





# **Legislación laboral**



# **Legislación laboral**

**Mónica María González Franco**

Rector de la Universidad de Antioquia  
Alberto Uribe Correa

Vicerrector de Docencia  
Óscar Sierra Rodríguez

Decano de la Facultad de Ingeniería  
Elkin Libardo Ríos Ortiz

Vicedecano de la Facultad de Ingeniería  
Carlos Alberto Palacio Tobón

Coordinador del Programa de Educación Ude@  
Luis Ignacio Ordóñez Mutis

Asesor metodológico del Programa de Educación Ude@  
Guillermo León Ospina Gómez

Autora  
Mónica María González Franco

Jefe Departamento de Recursos de Apoyo e Informática (DRAI)  
Juan Diego Vélez Serna

Coordinadora de Producción  
Lyda Yaneth Contreras Olivares

Corrector de estilo  
Daniel Aldana Estrada

Diagramación y diseño  
Juan Felipe Vargas Martínez  
César Augusto Pineda Duque

Impresión  
Cátedra litografía

Primera edición, marzo de 2010

Esta publicación es un producto del Programa de Educación a Distancia Ude@. Reservados todos los derechos. No se permite la reproducción, archivo o transmisión total o parcial de este texto mediante ningún medio, ya sea electrónico, mecánico, óptico, de fotorreproducción, memoria o cualquier otro tipo sin permiso de los editores Ude@.

© Universidad de Antioquia  
ISBN: 978-958-8748-25-2

Impreso en Medellín (Colombia).

# Agradecimientos

*A todas aquellas personas que me ayudaron en el desarrollo de las etapas del libro: organización del material, verificación, revisión, corrección de pruebas, diseño, gráficos, selección de ilustraciones, y muy especialmente a mi esposo, por su paciencia. El libro ha sido un esfuerzo colectivo y doy gracias de corazón a todos por ayudarme a realizar este sueño.*



# Acerca de la autora

**Mónica María González Franco**

Abogada y especialista en Alta Gerencia con énfasis en Calidad, de la Universidad de Antioquia; profesional especializada 3, adscrita al Departamento de Relaciones Laborales de la Vicerrectoría Administrativa de la Universidad de Antioquia; docente de cátedra desde el año 2006 en las asignaturas de *Legislación laboral y comercial* y *Formación ciudadana y constitucional*.

# Cómo usar este texto

Como estudiante del programa de Educación a Distancia de la Universidad de Antioquia, Ude@, usted es el centro del modelo educativo y puede controlar el proceso de aprendizaje mediante la organización del tiempo alrededor de sus intereses. La autonomía, la disciplina, la creatividad y el trabajo en equipo son características que le ayudarán en su formación para solucionar problemas reales de la sociedad, recurriendo al método de la ingeniería.

Los cursos Ude@ permiten fortalecer estas características mediante el desarrollo de diferentes actividades:

- Estudio individual, apoyado en diferentes medios (impresos, audiovisuales, multimedia).
- Estudio en grupo y acompañamiento del profesor a través del aula virtual.
- Tutorías presenciales, cuya finalidad es apoyar el aprendizaje y afianzar los temas estudiados.

## El texto Ude@

En el modelo Ude@ los contenidos educativos son aportados por cada medio teniendo en cuenta las fortalezas propias de cada uno de ellos. Desde el punto de vista pedagógico, el texto impreso es por tradición un medio idóneo para los procesos de educativos ya que facilita el aprendizaje de hechos, la comprensión de principios generalizados o abstractos y el desarrollo del razonamiento lógico. En estos aspectos, el texto Ude@ es un medio muy eficaz para desarrollar y adquirir tales destrezas.

## Estructura del texto

El texto *Legislación laboral* ha sido desarrollado como parte del material educativo de los estudiantes del programa; sin embargo, su contenido puede ser de gran utilidad para cualquier persona que desee estudiar este tema.

La estructura del texto es lineal, con una progresión gradual de cada tema, lo cual hace más fácil la transmisión del contenido de una manera lógica.

La división del texto está dada por capítulos que, a su vez, agrupan módulos o temas. Al empezar cada capítulo se encuentra un «Contenido breve» que muestra el número y el título de los módulos que componen el capítulo. Por su parte cada módulo

contiene, en su primera página, una introducción, los objetivos de aprendizaje, unas preguntas básicas (relacionadas con los conocimientos previos requeridos) y el índice temático del contenido, que le guiarán en el proceso de aprendizaje sobre el tema en particular de cada sesión de clase.

## Los iconos y la interrelación de medios

El material Ude@ ha sido producido de manera integral, teniendo como objetivo primordial el autoaprendizaje. Por tanto, la producción de los contenidos se desarrolla en los diferentes formatos (audiovisuales, web, multimedia, videoconferencias), con enlaces entre los mismos. La esencia de estos enlaces está dada por los iconos Ude@.



Curso en línea



Libro impreso



Material audiovisual



Multimedia

Los iconos, como representaciones gráficas de la realidad, serán los elementos gráficos que le ayudarán a guiarse en su navegación por los diferentes medios.

## Sugerencias para los estudiantes

### En la lectura del libro:

- Antes de iniciar el estudio de un capítulo, lea el contenido breve y la presentación.
- Trate de resolver las preguntas básicas de cada módulo; estas preguntas están diseñadas para ayudarle a comprender los conceptos o temas presentados a lo largo del mismo.
- Lea los ejemplos intercalados en los bloques de texto y trate de resolver los ejercicios con el fin de mejorar sus habilidades en la solución de problemas reales.
- Complemente la lectura del libro con las herramientas de comunicación que posee en el aula virtual y en su correo electrónico.

- Recuerde que sobre el tema que está estudiando en el módulo impreso también existe material disponible en otros medios, y que ese material representa valor agregado puesto que el contenido de los diferentes formatos no se repite sino que se complementa.

#### **En el aula virtual:**

- Aprenda cómo funcionan las herramientas indispensables para participar en un curso por red: sistema de correo electrónico, sistema de chat, grupos de discusión, búsquedas en Internet, consulta en bases de datos especializadas, entre otras.
- Revise el correo electrónico todos los días.
- Visite con relativa frecuencia el sitio Ude@ y la plataforma donde se publica el curso en Internet para enterarse de cualquier nueva información. Apóyese en la red como un sistema de consulta y establezca criterios para seleccionar la información requerida.
- Introduzca sus datos personales en el aula virtual para que sus tutores y compañeros tengan acceso a ellos.
- Desarrolle, en la primera semana, las actividades preparativas para el curso indicadas en el aula virtual.
- Dedique al menos tres horas semanales por cada crédito asignado al curso para leer los módulos, realizar trabajos, participar en los foros de discusión y presentar evaluaciones, de acuerdo con lo establecido en el cronograma.
- Planee su agenda personal para participar activamente en cada curso y entregar oportunamente sus tareas. En caso de algún imprevisto, debe comunicarse inmediatamente con el tutor.
- Participe de las actividades propuestas para realizar en forma individual y en grupos de trabajo. Haga parte de grupos de trabajo conformados con sus compañeros de curso y en ningún caso pretenda realizar todas las actividades sin ayuda de los demás.
- Manifieste oportunamente a sus compañeros y al profesor las dificultades que se le presentan con las actividades propuestas.
- Elabore su propio horario de trabajo independiente para el curso y cumpla con el cronograma propuesto.
- Realice con honradez las actividades de evaluación, autoevaluación y coevaluación que encuentre programadas en el curso.
- Durante su proceso de aprendizaje trate de adquirir autonomía con el conocimiento, es decir, intente construir nuevos conocimientos recurriendo a fuentes de información bibliográfica y a sus habilidades de comparación, análisis, síntesis y experimentación.
- Mantenga una actitud de colaboración con compañeros, tutores y monitores, y esté siempre dispuesto a realizar las actividades de aprendizaje.
- Relaciónese de manera respetuosa y cordial con los demás estudiantes, con el tutor y con los monitores.



