuentran estipuladas así: el 30 de abril debe realizarse la primera (1) entrega; el 31 de agosto la segunda (2) entrega y el 20 de diciembre la tercera (3) entrega.
* El empleado está obligado a utilizar la dotación entregada por la empresa; ya que, si no la maneja, el empleado pierde el derecho a recibir la dotación en el periodo siguiente. Esto lo dice el artículo 233 del Código Sustantivo de Trabajo “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 este quedará eximido de hacerle el suministro en el período siguiente.”
* La dotación, como es una prestación social, el empleado no tiene que devolverla cuando finaliza el contrato. Hay algunas excepciones como son: las empresas de vigilancia entregan los uniformes por razones de seguridad ciudadana y cuando estos tienen logos de las empresas para el cuidado de la imagen corporativa y mitigar los riesgos de fraudes que comprometan la empresa.
* La ley no tiene claridad sobre qué pasa si el empleador no entrega la dotación, por lo que el empleado puede reclamar este derecho instaurando una demanda laboral.

**Liquidación de prestaciones sociales**

Para ampliar la información, observe con atención el video Liquidación de prestaciones sociales”, el cual se encuentra en el material complementario.

# Vacaciones e indemnizaciones

En el capítulo cuarto “Vacaciones Anuales Remuneradas”, del Código Sustantivo de Trabajo, se indica que las vacaciones no hacen parte de lo que se conoce como las prestaciones sociales, son una obligación del empleador con el empleado.

Las vacaciones corresponden a 15 días hábiles de descanso a que tiene derecho el empleado por cada año laborado o que haya prestado sus servicios. Cuando se habla de días hábiles significa que no incluye domingos, festivos, ni sábados siempre y cuando la jornada ordinaria no se realice este día.

Eso quiere decir que si la persona realiza actividades dentro de su jornada laboral ordinaria o sea 8 horas diarias, 48 horas semanales, el sábado este se cuenta como día hábil. Pero muchas empresas conceden a sus trabajadores como día no hábil el sábado para mayor día de disfrute de las vacaciones.

Analice el siguiente ejemplo:

Gloria López operaria de la empresa Confecciones Modernas cumplió sus vacaciones en el mes de marzo y las gozará de este derecho en el mes de junio desde el día 3 de junio, Gloria cumple una jornada ordinaria de lunes a sábado, pero la empresa tiene el sábado como un día no hábil para el cálculo de las vacaciones.

Para calcular los 15 días hábiles de las vacaciones de Gloria López contaremos en calendario los días de lunes a viernes; ya que los sábados la empresa para el cálculo de las vacaciones lo considera como día no hábil.

El día de inicio de las vacaciones corresponden al 3 de junio, desde ese día a contar los días, sin tener en cuenta sábados, domingos ni festivos.

El día final de las vacaciones de Gloria López es el 25 de junio donde cumplirá los 15 días hábiles. Deberá retomar sus actividades laborales el día 26 de junio.

A continuación, se revisan algunas consideraciones generales que reglamentan las vacaciones; preste mucha atención a cada una de ellas:

* **Vacaciones en trabajos de cuidado.** El Código Sustantivo del Trabajo indica en su artículo 186 “Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados”.
* **Acumulación de las vacaciones.** El empleado puede acumular las vacaciones por dos periodos, pero el artículo 190 del Código Sustantivo de Trabajo y cuando se trata de empleados técnicos o especializados, de confianza, de manejo que prestan sus servicios en el exterior pueden acumular hasta 4 periodos de las vacaciones.
* **Interrupción de las vacaciones.** El empleador puede interrumpir las vacaciones del empleado, pero este debe de disfrutar como mínimo 6 días completos de descanso, el resto o sea nueve (9) días se acumularán para ser disfrutadas como descanso remunerado; puede reanudarlas en mutuo acuerdo con el empleador; también puede acumular ese tiempo restante en las próximas vacaciones.
* **Remuneración de las vacaciones.** En el artículo 192 del CST nos dice que la remuneración de las vacaciones: “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 o de horas extras.” Esto nos indica que para las vacaciones no se debe de tener en cuenta las horas extras, los recargos dominicales o festivos, tampoco se tiene en cuenta el auxilio de transporte.
* **Cálculos para vacaciones.** Para el cálculo de las vacaciones se debe de tener en cuenta el salario al momento de salir a vacaciones, los recargos nocturnos. Estos últimos debido a que estos hacen parte de la jornada ordinaria del trabajador.
* **Cálculos con salarios variables.** Para el cálculo de vacaciones con un salario variable se debe de tener en cuenta el promedio de lo devengado en el último año inmediatamente anterior al que se concede.

