

**LOS DESCUENTOS DE NOMINA EN EL INSTITUTO NACIONAL
DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES**

**HELEN AHUMADA BAYUELO
YENNY ALVAREZ TOVAR
SANDRA BERNAL ALARCON**

**Trabajo de grado
presentado como requisito
para optar el título de
Abogado**

**UNIVERSIDAD SIMON BOLIVAR
FACULTAD DE DERECHO
BARRANQUILLA
1996**

AGRADECIMIENTOS

Los autores expresan sus agradecimientos:

Al Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses en Barranquilla.

A todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron en la realización del presente proyecto

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	6
1. GENERALIDADES DEL INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES.	8
1.1. DEFINICIÓN.	8
1.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN	8
1.3. SERVICIOS PRESTADOS	9
1.4. CAMBIOS EN EL MARCO CONSTITUCIONAL Y LABORAL QUE HAN AFECTADO AL INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL.	12
2. FUNDAMENTO JURÍDICO DE LOS DESCUENTOS.	13
2.1. DEFINICIÓN DE LOS DESCUENTOS DE NÓMINA.	13
2.2. CLASIFICACIÓN DE DESCUENTOS	13
2.2.1. DESCUENTOS PERMITIDOS	13
2.2.1.1. Descuentos por aportes a la Seguridad social	14
2.2.1.2. Descuentos por cuotas sindicales. Dec. Reglamentario 2351/65. art.23	15
2.2.1.3. Descuentos por Retención en la Fuente	17

2.2.1.4. Descuentos por préstamos para vivienda	20
2.2.2. Descuentos prohibidos	21
2.3. SUMAS QUE RECIBE EL TRABAJADOR EXENTAS DE IMPUESTOS. ART. 206. E.T.	22
2.4. AUTORIZACIÓN ESPECIAL PARA REALIZAR DESCUENTOS.	24
3. LA NOMINA DEL INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES.	25
3.1. FACTORES DE DETERMINACIÓN DE LOS DESCUENTOS.	25
3.2. EJERCICIO DE APLICACIÓN	26
4. CONCLUSIONES.	28
BIBLIOGRAFÍA	30

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Retención en los procedimientos	20
Tabla 2. liquidación de nómina	26

INTRODUCCIÓN

Este ensayo lleva por Título **LOS DESCUENTOS DE NOMINA EN EL INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES.**

El objetivo es conocer los fundamentos jurídicos de los descuentos, y analizar un caso específico, con el fin de determinar si los lineamientos estipulados en la ley se cumplen en la práctica.

El derecho Laboral , es uno de los derechos que al igual que el Constitucional, a nuestro parecer debe ser conocido por todos los habitantes del Territorio Nacional, ya que algunos ocuparán el Roll de trabajadores y otros el de empleadores.

Para la realización de este ensayo se utilizará básicamente las disposiciones contempladas en el Código Laboral, en la constitución nacional y completada con jurisprudencias, así como la observación de la nómina en una empresa específica y se seleccionó el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias forenses.

En su desarrollo se abarcan tres grandes capítulos, a saber :

- Generalidades del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses
 - Fundamentos jurídicos de los Descuentos.
 - La nómina del instituto Nacional de Medicina Legal y ciencias forenses
-

1. GENERALIDADES DEL INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES

1.1. DEFINICIÓN

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses es un establecimiento público del orden Nacional, adscrito a la Fiscalía General de la Nación con autonomía administrativa y patrimonio propio.¹ Reviste como función principal proporcionar a la Administración de Justicia las pruebas periciales, científicas y técnicas necesarias para adelantar exitosamente las investigaciones judiciales y policivas en todo el Territorio Colombiano.

1.2. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN

El Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses comprende Regionales en las principales capitales de todo el país y éstas a su vez comprenden Seccionales, y las Seccionales comprenden Unidades Locales.