# Tabla de contenido

---

<b>Capítulo 1</b> <b>Generalidades del derecho laboral</b> Pág. 23	<b>Módulo 1</b> Conceptos básicos del derecho laboral	23
	<b>Módulo 2</b> Contrato de trabajo y sus elementos	35
	<b>Módulo 3</b> Salario	65
	<b>Módulo 4</b> Jornada de trabajo y descansos obligatorios	77

---

<b>Capítulo 2</b> <b>Prestaciones sociales y otras obligaciones</b> Pág. 97	<b>Módulo 5</b> Prestaciones sociales	99
	<b>Módulo 6</b> Reglamento interno de trabajo	117
	<b>Módulo 7</b> El menor trabajador	141
	<b>Módulo 8</b> Sistema de seguridad social integral (SSSI)	145

---

<b>Capítulo 3</b> <b>Derecho laboral colectivo</b> Pág. 157	<b>Módulo 9</b> Derecho laboral colectivo	159
---	--	-----

---

<b>Anexos</b> Pág. 173	<b>Anexo I</b> Trabajador del servicio doméstico	173
	<b>Anexo II</b> Acoso laboral en Colombia	179

---

<b>Bibliografía</b> Pág. 189		
---------------------------------	--	--

---



# Presentación

---

El estudio del derecho laboral no se limita únicamente a los estudiantes de las facultades de Derecho y Ciencias Políticas, sino que es importante para todos los profesionales en general porque su conocimiento y dominio les permitirá acercarse a la forma como se manifiestan las relaciones laborales en Colombia y el régimen jurídico aplicable a ellas.

La finalidad de este texto es colaborar con el estudiante en la ampliación del conocimiento que tiene sobre el tema de la legislación laboral, para que pueda aplicarlo correctamente tanto en el campo laboral como en su vida diaria. Para mejorar la comprensión de los asuntos laborales cotidianos existen herramientas tales como la Ley 50 de 1990, la Ley 100 de 1993, la Ley 789 de 2002, el Acto Legislativo 01 de 2005 y algunas sentencias proferidas por la Corte Constitucional y por la Corte Suprema de Justicia (Sala de Casación Laboral).

La formación en cualquier área profesional requiere involucrar el correcto manejo de las herramientas básicas del derecho laboral, para preparar profesionales más competentes, con el fin de que puedan administrar eficientemente las empresas y las organizaciones en las que trabajan.

Con esta filosofía se elaboró este texto, que contiene los principios básicos que orientan el derecho laboral, el desarrollo de las nociones y las formas de trabajo, sus fuentes, los principios generales y los fundamentos constitucionales en materia laboral. En el texto también se muestra cuándo existe una verdadera relación laboral originada entre empleadores y trabajadores, al igual que sus respectivos derechos y obligaciones.

Se estudian, además, los elementos esenciales de todo contrato, como son la capacidad para contratar y la forma como se manifiesta el consentimiento, para luego hacer un análisis del contrato individual de trabajo y de sus elementos esenciales. De igual manera, el texto se ocupa de examinar las modalidades del contrato, sus cláusulas ineficaces y su duración. Retoma aspectos relevantes de la relación contractual, como la suspensión y el período de prueba, la forma como éstos se ejecutan, las causales de terminación, con justa causa o sin ella, y las indemnizaciones.

Tema indispensable de análisis lo constituye también el salario, la forma de determinarlo, su estipulación y su pago. Se estudian, de otro lado, temas como la jornada de trabajo, las vacaciones y las demás prestaciones sociales. Por último, se realiza un análisis sobre el derecho laboral colectivo.

Todos estos conocimientos le servirán al estudiante como base para que, cuando llegue el momento de aplicarlos, pueda intervenir de manera acertada en las políticas laborales, indistintamente de si se encuentra en la posición de empleador o de trabajador.



# Prólogo

---

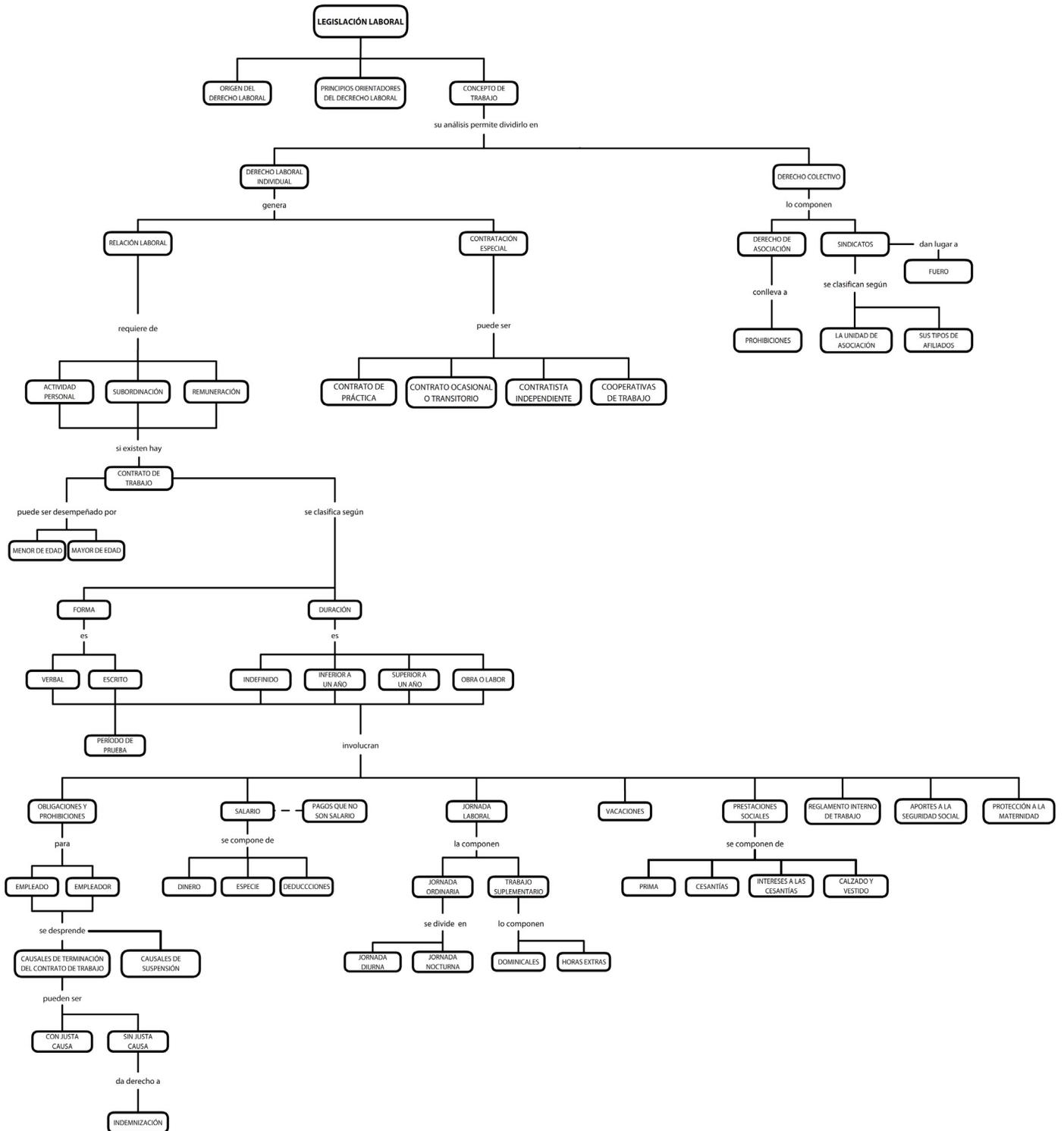
El texto *Legislación laboral* es una propuesta académica, diseñada y desarrollada específicamente para el proyecto Ude@. Su propósito fundamental es brindarle al estudiante herramientas básicas que utilizará en la solución de situaciones de común ocurrencia en el campo laboral, ya sea desde su rol de empleado como de empleador.

