

Coleccionable

FendiMinoristas

NÓMINA



¿Cómo se liquidan los dominicales laborados ocasional y habitualmente?

En la parte laboral y especialmente en liquidación de nómina existen muchos vacíos e inquietudes que generan muchos errores involuntarios con los trabajadores.

Por esta razón queremos recordarles las normas básicas que debemos tener en cuenta, sobre todo en las liquidaciones de nómina.

JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y MÁXIMA LEGAL

La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal. La duración de la **jornada máxima legal es de 8 horas diarias y 48 semanales**, salvo en los trabajos autorizados para menores cuyas edades oscilen entre los 12 y los 18 años y las jornadas especiales de 6 horas diarias y 36 semanales.

TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO

Trabajo diurno de 6:00 am a 10:00 pm

Trabajo Nocturno de 10:00 pm a 6:00 am

TRABAJO SUPLEMENTARIO

Es el trabajo que se desarrolla más allá de la jornada ordinaria o máxima legal y se remunera de forma especial. En ningún caso las horas extras de trabajo diurno o nocturno, podrán exceder de 2 horas diarias o 12 a la semana.

Para poder laborar tiempo suplementario, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio de Protección Social, y si la obtiene deberá llevar un registro de éste, con las especificaciones de ley y entregar al trabajador una relación de las horas extralaboradas.

HORA NOCTURNA: recargo del 35%

HORA EXTRADIURNA: recargo del 25%

HORA EXTRANOCTURNA: recargo del 75%

HORA DOMINICAL Y FESTIVA: recargo del 75%

TRABAJO DOMINICAL

AVISO SOBRE EL TRABAJO DOMINICAL: Cuando se trate de trabajos habituales o permanentes en Domingo, la empresa debe fijar en un lugar público del establecimiento, con anticipación de 12 horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no puedan disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirá también el día y las horas del descanso compensatorio.

Abril- Junio

Edición 01 - 2011

1

Coleccionable 1 FendiMinoristas

DESCANSO DOMINICAL: Artículo 172.

El empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de 24 horas.

REMUNERACIÓN TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO: Artículo 179.

1. El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.
2. Si con el Domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador anterior, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el artículo 20, literal c) de la ley 50 de 1990.

Parágrafo 1°. El trabajador podrá descanso obligatorio el día **reconocido en todos sus dominical institucionalizado**.

Interprétese a expresión régimen laboral en este sentido efecto de descanso obligatorio.

Parágrafo 2°. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

convenir con su empleador su día de Sábado o Domingo, que **será aspectos como descanso**

dominical contenida en el exclusivamente para el



2

TRABAJO EXCEPCIONAL: Artículo 180.

El trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, el la forma prevista en el artículo anterior.

Para el caso de la jornada de treinta y seis horas (36h) semanales previstas en el artículo 20 del literal c) de esta ley, el trabajador solo tendrá derecho a un descanso compensatorio remunerado cuando labore Domingo.

DESCANSO COMPENSATORIO: Artículo 181.

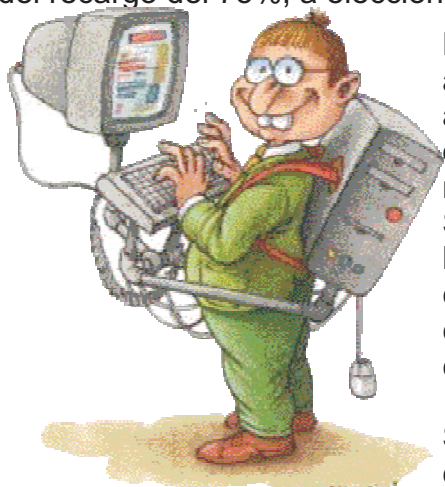
El trabajador que labore habitualmente en día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo de Trabajo. En el caso de la jornada de 36 horas semanales previstas en el artículo 20, literal c) de la ley del trabajador, solo tendrá derecho a un descanso remunerado cuando labore Domingo.

