

Aplicación Práctica de Legislación Laboral para la Tecnología de Costos y  
Auditoría

Presentado Por:

Nelmi Johana Hernández Guaqueta  
Raquel Bibiana Ortiz Gómez  
Sandra Pardo Agudelo

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Facultad de Ciencias Económicas  
Tecnología en Costos y Auditoría  
Soacha  
2.008

Aplicación Práctica de Legislación Laboral para la Tecnología de Costos y Auditoria

Nelmi Johana Hernández Guaqueta  
Raquel Bibiana Ortiz Gómez  
Sandra Pardo Agudelo

Proyecto para optar al título de tecnólogo en Costos y Auditoria

Coordinador Académico: Diana Marcela Bonilla

Corporación Universitaria Minuto de Dios  
Facultad de Ciencias Económicas  
Tecnología en Costos y Auditoria  
Soacha  
2.008

## TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. INTRODUCCION	2
2. Formulación del Problema	4
3. Justificación	5
4. Objetivos	6
4.1 Objetivo General	
4.2 Objetivo Específicos	
5. Marco Legal	7
6. Marco Lógico	47
7. Diagrama de Proceso Nomina	49
8. Diagrama de Proceso SOI	50
9. Diagrama de Proceso Pensiones	51
10. Cronograma	52
11. Conclusiones	54
12. Bibliografía	55
13. Aplicación práctica (Entrega de CD)	

Nota de aceptación

---

---

---

---

---

Firma del presidente del  
Jurado

---

Firma del Jurado

---

Firma del Jurado

## INTRODUCCION

El constante cambio de la Legislación Laboral Colombiana, ha generado la necesidad de capacitar continuamente a sus empleados en el ámbito de liquidación de nómina y aportes parafiscales, ya que son factores determinantes en una empresa para aumentar su producción, rendimiento y bienestar por parte de sus trabajadores, así mismo es necesario que los estudiantes de Costos y Auditoria se encuentren actualizados en las diferentes normas y leyes que salgan al respecto.

El principal grupo de cambios se asocia con la liquidación del trabajo suplementario (horas extras), el pago de los aportes parafiscales, seguridad social, según ley 100 de 1993, por medio de la planilla única SOI (Servicio Operativo de Información Decreto 1465 del 2.005), y los cambios que se han desarrollado para obtener la pensión de jubilación.

Como consecuencia a estos cambios, nosotros como estudiantes de Costos y Auditoria, hemos decidido implementar una aplicación práctica, con el desarrollo de estos temas, ya que se ha demostrado que la mejor forma de entender distintos conceptos que expone las clases de Legislación Laboral en la universidad, es aplicándolos a un caso concreto, seleccionado en el momento mismo de

comenzar a leerlo, e ir resolviendo ejercicios prácticos que proporciona la aplicación. Esta aplicación práctica estará dividida en 5 Módulos:

Un primer Módulo dedicado a Nómina con todos sus componentes, el devengado (Salario básico, Auxilio de Transporte, Horas extras, comisiones, etc.), las deducciones (salud, pensión. Retención en la fuente, prestamos, fondos, etc.), el Neto a pagar, las provisiones, parafiscales y por ultimo su respectiva Contabilización.

En el segundo modulo: se incluyeron temas relacionados con el contrato de trabajo, tales como tipos de contratos, duración, causales de terminación del contrato y suspensión del mismo.

En el tercer modulo se hablara de todo lo relacionado con salud, pensión, semanas necesarias para poder pensionarse tanto un hombre como una mujer, que requisitos exigen los fondos de pensiones para que una persona pueda ser pensionada , que sucede en caso de que el cotizante fallezca, quienes serán sus beneficiarios, así mismo ARP y caja de compensación familiar.

En el Cuarto modulo se hablara del sistema operativo de información (SOI), de sus características como son inscripción de la empresa, ingreso de claves, generación de archivos y proceso de pago.

En el quinto modulo: se hablara de incapacidad general, incapacidad hospitalaria, enfermedad profesional y accidente de trabajo.

## FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Que importancia tiene para los estudiantes de la Tecnología de Costos y Auditoria, para los Microempresarios del Municipio de Soacha o para cualquier persona en condición de empleado, el tener a su disposición una aplicación practica con los temas relevantes e importantes en el ámbito laboral Colombiano?

## JUSTIFICACION

La Corporación Universitaria Minuto de Dios **UNIMINUTO**, tiene la necesidad de implementar una aplicación práctica para el espacio académico de Legislación laboral, área fundamental en la Tecnología de Costos y Auditoría, la cual facilite el aprendizaje del estudiante.

Esta aplicación se diseñó con el fin de obtener un mayor rendimiento académico, ya que además de la teoría, el estudiante va a tener a su disposición una ayuda práctica con la cual pueda investigar y además desarrollar ejercicios que le proporcionen un entendimiento más claro, y de esta manera pueda resolver dudas que se presenten. Del mismo modo se convierte en una ayuda para el docente en el desarrollo de sus clases.

De igual manera es importante tener en cuenta que ésta aplicación es realizada para que sirva como un documento de consulta, el cual puede ser comprendido tanto por personas que posean conocimientos afines al tema, como por aquellas que lo ignoren. Puesto que esta temática no debe ser único interés de contadores, administradores y asistentes de contabilidad, sino que por el contrario de todo individuo en particular que en un momento determinado requiera hacer uso de ella.



## OBJETIVO GENERAL

Diseñar y estructurar una aplicación práctica de liquidación de nómina, aportes parafiscales, pensiones y Servicio Operativo de Información (SOI), para los estudiantes de la Uniminuto o personas interesadas en el tema, con el cual desarrollen destrezas y habilidades para solucionar problemas en estos ámbitos.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Desarrollar una aplicación práctica, diseñando ejercicios para el mejoramiento de la temática en las clases de legislación laboral con ejercicios prácticos y auto evaluaciones que nos permita aplicar los conocimientos adquiridos durante nuestro aprendizaje.
2. Aplicar conceptos relacionados en el código sustantivo del trabajo, ley 100 de 1993, tales como: nómina, seguridad social, incapacidades, pensiones y Servicio Operativo de Información.
3. Implementar temas complementarios de gran auge que están incursionando en el medio laboral como el Pago se de seguridad social por medio de la planilla unificada de aportes.

## **<sup>1</sup> MARCO LEGAL**

Para la elaboración de la **APLICACIÓN PRACTICA DE LEGISLACION LABORAL**, se ha tomado como referencia algunos artículos del **CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO** de la República de Colombia, que a su vez contempla la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002, Los Decretos 2663 y 3743 de 1950; los cuales se exponen a continuación.

### **PRIMERA PARTE**

#### **DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

##### **TITULO I**

#### **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

##### **CAPITULO I**

#### **Definición y Normas Generales**

#### **ARTICULO 22. DEFINICION.**

1. 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.

2. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, (empleador), y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario.

#### **ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.** “Artículo subrogado por el artículo

1o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:”

---

<sup>1</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 8 – Ley 100 de 1.993

<sup>2</sup> 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato.