El derecho laboral siempre ha tenido vital importancia en las relaciones de trabajo puesto que existe gran variedad de obligaciones y prohibiciones, tanto a cargo del empleador como del trabajador. Por esta razón, es imprescindible que quienes tienen la responsabilidad de dirigir y manejar estos asuntos no solamente los conozcan, sino que estén actualizados en los avances normativos sobre la materia para tener una mejor actuación en las funciones que desempeñan.

En vista de la importancia del estudio de este tema surge el curso de *Legislación laboral*, en el que se combina material impreso, información en multimedia, clases televisadas y una plataforma educativa virtual, entre otras ayudas educativas. En el curso, el estudiante encontrará de manera detallada todos los temas del derecho laboral, tanto en lo individual como en lo colectivo. La multimedia y las demás herramientas diseñadas para complementar los temas de estudio contienen información adicional y actividades interactivas de gran utilidad para el entendimiento del derecho laboral. Además, se realiza un acompañamiento pedagógico por medio de la interacción virtual, como foros, lecturas y talleres, lo cual permitirá efectuar un mejor seguimiento al aprendizaje del estudiante y a su comprensión de los temas tratados.



# Mapa conceptual





# Capítulo 1

## Generalidades del derecho laboral

### Contenido breve

#### Módulo 1

Conceptos básicos del derecho laboral

#### Módulo 2

Contrato de trabajo y sus elementos

#### Módulo 3

Salario

#### Módulo 4

Jornada de trabajo y descansos obligatorios

### Presentación

La Constitución Política de Colombia de 1991 consagra diversos principios que buscan el desarrollo de las bases fundamentales del derecho del trabajo, tales como lograr la justicia en las relaciones de empleadores y trabajadores, la coordinación económica y el equilibrio social.

La Corte Constitucional se ha encargado de privilegiar el desarrollo de esos principios y de garantizar su adecuado cumplimiento. Por tal razón, en este momento el derecho laboral en Colombia tiende a convertirse en un derecho de precedentes, que busca el cumplimiento de los tres derechos más importantes en el campo laboral: la libertad, la igualdad y la dignidad.

Entre otros principios consagrados en forma expresa por la Constitución, se destacan el derecho al trabajo, la igualdad de los trabajadores, la protección del trabajo y de los trabajadores, el carácter de orden público de las normas laborales, la estabilidad y la obligatoriedad del trabajo. El derecho al trabajo se considera un derecho fundamental de todas las personas; por lo tanto, debe estar garantizado por el Estado.

En este capítulo, el estudiante analizará temas como los principios del derecho laboral, el contrato de trabajo, el salario y la jornada laboral, que son básicos para tener claridad acerca de las implicaciones que conlleva una relación laboral.



«Desde el preámbulo y el artículo 1º de la Constitución Política de 1991 el trabajo se entiende como uno de los fines esenciales del Estado social de derecho, tan importante como los principios de dignidad humana, solidaridad y prevalencia del interés general. Así mismo, el artículo 25 de la Carta consagra el derecho al trabajo, a que éste sea desarrollado en condiciones dignas y justas y a que sea protegido por el Estado en todas sus modalidades. Esto significa que las garantías constitucionales deben ser aplicadas tanto a los trabajadores que tienen una relación contractual o reglamentaria de trabajo, como a los trabajadores que realicen su labor de manera independiente o sin subordinación».



# Módulo 1

## Conceptos básicos del derecho laboral

### Introducción

El derecho laboral tiene su origen en las luchas sociales en contra de la explotación inhumana del trabajador, concebido como factor de producción regulado por la oferta y la demanda, y adquirido bajo la concepción del contrato civil, en el que las relaciones se consideran equilibradas.

### Objetivos

1. Reconocer el origen y la evolución del derecho laboral en el mundo mediante un estudio analítico de los principales hechos históricos que lo determinaron.
2. Identificar las diferencias existentes entre las definiciones de trabajo y derecho al trabajo, con el fin de reconocer elementos que permitirán determinar cuándo existe una verdadera relación laboral.
3. Reconocer los principios rectores que dieron origen al derecho al trabajo, para tener claridad acerca del derecho laboral.
4. Valorar la importancia que representa la aplicación de los principios rectores en materia laboral.

### Preguntas básicas

Antes de iniciar el estudio de este módulo se invita al estudiante a reflexionar en las respuestas que podría dar a las siguientes preguntas:

1. ¿Por qué cree que fue necesario que surgiera el derecho laboral?
2. ¿Por qué el derecho laboral o derecho al trabajo es tan protegido por la legislación colombiana?
3. ¿Cuáles son los elementos que componen el trabajo?
4. ¿Cuáles son los principios que deben regir el derecho al trabajo?

Tome nota de sus respuestas; al finalizar el estudio del módulo debe revisarlas y confrontarlas con base en lo estudiado para corregirlas y/o complementarlas si es necesario.

### Contenidos

Preámbulo

- 1.1 Origen del derecho laboral
  - 1.1.1 Revolución Industrial
  - 1.1.2 Revolución Francesa
  - 1.1.3 El Manifiesto del Partido comunista
  - 1.1.4 Tratado de Versalles
- 1.2 El trabajo: definición y elementos
- 1.3 Derecho al trabajo y derecho laboral
- 1.4 Código Sustantivo del Trabajo
  - 1.4.1 Finalidad del derecho al trabajo
- 1.5 Principios de aplicación e interpretación del derecho laboral
- 1.6 Principios generales del derecho laboral
  - 1.6.1 Principio de justicia
  - 1.6.2 Principio del trabajo como derecho y obligación



«El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas». Artículo 25 de la Constitución Política de Colombia».

## Capítulo 1. Generalidades del derecho laboral

- 1.6.3 Principio de libertad del trabajo
- 1.6.4 Principio de igualdad
- 1.6.5 Principio de mínimo derecho de garantías
- 1.6.6 Principio de favorabilidad de la norma

## Preámbulo

En este módulo el estudiante identificará el origen del derecho laboral, sus principios rectores y la evolución jurídica que ha tenido el derecho al trabajo hasta nuestros días. De igual manera, entenderá que ésta es una rama del derecho que se encuentra en proceso de desarrollo, cuyo único fin ha sido regular las relaciones laborales a partir de parámetros de justicia y equidad.

Los principios generales del derecho laboral son directrices que inspiran el sentido de las normas laborales y constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo, por lo que no puede haber contradicción entre ellos y los preceptos legales.

Los principios generales del derecho laboral tienen dos funciones fundamentales:

1. *Son fuente supletoria*: significa que entran como suplemento cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable.
2. *Son fuente interpretadora*: quiere decir que sirven para interpretar la normatividad vigente, cuando ésta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

De acuerdo con estas consideraciones, el empleado o el empleador podrá acudir a la aplicación de los principios laborales con el fin de hacer valer sus derechos cuando no exista norma aplicable al caso o, cuando existiendo, se haga necesario complementarla con alguno de los principios que se desarrollarán en el texto.

## 1.1 Origen del derecho laboral

A lo largo de la historia se han contemplado múltiples momentos que han dado origen al derecho laboral; he aquí algunos de los más representativos:

### 1.1.1 Revolución Industrial

A finales del siglo XVIII, los grandes cambios sociales, tecnológicos y económicos recibieron el nombre de Revolución Industrial. Los talleres cedieron ante la máquina, por ser su elemento esencial, y a ella confluyeron los obreros. Comenzó a presentarse una lucha entre la máquina y la mano de obra; la primera desplazó a la segunda, lo que produjo desocupación y cinturones de miseria.