¹Decreto 2699/91; art. 158

1.3. SERVICIOS PRESTADOS

- *Clínica Forense:*

Es uno de los servicios básicos primarios de la Medicina Legal, se ocupa de brindar apoyo pericial requerido por la administración de justicia, para la investigación de hechos relacionados con :

Lesiones Personales,

Delitos Sexuales,

Embriaguez,

Evaluación de edad.

- *Biología Forense:*

Se estudian entre otros, muestras de origen biológico, manchas de sangre, manchas de semen y cabellos. Los análisis realizados permiten llevar a cabo comparaciones de muestras tomadas a las víctimas, con las recogidas por los sospechosos.

- *Patología Forense :*

A través de las investigaciones realizadas se establece la causa y manera de muerte, se correlaciona la evolución de las lesiones con los hallazgos para usar éstos datos como herramienta en la administración de justicia.

- *Química Forense:*

Tiene cinco (5) laboratorios con funciones específicas:

Estupefacientes :

Analiza sustancias que producen dependencia síquica y/o física, sometidas a control por el estatuto nacional de estupefacientes (ley 30 de 1986).

-Toxicología :

Analiza los tejidos, así como muestras de sangre y orina provenientes de personas vivas o muertas, con el fin de detectar sustancias tóxicas.

-Química aplicada :

Se estudia una gran diversidad de elementos como fragmentos de pinturas, fibras, textiles, pólvoras, ,explosivos, etc.

-Documentología:

Se encarga del registro dactiloscopia, tanto de personas vivas como de cadáveres, interviniendo en procedimientos de identificación junto con el grupo de patología.

-Física Forense:

Estudian evidencia y emiten conceptos relacionados con accidentes de transito, como la trayectoria de los automotores para determinar la velocidad, lugar de impacto, propiedades físicas de vidrios y otros materiales.

-Psiquiatría Forense:

Estos especialistas aportan pruebas periciales de alto valor científico en asuntos relacionados con el comportamiento humano y evaluaciones sobre salud mental de las personas involucradas en procesos judiciales, brindando apoyo a la administración de justicia, en las áreas de derecho Penal, Civil, Laboral, Familia, Militar, etc.

-Psicología Forense:

Ofrece un importante apoyo científico mediante la aplicación de tests psicológicos, valiosas herramientas para el complemento de dictámenes periciales.

-Investigación Científica:

Se llevan a cabo investigaciones de soporte a los dictámenes periciales, y permiten introducir actividades forenses de mayor complejidad y rigor metodológico para sustentar sin ninguna duda, su validez.

-Docencia:

La enseñanza de medicina legal se realiza ampliamente a través de los médicos forenses de las unidades locales, hasta las seccionales y regionales en donde se cuenta con expertos en las distintas áreas de las ciencias forenses, adecuadamente capacitadas para que en forma pedagógica transmitan sus conocimientos a funcionarios judiciales, de policía, fiscalía, DAS, Ministerio Público, tránsito, etc.

1.4. Cambios en el Marco Constitucional y Laboral que han afectado a Medicina Legal

La Medicina legal colombiana en el ámbito nacional data de 1914, cuando mediante la ley 53 del mismo año se creó la oficina central de medicina legal, dependiente del Departamento de Justicia del Ministerio de Gobierno.

Posteriormente, al crearse el Ministerio de Justicia, pasó a ser una división del mismo.

En 1991, de acuerdo a la nueva Constitución Política, la estructura del Estado fue modificada, uno de éstos cambios transformó a la Dirección general de Medicina Legal, en el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, como establecimiento público del orden Nacional, adscrito a la Fiscalía General de la Nación, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio.

Mediante el decreto ley 2699 de 1991 se estableció la Misión, estructura y Funciones del instituto.

2. FUNDAMENTO JURÍDICO DE LOS DESCUENTOS DE NOMINA

2.1. Definición de los descuentos de Nomina

Los descuentos de nomina son las sumas imputables a los dineros devengados por el trabajador bien sea en virtud de la ley (Descuentos Legales), o por voluntad del trabajador.

2.2. Clasificación de los Descuentos

Los Descuentos de la nómina se dividen en:

- Descuentos Permitidos
- Descuentos Prohibidos.