**ARTICULO 27. REMUNERACION DEL TRABAJO.** Todo trabajo dependiente debe ser remunerado.

#### **CAPITULO IV.**

##### **MODALIDADES DEL CONTRATO.**

**(FORMA, CONTENIDO, DURACIÓN, REVISIÓN, SUSPENSIÓN Y PRUEBA DEL CONTRATO).**

**ARTICULO 37. FORMA.** El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

**ARTICULO 38. CONTRATO VERBAL.** “Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:” Cuando el contrato sea verbal, el (empleador) y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;

---

<sup>2</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 12 – Ley 100 de 1.993

<sup>3</sup> 2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;

3. La duración del contrato.

**ARTICULO 39. CONTRATO ESCRITO.** El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

**ARTICULO 45. DURACION.** El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

**ARTICULO 46. CONTRATO A TÉRMINO FIJO.** “Artículo subrogado por el artículo 3o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:” El contrato de

---

<sup>3</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 13 – Ley 100 de 1.993

<sup>4</sup> trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

**ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA.** “Artículo modificado por el artículo 5o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:”

1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.

2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de

---

<sup>4</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 15 – Ley 100 de 1.993

<sup>5</sup> cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o., para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir.

**ARTICULO 49. PRORROGA.** Salvo estipulación en contrario, el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entiende prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, es decir, de seis en seis (6) meses, por el sólo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono con su consentimiento expreso o tácito después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga o plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado debe constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considera, por ese sólo hecho, prorrogado por periodos de seis (6) en seis (6) meses.

**ARTICULO 54. PRUEBA DEL CONTRATO.** La existencia y condiciones del contrato pueden acreditarse por los medios probatorios ordinarios.

## **CAPITULO V.**

### **EJECUCION Y EFECTO DEL CONTRATO.**

**ARTICULO 55. EJECUCION DE BUENA FE.** El contrato de trabajo, como todos los contratos, deben ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo

---

<sup>5</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 18 – Ley 100 de 1.993

<sup>6</sup> que en él se expresa sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la relación jurídica o que por la ley pertenecen a ella.

**ARTICULO 56. OBLIGACIONES DE LAS PARTES EN GENERAL.** De modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.

## **CAPITULO VI.**

### **TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO.**

**ARTICULO 61. TERMINACION DEL CONTRATO.** “Artículo subrogado por el artículo 5o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:”

1. El contrato de trabajo termina:

- a). Por muerte del trabajador;
- b). Por mutuo consentimiento;
- c). Por expiración del plazo fijo pactado;
- d). Por terminación de la obra o labor contratada;
- e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;
- g). Por sentencia ejecutoriada;

---

<sup>6</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 21 – Ley 100 de 1.993

<sup>7</sup> h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley,

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente.

**ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.** “Artículo modificado por el artículo 7o. del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:” Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el (empleador), los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.

---

<sup>7</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 22 – Ley 100 de 1.993



<sup>8</sup> 3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.

---

<sup>8</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 22 – Ley 100 de 1.993

<sup>9</sup> 9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del {empleador}.

10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del {empleador} o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.

13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.

#### **ARTICULO 64. TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO**

**SIN JUSTA CAUSA.** “Artículo modificado por el artículo 28 de la Ley 789 de 2002.

El nuevo texto es el siguiente:” En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

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 en los términos que a continuación se señalan:

---

<sup>9</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 27 – Ley 100 de 1.993

<sup>10</sup> En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>10</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 27 – Ley 100 de 1.993

## <sup>11</sup> CAPITULO II.

### **CONTRATO DE APRENDIZAJE.**

**ARTICULO 81. DEFINICION.** Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 1o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:> Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.

**ARTICULO 84. FORMA.** Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 4o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:> El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

**ARTICULO 85. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL APRENDIZ.** Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 6o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:> Además de las obligaciones que se establecen en el Código de Trabajo, para todo empleado, el aprendiz tiene las siguientes:

1. Concurrir asiduamente tanto a los cursos, como a su trabajo, con diligencia y aplicación, sujetándose al régimen del aprendizaje y a las ordenes del empleador,

---

<sup>11</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 35 – Ley 100 de 1.993

<sup>12</sup> 2. Procurar el mayor rendimiento en su estudio.

**ARTICULO 87. DURACION.** Derogatoria tácita a partir de la vigencia de la Ley 789 de 2002. Artículo modificado por el artículo 9o. de la Ley 188 de 1959. El nuevo texto es el siguiente:”

1. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término no previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el Ministerio del Trabajo.

2. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará, para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.

3. El Ministerio de Trabajo publicara periódicamente la lista de las profesiones u oficios que requieran formación profesional metódica y completa, determinando los períodos máximos de duración de los respectivos contratos para cada uno de aquéllos.

---

<sup>12</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 50 – Ley 100 de 1.993

## **<sup>13</sup> TITULO V.**

### **SALARIOS.**

#### **CAPITULO I.**

##### **DISPOSICIONES GENERALES.**

**ARTICULO 127. ELEMENTOS INTEGRANTES.** “Artículo modificado por el artículo 14 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:” 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.

#### **CAPITULO II.**

##### **SALARIO MINIMO.**

**ARTICULO 145. DEFINICION.** Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

##### **ARTICULO 146. FACTORES PARA FIJARLO.**

1. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y (empleadores) y las condiciones de cada región y actividad.

---

<sup>13</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 50 – Ley 100 de 1.993

<sup>14</sup> 2. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.

3. Las circunstancias de que algunos de los (empleadores} puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

**ARTICULO 147. PROCEDIMIENTO DE FIJACION.** “Artículo modificado por el artículo 19 de la Ley 50 de 1950. El nuevo texto es el siguiente:”

1. El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral.

## **TITULO VI.**

### **JORNADA DE TRABAJO.**

#### **CAPITULO I.**

#### **DEFINICIONES.**

**ARTICULO 158. JORNADA ORDINARIA.** La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

**ARTICULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO.** Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

---

<sup>14</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 55 – Ley 100 de 1.993

<sup>15</sup> **ARTICULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.** “Artículo modificado por el artículo 25 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:”

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

## **CAPITULO II.**

### **JORNADA MAXIMA.**

**ARTICULO 161. DURACION.** “Artículo modificado por el artículo 20 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:” La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;

1. El menor entre doce y catorce años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro de horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.

2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años solo podrá trabajar una jornada máximas de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.

---

<sup>15</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 56 – Ley 100 de 1.993



<sup>16</sup> 3. La jornada del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.

c). “Inciso modificado por el Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:” El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana; a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d) “Literal adicionado por el artículo 51 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:” El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de

---

<sup>16</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 56 – Ley 100 de 1.993

<sup>17</sup> trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

**ARTICULO 165. TRABAJO POR TURNOS.** Cuando la naturaleza de la labor no exija actividad continuada y se lleve a cabo por turnos de trabajadores, la duración de la jornada puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales, siempre que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período que no exceda de tres (3) semanas, no pase de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y ocho (48) a la semana. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

### **CAPITULO III.**

#### **REMUNERACION DEL TRABAJO NOCTURNO Y DEL SUPLEMENTARIO.**

**ARTICULO 168. TASAS Y LIQUIDACION DE RECARGOS.** <Artículo modificado por el artículo 24 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 <161> literal c) de esta ley.

