**FORMATO PARA EL DESARROLLO DE COMPONENTE FORMATIVO**

|  |  |
| --- | --- |
| PROGRAMA DE FORMACIÓN | Supervisión de procesos de confección |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| COMPETENCIA | 210201052. Dirigir el talento humano de acuerdo con la normativa. | RESULTADOS DE APRENDIZAJE | 210201052-01. Documentar información para el proceso de liquidación de nóminas teniendo en cuenta normas laborales, reglamento interno del trabajo y políticas de la empresa. |

|  |  |
| --- | --- |
| NÚMERO DEL COMPONENTE FORMATIVO | 21 |
| NOMBRE DEL COMPONENTE FORMATIVO | 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. |
| PALABRAS CLAVE | Contrato de trabajo, legislación laboral, prestaciones sociales, relación laboral, seguridad social. |

|  |  |
| --- | --- |
| ÁREA OCUPACIONAL | 9 - PROCESAMIENTO, FABRICACIÓN Y ENSAMBLE |
| IDIOMA | Español |

1. **TABLA DE CONTENIDOS:**

**Introducción**

* + - 1. **Legislación laboral**
      2. **El salario**
      3. **La jornada laboral en Colombia**
      4. **Prestaciones sociales**

**4**.1. Prima de servicios

4.2 Auxilio de cesantías e intereses de las cesantías

4.3. Dotación

**5. Vacaciones e indemnizaciones**

**6. Sistema de seguridad social en Colombia**

**7. Nómina**

1. **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**!

|  |
| --- |
| **DI\_CF21\_0\_Video\_Introduccion** |

1. **DESARROLLO DE CONTENIDOS:**

**1. 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 OIT:** adoptada por los países participes desde 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 complementario.

**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 y/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:

|  |
| --- |
| **DI\_CF21\_1\_Pestañas\_ContratosSegunSuForma** |

**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:

|  |
| --- |
| **DI\_CF21\_1\_LineaDeTiempo\_ContratosSegunDuracion** |

|  |
| --- |
| **Llamada a la acción**  Profundice en todo lo relacionado a los contratos y la relación laboral en Colombia, consultando el **Código Sustantivo de Trabajo** el cual puede encontrar en el material complementario. |

**2. 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:

|  |
| --- |
| **DI\_CF21\_2\_Pestañas\_ElSalario** |

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.

**Tabla 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 |
| Hora Extra Nocturna | 75% | $6.625 |
| Hora Extra Diurna Dominical / Festivo | 100% | $7.571 |
| 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.

|  |
| --- |
| **Llamada a la acción**  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**   1. 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**   1. 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:

|  |
| --- |
| **DI\_CF21\_2\_Pestañas\_SalarioIntegral** |

**3. 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:

* La jornada laboral diurna esta estipulada según el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 160, desde las 6:00am hasta las 9:00 pm.
* La jornada laboral nocturna según el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 160, la establece desde las 9:00 pm hasta las 6:00 am.
* El empleado y el empleador pueden llegar 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.
* 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.
* Las horas extras o trabajo suplementario no puede exceder las dos horas diarias y las 12 horas semanales.
* 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.

**4. 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 y/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.



|  |
| --- |
| **¡Nota!** |

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…”*



|  |
| --- |
| **¡Importante!** |

**4.1 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 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:

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:

|  |
| --- |
| **DI\_CF21\_4-1\_Pasos\_PrimaDeServicios** |

**4.2.**

* 1. **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 de 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 de 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 de 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 conyugue 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 |

|  |
| --- |
| **Llamada a la acción**  Consulte el **Anexo\_1\_EjemplosDeCesantiasEInteresesDeCesantías** y amplíe su comprensión sobre este punto. |

**4.3. 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 mas 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 de tener coherencia con el cargo a desempeñar. Para tener derecho a esta prestación, los cargos de la empresa deben de 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 de 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 esta 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 de entregarse tres (3) veces al año o sea cada cuatro meses y se encuentran estipuladas así: el 30 de abril debe de 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 utilizarla 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 éste quedara 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.

|  |
| --- |
| **Llamado a la acción**  Para ampliar la información, observe con atención el video “**Liquidación de prestaciones sociales**”, el cual se encuentra en el material complementario. |

**5. 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.



|  |
| --- |
| **¡Importante!** |

Analice el siguiente ejemplo:

|  |
| --- |
| **DI\_CF21\_5\_InfografiaEstatica\_Vacaciones** |

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

|  |
| --- |
| **DI\_CF21\_5\_LineaDeTiempo\_ReglamentacionDeLasVacaciones** |

Para la liquidación de vacaciones se aplica la fórmula:

**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 empleador 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”.*



|  |
| --- |
| **¡Nota!** |

|  |
| --- |
| **Llamada a la acción**  Consulte el **Anexo\_2\_LasIndemnizacionesLaborales** y amplíe su comprensión sobre este punto.  Visualice, además, el video “**Indemnización por despido sin justa causa**”, que se encuentra en el material complementario. |

**6. 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 y/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. ¡**Adelante**!

|  |
| --- |
| **DI\_CF21\_6\_Video\_SistemaGeneralEnSaludColombia** |

|  |
| --- |
| **Llamada a la acción**  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:

|  |
| --- |
| **DI\_CF21\_6\_Pestañas\_SistemaGeneraDePensiones** |

|  |
| --- |
| **Llamada a la acción**  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. |

**7. 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.

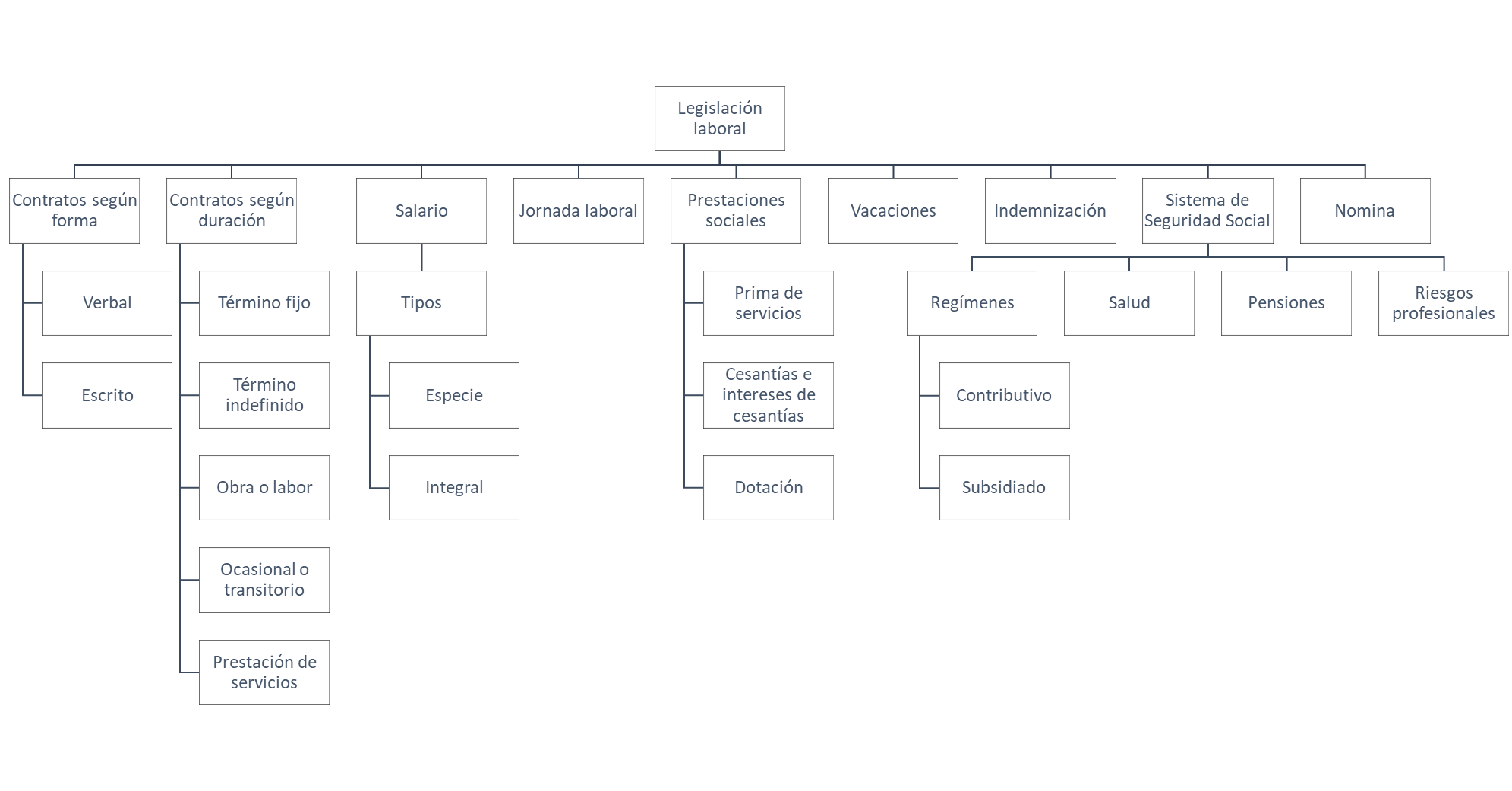
Estos son algunos aspectos para tener en cuenta en la liquidación de la nómina:

|  |
| --- |
| **DI\_CF21\_7\_Slider\_Nomina** |

|  |
| --- |
| **Llamada a la acción**  Consulte el **Anexo\_3\_LiquidacionDeNomina** y amplíe su comprensión sobre este punto.  Adicionalmente, observe con atención el video “**Cómo liquidar la nómina paso a paso**”, que se encuentra en el material complementario. |

1. **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**!

