Actividades guía 11 (nomina)

Puntos 3.1.1 – 3.3.1 – 3.3.2 – 3.3.3

Audys Iveth Pérez Tordecilla.

SENA: Contabilización de operaciones comerciales y financieras

2021

3.1.1 Normalmente las personas que trabajan y de seguro usted tiene un familiar o conocido que labore para una empresa con contrato de trabajo; de tal forma él o ella ejerce una profesión, arte u oficio en el cual se desenvuelven, Igual cuando laboran ellos reciben una contraprestación por la disposición de su capacidad productiva al servicio de una empresa. Considerando la anterior situación, resuelva individualmente los siguientes planteamientos:

¿Qué conceptos a favor le liquidan a su familiar o conocido cuando le pagan la nómina?

- Pago por días laborados - prestación de servicios – horas extras - salud – pensión

¿Cada cuánto le cancelan el concepto de salrio?

Papá: 15 días - Mamá y hermanos: 30 días

¿Qué sucedería si después de prestar sus servicios a una empresa no recibe en ningún momento la correspondiente contraprestación acordada?

Dependiendo el tipo de contrato, Se impondría una demanda ante el ministerio de trabajo

3.3.1. Por medio de una lectura comprensiva y desescolarizada del Código Sustantivo del Trabajo-CST-, el Decreto 1072/15 u otras fuentes de consulta que se encuentre a su alcance, indague acerca de los siguientes temas y desarróllelos por medio de la estrategia didáctica que se encuentra sobre cada tabla.

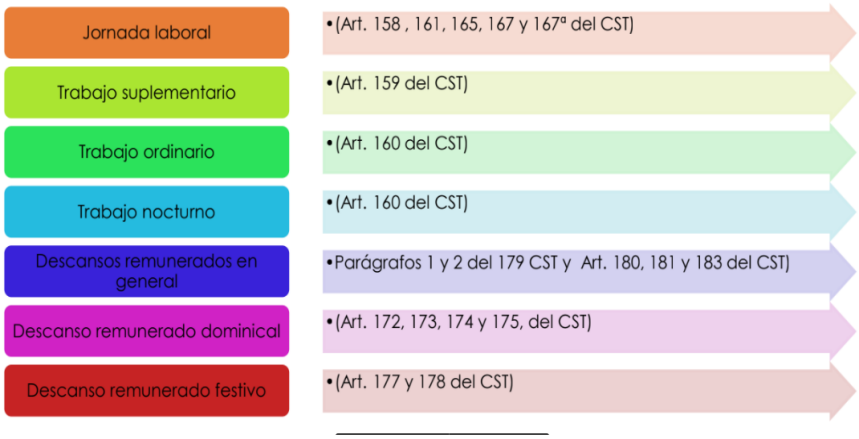
TEMA	FUENTE DE CONSULTA	CONCEPTO
TRABAJO	Art. 5 y 6 del CST	Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.
Contrato de trabajo	Art. 22 del CST	**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.

Elementos contrato de trabajo	Art. 23 del CST	**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. **c.** Un salario como retribución del servicio.
Modalidades de contrato	Art. 37, 38 y 39 del CST	El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.
Extensión de contratos	Art. 45, 46 y 47 del CST y artículos 2.2.1.1.1. y 2.2.1.1.2 del Decreto 1072/15	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.
Salario	Art. 127 del CST	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.
Salarios en especie	Art. 129 del CST	Es toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tales como alimentación, habitación o vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia

Pagos no constituyen salario	Art. 128 del CST	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, excedentes 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.

Salario mínimo	Art. 145 del CST	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.
Periodos de pago	Art. 134 del CST	**1.** El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes. **2.** El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el del recargo por trabajo nocturno debe efectuarse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.
Viáticos	Art. 130 del CST	**1**.Constituyen salario en aquella parte destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación. **2.** Siempre que se paguen debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos. **3.** Los viáticos accidentales no constituyen salario en ningún caso. Son viáticos accidentales aquellos que sólo se dan con motivo de un requerimiento extraordinario, no habitual o poco frecuente.
Propinas	Art. 131 del CST	**1.** Las propinas que recibe el trabajador no constituye salario. **2**. No puede pactarse como retribución del servicio prestado por el trabajador lo que éste reciba por propinas.
Bonificaciones		Es algo adicional que se paga al trabajador, generalmente por alcanzar metas o resultados, ya sea individualmente o a nivel colectivo o de empresa.
Comisiones		Son una forma de remunerar el trabajo del empleado, es decir, son una forma de pagar el rendimiento que este demuestra en la ejecución de sus labores y en algunas ocasiones este tipo de remuneración se utiliza para incentivar al trabajador a que mejore su productividad, pues con ello verá su sueldo incrementado.
Auxilio de transporte		Es un pago que se realiza a los trabajadores que tienen un sueldo de hasta dos salarios mínimos mensuales