2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

---

<sup>17</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 59 – Ley 100 de 1.993

<sup>18</sup> 3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

4. Cada uno de los recargos antedichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con alguno otro.

**ARTICULO 169. BASE DEL RECARGO NOCTURNO.** Todo recargo o sobre-remuneración por concepto de trabajo nocturno se determina por el promedio de la misma o equivalente labor ejecutada durante el día. Si no existiere ninguna actividad del mismo establecimiento que fuere equiparable a la que se realice en la noche, las partes pueden pactar equitativamente un promedio convencional, o tomar como referencia actividades diurnas semejantes en otros establecimientos análogos de la misma región.

## **DESCANSOS OBLIGATORIOS.**

### **CAPITULO I.**

#### **DESCANSO DOMINICAL REMUNERADO.**

**ARTICULO 172. NORMA GENERAL.** “Artículo modificado por el artículo 25 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:” Salvo la excepción consagrada en el literal c) del artículo 20 <161> de esta ley el empleador esta obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.

**ARTICULO 173. REMUNERACION.** “Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:”

---

<sup>18</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 61 – Ley 100 de 1.993

<sup>19</sup> 1. El empleador debe remunerar el descanso dominical con el salario ordinario de un día, a los trabajadores que habiéndose obligado a prestar sus servicios en todos los días laborales de la semana, no falten al trabajo, o que, si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o por disposición del empleador.

2. Se entiende por justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

3. No tiene derecho a la remuneración del descanso dominical el trabajador que deba recibir por eso mismo día un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo.

4. Para los efectos de este artículo, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

5. Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

#### **ARTICULO 174. VALOR DE LA REMUNERACION.**

1. Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como descanso remunerado.

---

<sup>19</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 61 – Ley 100 de 1.993

<sup>20</sup> 2. En todo sueldo se entiende comprendido el pago del descanso en los días en que es legalmente obligatorio y remunerado.

### **CAPITULO III.**

#### **TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.**

**ARTICULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** <Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>

1. El trabajo en domingo 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, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.

PARÁGRAFO 1o. El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

---

<sup>20</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 63 – Ley 100 de 1.993

<sup>21</sup> Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1o. de abril del año 2003.

**PARÁGRAFO 2o.** 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.

#### **CAPITULO IV.**

#### **VACACIONES ANUALES REMUNERADAS.**

##### **ARTICULO 186. DURACION.**

1. Los trabajadores que hubieren prestados sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
2. 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.

##### **ARTICULO 187. EPOCA DE VACACIONES.**

1. La época de vacaciones debe ser señalada por el {empleador} a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso.

---

<sup>21</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 66 – Ley 100 de 1.993

<sup>22</sup> 2. El {empleador} tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones.

3. <Numeral adicionado por el artículo 5o del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:> Todo {empleador} debe llevar un registro especial de vacaciones en que el anotará la fecha en que ha ingresado al establecimiento cada trabajador, la fecha en que toma sus vacaciones anuales y en que las termina y la remuneración recibida por las mismas.

**ARTICULO 190. ACUMULACION.** “Artículo modificado por el artículo 6o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente:”

1. En todo caso, el trabajador gozara anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables.

2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos años.

3. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

4. Si el trabajador goza únicamente de seis (6) días de vacaciones en un año, se presume que acumula los días restantes de vacaciones a las posteriores, en términos del presente artículo.

---

<sup>22</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 67 – Ley 100 de 1.993

<sup>23</sup> **ARTICULO 191. EMPLEADOS DE MANEJO.** El empleado de manejo que hiciere uso de vacaciones puede dejar un reemplazo, bajo su responsabilidad solidaria, y previa aquiescencia del {empleador}. Si este último no aceptare al candidato indicado por el trabajador y llamare a otra persona a reemplazarlo, cesa por este hecho la responsabilidad del trabajador que se ausente en vacaciones.

**ARTICULO 192. REMUNERACION.** “Artículo modificado por el artículo 8o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:”

1. 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 en horas extras.

2. Cuando el salario sea variable las vacaciones se liquidaran con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

## **CAPITULO II.**

### **ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.**

**ARTICULO 199. DEFINICION DE ACCIDENTES.** “Artículo derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.”

**ARTICULO 200. DEFINICION DE ENFERMEDAD PROFESIONAL.** “Artículo derogado por el artículo 98 del Decreto 1295 de 1994.”

---

<sup>23</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 67 a la 70 – Ley 100 de 1.993



## <sup>24</sup> **ARTICULO 217. CALIFICACION DE INCAPACIDADES**

1. Los facultativos contratados por los {empleadores} están obligados:

a). Al realizarse el accidente, o al diagnosticarse la enfermedad profesional, a certificar si el trabajador queda o no incapacitado para continuar desempeñando sus labores,

b). Al terminar la atención médica, a calificar la incapacidad que pueda resultar.

c). En caso de la muerte, a expedir el certificado de defunción dictaminado en él sobre la relación de casualidad entre la enfermedad profesional o accidente y la muerte.

2. Si el {empleador}, el trabajador, o las personas beneficiarias de la prestación no aceptaren la certificación médica de que se trata en el presente artículo, puede solicitar, sobre los puntos que rechazan, el dictamen de los médicos de la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, o, en su defecto, de los médicos legistas. Tal dictamen es de obligatoria aceptación.

## **ARTICULO 218. SALARIO BASE PARA LAS PRESTACIONES.**

1. Para el pago de las prestaciones en dinero establecido en este Capítulo, debe tomarse en cuenta el salario que tenga asignado el trabajador en el momento de realizarse el accidente o de diagnosticarse la enfermedad.

---

<sup>24</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 73 – Ley 100 de 1.993

<sup>25</sup> 2. Si el salario no fuere fijo, se toma en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en el año de servicios anterior al accidente o la enfermedad, o todo el tiempo de trabajo si fuere menor.

**ARTICULO 219. SEGURO POR RIESGOS PROFESIONALES.** El (empleador) puede asegurar, íntegramente a su cargo, en una compañía de seguros, los riesgos por accidentes de trabajo y enfermedad profesional de sus trabajadores; pero en todo caso, el (empleador) es quien debe al trabajador o a sus beneficiarios las prestaciones que en este Capítulo se establecen.

**ARTICULO 221. AVISO QUE DEBE DAR EL ACCIDENTADO.**

Todo trabajador que sufra un accidente de trabajo esta en la obligación de dar inmediatamente aviso al (empleador) o a su representante. El (empleador) no es responsable de la agravación de que se presente en las lesiones o perturbaciones, por razón de no haber dado el trabajador este aviso o haberlo demorado sin justa causa.

**ARTICULO 222. REVISION DE LA CALIFICACION.** Dentro de los tres (3) años subsiguientes a la ocurrencia del accidente o al diagnóstico de la enfermedad profesional, y en caso de incapacidad permanente parcial, el trabajador puede solicitar la revisión de la calificación de la incapacidad si ésta se ha agravado, a

---

<sup>25</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 74 – Ley 100 de 1.993

<sup>26</sup>efecto de obtener el aumento de la prestación que corresponda al grado de agravación de la incapacidad primitivamente fijada.