Para la liquidación de vacaciones se aplica la fórmula:

Vacaciones = (Base salarial \* días laborados) / 720

### Las indemnizaciones

La indemnización se lleva a cabo cuando el trabajador es despedido sin justa causa por el empleador y todo esto depende del tipo de contrato y el tiempo que el empleado lleve vinculado a la organización.

En el capítulo seis (6) del Código Sustantivo de Trabajo, relaciona todo sobre la terminación del contrato laboral; donde menciona las justas causas de despido por parte del empleador y lo que nos concierne en este capítulo lo estipulado en el artículo 64 “…En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización”.

Se debe revisar la indemnización por cada uno de los tipos de contratos.

**Las indemnizaciones laborales**

Consulte el PDF **Las indemnizaciones laborales**, el cual se encuentra en la carpeta Anexos y amplíe su comprensión sobre este punto. Visualice, además, el video “Indemnización por despido sin justa causa”, que se encuentra en el material complementario.

# Sistema de Seguridad Social en Colombia

El sistema de Seguridad Social en Colombia está comprendido en la ley 100 de 1993 tiene como objeto: “…garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten. El sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios, materia de esta ley, u otras que se incorporen normativamente en el futuro”.

El sistema de seguridad social en Colombia busca que toda la población esté protegida en todo lo referente a la salud, incapacidades laborales, desempleo, vejez y muerte de los trabajadores.

Estos aspectos están reunidos en diferentes sistemas como son:

* Sistema General en Salud.
* Sistema General de Pensiones.
* Sistema de Riesgos Labores y de Subsidio Familiar.

### Sistema general en salud

El sistema general de salud dice que todos los habitantes deben estar afiliados para la atención en salud, ya sea en el régimen contributivo o en el régimen subsidiado; el primero corresponde cuando existe una relación laboral y el empleador está en la obligación de afiliar a los empleados y sus beneficiarios a salud. El segundo: el régimen subsidiado es la prestación de atención en salud para los colombianos que no tienen una relación laboral o generan ingresos que les permita pagar la afiliación.

El régimen subsidiado está dado para la población más vulnerable, como son los desplazados o las personas que, de acuerdo con las encuestas generadas por el SISBEN, indiquen que no cuentan con la protección en Salud.

El siguiente video desglosa cada uno de estos regímenes; obsérvelo con suma atención y procure llevar registro de lo más destacado en su libreta personal de apuntes.

1. Sistema general en salud en Colombia para los regímenes contributivo y subsidiado



[**Enlace de reproducción del video**](https://www.youtube.com/watch?v=BBCvcTlDNds)