3.3.2. Para realizar la siguiente actividad de manera desescolarizada y con base al Código Sustantivo del Trabajo-CST- u otras fuentes de consulta que se encuentre a su alcance, resuelva los siguientes ítems y entréguelos a su instructor por escrito a través de un folleto informativo para ser socializada bajo la tutoría de éste en el ambiente de aprendizaje



Jornada laboral: JORNADA ORDINARIA es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana. TRABAJO POR TURNOS**.** puede ampliarse en más de ocho (8) horas, o en más de cuarenta y ocho (48) semanales. **DISTRIBUCION DE LAS HORAS DE TRABAJO**. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones.

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.

Trabajo ordinario y nocturno: 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.).

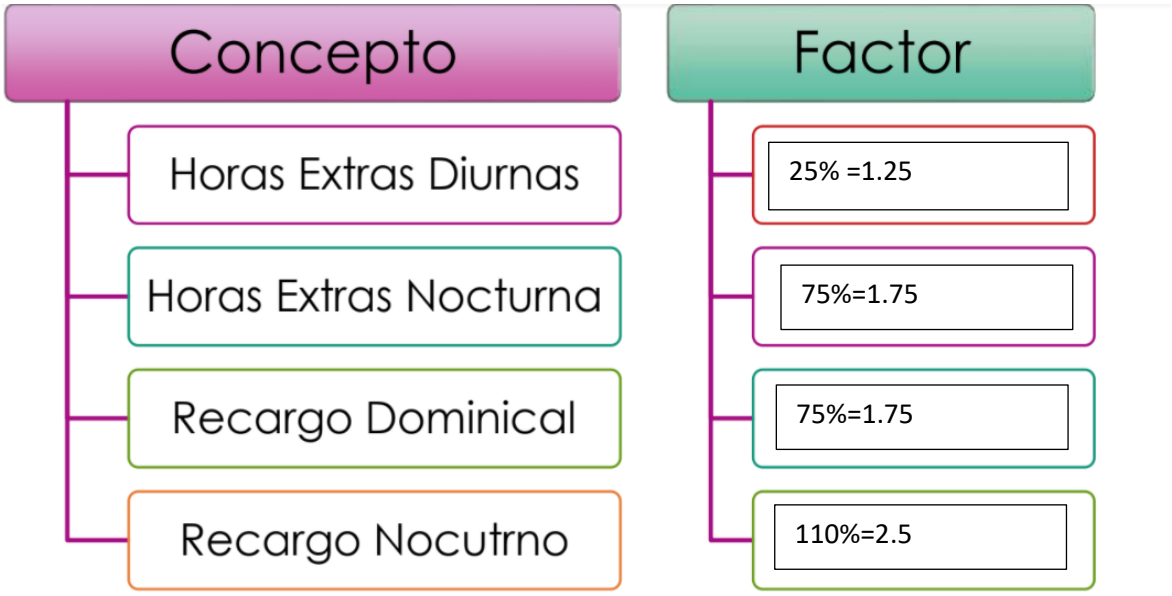
Descansos remunerados en general: Todos los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso. TRABAJO EXCEPCIONAL, DESCANSO COMPENSATORIO, La remuneración correspondiente al descanso en los días expresados, se liquidará como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltas al trabajo"

Descanso remunerado dominical: El patrono está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene duración mínima de veinticuatro (24) horas.