### **ARTICULO 223. EXONERACION DE PAGO.**

1. Las normas de este capítulo no se aplican:

a). A la industria puramente familiar, que es aquella en la cual solo trabajan el jefe de familia, su cónyuge y sus descendientes.

b). Literal derogado con la entrada en vigencia del Decreto 1295 de 1994, según lo dispone la Corte Constitucional en la Sentencia C-823-06.

c). A los talleres de artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de cinco (5) trabajadores extraños a su familia. Si son seis (6) o más los trabajadores extraños a la familia del artesano, el taller entra en la clasificación de los artículos 224 a 226, según su capital.

d). Al servicio doméstico.

2. En las actividades mencionadas en el presente artículo, los (empleadores) sólo están en la obligación de prestar los primeros auxilios y suministrar el tratamiento y las medicinas de urgencia en caso de accidente de trabajo o ataque súbito de enfermedad profesional.

---

<sup>26</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 74 – Ley 100 de 1.993

### <sup>27</sup> CAPITULO III.

#### **AUXILIO MONETARIO POR ENFERMEDAD NO PROFESIONAL.**

**ARTICULO 227. VALOR DE AUXILIO.** En caso de incapacidad comprobada para desempeñar sus labores, ocasionada por enfermedad no profesional, el trabajador tiene derecho a que el (empleador) le pague un auxilio monetario hasta por ciento ochenta (180) días, así: las dos terceras (2/3) partes del salario durante los primeros noventa (90) días y la mitad del salario por el tiempo restante.

**ARTICULO 228. SALARIO VARIABLE.** En caso del que el trabajador no devengue salario fijo, para pagar el auxilio por enfermedad a que se refiere este Capítulo se tiene como base el promedio de lo devengado en el año de servicio anterior a la fecha en cual empezó la incapacidad, o en todo el tiempo

**ARTICULO 229. EXCEPCIONES.** Las normas de este Capítulo no se aplican:

- a). A la industria puramente familiar.
- b). Literal derogado según lo expresa la Corte Constitucional en la Sentencia C-823-06.
- c). A los artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de cinco (5) trabajadores permanentes extraños a su familia,
- d). A los criados\* domésticos, los cuales tienen derecho a la asistencia médica y farmacéutica corriente en caso de cualquier enfermedad

### **CAPITULO VII.**

---

<sup>27</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 75 – Ley 100 de 1.993

## <sup>28</sup> **AUXILIO DE CESANTIA.**

**ARTICULO 249. REGLA GENERAL.** Todo (empleador) esta obligado a pagar a sus trabajadores, y a las demás personas que se indican en este Capítulo, 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.

### **ARTICULO 250. PERDIDA DEL DERECHO.**

1. El trabajador perderá el derecho de auxilio de cesantías cuando el contrato de trabajo termina por alguna de las siguientes causas:

- a). Todo acto delictuoso cometido contra el (empleador) o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero en afinidad, o el personal directivo de la empresa;
- b). Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo,
- c). El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.

2. En estos casos el {empleador} podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida.

---

<sup>28</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 82 – Ley 100 de 1.993

<sup>29</sup> **ARTICULO 253. SALARIO BASE PARA LA LIQUIDACION DE LA CESANTIA.** “Artículo modificado por el artículo 17 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:” 1. Para liquidar el auxilio de Cesantía se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

2. Para el tiempo de servicios anterior al treinta y uno (31) de diciembre de mil novecientos sesenta y dos (1962) se aplicarán las normas vigentes hasta esta fecha.

**ARTICULO 254. PROHIBICION DE PAGOS PARCIALES.** Se prohíbe a los empleadores efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos expresamente autorizados, y si los efectuaren perderán las sumas pagadas, sin que puedan repetir lo pagado.

**ARTICULO 258. MUERTE DEL TRABAJADOR.** Artículo modificado por el artículo 11 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: El auxilio de cesantía en caso de muerte del trabajador no excluye el seguro de vida obligatorio y cuando aquél no exceda del equivalente a cincuenta (50) veces el salario mínimo mensual más alto, se pague directamente por el (empleador) de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo.

---

<sup>29</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 84 – Ley 100 de 1.993

## <sup>30</sup> TITULO IX.

### PRESTACIONES PATRONALES ESPECIALES.

#### CAPITULO I.

##### INTRODUCCION.

#### **ARTICULO 259. REGLA GENERAL.**

1. Los (empleadores) o empresas que se determinan en el presente Título deben pagar a los trabajadores, además de las prestaciones comunes, las especiales que aquí se establecen y conforme a la reglamentación de cada una de ellas en su respectivo capítulo.

2. Las pensiones de jubilación, el auxilio de invalidez y el seguro de vida colectivo obligatorio dejaran de estar a cargo de los (empleadores) cuando el riesgo correspondiente sea asumido por el Instituto de los Seguros Sociales, de acuerdo con la ley y dentro de los reglamentos que dicte el mismo Instituto.

#### CAPITULO II.

##### PENSION DE JUBILACION.

**ARTICULO 260. DERECHO A LA PENSION.** Artículo derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993. El texto derogado continua vigente para los trabajadores sometidos al régimen de transición creado por el artículo 36 de la Ley 100. El texto original es el siguiente:

1. “Aparte subrayado **CONDICIONALMENTE** exequible” Todo trabajador que  
preste servicios a una misma empresa de capital de ochocientos mil pesos

---

<sup>30</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 85 – Ley 100 de 1.993

<sup>31</sup> (\$800.000) o superior, que llegue o haya llegado a los cincuenta y cinco (55) años de edad, si es varón, o a los cincuenta (50) años si es mujer, después de veinte (20) años de servicios continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de este Código, tiene derecho a una pensión mensual vitalicia de jubilación o pensión de vejez, equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) del promedio de los salarios devengados en el último año de servicio.

2. Numeral **CONDICIONALMENTE** exequible. El trabajador que se retire o sea retirado del servicio sin haber cumplido la edad expresada tiene derecho a la pensión al llegar a dicha edad, siempre que haya cumplido el requisito de los veinte (20) años de servicio.

**ARTICULO 261. CONGELACION DEL SALARIO BASE.** Derogado por el artículo 289 de la Ley 100 de 1993 y por el artículo 14 de la Ley 171 de 1961.

**ARTICULO 264. ARCHIVOS DE LAS EMPRESAS.**

1. Las empresas obligadas al pago de la jubilación deben conservar en sus archivos los datos que permitan establecer de manera precisa el tiempo de servicio de sus trabajadores y los salarios devengados.

2. Cuando los archivos hayan desaparecido o cuando no sea posible probar con ellos el tiempo de servicio o el salario, es admisible para aprobarlos cualquiera otra prueba reconocida por la ley, la que debe producirse ante el juez del Trabajo competente, a solicitud escrita del interesado y con intervención de la empresa respectiva.

---

<sup>31</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 85 – Ley 100 de 1.993



<sup>32</sup> **ARTICULO 265. PRUEBA DE LA SUPERVIVENCIA.** La empresa puede exigir, para hacer el pago de la pensión, la presentación personal del jubilado, a menos que se halle imposibilitado por enfermedad debidamente comprobada, o que se encuentre en lugar distinto del domicilio de la empresa, en cuyo caso puede exigir previamente que se compruebe la supervivencia del jubilado, acreditada por un certificado del Alcalde del Municipio donde resida.