|  |
| --- |
| **Síntesis del video: Sistema general en salud en Colombia para los regímenes contributivo y subsidiado** |
| El Ministerio de Salud define al sistema general en salud como un “conjunto de normas que rigen la vinculación de los individuos y las familias al Sistema General de Seguridad Social en Salud, cuando tal vinculación se hace a través del pago de una cotización, individual y familiar, o un aporte económico previo financiado directamente por el afiliado o en concurrencia entre este y su empleador”.  Se pertenece al régimen contributivo cuando tenemos una relación laboral y el empleador paga un porcentaje por la afiliación y el trabajador paga otro porcentaje. También hacen parte de este régimen los trabajadores independientes o comerciantes con capacidad de pago, madres comunitarias y los aprendices en etapa lectiva y productiva.  Los que están afiliados bajo este régimen deben de realizar el pago mensual a la entidad promotora de salud para poder tener derecho a ser atendido por las empresas prestadoras de servicios de salud.  La afiliación al régimen contributivo lo debe realizar el empleador; el empleado está en todo el derecho de elegir la empresa promotora de salud de su preferencia, en esta afiliación el empleado puede afiliar a sus beneficiarios, ya sea padres si es soltero, conyugue y los hijos.  El empleado puede tener como beneficiarios a sus hijos mayores de 18 años siempre y cuando estos dependan económicamente de él y estén estudiando en una institución reconocida por el ministerio de educación. Esto se puede dar hasta que tenga 25 años. Cuando el empleado tenga un hijo con alguna discapacidad que no le permita laborar tendrá cobertura de salud pasadas estas edades.  El porcentaje de cotización en el Sistema General de Salud en Colombia, es del 12,5 % y se paga de manera mensual sobre el salario del empleado. El Empleador está obligado a pagar el 8,5 % sobre el salario el empleado y se le descuenta de la nómina el 4 % mensual. Los trabajadores independientes o comerciantes que se encuentran afiliados a este régimen deben de pagar la totalidad del porcentaje de cotización.  Por otro lado, en el régimen subsidiado deben de estar afiliadas todas las personas pobres o vulnerables del país, clasificados en los niveles que entrega el Sisbén después de realizar la encuesta correspondiente.  En este caso las personas que deben de estar a filiada son:   * Afiliados del grupo A: Población en extrema pobreza. * Grupo B: Población en pobreza moderada. * Grupo C: Población vulnerable. * Grupo D: Población no pobre, no vulnerable. |

**Aseguramiento al sistema general de seguridad social en salud**

Refuerce sus saberes y lea con atención la cartilla “Aseguramiento al sistema general de seguridad social en salud”, que se encuentra en el material complementario.

### Sistema general en pensiones

Este sistema tiene como objetivo velar el amparo de la población en aspectos como: pensión de vejez, pensión por invalidez, sustitución pensional, entre otros, pero se profundizará en este componente en los nombrados.

Se puede definir pensión como una prestación económica que recibe mensualmente un trabajador o independientes, siempre y cuando cumplan con los requisitos para adquirir el derecho a dicha pensión.

En relación con el sistema general de pensiones, tenga en cuenta algunas generalidades como las que se enuncian enseguida:

* Toda persona con un contrato laboral e independientes y comerciantes con capacidad de pago y que estén afiliados al sistema general de salud están obligados a pagar al sistema general de pensiones.
* El fondo pensional lo puede elegir el empleado.
* El porcentaje de cotización es el 16 % sobre el salario mensual del trabajador donde el empleador paga el 12 % correspondiente y el 4 % se le descuenta mes a mes al empleado.
* Cuando el trabajador tiene un salario superior a cuatro (4) salarios mínimos legales vigentes se le descuenta el 1 % adicional, este dinero va destinado al fondo de solidaridad pensional.

Los siguientes, son aspectos clave que integran el sistema de pensiones:

1. **Pensión de vejez.** Es el ingreso que se tiene de manera mensual cuando una persona cumple con la edad y las semanas cotizadas requeridas para obtener la pensión. Esta pensión de vejez es para que las personas puedan disfrutar del descanso y cubran todas las necesidades básicas. Los requisitos para obtener esta pensión son: tener 57 años la mujer o 62 años el hombre y reunir 1300 semanas de cotización.
2. **Consideraciones sobre la pensión de vejez.** Según la regla general del sistema de pensiones nos dice que el monto mensual de la pensión de vejez estará entre el 65 % y el 80 % del ingreso base de liquidación, así:

* Si el afiliado cotizó 1300 semanas, el porcentaje de la pensión será del 65 % del ingreso base de liquidación.
* Si el afiliado cotizó más de 1300 semanas, por cada 50 semanas cotizadas de forma adicional, el porcentaje de la pensión será incrementado en un 1.5 % del ingreso base de liquidación.
* El monto de la pensión no puede ser mayor al 80 % del ingreso base de liquidación.
* El valor de la mesada pensional no puede ser menor al salario mínimo legal mensual vigente ni superior a 25 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