Por la misma época de la Revolución Industrial ocurrieron renovaciones religiosas, generadas por Juan Calvino (teólogo, reformador religioso y humanista francés, 1509-1564), cuya reforma protestante ubicaba el lucro como algo digno y no responsable, situación que produjo la formación de grandes capitales.

Todo lo anterior, es decir, las máquinas, los capitales, las ideas religiosas y políticas, generó una gran oferta de trabajo y poca demanda; esto permitió que se presentara explotación de la mano de obra con bajísimos salarios y duras condiciones de trabajo.

### 1.1.2 Revolución Francesa

La Revolución Francesa se presenta como solución a la situación de explotación de los trabajadores pero, al contrario de lo que buscaba, agravó el problema debido a que sus ideas individualistas enfrentaron al hombre contra el hombre. Sus principios de libertad, igualdad y fraternidad sólo existían como lema y no en los hechos.

La Ley de Le Chapelier<sup>1</sup> disolvió las corporaciones y limitó la posibilidad de asociarse, única arma con la que el trabajador contaba para hacer valer sus derechos; por esto, se fueron creando entidades mutualistas de forma secreta.

Además de lo anterior, la Revolución Francesa, en nombre de la libertad, sometió al hombre a una gran dependencia, pues éste carecía de amparo jurídico para discutir sobre las condiciones de trabajo. Esto hizo que, al inicio del siglo XIX, aparecieran nuevas



Vea la diapositiva 5 de cualquiera de los tres botones de color azul claro situados en la parte superior del mapa conceptual.

<sup>1</sup> Del nombre del abogado bretón Isaac le Chapelier, que presidió en la Asamblea Nacional la sesión que el 4 de agosto de 1789 decretó la abolición del feudalismo.

ideas filosóficas y políticas que atacaban el sistema laboral y capitalista; dichas ideas se centraban en no hablar de “libertad, fraternidad e igualdad”, sino de “fraternidad, igualdad y libertad”, sosteniendo que primero se debía buscar la hermandad para generar igualdad y, por consiguiente, lograr la libertad.

Como consecuencia, se empezó a proteger a los más débiles (mujeres y niños); los partidos políticos comenzaron a aceptar los reclamos laborales y los trabajadores iniciaron su lucha por funciones sindicales. Frente a estas solicitudes los logros obtenidos fueron realmente muy pocos, ya que se produjeron desplazamientos, el Estado frenaba la lucha sindical y los partidos políticos olvidaban sus compromisos cuando asumían el poder.

### 1.1.3 El Manifiesto del Partido Comunista

En 1848, con el *Manifiesto del Partido Comunista*, de Carlos Marx y Federico Engels, se enfrentaron capital y trabajo, y los trabajadores se unieron bajo la consigna: “¡Proletarios del mundo, unidos!”. Esto obligó al Estado a intervenir abiertamente con una débil legislación industrial para frenar las ideas socialistas que buscaban no solamente abolir la propiedad privada, sino también tener un lugar privilegiado en el Estado. De igual manera, querían imponer límites a los particulares y al capital, entre otros la jornada laboral, el descanso remunerado, la protección a la salud del trabajador y el salario adecuado; todos estos fueron antecedentes de un régimen laboral que comenzó con la lucha de clases.

Se empezó, igualmente, a observar la intervención de la Iglesia Católica en cabeza del papa León XIII, quien buscó que tanto los trabajadores como los empleadores tomaran conciencia de sus derechos y obligaciones. El Papa concretó esta idea en la encíclica *Rerum novarum*, en la que planteó que la propiedad, sin dejar de ser privada, tenía que asumir una función social y, por lo tanto, el salario debía atender las necesidades del trabajador y de su familia.

### 1.1.4 Tratado de Versalles

En 1914 los países aliados se debatían en medio de la lucha social cuando estalló la Primera Guerra Mundial; esto los obligó a acordar un compás de espera con el compromiso de remediar la situación cuando finalizara la guerra, lo cual sucedió con la firma del Tratado de Versalles, el 28 de junio de 1919. En la sección segunda de la parte XIII del Tratado se definieron los principios de la legislación del trabajo, centrados en el respeto al hombre y al trabajo —el cual debía diferenciarse de la máquina y de las materias primas—, y en el derecho de asociación para empleadores y trabajadores.

## 1.2 El trabajo: definición y elementos

“Trabajo 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” (artículo 5 del Código Sustantivo del Trabajo).

Para comprender mejor esta definición es necesario analizar cada uno de los elementos que de ella se desprenden:

- *Actividad humana*: con este elemento se demuestra el gran concepto social y humano del derecho al trabajo. Se refiere a trabajo de cualquier naturaleza, ya sea intelectual o material, permanente o transitorio.

Este concepto tiene en cuenta la actividad del hombre, por lo que obvia en su normativa el esfuerzo realizado por los animales y el movimiento de las máquinas. Dicho trabajo se puede referir a cualquier actividad, bien sea intelectual, material, permanente o transitoria, para que merezca ser protegida por el derecho laboral.

El trabajo productivo es el proceso mediante el cual el hombre transforma la realidad y se convierte en ser social, puesto que el trabajo obedece a necesidades



Vea la diapositiva 6 de cualquiera de los tres botones de color azul claro situados en la parte superior del mapa conceptual.

de carácter general y se ha creado para brindarles seguridad, desarrollo social y garantías a todos los seres humanos.

- *Actividad libre*: corresponde a la facultad que tiene cada persona para ejercer cualquier clase de oficio, siempre y cuando no esté prohibido por el ordenamiento jurídico. En este caso no se tiene en cuenta el trabajo obligatorio, entendiéndolo como aquel que realizan los individuos condenados penalmente.
- *Realizado por una persona natural*: esto quiere decir que las actuaciones de las personas morales o jurídicas no están protegidas por el derecho laboral; sólo se protege el servicio personal, ejecutado por persona natural.
- *Al servicio de otra*: significa que el derecho laboral protege el trabajo realizado por cuenta ajena bajo dependencia; por tal razón se habla de una persona natural que presta sus servicios a otra persona, que puede ser natural o jurídica.
- *Cualquiera sea su finalidad*: entiéndase esta finalidad como aquella que no viola los sanos principios de la moral ni de los preceptos legales.
- *Efectuada en ejecución de un contrato de trabajo*: en todo contrato de trabajo existe necesariamente una relación laboral en estado de dependencia, pero no toda relación de trabajo presupone la existencia de un contrato de trabajo.

### 1.3 Derecho al trabajo y derecho laboral

¿Qué se debe entender por derecho al trabajo? Actualmente se pueden encontrar muchas definiciones de lo que significa derecho al trabajo; veamos algunas:

Rafael Caldera (presidente de Venezuela 1969-1974 y 1994-1999): “Es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la actividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en sus condiciones de tales”.

Eugenio Pérez Botija (abogado laboralista paraguayo de la Oficina Internacional del Trabajo): “Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y de trabajadores, y de ambos con el Estado; los efectos de la producción y de la tutela del trabajo”.

Alberto Trueba Urbina (mexicano, especialista en derecho laboral): “Es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos, materiales e intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.

Mario de la Cueva (jurista mejicano): “El derecho al trabajo es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.

Guillermo Caballenas (historiador, escritor y laboralista argentino): “Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de uno y otro en el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios; también en lo relativo a las condiciones jurídicas mediatas de la actividad laboral dependiente”.

En virtud de lo anterior, el derecho al trabajo está definido como conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones que se establecen entre un empleador (patrono) o empleadores (patronos) y un trabajador o trabajadores, con la protección del Estado, que está encargado de resguardar y tutelar a todo aquel que preste un servicio subordinado.



Vea la diapositiva 7 de cualquiera de los tres botones de color azul claro situados en la parte superior del mapa conceptual.