**ARTICULO 266. CONCURRENCIA DE JUBILACIÓN Y CESANTÍA.** “Artículo modificado por el artículo 20 del Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente:” La pensión de jubilación y el auxilio de cesantía son compatibles. En consecuencia, el derecho a disfrutar de la pensión de jubilación, cuando se cumplan los requisitos para la prestación, no excluye el derecho del trabajador a que se le pague el auxilio de cesantía por el tiempo servido.

**ARTICULO 267. PENSION-SANCION.** Artículo modificado por el artículo 133 de la Ley 100 de 1993. El nuevo texto es el siguiente:

El trabajador no afiliado al Sistema General de Pensiones por omisión del empleador, que sin justa causa sea despedido después de haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, continuos o discontinuos, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para entonces tiene cumplidos sesenta (60) años de edad si es hombre, o

---

<sup>32</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 86 – Ley 100 de 1.993

<sup>33</sup>cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer, o desde la fecha en que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el retiro se produce por despido sin justa causa después de quince (15) años de servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador despedido cumpla cincuenta y cinco (55) años de edad si es hombre, o cincuenta (50) años de edad si es mujer, o desde la fecha del despido, si ya los hubiere cumplido.

La cuantía de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos para acceder a la pensión de vejez en el régimen de prima media con presentación definida y se liquidará con base en el promedio devengado en los últimos diez (10) años de servicios, actualizado con base en la variación del índice de precios al consumidor certificada por el DANE.

PARAGRAFO 1o. Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los servidores públicos que tengan la calidad de trabajadores oficiales y a los trabajadores del sector privado.

PARAGRAFO 2o. Las pensiones de que trata el siguiente artículo podrán ser conmutadas con el Instituto de Seguros Sociales.

PARAGRAFO 3o. A partir del 1. de enero del año 2014 las edades a que se refiere el presente artículo, se reajustarán a sesenta y dos (62) años si es hombre y cincuenta y siete (57) años si es mujer, cuando el despido se produce después de

---

<sup>33</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 86 – Ley 100 de 1.993

<sup>34</sup> haber laborado para el mismo empleador durante diez (10) años o más y menos de quince (15) años, y a sesenta (60) años si es hombre y cincuenta y cinco (55) años si es mujer, cuando el despido se produce después de quince (15) años de dichos servicios.

**ARTICULO 275. PENSION EN CASO DE MUERTE.** Artículo subrogado por La ley 100 de 1993. Ver Notas del Editor. El texto original es el siguiente:

1. Fallecido un trabajador jubilado, su cónyuge y sus hijos menores de diez y ocho (18) años tendrán derecho a recibir la mitad de la respectiva pensión durante dos (2) años contados desde la fecha del fallecimiento, cuando el trabajador haya adquirido el derecho dentro de las normas de este Código, lo esté disfrutando en el momento de la muerte, y siempre que aquellas personas no dispongan de medios suficientes para su congrua subsistencia.

2. Esta pensión se distribuye así: en concurrencia de viuda con hijos, la primera recibe una mitad y los segundos la otra mitad; si hay hijos naturales, cada uno de éstos lleva la mitad de la cuota de uno legítimo; a falta de hijos todo corresponde al cónyuge, y en defecto de éste, todo corresponde a los hijos.

3. A falta de cónyuge y de hijos, tienen derecho por mitades, a la pensión de que trata este artículo, los padres o los hermanos inválidos o las hermanas solteras del fallecido, siempre que no disfruten de medios suficientes para su congrua subsistencia y hayan dependido exclusivamente del jubilado.

---

<sup>34</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 88 – Ley 100 de 1.993

<sup>35</sup> 4. La cuota del grupo que falte pasa al otro, y el beneficiario único de un grupo lleva todo lo de éste.

5. Los beneficiarios de que trata este artículo gozarán de este derecho con la sola comprobación del parentesco mediante las copias de las respectivas partidas civiles o eclesiásticas y la prueba sumaria de que llenan los demás requisitos.

**ARTICULO 276. SEGUROS.** Autorízase a las empresas obligadas al pago de la jubilación de que trata este Capítulo para que contraten el pago de las pensiones de jubilación con compañías aseguradoras de reconocida solvencia, establecidas en el país y aceptadas por la Superintendencia Bancaria, pero la responsabilidad de esta obligación queda, en todo caso a cargo del respectivo patrono.

## **CAPITULO VI.**

### **PRIMA DE SERVICIOS.**

#### **ARTICULO 306. PRINCIPIO GENERAL.**

1. Toda empresa está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores, como prestación especial, una prima de servicios, así:

a). Las de capital de doscientos mil pesos (\$200.000) o superior, un mes de salario pagadero por semestres del calendario, en la siguiente forma: una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros veinte días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado, siempre que hubieren servido

---

<sup>35</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 98 – Ley 100 de 1.993

<sup>36</sup> b). Las de capital menor de doscientos mil pesos (\$200.000), quince (15) días de salario, pagadero en la siguiente forma: una semana el último día de junio y otra semana en los primeros veinte (20) días de diciembre, pagadero por semestres del calendario, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el respectivo semestre; o proporcionalmente al tiempo trabajado. Siempre que hubieren servido

**ARTICULO 308. PRIMAS CONVENCIONALES Y REGLAMENTARIAS.** Las empresas que por pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o reglamentos de trabajos estén obligadas a conocer a sus trabajadores primas anuales o primas de navidad, tendrán derecho a que el valor de estas primas, se impute a la obligación de que trata el presente capítulo, pero si la prima de servicios fuere mayor deberán pagar el complemento.

---

<sup>36</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 99 – Ley 100 de 1.993

**<sup>37</sup> INTERESES A LAS CESANTIAS LEY 52 DE 1975**

**(Diciembre 18)**

**DECRETA**

**Artículo 1°**

1. A Partir del primero de enero de 1975 todo empleador obligado a pagar cesantías a sus trabajadores conforme al Capítulo VII, Título VIII, parte 1° del Código Sustantivo del Trabajo y demás disposiciones concordantes, les reconocerá y pagara intereses del 12% anual sobre los saldos que a 31 de diciembre de cada año o en las fechas de retiro del trabajador o liquidación parcial de cesantías tenga éste a su favor por concepto de cesantías.
2. Los intereses de qué trata el inciso anterior deberán pagarse en el mes de enero del año siguiente a aquel en que se causaron; o en la fecha del retiro del trabajador o dentro del mes siguiente a la liquidación parcial de cesante, cuando se produjere antes del 31 de Diciembre del respectivo período anual, en cuantía proporcional al lapso transcurrido del año.

---

<sup>37</sup> Código Sustantivo del Trabajo Pág. 263 – Ley 100 de 1.993

## <sup>38</sup> PLANILLA INTEGRADA DE LIQUIDACIÓN DE APORTES

Este es un mecanismo implementado por el Ministerio de Protección Social que funciona desde el año 2005 generando una gran cantidad de beneficios para los aportantes.