1. **Pensión por invalidez.** La pensión de invalidez es cuando un empleado ha perdido el 50 % o más de su capacidad laboral en razón a una enfermedad o patología que no corresponda al desarrollo de las actividades de su puesto de trabajo. Esta incapacidad debe de estar aprobada por una institución autorizada para esto.
2. **Consideraciones sobre la pensión por invalidez.** Para obtener este tipo de pensión debe:

* Ser calificado con una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50 %
* Tener 50 semanas cotizadas en los 3 años inmediatamente anteriores a la fecha de estructuración de la invalidez o al acaecimiento de la causa invalidante.
* En ningún caso, la pensión de invalidez puede ser superior al 75 % del IBL.

1. **Situación pensional.** Es una prestación donde, por el fallecimiento de un pensionado, por invalidez o vejez, esta pensión pasa a uno de sus beneficiarios como lo establece la ley.
2. **Consideraciones sobre la situación personal.** Los beneficiarios pueden ser:

* El cónyuge o compañero/a permanente.
* Los padres, solo si el cónyuge no ha dejado cónyuge o compañero permanente.
* Los hijos cuando son menores de edad.
* Los hijos mayores de edad hasta los 25 que años que dependan económicamente del afiliado y este estudiando tiempo completo.
* Hijos inválidos que dependieran económicamente del afiliado.
* Hermanos inválidos siempre y cuando demuestren que dependían económicamente del afiliado.

**Sistema general de pensiones**

Refuerce sus saberes y lea con atención la cartilla “Sistema general de Pensiones”, que se encuentra en el material complementario.

### Sistema general de riesgos profesionales

El Ministerio de Trabajo define el sistema de riesgos laborales como el “conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo”.

Sobre el sistema general de riesgos profesionales, se pueden detallar algunas características, como:

* Dentro de la norma se tiene establecido todo lo relacionado con los riesgos laborales, los cuales corresponden a todos los accidentes o enfermedades que ocurren por el desarrollo de las actividades laborales.
* Ley 100 de 1993 estableció el Sistema General de Riesgos Profesionales que desde entonces ha tenido actualizaciones, la última, en la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, que modificó el Sistema, hacia los Riesgos Laborales.
* El sistema general de riesgos laborales se aplica para todas las empresas públicas y privadas del territorio colombiano.
* Los trabajadores independientes están obligados afiliarse al sistema general de riesgos profesionales, siempre y cuando estén afiliados al sistema general de salud.
* Los empleadores seleccionan la aseguradora de riesgos laborales que crea más pertinente y paga mes a mes a dicha entidad el porcentaje correspondiente al nivel de riesgo en que se encuentra el empleado; es de aclarar que en este pago no se le hace descuento al trabajador.
* El empleador debe de velar por el cumplimiento de las normas de seguridad industrial, el funcionamiento del comité paritario de salud y la utilización de los elementos de protección exigidos para el desarrollo de las actividades diarias.
* Diseñar y mantener vigente el reglamento de higiene y seguridad industrial.
* Notificar a la ARL de acuerdo con lo estipulado en la norma sobre los accidentes laborales.
* Las ARL no podrán rechazar a las empresas ni a sus trabajadores.
* Las ARL, por delegación del Estado, ejercen la vigilancia y el control de la prevención de los riesgos laborales de las empresas que tengan afiliados, a los cuales deberán asesorar en el diseño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
* La calificación del origen de un accidente de trabajo o una enfermedad laboral será ejecutada en primera oportunidad, por la Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-, las ARL y las Compañías de Seguros que asuman el riesgo de invalidez y muerte, al igual que las Entidades Promotoras de Salud –EPS.