2.2.1. Descuentos Permitidos. Son permitidos los descuentos y retenciones por concepto de cuotas sindicales y de cooperativas y cajas de ahorros autorizadas en forma legal, de cuotas con destino al seguro

social obligatorio, y de sanciones disciplinarias impuestas de conformidad con el reglamento de trabajo debidamente aprobado.²

Son permitidos desde luego, los descuentos de salarios por concepto de retención en la fuente, para pago de impuestos, y las cuotas de amortización de préstamos otorgados por cooperativas, fondos de empleados y o el Banco Popular, cuando la deuda conste en libranza firmada por el socio., o préstamos para vivienda otorgados por el Inurbe o por el empresario; entre otros.

2.2.1.1. Descuentos por aportes a la seguridad social. Con la expedición de la ley 100 de 1993, se crean dos sistemas de pensiones uno público y el otro privado, así como en materia de salud se crean las Entidades promotoras de salud (EPS) y entidades prestadoras de servicios (IPS), pero actualmente los descuentos son los mismos porcentajes, a saber :

Descuentos por Pensiones :

Descuento obligatorio:

3.375% del Ingreso Base de cotización.

Descuento voluntario :

El acordado por la entidad y el trabajador.

Fondo de solidaridad Pensional :

²Código Sustantivo del Trabajo, art. 150

Corresponde al 1% del ingreso base de cotización para aquellos empleados que devenguen mas de cuatro (4) Salarios mínimos legales mensuales.

Descuentos por Salud :

Con Cobertura Familiar :

4% del Ingreso Base de Cotización.

2.2.1.2. Descuentos por cuotas Sindicales. Dec. Reglamentario 2351/65. art. 23. De conformidad con el Decreto Reglamentario 2351/65 art. 23:

-Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar con el voto de las dos terceras partes de sus miembros, que los empleadores respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquéllos deben contribuir. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al empleador su valor y la nómina de sus afiliados.

-Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquel, o el sindicato, comunique por escrito al empleador el hecho de la renuncia o expulsión; quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.

-. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero del sindicato, el empleador deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a los organismos de segundo y tercer grados a que dicho sindicato esté afiliado.

-. Toda federación o Confederación de trabajadores tiene derecho a solicitar de los empleadores que del valor de las cuotas retenidas al sindicato, de acuerdo con el art. 400 del C.S.T., deduzca el valor de aquéllas con que el sindicato debe contribuir a dichas organizaciones.

Para que haya lugar a la retención del descuento, el comité ejecutivo de la federación o confederación deberá acompañar a la solicitud una certificación expedida por la división de asuntos sindicales en que conste: a) Su existencia legal, b) Que han rendido y le han sido aprobadas sus cuentas periódicas; y c) Que el sindicato es su filial. Igualmente debe acompañar copia pertinente del acta del congreso de trabajadores que fijó la cuota que corresponde pagar al sindicato.

Si el sindicato en cualquier momento y por razón de retiro o expulsión cesare en su obligación de pagar las cuotas, deberá dar aviso por escrito

de ello al empleador, acompañando copia auténtica del acta de la asamblea general, en caso de retiro, o copia auténtica del documento de la federación o confederación que decretó la expulsión, y desde ese aviso en adelante el empleador dejará de deducirlas aunque no haya recibido información de la federación o confederación, quedando a salvo el derecho de éstas, en caso de información falsa.

Las cuotas sindicales o aportes que los afiliados deben hacer periódicamente a favor de la asociación profesional, pueden ser ordinarias y extraordinarias. Las primeras son periódicas y corresponden a los afiliados como tales.

Los trabajadores no sindicalizados deberán pagar a la organización sindical, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, y mientras dure su vigencia, una cuota igual a la ordinaria con que contribuyen los trabajadores afiliados.

La fijación de las cuotas extraordinarias es atribución de la asamblea y no de los árbitros, decisión que debe votarse por una mayoría calificada.