### **BENEFICIOS PARA LOS APORTANTES**

1. Ahorros significativos, en cuanto al tiempo de diligenciamiento de los formularios de cada administradora y el tiempo de los mensajeros requeridos para la consecución y pago de estos formularios en diferentes entidades bancarias.
2. Ahorros de papelería, por la no elaboración de cheques para cada administradora, y en los procesos de tesorería y contabilidad para la liquidación y registro de cada uno de los distintos aportes.
3. Mejor control de los costos de nomina, ya que con la planilla única se centralizan los pagos y se hace una sola liquidación.
4. Con el pago de la planilla unificada se logrará que haya menos trabas y mayor agilidad para la atención de los trabajadores en salud y riesgos profesionales, y en general en la verificación de derechos adquiridos mediante los aportes.
5. Oportunidad en la información, ya que las empresas administradoras que reciban aportes a través de planilla única, deberán certificar a las empresas aportantes, en 48 horas, y a través de firma digital, el recibo de los recursos y la confirmación de la conciliación de la información enviada en la planilla.

**MODALIDADES DE USO DE LA PLANILLA ÚNICA:** La planilla única se puede utilizar en forma **electrónica**, es decir por Internet, o mediante **liquidación asistida**. Esta última opción aplica para los aportantes que no tengan acceso a

---

<sup>38</sup> WWW.SOI.COM

<sup>39</sup> Internet o que no tengan una cuenta bancaria y que a su vez tengan menos de 30 trabajadores o que sean independientes.

Para poder realizar el pago mediante planilla única debe registrarse ante un Operador de Información autorizado por el Ministerio de la Protección Social quienes le guiarán y le darán el apoyo necesario para que usted empiece a utilizar esta forma de pago, bien sea en la modalidad electrónica o en la asistida. La lista completa de los operadores la puede consultar en la página del Ministerio de la Protección Social

**NUESTROS SOCIOS:** A partir del 30 de Junio de 2.006 se constituyó la empresa SIMPLE SA, cuyos accionistas son las cajas de compensación más grandes del país: Colsubsidio, Cafam, y Comfandi del Valle, junto con Famisanar EPS y la empresa Procesos y Canje.

#### **OBLIGATORIEDAD DEL USO DE LA PLANILLA ÚNICA**

<b>CANTIDAD DE TRABAJADORES</b>	<b>FECHA A PARTIR DE LA CUAL SE HACE OBLIGATORIO SU USO</b>
1.500 o más Cotizantes	1 de Agosto de 2006
500 o más Cotizantes	1 de Octubre de 2006
100 o más Cotizantes	1 de Diciembre de 2006
30 o más Cotizantes	1 de Febrero de 2007
20 o más Cotizantes	1 de Junio de 2007

Para los aportantes con menos de 20 cotizantes y los trabajadores independientes la obligatoriedad se dará de la siguiente manera de acuerdo con el Decreto 1670 del 14 de mayo de 2007:

---

<sup>39</sup> WWW.SOI.COM



<sup>40</sup> ULTIMO DIGITO DEL NIT O DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FECHA
0,1 y 2	1 de Junio de 2007
3, 4 y 5	1 de Agosto de 2007
6, 7, 8 y 9	1 de Septiembre de 2007

### **NORMAS RELACIONADAS**

1. Decreto 1465 Mayo 10 de 2005, el cual reglamentó la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes para el pago unificado a través de Internet.
2. Resolución 1303 Mayo 11 de 2005: Define la estructura técnica para hacer efectivo el decreto 1465.
3. Resolución 634 Marzo 6 de 2006: La cual deroga la 1303 y entra en vigencia a partir del 1 de junio de 2006.
4. Decreto 1931 Junio 12 de 2006, habla de la obligatoriedad y de la masificación de las empresas según la cantidad de empleados.
5. Resolución 2145 del 22 de Junio de 2006: por la cual se adopta el contenido del Formulario Único o Planilla Integrada de Liquidación de Aportes al Sistema de la Protección Social para pensionados.
6. Resolución 736 del 16 de marzo de 2007: Por la cual se precisa la operación del pago asistido a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.
7. Resolución 1190 del 24 de abril de 2007: Por la cual se modifica la Resolución 736 de 2007.
8. Decreto 1670 del 14 de mayo de 2007: Por medio del cual se ajustan las fechas para el pago de aportes al Sistema de la Protección Social y para la obligatoriedad del uso de la planilla integrada de liquidación de aportes.