Los riesgos laborales están divididos en:

* **Clase I, de Riesgo Mínimo.** Ejemplo: la mayoría de las actividades comerciales y financieras, trabajos de oficina, centros educativos y restaurantes.
* **Clase II, de Riesgo Bajo.** Ejemplo: algunos procesos manufactureros como la fabricación de tapetes, tejidos, confecciones y flores artificiales; almacenes por departamentos y algunas labores agrícolas.
* **Clase III, de Riesgo Medio.** Ejemplo: procesos manufactureros como fabricación de agujas, alcoholes, alimentos, automotores y artículos de cuero.
* **Clase IV, de Riesgo Alto.** Ejemplo: procesos manufactureros como aceites, cervezas y vidrios; procesos de galvanización, transporte aéreo o terrestre.
* **Clase V, de Riesgo Máximo.** Ejemplo: areneras, manejo de asbestos, bomberos, manejo de explosivos, construcción, explotación petrolera y minera, entre otros.

# Nómina

Se identifica por nómina todos los pagos mensuales, quincenales o en el periodo establecido para la remuneración, dentro del contrato de trabajo. En estos pagos se debe incluir todo lo causado en las fechas establecidas de pago como es: salario, comisiones, horas extras, recargos nocturnos, festivos o dominicales.

De igual manera, hay que realizar las deducciones correspondientes por salud, pensiones exigidas por la ley, que ya fueron explicadas.

Estos son algunos aspectos para tener en cuenta en la liquidación de la nómina:

* **Auxilios de transporte.** En la nómina se le debe consignar al trabajador el auxilio de transporte; si este tiene un salario inferior a dos salarios mínimos legales vigentes. La empresa podrá definir el periodo de pago.
* **Deducciones.** En la nómina se deben de hacer las deducciones de ley que son: el 4 % de aportes a salud; el 4 % de aportes a pensión; cuando el trabajador devengue más de cuatro SMLV se le descuenta el 1 % para el fondo de solidaridad pensional; si el trabajador tiene embargos judiciales; cuotas de sindicatos; créditos donde autoriza hacer descuento de la cuota mensual por nómina.
* **Adicionales o complementarios.** Para el pago de la nómina ya sea quincenal, mensual, semanal, según se haya pactado en el contrato laboral, se debe evaluar si el trabajador tuvo horas extras, recargos nocturnos, dominicales o festivos, comisiones. En algunos periodos en la nómina se le sumarán el valor de algunas prestaciones sociales como prima, intereses de las cesantías, vacaciones.