Vea la diapositiva 8 de cualquiera de los tres botones de color azul claro situados en la parte superior del mapa conceptual.

## 1.4 Código Sustantivo del Trabajo

El derecho laboral, consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo (CST), se divide en tres partes, que son:

1. *Derecho laboral individual*: comprende el conjunto de derechos y obligaciones que reglamentan todos los sucesos o situaciones que surgen durante la existencia de un contrato de trabajo entre las partes que lo pactan o suscriben, los cuales se denominan empleado y empleador.

En este derecho se estudian temas como el contrato individual de trabajo, los derechos y las obligaciones, las causales de terminación de un contrato de trabajo, las indemnizaciones, el salario, la jornada de trabajo, las prestaciones sociales, el reglamento interno de trabajo y la seguridad social.

2. *Derecho laboral colectivo*: comprende el conjunto de normas que desarrollan los temas de libertad de asociación, formación y existencia de los sindicatos. Trata también sobre los derechos y obligaciones que les son aplicables a todos aquellos empleados que están organizados en un sindicato o en una asociación, al igual que las relaciones entre éstos y el empleador.

En este derecho se estudian temas como el sindicato, su clasificación, su función, los requisitos para su formación, la huelga, las convenciones, los pactos colectivos y los contratos sindicales.

3. *Derecho procesal del trabajo*: comprende el conjunto de trámites o procedimientos que sirven para dirimir los conflictos que se generan dentro del derecho individual y colectivo del trabajo, lo cual se encuentra reglamentado en el Decreto Ley 2158 de 1948, reformado por la Ley 712 de 2001.

### 1.4.1 Finalidad del derecho al trabajo

El artículo 1 del CST contempla que “la finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”. En otras palabras, lo que se busca es que exista justicia en el campo laboral, sin dar ventajas a los empleados ni a los empleadores, para lograr el máximo de armonía y cordialidad en la relación existente entre ellos.



Vea la diapositiva 9 de cualquiera de los tres botones de color azul claro situados en la parte superior del mapa conceptual.

## 1.5 Principios de aplicación e interpretación del derecho laboral

Para comprender el derecho laboral es necesario que el estudiante conozca cuáles son sus principios de aplicación e interpretación; por tal razón analizaremos cada uno de ellos.

- *Territorial*: las normas laborales consagradas en el CST son de aplicación para todas aquellas personas que laboren en cualquier parte del territorio colombiano, independientemente de su nacionalidad.
- *Empleados particulares y oficiales*: las normas consagradas en el CST regulan todas las relaciones de derecho individual de los trabajadores del sector privado, al igual que las relaciones de derecho colectivo, tanto de trabajadores particulares como de trabajadores al servicio del Estado. Entiéndase por trabajadores al servicio del Estado aquellos que tienen un contrato de trabajo con un empleador que representa al Estado.

Los empleados al servicio del Estado se rigen por las normas o estatutos que regulan la respectiva entidad. Los casos no contemplados en sus normas o estatutos podrán ser resueltos de conformidad con lo establecido en el CST.

- *Interpretación*: todos los asuntos laborales se solucionarán con fundamento en las normas del derecho laboral, las cuales prevalecen sobre cualquier otra ley colombiana. En caso de existir o presentar conflicto con otras leyes, se dará preferencia a éstas, y en caso de duda en la aplicación de normas del CST, se tendrá en

cuenta aquella que favorezca al trabajador, tal como lo contempla el artículo 21 del Código.

Para la interpretación de las normas laborales se sugiere la consideración de fuentes como la doctrina, la jurisprudencia, la legislación internacional y los lineamientos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

## 1.6 Principios generales del derecho laboral

En materia laboral, pese a existir normatividad aplicable, es necesario acudir en muchas ocasiones a los principios generales del derecho laboral. Veamos a continuación cada uno de ellos:

### 1.6.1 Principio de justicia

La finalidad de la ley laboral es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (artículo 1 del CST). Este principio es una pauta interpretativa para resolver conflictos entre empleadores y trabajadores. Obviamente, la justicia corresponde a un juicio de valor que no está objetivamente definido, aunque existen algunas fórmulas que buscan lograr definiciones objetivas.

### 1.6.2 Principio del trabajo como derecho y obligación

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 25, lo define así: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Como se puede apreciar, este mandato superior adicionó un complemento de gran importancia: reconocer que el trabajo es un derecho; por lo tanto, ya no se concibe el trabajo únicamente como una obligación social, sino también como un derecho fundamental protegido por el Estado.

Ahora bien: el derecho al trabajo, que es inherente a toda persona humana, consiste en la facultad que tiene todo individuo de utilizar sus capacidades o aptitudes en una actividad lícita con un fin determinado. A manera de ejemplo, este fin puede ser satisfacer necesidades de diversa índole, adquirir los medios necesarios para su sostenimiento, generar o aumentar un patrimonio, así como obtener determinados logros en el arte, la cultura o la ciencia.

Pero este derecho al trabajo no se puede concebir solo, porque todo derecho supone la existencia correlativa de un deber, el cual se impone tanto a los individuos como al Estado. Es así como a los primeros se les ordena cumplir con la obligación de trabajar, con lo que se busca combatir la ociosidad y la vagancia, que pueden llegar hasta ser zonas vecinas del delito; al segundo se le obliga a crear condiciones de vida que les permitan a todas las personas desarrollar sus actividades. En otras palabras, el Estado tiene la obligación de suministrar a los individuos los elementos necesarios para que puedan ejercer su trabajo, como es el caso de la implementación de políticas conducentes al pleno empleo (y de la regulación del mismo para que sea digno y justo) (Constitución Política, artículo 25).

El anterior principio concuerda con los artículos 7 y 11 del CST, que establecen:

“Artículo 7. Obligatoriedad del trabajo. El trabajo es socialmente obligatorio”.

“Artículo 11. Derecho al trabajo. Toda persona tiene derecho al trabajo y goza de libertad para escoger profesión u oficio, dentro de las normas prescritas por la Constitución y la Ley”.

Según la OIT, entender el derecho al trabajo como derecho y obligación social en condiciones dignas y justas significa que debe existir proporcionalidad entre la remuneración,



Vea la diapositiva 10 de cualquiera de los tres botones de color azul claro situados en la parte superior del mapa conceptual.

la cantidad y la calidad de trabajo, el pago completo y oportuno de salarios, la libertad de escoger sistema de prestaciones, específicamente en cuanto al régimen de cesantías; la asignación de funciones e implementos de trabajo, la no reducción del salario, la aplicación del principio según el cual “a trabajo igual, salario igual”; la ausencia de persecución laboral y el ofrecimiento de un ambiente adecuado para el desempeño de las tareas.

### 1.6.3 Principio de libertad del trabajo

El artículo 26 de la Constitución Política, en concordancia con el artículo 8 del CST, establece que toda persona es libre de escoger profesión u oficio, pero que la ley podrá exigir títulos de idoneidad para el ejercicio de algunas profesiones, con el fin de garantizar valores como la moral, la salud y la seguridad de las personas.

En virtud de lo anterior, el Estado colombiano exige títulos profesionales, expedidos por entidades de educación reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, para el ejercicio de algunas profesiones. Ningún empírico, entonces, está autorizado para ejercer actividades profesionales como las mencionadas, pues pone en peligro valores de las personas como los descritos en la definición de este principio (la moral, la salud y la seguridad).