---

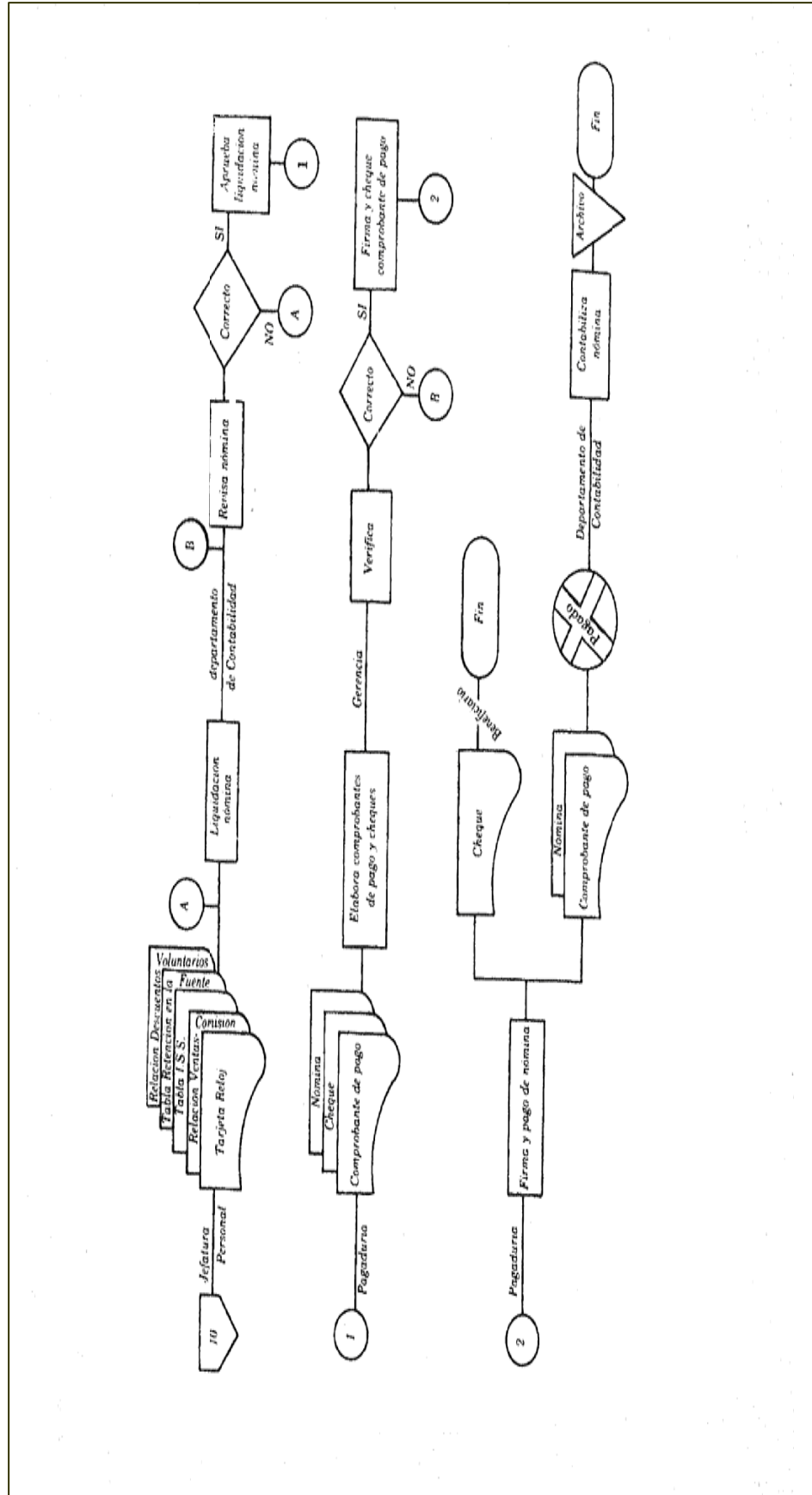
<sup>40</sup> WWW.SOI.COM

## MARCO LOGICO

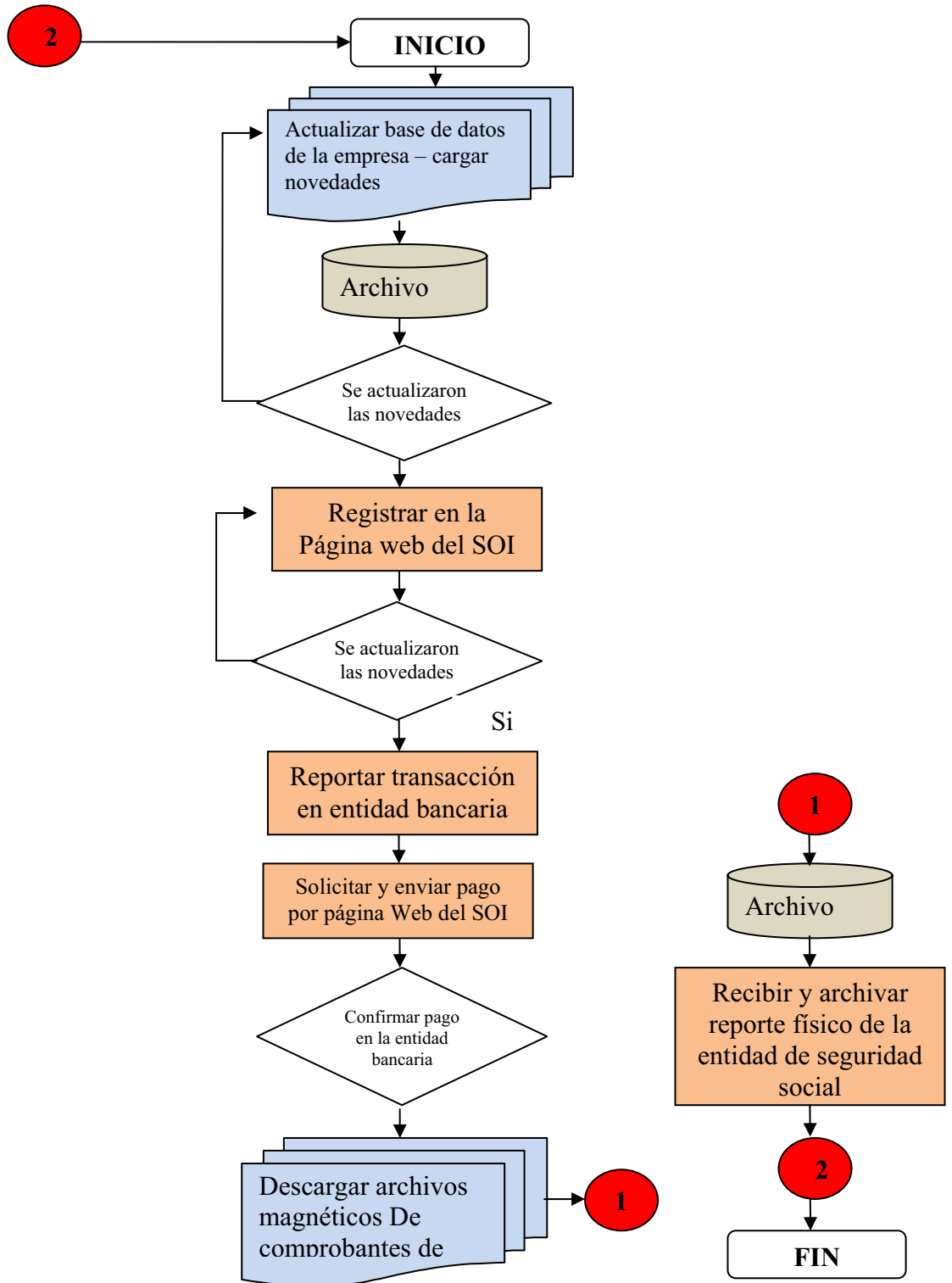
OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	ACTIVIDAD	TAREA
<p>Diseñar y estructurar una aplicación práctica de liquidación de nómina, aportes parafiscales, pensiones y Servicio Operativo de Información (SOI), para los estudiantes de la tecnología de Costos y Auditoría, con el cual desarrollen destrezas y habilidades para solucionar problemas en estos ámbitos.</p>		<p>1. Elaboración de Anteproyecto</p>	<p>1. Presentación de anteproyecto</p> <p>Sep. 11 de 2.007</p>
	<p>1. Aplicar conceptos relacionados en el código sustantivo del trabajo, ley 100 de 1993, entre otros, tales como: nómina, seguridad social, incapacidades y pensiones.</p>	<p>1. Recopilación de información de la Legislación Laboral en la Tecnología de Costos y Auditoría.</p>	<p>1. Seleccionar los temas a desarrollar en la aplicación práctica de Legislación laboral. Entre otros: Nómina, Seguridad social, Pensiones y elaboración de planilla Unificada por medio del SOI</p> <p>Sep. 18 de 2.007</p>
	<p>2. Desarrollar una aplicación práctica, diseñando ejercicios para el mejoramiento de la temática en las clases de legislación laboral con ejercicios prácticos y auto evaluaciones que nos permita aplicar los conocimientos adquiridos durante nuestra tecnología de Costos y Auditoría.</p>	<p>1. Procedimiento para la elaboración de un manual</p>	<p>1. Investigación de los pasos a llevar para elaborar un manual. Sep. 25 de 2.007</p> <p>2. Elaboración de la teoría de la aplicación práctica de la Legislación, Laboral, con ejercicios desarrollados.</p> <p>Octubre 9 de 2007</p> <p>4. Elaboración de ejercicios propuestos y auto evaluaciones, aplicando los conocimientos adquiridos.</p> <p>Octubre 23 de 2007</p>

	<p><b>3.</b> Implementar temas complementarios de gran auge que están incursionando en el medio laboral como el Pago de seguridad social por medio de la planilla unificada de aportes.</p>	<p>1. Seleccionar temas relevantes de legislación laboral del medio laboral para el complemento al pensum de la Uniminuto.</p>	<p>1. Inclusión de temas relevantes del medio laboral a la aplicación práctica de Legislación laboral con ejercicios desarrollados.</p> <p>2. Elaboración de ejercicios propuestos y auto evaluaciones.</p> <p>Noviembre 6 de 2.007</p>
--	---	--	---