2.2.1.3. Descuentos por Retención en la fuente. A partir de enero 01 de 1996, son exentos el 30% de los pagos laborales recibidos por el trabajador, se aplica sobre la totalidad de todos los pagos efectuados al trabajador en una relación o legal y reglamentaria, sin

perjuicio de los ingresos que por virtud de leyes o disposiciones especiales tengan el carácter de exentos. La Retención en la fuente es un anticipo del impuesto de renta y Complementarios. Par efectos de los descuentos de nomina existen dos procedimientos : el 1 y el 2.

Procedimiento 1:

Consiste en confrontar las sumas devengadas por el trabajador con la tabla establecida por la Dirección de impuestos y aduanas nacionales, y así se determina de acuerdo a unos intervalos el porcentaje y el valor a cancelar .

La Base de retención es la sumatoria de todos los pagos gravables l trabajador durante el mes, diferente a la prima legal de servicios del sector privado o de la prima de navidad del sector público, las cuales se calculan por separado. Esta sumatoria se confronta a la tabla de retención y el valor a retener es el que figure en el intervalo.

Procedimiento 2:

Consiste en determinar un porcentaje fijo semestral de retención, el calculo se hace en los meses de junio y diciembre tomando todos los pagos gravables al trabajador, sin incluir las cesantías ni los intereses a las cesantías, de los últimos doce (12) meses anteriores al del cálculo y al total de dicha sumatoria se divide por trece(13) obteniéndose el ingreso mensual promedio, que llevado a la tabla nos permite establecer el porcentaje fijo de retención aplicable durante el semestre siguiente.

Disminución por intereses y corrección monetaria, salud y educación :

El decreto reglamentario 2323 de 1995, en su art. 3. señala que los asalariados cuyos ingresos provenientes de una relación laboral en el año inmediatamente anterior sean inferiores a \$35.500.000, podrán optar por disminuir la base mensual de retención en la fuente con el valor efectivamente pagado por el trabajador en el año inmediatamente anterior por concepto de intereses o corrección monetaria en virtud de préstamos para adquisición de vivienda o por los pagos por concepto de salud y educación del trabajador, su cónyuge y por dos (2) hijos. Sin embargo el art.7. del mismo decreto aclara que si los ingresos son iguales o superiores a dicha suma , solo se podrán disminuir la base de retención con los pagos de intereses y corrección monetario en préstamos para adquisición de vivienda.

Ejemplo :

Al funcionario A se le pagó en el mes de marzo/96:

<i>Sueldo</i>	<i>\$1.000.000</i>
<i>Gastos de Representación</i>	<i><u>1.000.000</u></i>
<i>Total</i>	<i>\$2.000.000</i>

Tiene descuentos por pensiones de \$87.500 y no presenta certificados de vivienda ni de salud y educación, además en el año anterior recibió como ingresos gravables \$11.310.000.

1. Se determinará el porcentaje fijo semestral:

$$11.310.000/13 = 870.000-30\%= 609.000$$

Consultando con la tabla de retención y el porcentaje fijo es cero %.

2. Calculando la retención en los procedimientos :

TABLA 1. Retención en los procedimientos

	<i>procedimiento 1</i>	<i>procedimiento 2</i>
Gastos de Representac.	1.000.000	1.000.000
<i>Sueldo</i>	1.000.000	1.000.000
-Gastos de Represent.	1.000.000	1.000.000
-Dsct. Pensión	87.500	87.500
<i>Subtotal</i>	912.500	912.500
-30% exento	273.750	273.750
<i>Base de retención</i>	638.750	638.750

2.2.1.4 Descuentos por préstamos para vivienda. En los convenios sobre financiación de vivienda para trabajadores puede estipularse que el empleador prestamista queda autorizado para retener del salario de sus trabajadores deudores las cuotas que acuerde o que se

prevean en los planes respectivos, como abono a intereses y a capital de las deudas contraídas por la adquisición de vivienda.

Los préstamos de vivienda que el empleador realice a sus trabajadores se pueden garantizar mediante la pignoración de la cesantía que tenga a su favor. En el evento en que a la terminación del contrato el trabajador no haya cubierto el valor del crédito, el empleador podrá retener los saldos de cesantías pignorados.