Al respecto, la Corte Constitucional ha manifestado:

El libre ejercicio de las ocupaciones, artes y oficios que asegura la Carta, debe entenderse en el sentido que indica que si aquellos son de los que requieren formación académica, la ley bien puede exigir títulos de idoneidad, y las autoridades competentes podrán inspeccionarlos y vigilarlos de modo ordinario, continuado y permanente; también, el artículo 26 que se analiza permite que las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica sean ejercidos libremente, salvo cuando aquellas impliquen un riesgo social, caso en el cual pueden establecerse limitaciones relacionadas con dicho riesgo. Lo anterior no significa que las ocupaciones, artes y oficios que no requieran formación académica y que no impliquen riesgo social según la definición que de éste haga la ley, puedan ejercerse en todo tiempo y lugar con independencia del derecho ajeno, de los intereses generales de la sociedad y de las demás regulaciones jurídicas vigentes dentro del Estado. El “libre ejercicio” de estos significa que si no son de los que exigen formación académica, las autoridades no pueden exigir título de idoneidad, y que si no implican riesgo social no pueden ser inspeccionados o vigilados de modo ordinario, continuado y permanente por las autoridades, empero, siempre deben ejercerse como se ha señalado, dentro de los límites generales del ordenamiento jurídico y de los derechos de los demás<sup>2</sup>.

### 1.6.4 Principio de igualdad

La Constitución Política, en su artículo 13, consagró el derecho a la igualdad como derecho fundamental. Esta igualdad en la Constitución incorpora un principio, según el cual todas las personas nacen libres e iguales ante la ley; no puede establecerse un trato diferente en razón del sexo, la raza, el origen nacional o familiar, la lengua, la religión ni la opinión política o filosófica.

La igualdad se construye como un límite de la actuación de los poderes públicos y como un mecanismo de creación frente a la posibilidad arbitraria del poder. El principio de igualdad sólo se viola cuando se trata desigualmente a los iguales; de ahí que lo constitucionalmente vetado sea el trato desigual ante situaciones idénticas.

Este principio de igualdad ante la ley tiene una aplicación más concreta en el caso del derecho al trabajo, cuya manifestación se ha basado en el postulado “a trabajo igual, salario igual”, contemplado en el artículo 143 del CST. Ahora bien: en este mismo sentido debemos recordar que, sobre este particular, la Corte Constitucional ha señalado que deben existir criterios razonables y objetivos, los cuales justifiquen un trato diferente, mas no discriminatorio, entre trabajadores que desempeñen funciones iguales o similares. Estos criterios deben servir de fundamento para que la parte patronal reconozca un mayor

<sup>2</sup> Sentencia T-610 de 1992.

salario, ya sea por la cantidad o calidad de trabajo, por la eficiencia, por la complejidad de la labor o por el nivel educativo del empleado, los cuales, a su vez, siempre deben ser probados por el empleador o por los patronos. En efecto, la Corte Constitucional ha hecho los siguientes planteamientos:

Es obvio que la discriminación salarial atenta contra la igualdad como derecho fundamental constitucionalmente protegido e inherente a la relación laboral. Esto implica, en principio, que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato jurídico diferente, por eso se proclama el principio “a trabajo igual, salario igual”<sup>3</sup>.

No es la diferencia, tampoco la distinción, lo que configura la discriminación, sino la negación de un bien que es debido. Lo contrario a la igualdad es así la discriminación, la cual podría concebirse como la falta de proporcionalidad dentro de un ordenamiento jurídico, o la negación de lo debido en justicia, mediante vías de hecho. De lo anterior, se deduce que existen dos clases de discriminación, la legal —caso de las leyes injustas—, o la de hecho, es decir, la que contraría el orden legal preestablecido<sup>4</sup>.

El verdadero alcance del derecho fundamental a la igualdad consiste, no en la exactitud matemática de las disposiciones que se apliquen a unas y otras personas, sino en la adecuada correspondencia entre las situaciones jurídicas objeto de regulación o gobierno y los ordenamientos que se hacen exigibles a ellas. La igualdad se rompe cuando, sin motivo válido —fundado en razones objetivas, razonables y justas—, el Estado otorga preferencias o establece discriminaciones entre los asociados, si estos se encuentran en igualdad de circunstancias o en un nivel equiparable desde el punto de vista fáctico<sup>5</sup>.

De igual manera, la Corte Constitucional, en Sentencia T-394 de 1998, manifiesta:

La Carta Política en su artículo 13 señala el derecho fundamental a la igualdad de todas las personas frente a la ley. Si bien lo que se pretende no es un igualitarismo matemático, propende por un trato igual a las personas que se encuentran bajo unas mismas condiciones y, por lo tanto, un tratamiento diferente a quienes se encuentran bajo distintas condiciones. Desarrollo de este principio de igualdad ante la ley, es el “a trabajo igual, salario igual”, que se predica en las relaciones laborales. En esa materia, no puede darse un trato discriminatorio entre trabajadores, que cumpliendo una misma labor bajo las mismas condiciones, deben ser objeto de una remuneración similar. Sólo podría prodigarse un trato diferente, cuando como consecuencia de la aplicación de criterios razonables y objetivos, se justifique un trato diferente. No es posible dejar en manos de los empleadores, sean estos públicos o privados, la posibilidad de desarrollar criterios subjetivos, caprichosos o amañados que lleven a un trato, aquí sí, discriminatorio entre trabajadores que cumplen una misma labor.

El principio “a trabajo igual, salario igual” supone una misma remuneración para la misma calidad y cantidad de trabajo, de tal forma que imposibilita que dos trabajadores que desempeñan la misma función, con la misma experiencia y preparación para cumplirla, sean remunerados de manera desigual; sin embargo, el principio de la igualdad contempla varias excepciones:

Por la *nacionalidad de los trabajadores*, el artículo 74 del CST establece porcentajes de ocupación, prevaleciendo el trabajador nacional. En empresas con más de diez trabajadores, el 90%, como mínimo, de trabajadores ordinarios debe ser colombiano, y el 80%, como mínimo, del personal calificado o de dirección debe ser colombiano.

Por la *naturaleza jurídica del empleador*, ya sea éste público o privado. Esto significa que los derechos y deberes de los trabajadores del sector público y privado no coinciden, aunque la tendencia se dirige a unificar el derecho laboral individual de los trabajadores de estos dos sectores. Se pueden encontrar situaciones particulares diferentes en las que los empleados públicos, en general, trabajan cuarenta horas a la semana y los trabajadores

<sup>3</sup> Sentencia T-079 de 1995.

<sup>4</sup> Sentencia C-351 de 1995.

<sup>5</sup> Sentencia C-384 de 1997.

privados laboran cuarenta y ocho horas a la semana como jornada máxima legal.

### 1.6.5 Principio de mínimo derecho de garantías

Este principio se encuentra consagrado en el artículo 13 del CST. De allí se desprende que las leyes laborales contienen el mínimo de derechos y garantías en favor de los trabajadores; por lo tanto, cualquier disposición que no vulnere tales derechos es permitida. Ahora bien, el precepto señalado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia establece los principios mínimos fundamentales en la ley laboral o estatuto del trabajo:

1. Igualdad de oportunidades para los trabajadores, reconociendo que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades.
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.
3. Estabilidad en el empleo.
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales.
5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles.
6. Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.
7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.
8. Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesarios.
9. Protección especial al trabajador menor de edad, a la mujer, a la maternidad, casos en los cuales el Estado apoya a la mujer cabeza de familia.
10. La ley, los contratos, los acuerdos y los convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

En concordancia con lo anterior, el artículo 14 del CST establece que las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que conceden son irrenunciables, salvo los casos expresamente señalados por la ley.

Los derechos y prerrogativas irrenunciables son los mismos derechos adquiridos, los cuales se incorporan de forma concluyente o absoluta al patrimonio de su titular y quedan impermeables a cualquier actuación que intente obviarlos o desconocerlos; esto quiere decir que se encuentran directamente relacionados con la aplicación de la ley en el tiempo, y que ninguna ley posterior tiene efectos retroactivos que desconozcan los derechos adquiridos por una legislación anterior.