****

1. **ACTIVIDADES DIDÁCTICAS (Se debe incorporar mínimo 1, máximo 2)**

|  |  |
| --- | --- |
| DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDAD DIDÁCTICA | |
| Nombre de la Actividad | Liquidación laboral del personal |
| Objetivo de la actividad | Reforzar los conceptos, acciones y procesos para la liquidación laboral de personal de confecciones, con base en los temas estudiados en el componente formativo. |
| Tipo de actividad sugerida |  |
| Archivo de la actividad  (Anexo donde se describe la actividad propuesta) | Anexos:  Actividad\_Didactica\_1 |

1. **MATERIAL COMPLEMENTARIO:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tema | Referencia APA del Material | Tipo de material  (Video, capítulo de libro, artículo, otro) | Enlace del Recurso o  Archivo del documento o material |
| 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. <https://sena-globallex-info.bdigital.sena.edu.co/normativa/detalle/decreto-2663-de-1950-1410/txt> | Decreto -  Biblioteca SENA | <https://sena-globallex-info.bdigital.sena.edu.co/normativa/detalle/decreto-2663-de-1950-1410/txt> |
| 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. | Ley -  Biblioteca SENA | <https://sena-globallex-info.bdigital.sena.edu.co/normativa/detalle/ley-2101-de-2021-69334/txt> |
| Prestaciones sociales | Repase Tu Clase. (2020). *Liquidación de Prestaciones sociales*. [Video] YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=fLryIw1GBn8> | 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. <https://www.youtube.com/watch?v=-F9qvBrBRtw> | 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. <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> | PDF | Anexo |
| 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*. <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/pensiones/cartilla-preguntas-frecuentes-sistema-general-de-pensiones> | PDF | Anexo |
| Nómina | Marquez, (2019) Cómo Liquidar la Nómina Paso a Paso. [Video] YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=gQEQwhm6v0M> | Video YouTube | 1. <https://youtu.be/gQEQwhm6v0M> |

1. **GLOSARIO:**

|  |  |
| --- | --- |
| TÉRMINO | SIGNIFICADO |
| 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 verbal: | por simple acuerdo expresado oralmente, las partes convienen con 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. |
| 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. |
| Descanso dominical remunerado: | es obligatorio conceder al trabajador descanso remunerado en 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 extra: | 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 reciprocas 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 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. |
| 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. |
| 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 |

1. **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

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

*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>

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*. <http://199.89.55.129/scorecolombia/documents_co/herramientas/M5/Material_tecnico_apoyo/SGSST_2015/1.%20SGSST/1.%20Cartillas_Publicidad/Cartilla__Riesgos__Laborales_MT.pdf>

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>

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

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

1. **CONTROL DEL DOCUMENTO**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Nombre | Cargo | Dependencia | Fecha |
| Autor (es) | Witer Calle Valencia | Instructora Red Gestión Administrativa | Sena Regional Antioquia  Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda | Septiembre- 2021 |
| Liliana María Ceballos Gutiérrez | Contratista  Asesora Metodóloga diseño y desarrollo curricular | Centro de Formación en Diseño, Confección y Moda  Complejo Sur Itagüí Regional Antioquia | Septiembre 2021 |
| Vilma Lucia Perilla M | Diseñadora Instruccional | Regional Distrito Capital – Centro de Gestión Industrial | Diciembre de 2021 |
| Ana Catalina Córdoba Sus | Revisora metodológica y pedagógica | Regional Distrito Capital – Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica. | Diciembre 2021 |
| Jhon Jairo Rodríguez Pérez | Corrector de estilo | Regional Distrito Capital - Centro de Diseño y Metrología. | Febrero 2022 |
| Fabián Leonardo Correa Díaz | Diseñador instruccional | Regional Santander - Centro Industrial del Diseño y la Manufactura. | Mayo de 2023 |
| Rafael Neftalí Lizcano Reyes | Responsable Línea de Producción | Regional Santander - Centro Industrial del Diseño y la Manufactura. | Mayo de 2023 |

1. **CONTROL DE CAMBIOS**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Nombre | Cargo | Dependencia | Fecha | Razón del Cambio |
| Autor (es) |  |  |  |  |  |