El empleador y el trabajador también pueden acordar que las cesantías se liquiden parcialmente con el fin de amortizar el valor de la deuda. Como en éste evento no se afecta el salario con descuento, no se requiere autorización de los inspectores del trabajo. No obstante, el empleador deberá tramitar las respectivas liquidaciones de cesantías parciales de los trabajadores favorecidos con los préstamos en la División de relaciones individuales del Ministerio de Trabajo (Si es en Santafé de Bogotá), o en la sección de trabajo y de inspección y vigilancia de las Direcciones Regionales (Empleadores ubicados fuera de la capital).

2.2.2. Descuentos prohibidos. El empleador no puede deducir, retener o compensar suma alguna de salario, sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso , o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esa prohibición los descuentos o

compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, herramientas o útiles de trabajo, deudas del trabajador para con el patrono, sus socios, sus parientes o sus representantes, indemnización por daños ocasionados a los locales, máquinas, materias primas o productos elaborados, o perdidas o averías de elementos de trabajo, avances o anticipo de salarios, entrega de mercancías , provisión de alimentos y precio de alojamiento.³

Tampoco se puede efectuar la retención o deducción sin mandamiento judicial, aunque exista orden escrita del trabajador, cuando quiera que se afecte el salario mínimo legal o convencional, o la parte del salario declarada inembargable por la ley, o en cuanto al total de la deuda supere el monto del salario del trabajador en tres (3) meses.

2.3 SUMAS QUE RECIBE EL TRABAJADOR EXENTAS DE IMPUESTOS. ART. 206. E.T.

Están gravados con el impuesto sobre la renta y complementarios la totalidad de los pagos o abonos en cuenta provenientes de la relación laboral o legal y reglamentaria, con excepción de los siguientes:⁴

1. Las indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

³*Código Sustantivo del Trabajo, art. 149*

⁴*Art. 206, Estatuto Tributario.*

2. Las indemnizaciones que impliquen protección a la maternidad.
3. Los recibidos por gastos de entierro del trabajador.
4. El auxilio de cesantía y los intereses sobre cesantías.
5. Las pensiones de jubilación, invalidez, vejez, de sobrevivientes y sobre riesgos profesionales, hasta el año gravable de 1997. A partir de 1º de enero 1998 estarán gravadas sólo en la parte del pago mensual que exceda de cincuenta (50) salarios mínimos mensuales.

El mismo tratamiento tendrán las indemnizaciones sustitutivas de las pensiones o las devoluciones de saldos de ahorro pensional. Para el efecto, el valor exonerado del impuesto será el que resulte de multiplicar la suma equivalente a cincuenta (50) salarios mínimos mensuales, calculados al momento de recibir la indemnización, por el número de meses a los cuales ésta corresponda.

6. El seguro de muerte, y las compensaciones por parte de los miembros de las fuerzas militares y de la Policía Nacional.
7. Según la ley 223/95 en su art. 96, se consideran exentas de impuestos el treinta por ciento (30%) del valor total de los pagos laborales recibidos por el trabajador.

La exención prevista en los numerales 1º, 2º, 3º, 4º y 6º de este artículo, opera únicamente sobre los valores que correspondan al mínimo legal de que tratan las normas laborales; el excedente no está exento del

impuesto de renta y complementarios. La exención prevista en el numeral 10º no se otorgará sobre las cesantías, sobre la porción de los ingresos excluida o exonerada del impuesto de rentas por otras disposiciones, ni sobre la parte gravable de las pensiones. La exención del factor prestacional a que se refiere el artículo 18 de la ley 50 de 1990 queda sustituida por lo previsto en este numeral.

Para tener derecho a la exención consagrada en el numeral 5º de este artículo, el contribuyente debe cumplir los requisitos necesarios para acceder a la pensión, de acuerdo con la ley 100 de 1993.