Coleccionable

FendiMinoristas

Teniendo en cuenta los artículos anteriores el Ministerio de la Protección Social, emite concepto sobre la consulta realizada por La Corporación sobre la forma de liquidar los dominicales ocasionales y los dominicales habituales, dando respuesta el pasado abril de 2011 así:

OCASIONAL: Cuando se laboren hasta dos domingos al mes, caso en el cual, **el trabajador a su elección** podrá optar por lo dispuesto en el artículo 180, que determina el derecho a **un día de descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero**, cual sería del recargo del 75%, a elección del trabajador.



HABITUAL: Cuando se labore más de dos domingos al mes, caso en el cual, en virtud de lo expresado en el artículo 181 transcrito, el trabajador tiene...“derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin perjuicio de la retribución en dinero prevista en el artículo 180 del Código Sustantivo de Trabajo, luego, el trabajador que labora habitualmente los domingos, tendría **derecho a un descanso compensatorio remunerado por cada dominical laborado, además del pago del recargo del que trata el numeral 1° del artículo 179**”.

Se aclara que para el trabajo dominical habitual, corresponde a un día de descanso compensatorio, por cada día de descanso obligatorio laborado, en una jornada que no supere la máxima legal diaria que corresponde a 8 horas.

Con las aclaraciones anteriores visualicemos un ejemplo:

TRABAJO OCASIONAL

Primer caso: Cuando el trabajador elige el pago completo del “dominical” y no descansa:

Salario diario: \$30.000

V/R semana (por trabajar de Lunes a Sábado se pagan los 7 días \$ 210.000)

Por trabajar el Domingo le pagamos 1.75 día, es decir, $\$30.000 \times 1.75 = \52.500

Total a pagar semana: \$262.500, es decir, 8.75 días.

Segundo caso: Cuando el trabajador elige descansar un día a la semana siguiente.

V/R semana (por trabajar de Lunes a Sábado se pagan los 7 días \$210.000)

Por trabajar el Domingo le pagamos 0.75 día, es decir, $\$30.000 \times 0.75 = \22.500

Total a pagar por semana: \$ 262.500, es decir, 7.75 días.

El trabajador descansa un día a la semana siguiente, día que vale 1; en total resulta pagando los mismos 8.75 días. Ése día de descanso se lo remunera normalmente en la semana que toma el descanso como si lo hubiera trabajado, es decir que en esta semana le van a pagar 7 días sabiendo que ha trabajado 5 días únicamente.

3

Coleccionable

1

FendiMinoristas

NÓMINA



TRABAJO HABITUAL

V/R semana (por trabajar de Lunes a Sábado se pagan los 7 días (\$210.000).

Por trabajar el Domingo le pagamos 1.75 día, es decir, \$30.000 x 1.75 = \$52.500

Total a pagar semana \$262.500, es decir, 8.75 días.

Más un día de descanso compensatorio remunerado que, que podrá disfrutar dentro de la semana siguiente.

Servicios del Departamento Tributario y Contable

- Actualización de las normas que afectan el sector.
- Capacitación personalizada a los nuevos contadores de las EDS, para actualizarlos en la aplicación de la Ley 26 de 1989 y la forma especial que tienen los distribuidores minoristas para declarar sus ingresos.
- Asesoría telefónica permanente, en todos los aspectos en los cuales se tengan inquietudes, sobre ésta área.
- Acompañamiento y elaboración de respuestas de requerimientos proferidos por diferentes entidades, como: DIAN, Industria y Comercio, Secretaria de Hacienda, Supersociedades, etc.
- Acompañamiento en la elaboración y presentación de la información exógena ante la DIAN.
- Capacitaciones anuales en el tema de medios magnéticos, actualidad tributaria, Presentación de declaraciones tributarias y temas en los cuales se vea la necesidad de programar para unificar criterios y aclarar posiciones en el gremio, en las áreas contable y tributaria.
- Revisión de liquidaciones laborales de las EDS.



Ahora también contáctenos en las redes sociales en www.facebook.com/fendipetroleo y www.twitter.com/fendipetroleo



Excelencia para el sector,
Calidad para usted.

4