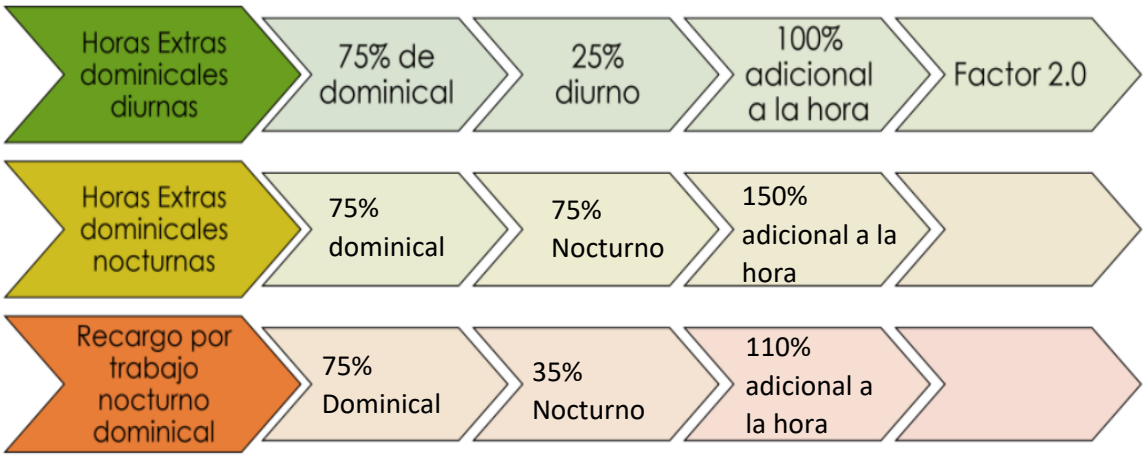
Descanso remunerado festivo: días de fiesta de carácter civil o religioso: Primero de enero, seis de enero, diecinueve de marzo, primero de mayo, veintinueve de junio, veinte de julio, siete de agosto, quince de agosto, doce de octubre, primero de noviembre, once de noviembre, ocho de diciembre y veinticinco de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.

3.3.3. De igual manera en el presente numeral debe trabajar colaborativamente con su grupo de estudio de manera desescolarizada y con base al Código Sustantivo del Trabajo u otras fuentes de consulta que se encuentre a su alcance, determine los porcentajes aplicables y la base de liquidación de los diferentes elementos presentados a continuación. Estos esquemas y cuadros serán socializados bajo la tutoría de su instructor en el ambiente de aprendizaje:

Trabajo adicional o recargos de la jornada



Con la información consultada completar la información solicitada en el siguiente esquema



En sesión presencial se desarrollarán ejercicios de discriminación de horas bajo simulación de casos de entrada y salida de trabajadores

Prestaciones Sociales

BENEFICIOS A EMPLEADOS	VACACIONES	CESANTIAS	Interés Cesantías	Primas legales	Otras primas
Reglamentación	**Art. 186 y 192 del CST**	**Art. 249 y 253 del CST y artículo 2.2.1.3.1. del Decreto 1072/15**	**Artículos 2.2.1.3.4. y 2.2.1.3.5 del decreto 1072 del 2015**	**Art. 306 del CST**	**Art. 308 del CST**
Definición	Los trabajadores que hubieren prestados sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.	son una prestación social a cargo del empleador y a favor del trabajador que corresponde en un mes de salario por cada año de servicios prestados o proporcionalmente al tiempo de servicio.	Es la utilidad sobre el valor de las cesantías acumuladas al 31 de diciembre	Todo empleador debe pagar a sus trabajadores una prima de servicios legal, que corresponde a un mes de salario por cada año de trabajo	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.
Factores bases De liquidación	El salario ordinario percibido por el trabajador, el último día de labor al inicio del período del descanso remunerado	Para liquidar las cesantías se toma como base el último salario mensual devengado por el trabajador, siempre que no haya variación en los últimos tres meses. En caso contrario se calcula el promedio de los salarios obtenidos en el último año. Cuando el trabajador lleva menos de un año, se promediará el salario durante tiempo de servicio	Corresponde al 12 %.	La base para calcular la prima de servicios el es promedio del sueldo devengado por el trabajador en el respectivo semestre.	

Cuantificación/ formula de liquidación	**Salario mensual básico x días trabajados/ 720**	**Salario mensual x días trabajados/ 360**	**Cesantías x días trabajados x 0,12 / 360**	**Salario mensual x días trabajados en semestres/ 360**	
Periodicidad de pago	El plazo para su pago vencerá cuando venza el plazo para el pago del salario, el cual puede ser de una semana, quince días o máximo un mes.	El empleador debe pagar al trabajador un mes de salario por cada año laborado, o proporcional si el tiempo laborado es inferior a un año.	Este monto se debe entregar directamente a los trabajadores antes del 31 de enero**.**	La primera antes del 30 de junio y la segunda antes del 20 de diciembre.	
Condiciones de pago	Se deben pagar como parte del salario, junto con la respectiva nómina que debe recibir el empleado	-Cuando el contrato de trabajo termine. -Cuando el trabajador pase de tener un salario normal a un salario integral. -Cada año al con corte a 31 de diciembre.	Se deben pagar a más tardar a fecha 31 de enero del año siguiente al año en que se causaron las cesantías	se debe pagar en dos cuotas anuales, una a mitad de año y otra a fin de año	