Así entonces, el artículo 15 del CST define que es válida la transacción en los asuntos del trabajo cuando se trate de derechos inciertos y discutibles. La transacción, entonces, se constituye en una excepción al principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, pues al ser la transacción un acuerdo de voluntades en el que cada parte (empleador y empleado) pierde una porción o un derecho que creía tener, se está renunciando a una garantía o prerrogativa, pero se advierte que se debe tratar de un derecho incierto y discutible, y esto se presenta en uno de estos dos hechos:

- Cuando hay oscuridad o imprecisión en la norma jurídica.
- Cuando hay dificultad en la prueba de los hechos que originan el derecho.

La transacción laboral se refiere directamente a los medios de solución de conflictos, derivados de la potestad para negociar y dirimir inconvenientes en la relación existente entre el patrono y el empleado. En el ordenamiento jurídico del derecho laboral no hay intercambio sobre derechos.

Luego, el mismo Código, en su artículo 43, contempla:

Cláusulas ineficaces. En los contratos de trabajo no producen ningún efecto las estipulaciones o condiciones que desmejoren la situación del trabajador en relación con lo que establezcan la legislación del trabajo, los respectivos fallos arbitrales, pactos, convenciones colectivas y reglamentos de trabajo, y las que sean ilícitas o ilegales por cualquier aspecto; pero a pesar de la ineficacia de esas estipulaciones, todo trabajo ejecutado en virtud de ellas, que constituya por sí mismo una actividad lícita, da derecho al trabajador para reclamar el pago de sus salarios y prestaciones legales por el tiempo que haya durado el servicio, hasta que esa ineficacia se haya reconocido o declarado judicialmente.

Respecto de las condiciones y contenidos del reglamento interno del trabajo, el artículo 109 del CST dice:

Cláusulas ineficaces. No producen ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Es claro, entonces, que en cualquier contrato de trabajo no es posible pactar condiciones inferiores a las mínimas contempladas por la legislación laboral colombiana, pues de hacerse, son ineficaces; es decir, no surten ningún efecto legal, pues la ley las entiende como no escritas, como inexistentes.

### 1.6.6 Principio de favorabilidad de la norma

Según el artículo 53 de la Constitución Política y el artículo 21 del CST, en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas del trabajo prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Este principio está reconociendo igualmente que el trabajador es la parte débil en la relación con el empleador y que, por lo tanto, merece más protección del Estado. Al respecto, la Corte Constitucional ha dicho:

No se discute que el principio de favorabilidad en la aplicación de la ley laboral es un mandato constitucional y que él configura un verdadero derecho en el ámbito de las relaciones de trabajo. No obstante, a tal principio no debe dársele un alcance que no tiene, de tal manera que bajo su amparo se permita que la ley laboral se aplique a hechos ocurridos antes de su entrada en vigencia. El principio de favorabilidad en la aplicación de la ley laboral opera cuando se está ante dos normas jurídicas aplicables a un mismo supuesto fáctico o cuando una misma norma es susceptible de dos interpretaciones. En ese tipo de eventos, el juez tiene el deber ineludible de optar por la norma o por la interpretación que favorezca al trabajador. Como reiteradamente lo ha precisado la jurisprudencia constitucional y laboral ordinaria, ese es el sentido lógico del principio [...]<sup>6</sup>

La condición más beneficiosa para el trabajador se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del principio de favorabilidad que se consagra en materia laboral, no sólo constitucional sino también legal, y a quien corresponda aplicarla o interpretarla debe determinar en cada caso concreto cuál es la norma más conveniente para el trabajador.

La favorabilidad opera, entonces, no sólo cuando existe conflicto entre dos normas de distinta fuente formal, o entre dos normas de idéntica fuente, sino también cuando existe una sola norma que admite varias interpretaciones; la norma así escogida debe ser aplicada en su integridad, ya que no le está permitido al juez elegir de cada norma lo más ventajoso y crear una tercera, pues se estaría convirtiendo en legislador.

<sup>6</sup> Sentencia C-434 de 2003.



# Módulo 2

## Contrato de trabajo y sus elementos

### Introducción

“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. Quien presta el servicio se denomina trabajador, quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario” (artículo 22 del CST).

### Objetivos

1. Identificar los elementos esenciales de un contrato de trabajo, su forma, sus principales requisitos, las obligaciones y prohibiciones que tienen las partes involucradas, con el fin de adquirir un mayor conocimiento sobre el mismo.
2. Determinar la forma y la validez de los contratos laborales para aplicar dichos conocimientos en su vida laboral.
3. Analizar el período de prueba para determinar en cuáles casos se aplica, al mismo tiempo que valorar su importancia dentro del contrato laboral.

### Preguntas básicas

Analice la siguiente situación:

Sandra Polanco es gran amiga de Luis Londoño. En medio de una conversación informal, Luis le expone a Sandra las dificultades económicas por las cuales está pasando y le cuenta la necesidad que tiene de trabajar.

Sandra decide ayudar a Luis, ofreciéndole un trabajo con las siguientes condiciones: debe asistir todos los días de 6:00 a. m. a 2:00 p. m.; la labor será el mantenimiento de las máquinas fileteadoras de la empresa, por lo que le pagará \$10.000 diarios. Sandra le dice que no le pagará más, porque la intención es ayudarlo. Luis decide aceptar la propuesta, se siente muy agradecido y al día siguiente comienza a trabajar.

### Reflexione:

1. ¿En la situación anterior, se podría decir que existe un contrato de trabajo?
2. ¿Cuáles elementos se deben presentar para que se pueda afirmar que existe un contrato laboral?

Tome nota de las respuestas, ya que debe documentarse y justificarlas a la luz de la temática estudiada.

### Contenidos

Preámbulo

2.1 El contrato de trabajo

2.1.1 Partes en el contrato de trabajo

2.1.2 Características del contrato de trabajo

2.1.3 Relación laboral y relación de trabajo



«El contrato de trabajo está integrado por tres elementos esenciales: la prestación del servicio de manera personal, la subordinación y la remuneración. Sin embargo, cuando falte alguno de los dos primeros elementos no se podrá decir que existe contrato de trabajo, sino una relación de trabajo que no genera derecho al pago de prestaciones sociales. Una vez configurado el contrato de trabajo, éste se puede dividir, según su forma, en verbal o escrito, y según su duración, en contrato a término fijo, término fijo inferior a un año, indefinido, de obra o labor, los cuales se pueden terminar por las causales que determina la ley».

## Capítulo 1. Generalidades del derecho laboral

- 2.1.4 Concurrencia de contratos
- 2.1.5 Coexistencia de contratos
- 2.1.6 Cláusulas o condiciones importantes que se pueden pactar en el contrato de trabajo
- 2.1.7 Capacidad para contratar
- 2.2 Forma y validez del contrato de trabajo
  - 2.2.1 Por su forma
  - 2.2.2 Por su duración
- 2.3 Contratos especiales
  - 2.3.1 Trabajo ocasional, accidental o transitorio
  - 2.3.2 Contrato de aprendizaje
  - 2.3.3 Contratista independiente
  - 2.3.4 El intermediario
  - 2.3.5 Agencias de colocación de empleo
  - 2.3.6 Empresas de servicios temporales
  - 2.3.7 Cooperativas de trabajo asociado
  - 2.3.8 Sustitución de empleadores
- 2.4 Período de prueba
  - 2.4.1 Estipulación
  - 2.4.2 Duración
  - 2.4.3 Prórroga
  - 2.4.4 Efecto jurídico
- 2.5 Suspensión del contrato individual de trabajo
- 2.6 Obligaciones y prohibiciones de las partes
  - 2.6.1 Obligaciones
  - 2.6.2 Prohibiciones
- 2.7 Terminación del contrato de trabajo
- 2.8 Indemnización por despido sin justa causa
- 2.9 Indemnización por falta de pago

## Preámbulo

Uno de los pilares del derecho laboral lo constituye el tema de contrato de trabajo. Su estudio permitirá identificar cuándo existe y cuándo no existe contrato de trabajo en una relación laboral, cuáles son sus elementos, las obligaciones y las prohibiciones que éste conlleva; los tipos de contrato, el período de prueba a que tiene derecho el trabajador y las formas de terminación de los contratos laborales, entre otros. Todos estos elementos son de mucha utilidad en la vida profesional y personal, bien sea que desempeñe el rol de empleado o de empleador.