2.4. AUTORIZACIÓN ESPECIAL PARA REALIZAR DESCUENTOS

Los inspectores del trabajo pueden solicitar conjuntamente con el empleador y el trabajador, y previa calificación en cada caso, prestamos, anticipos, deducciones, retenciones o compensaciones del salario, aunque haya de afectarse el salario mínimo o la parte inembargable, o aunque el total de la deuda supere el monto del salario en tres (3) meses. En la misma providencia en que autorice la operación el funcionario debe fijar la cuota que puede ser objeto de deducciones o compensaciones por parte del empleador y el plazo para la amortización gradual de la deuda.⁵

⁵*Código Sustantivo del Trabajo, Art. 151.*

3. LA NOMINA DEL INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL

El departamento de sistemas de la sede central elaboró un programa de nomina muy completo que se adapta a las necesidades de la Institución, ya que está clasificada por centros de costos, y brinda varias utilidades tales como diligenciamiento de los formatos para el pago de aportes ley 100/93, anexos por concepto de pago de proveedores, y calculo de aportes parafiscales (Caja de compensación, ICBF, Sena).

3.1. FACTORES DE DETERMINACIÓN DE LOS DESCUENTOS

Los descuentos están debidamente determinados, sobre las bases correctas y de acuerdo a los porcentajes estipulados en la ley. Se lleva un adecuado manejo de las Retenciones en la fuente y uniformidad en la selección de los procedimientos a aplicar a los trabajadores.

Igualmente registros de control de acreedores, con el fin de determinar los saldos pendientes y verificar que no se presenten descuentos de más o de menos.

Los pagos son realizados oportunamente, tanto a los proveedores (en el caso de las Libranzas), así como a los funcionarios de la Institución .

El manejo de la nómina esta a cargo del Departamento Administrativo y Financiero, con la colaboración de la Coordinación de Recursos Humanos, quienes están permanentemente capacitándose y unificando criterios a nivel central.

3.2. EJERCICIO DE APLICACIÓN

El Señor Eder Brochero, está vinculado al Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias forenses, en el mes de Marzo de 1996, laboró los treinta (30) días, la liquidación de su nómina es la siguiente :

TABLA 2. Liquidación de nómina

Asignación Mensual	\$912.169	
Dsctos. Salud		37.686
Dsctos. Pensiones 3.375%		31.798
Dsctos. Fondo Solidar.		9.421
Dsctos. Cooperativas aportes		28.265
Dsctos. Prest. Espec. Coop.		82.787
Dsctos. Prest. Ordinario		121.298
Dsctos. Bco. Popular		150.693
Estampilla prociudadela		1.212

A éste funcionario después de aplicarle las deducciones pertinente le corresponde como neto a cancelar , la suma de \$479.009.

4. CONCLUSIONES

Después de haber analizado los fundamentos jurídicos de los descuentos, y haber observado un caso práctico, como es la nómina del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, se considera que hay equidad y Justicia en la estipulación de los mismos.

Equidad en el sentido de que son aplicados a todos los trabajadores residentes dentro del Territorio Colombiano, debido a que se originan en leyes de orden público

Justicia en el sentido de que solo se podrán practicar descuentos por dos (2) conceptos :

Legales : Tienen origen en las leyes, acuerdos, ordenanzas, etc.

Voluntarios : Los autorizados expresamente por los trabajadores.

En la práctica se ha establecido un máximo legal de descuentos , que consiste en el tope del 50% de lo devengado, esto permite un mayor control y ayuda a la proyección de gastos de los Funcionarios.

En relación con la Nomina del instituto de Medicina Legal se considera, que los procedimientos son adecuados y que hay un buen manejo de la nómina.

BIBLIOGRAFÍA

PEÑA PEÑA, Rogelio Enrique. Código Sustantivo del Trabajo. Santafé de Bogotá : ECO, 1993.

CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA. Santafé de Bogotá : Tenis S.A. , 1995.

LEY 100 DE 1993. Santafé de Bogotá : Tenis S.A. , 1995.

CONGRESO DE LA REPUBLICA (1991 :Santafé de Bogotá). Decreto 2699 de 1991 : Art. 158.