**Liquidación de nómina**

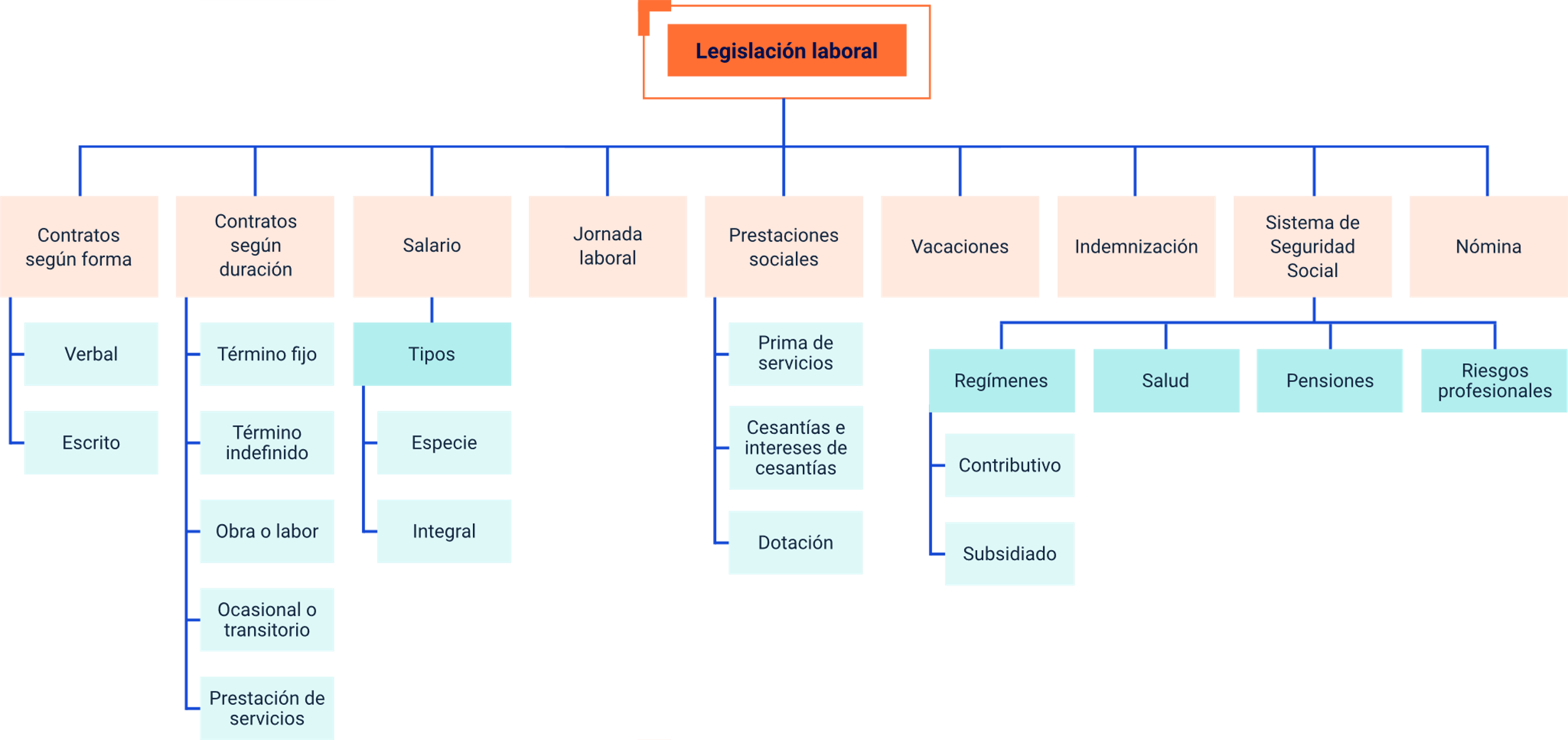
Consulte el PDF **Liquidación de nómina**, el cual se encuentra en la carpeta Anexos, y amplíe su comprensión sobre este punto.

**Cómo liquidar la nómina paso a paso**

Adicionalmente, observe con atención el video “Cómo liquidar la nómina paso a paso”, que se encuentra en el material complementario.

Síntesis

Aquí finaliza el estudio de contenidos de este componente formativo. En este punto, visualice con suma atención el esquema conceptual que se muestra enseguida y desarrolle su propia síntesis de los temas estudiados. Se le recomienda plasmarla en su libreta personal de apuntes. ¡Adelante!



El esquema presenta la síntesis de la temática estudiada en el componente formativo, comenzando por la legislación laboral, la cual se compone de:

* Contratos según forma: verbal y escrito.
* Contratos según duración: término fijo, término indefinido, obra o labor, ocasional o transitorio y prestación de servicios.
* Salario: especie e integral.
* Jornada laboral.
* Prestaciones sociales: prima de servicios, cesantías e intereses de cesantías y dotación.
* Vacaciones.
* Indemnización.
* Sistema de Seguridad Social: regímenes (contributivo y subsidiado), salud, pensiones, riesgos laborales.
* Nómina.