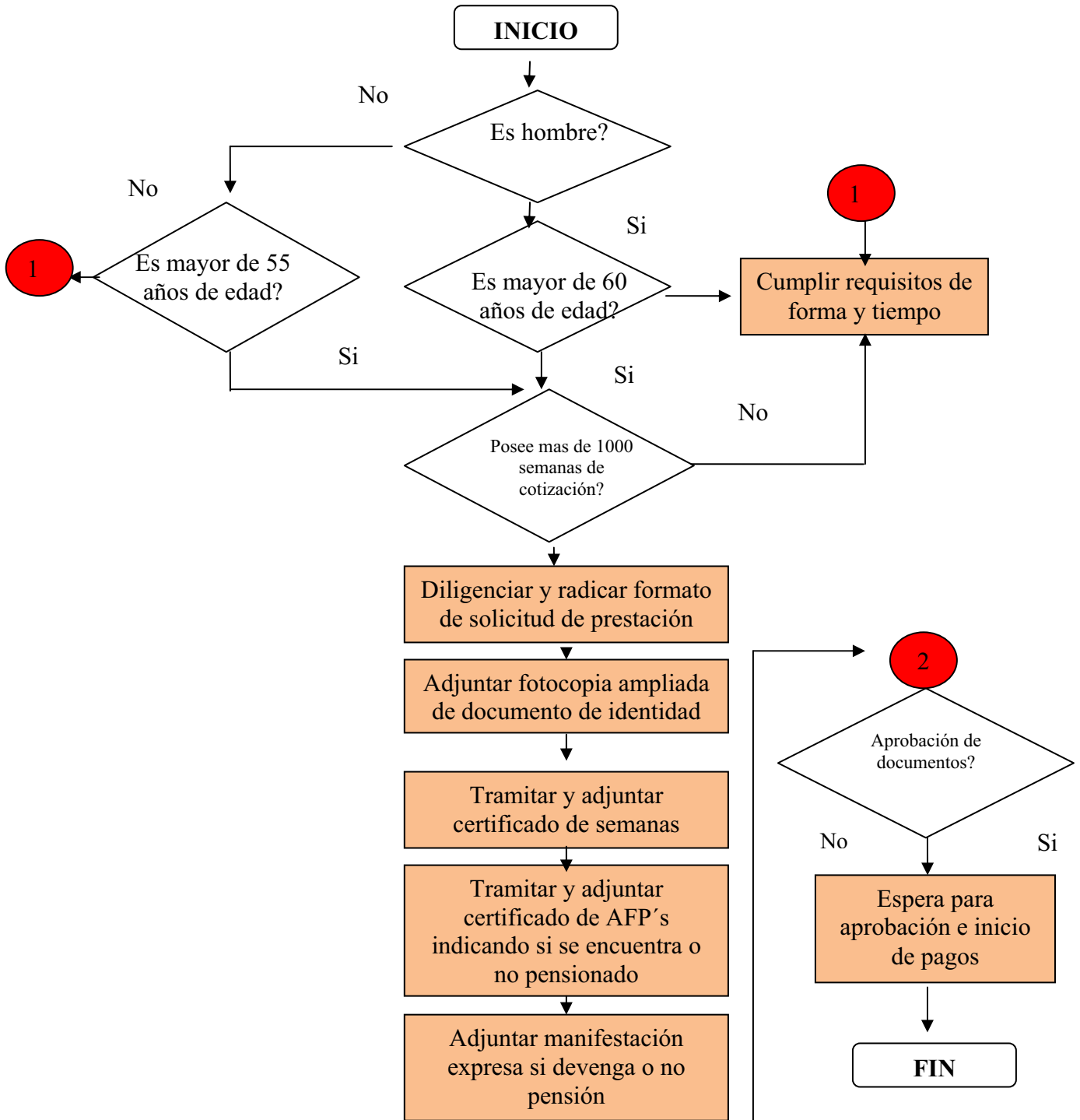
## DIAGRAMA DE PROCESO "NOMINA"



# DIAGRAMA DE PROCESO "SOI"



# DIAGRAMA DE PROCESO "PENSIONES"



## CRONOGRAMA

SEPTIEMBRE 2007

MES 9 SEPTIEMBRE	Semanas																											
	1 3 al 9							2 10 al 16							3 17 al 23							4 24 al 30						
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
Actividad																												
1- Presentación de anteproyecto							X																					
2. 1. Seleccionar los temas a desarrollar en la aplicación práctica de Legislación laboral.  Entre otros: Nomina, Seguridad social, Pensiones y elaboración de planilla Unificada por medio del SOI																X												
3- Investigación de los pasos a llevar para elaborar un manual.																							X					

OCTUBRE 2007

MES 10 OCTUBRE	Semanas																											
	1							2							3							4						
	1 al 7							8 al 14							15 al 21							22 al 31						
Actividad	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1- Elaboración de la teoría de la aplicación practica de la Legislación, Laboral, con ejercicios desarrollados.								X																				
1. Elaboración de ejercicios propuestos y auto evaluaciones, aplicando los conocimientos Adquiridos.															X													

NOVIEMBRE 2007

MES 11 NOVIEMBRE	Semanas																											
	1							2							3													
	1 al 4							5 al 11							12 al 18													
Actividad	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
1. Inclusión de temas relevantes del medio laboral a la aplicación practica de Legislación laboral con ejercicios desarrollados.								X																				
2. Elaboración de ejercicios propuestos y auto evaluaciones								X																				



## CONCLUSIONES

1. Teniendo en cuenta nuestra experiencia laboral se ha determinado que los temas incluidos en esta aplicación práctica pueden ser de utilidad para los estudiantes de la Universidad Minuto de DIOS, así mismo para las empresas del municipio de Soacha, o para cualquier persona interesada en el tema.
2. Durante la elaboración de la aplicación Práctica se tomaron conceptos relevantes del **CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO**, el cual refleja las normas de la Legislación Laboral Colombiana lo cual la hace eficiente, eficaz y verídica.
3. Dentro de la aplicación práctica de legislación laboral se incluyó el tema del pago de los aportes parafiscales, seguridad social por intermedio del **SISTEMA OPERATIVO DE INFORMACION "SOI"** el cual es de gran importancia y obligatoriedad para cualquier tipo de empresa.

## BIBLIOGRAFIA

CARTILLA LABORAL 2006, LEGIS  
CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, Edición actualizada año 2.006  
CONTABILIDAD 2000, Gudiño Coral, Mc Graw Hill 2.000  
CONTABILIDAD COMERCIAL, Cesar A. Bolaño, Editorial norma 2.006  
EVALUACION DE PROYECTOS, Gabriel Vaca Urbina, Mc Graw Hill 2.002  
GESTION Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE ARP 2007  
LEY 100 DE 1993  
MANUAL DE SEGURIDAD SOCIAL SALUDCOOP  
MANUAL PRACTICO DEL SEGURO SOCIAL, Enero 24 de 2007  
PROYECTOS FORMULACION EVALUACION Y CONTROL, Germán Arboleda  
Vélez, Editorial Norma 2.003  
[WWW.ISS.GOV.CO/TRAMITES](http://WWW.ISS.GOV.CO/TRAMITES)  
[WWW.SOI.COM](http://WWW.SOI.COM)