Material complementario

| Tema | Referencia | Tipo de material | Enlace del recurso |
| --- | --- | --- | --- |
| Legislación laboral | Decreto 2663 de 1950. [Presidencia de la República] Por el cual se expide Código Sustantivo del Trabajo decretos 2663 y 3743 de 1950. 05 Agosto de 1950. | PDF | <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/Decreto-2663-de-1950.pdf> |
| El salario | Ley 2101 de 2021. Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. Julio 15 de 2021. N° 51736. | PDF | <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=166506> |
| Prestaciones sociales | Repase Tu Clase. (2020). Liquidación de Prestaciones sociales. [Video] YouTube. | Video YouTube | <https://www.youtube.com/watch?v=fLryIw1GBn8> |
| Vacaciones e indemnizaciones | Tu Abogado Laborista, (2019). Indemnización por Despido sin Justa Causa / Indemnización Contrato de Trabajo. [Video] YouTube. | Video YouTube | <https://youtu.be/-F9qvBrBRtw> |
| Sistema de seguridad social en Colombia | Ministerio de Salud. (2014). Aseguramiento al Sistema de Seguridad Social en Salud. Obtenido de Ministerio de Salud. | PDF | <https://ecored-sena.github.io/922500_CF21_SUPERVISION_PROCESOS_CONFECCION/downloads/cartillas-de-aseguramiento-al-sistema-general-de-seguridad-social-en-salu.pdf> |
| Sistema de seguridad social en Colombia | Ministerio del Trabajo. (2021) sdf . Cartilla Mintrabajo Preguntas Frecuentes Sistema General de Pensiones, sus Regímenes y los Requisitos de Acceso a las Prestaciones. | PDF | <https://ecored-sena.github.io/922500_CF21_SUPERVISION_PROCESOS_CONFECCION/downloads/00-Cartilla-Pensiones-Mintrabajo-OISS-Final-13052022.pdf> |
| Nómina | Marquez, (2019) Cómo Liquidar la Nómina Paso a Paso. [Video] YouTube | Video YouTube | <https://youtu.be/gQEQwhm6v0M> |

Glosario

**Contrato de trabajo:** es un acuerdo por virtud del cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra (natural o jurídica), bajo continua subordinación, cumpliendo órdenes e instrucciones y recibiendo por su labor una remuneración.

**Contrato escrito:** debe constar de un documento firmado por las partes y contener cuando menos cláusulas sobre estos puntos identificación y domicilio de las partes lugar y fecha de celebración lugar donde se vaya a prestar el servicio, naturaleza de trabajo cuantía de la remuneración forma y periodos de pago estimación del valor en caso de que haya suministro de habitación o alimentación como parte del salario, duración del contrato y terminación.

**Contrato verbal:** por simple acuerdo expresado oralmente, las partes convienen en la índole de trabajo y el sitio en donde ha de realizarse la cuantía y la forma de remuneración, así como los periodos que regulen su pago.

**Descanso dominical remunerado:** es obligatorio conceder al trabajador descanso remunerado el domingo, siempre y cuando el empleado haya laborado toda la semana a los cuales se comprometió.

**El sistema General de Pensiones:** garantizar el amparo contra la invalidez, vejez y muerte, mediante el reconocimiento de pensiones y prestaciones económicas determinadas por la ley.

**Horas extras:** el trabajo que se desarrolla más allá de la jornada ordinaria o de la máxima legal en el evento de trabajadores amparados por esta, se conoce como trabajador suplementario o de horas extras y debe remunerarse en forma especial. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) a la semana.

**Obligaciones del empleador:** corresponde obligaciones de protección y seguridad y a los trabajadores el cumplimiento de las instrucciones que les impartan y la disposición para su labor.

**Obligaciones generales de las partes:** las partes que invierten en el contrato de trabajo tienen recíprocas obligaciones, de cuyo cumplimiento y observancia se deriva el normal desarrollo de sus relaciones. Así mismo tiene restricciones y prohibiciones orientadas a amparar derechos laborales.

**Periodo de prueba:** es la etapa inicial de algunos contratos de trabajo. Tiene por objeto que los contratantes establezcan un periodo de ensayo para saber si las condiciones de trabajo se acomodan a las aspiraciones de las partes.

**Prestaciones Sociales:** las prestaciones sociales tienen su origen y causa en la relación de trabajo y constituyen una contraprestación a cargo de los empleadores.

**Sistema de riesgos profesionales:** el régimen de riesgos profesionales tiene por objeto prevenir proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

**Sistema de Seguridad social en salud:** el régimen de seguridad social está conformado por las entidades promotoras de salud y por las instituciones prestadoras de los servicios de salud y tiene por objeto crear las condiciones que posibiliten el acceso de la población afiliada a todos los niveles de atención para cubrir las contingencias por enfermedad general y maternidad.

**Trabajo nocturno dominical o festivo:** se remunera con un recargo del 35 % más del salario que le corresponde al trabajador por laborar en dominical o festivo en forma habitual.

Referencias bibliográficas

Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones Ministerio de Salud. Diciembre 23 de 1993. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1635955>

Ley 3743 de 1950. Código Sustantivo del Trabajo. Ministerio del Trabajo. 7 de junio de 1951. No 27.622. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=30019323#ver_30187823>

Ley 2101. Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. 15 de julio de 2021. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202101%20DEL%2015%20DE%20JULIO%20DE%202021.pdf>

Marquez, A. (2019). Cómo Liquidar la Nómina Paso a Paso. [Video] YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=gQEQwhm6v0M>

Ministerio de Salud. (2014). Aseguramiento al Sistema General de Seguridad Social en Salud. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VP/DOA/RL/cartillas-de-aseguramiento-al-sistema-general-de-seguridad-social-en-salud.pdf>

Ministerio de Trabajo. (2018). Cartilla Riesgos Laborales. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/Guia+tecnica+de+implementacion+del+SG+SST+para+Mipymes.pdf/e1acb62b-8a54-0da7-0f24-8f7e6169c178>

Repase Tu Clase. (2020). Liquidación de Prestaciones Sociales. [Video] YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=fLryIw1GBn8>

Tu Abogado Laborista. (2019). Indemnización despido sin Justa Causa / Indemnización Contrato de Trabajo. [Video] YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=-F9qvBrBRtw>

Créditos

| Nombre | Cargo | Regional y Centro de Formación |
| --- | --- | --- |
| Claudia Patricia Aristizabal | Responsable del Ecosistema | Dirección General |
| Rafael Neftalí Lizcano Reyes | Responsable de Línea de Producción | Regional Santander - Centro Industrial del Diseño y la Manufactura |
| Witer Calle Valencia | Instructora Red Gestión Administrativa | Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda - Regional Antioquía |
| Liliana María Ceballos Gutiérrez | Asesora metodóloga Diseño y desarrollo curricular | Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda Complejo Sur Itagüí - Regional Antioquía |
| Vilma Lucía Perilla Méndez | Diseñadora Instruccional | Centro de Gestión Industrial - Regional Distrito Capital |
| Ana Catalina Córdoba Sus | Asesora Metodológica | Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica - Regional Distrito Capital |
| Jhon Jairo Rodríguez Pérez | Diseñador y evaluador instruccional | Centro de Diseño y Metrología - Regional Distrito Capital |
| Fabián Leonardo Correa Díaz | Diseñador instruccional | Centro Industrial del Diseño y la Manufactura - Regional Santander |
| Carmen Alicia Martínez Torres | Animador y Productor Multimedia | Centro Industrial del Diseño y la Manufactura - Regional Santander |
| Wilson Andrés Arenales Cáceres | Storyboard e ilustración | Centro Industrial del Diseño y la Manufactura - Regional Santander |
| Camilo Andrés Bolaño Rey | Locución | Centro Industrial del Diseño y la Manufactura - Regional Santander |
| Juan Daniel Polanco | Diseñador web | Centro Industrial del Diseño y la Manufactura - Regional Santander |
| Andrea Paola Botello De la Rosa | Desarrollador Fullstack | Centro Industrial del Diseño y la Manufactura - Regional Santander |
| Emilsen Alfonso Bautista | Actividad didáctica | Centro Industrial del Diseño y la Manufactura - Regional Santander |
| Daniel Ricardo Mutis Gómez | Evaluador para Contenidos Inclusivos y Accesibles | Centro Industrial del Diseño y la Manufactura - Regional Santander |
| Zuleidy María Ruíz Torres | Validador de Recursos Educativos Digitales | Centro Industrial del Diseño y la Manufactura - Regional Santander |
| Luis Gabriel Urueta Álvarez | Validador de Recursos Educativos Digitales | Centro Industrial del Diseño y la Manufactura - Regional Santander |