Vea la diapositiva 5 de cualquiera de los botones de color rojo situados en la parte izquierda del mapa conceptual.

## 2.1 El contrato de trabajo

Según el artículo 22 del CST, “el contrato individual de trabajo es aquel por el cual una persona natural o individual 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”. Esta definición requiere precisar las siguientes consideraciones:

- *Capacidad:* la capacidad legal de la persona consiste en poder obligarse por sí misma, y sin la autorización de otra. De acuerdo con la ley, las personas que están autorizadas para celebrar contratos de trabajo son los mayores de edad, tal como lo establece el artículo 29 del CST: “Tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad”.  
Los trabajadores menores pueden celebrar contratos de trabajo con autorización del Ministerio de la Protección Social y por solicitud de sus padres; sin embargo, si el menor labora real y efectivamente, aunque no posea la autorización, el empleador no está exonerado de reconocerle todos los derechos y garantías consagrados en la ley laboral. De todas maneras, el empleador que vincule trabajadores sin el cumplimiento de los requisitos antes vistos podrá ser sancionado con multas desde uno (1) hasta cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), a favor del Sena.
- *Consentimiento:* hace referencia a la voluntad o libertad con que la persona se compromete a adquirir una obligación, en este caso, de celebrar el contrato de trabajo.
- *Objeto lícito:* se refiere a lo que se quiere lograr, lo cual no puede estar en contra de las leyes establecidas.

Adicionalmente, hay que anotar que el objeto, la causa o la razón de ser que lleva a un empleador a contratar a un trabajador es la necesidad de un servicio, y que la causa o la razón que lleva a un trabajador a contratar con un empleador es la necesidad de un salario. Por lo anterior, cuando un trabajador labora para un empleador por razones evidentemente diferentes de la necesidad de un salario, y lo hace por razones cívicas o de solidaridad humana, tal trabajo no se regula por las normas laborales. Por ejemplo, la labor de los bomberos voluntarios, de los miembros de la Cruz Roja, de las enfermeras voluntarias, constituye un trabajo en el que los servidores no están percibiendo un salario por su servicio.

### 2.1.1 Partes en el contrato de trabajo

El trabajador o empleado es la persona que presta el servicio. Se puede hablar de trabajador cuando concurren los siguientes elementos:

- La labor es dependiente o subordinada.
- La labor es prestada por una persona natural.
- Existe remuneración.



Vea la diapositiva 5 de cualquiera de los botones de color rojo situados en la parte izquierda del mapa conceptual.

- El trabajo es libre, voluntario y espontáneo.
- Hay vínculo de naturaleza privada entre las partes.

El empleador o patrono es quien recibe el trabajo y lo remunera.

Luego de las anteriores observaciones generales al contrato individual de trabajo, y al hacer una cuidadosa lectura de los artículos 22 y 23 del CST, en los que se define el contrato de trabajo, es necesario destacar sus elementos específicos:

- *Prestación personal del servicio*: significa que el trabajador es una persona natural o individual, labora directa y personalmente; por ello, muerto el trabajador, el vínculo laboral termina automáticamente, sin que se transmita dicho vínculo a sus herederos. La persona como tal es quien debe hacer la labor a la que se comprometió y no enviar a otra para que la realice, aunque se suponga que tiene las mismas habilidades y conocimientos de la persona contratada.

Se ha de resaltar que el trabajador es vinculado para trabajar en razón de sus calidades personales y profesionales y, en consecuencia, sólo él tiene el compromiso de prestar el servicio.

- *Continuada subordinación*: con este elemento se señala la facultad del empleador para exigirle al trabajador o empleado el cumplimiento de órdenes relacionadas con el modo, el tiempo o la cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos para que sean acatados durante el tiempo que dure el contrato de trabajo. Empero, esta facultad del empleador no puede afectar el honor, la dignidad ni los derechos del trabajador. En resumen, es la posibilidad del empleador de dar órdenes de modo continuo, aunque dicha potestad no se exprese en todo momento; de la misma manera, es deber del trabajador estar a disposición del empleador. Así entonces, se puede decir que trabajar es estar disponible, porque corresponde al empleador suministrarle al trabajador las instrucciones y los elementos para que desempeñe sus tareas.

El cumplimiento de dichas órdenes debe estar en concordancia con la ley y los tratados y convenios internacionales.

- *Salario como retribución de un servicio o remuneración*: el tercer y último elemento requerido para que se configure el contrato de trabajo es la retribución económica o remuneración, que es el pago ordinario, en efectivo o en especie, que recibe el trabajador del empleador a cambio de la prestación del servicio.

Con este elemento se está afirmando que, dada la prestación personal de un servicio subordinado, se está causando una remuneración o un salario aunque no se haya determinado previamente el monto ni la forma de pago del salario. No es excusa, entonces, para no reconocer la existencia de un contrato de trabajo, que al inicio de la relación no se haya definido la cuantía ni la forma de pago del salario.



Vea la diapositiva 7 de cualquiera de los botones de color rojo situados en la parte izquierda del mapa conceptual.

### 2.1.2 Características del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se caracteriza por los siguientes aspectos:

1. Es *bilateral*: esta característica se da en razón de que cada una de las partes que intervienen —empleado y empleador— tienen sus derechos y obligaciones, los cuales deben quedar establecidos en el mismo contrato de trabajo, de conformidad con las normas del CST.
2. Es *oneroso*: tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno a beneficio del otro.
3. Es *consensual*: en cuanto al perfeccionamiento, el contrato o convenio de voluntades es fundamentalmente consensual, es decir, sólo basta que las partes, de manera tácita o expresa, revelen la voluntad de contratar sin ninguna formalidad adicional. Por lo anterior, no se exige, por ejemplo, que el contrato o acuerdo de

voluntades quede consignado por escrito en un documento para que el contrato tenga validez. Únicamente, por excepción, algunos contratos o acuerdos laborales exigen la formalidad de quedar por escrito, como los contratos de trabajo a término fijo o el contrato con estipulación de período de prueba.

4. Es *conmutativo*: lo que las partes se obligan, se toma como equivalente.
5. Es *tracto sucesivo*: las obligaciones emanadas del contrato de trabajo se van cumpliendo sucesivamente o en forma escalonada, y no son de ejecución instantánea.
6. Es *principal*: por subsistir por sí solo, sin necesidad de otro contrato.

### 2.1.3 Relación laboral y relación de trabajo

Éste es un concepto que no está definido expresamente en el CST; es una elaboración realizada por los jueces (jurisprudencia) y aceptada como una verdad jurídica básica en el derecho laboral. Se ha dicho que de la simple prestación del servicio surgen derechos y obligaciones para quien los recibe y para quien los presta. Se presume, según el artículo 24 del CST, que esa relación está regida por un contrato de trabajo.

Para reclamar por sus servicios, el trabajador no necesita demostrar que está o estaba subordinado. La subordinación también se presume y es el beneficiario del servicio quien debe demostrar que el trabajo fue desarrollado con autonomía e independencia.

La presunción de contrato es ventaja probatoria para el trabajador, quien sólo tiene que demostrar el servicio. No tiene que demostrar la subordinación.

En conclusión, se puede decir que son las circunstancias reales y efectivas en las cuales se desarrolló el servicio personal, aunque éstas no hayan sido previstas al comienzo de la prestación del servicio, las que determinan una relación laboral. Es tal el alcance de este concepto, que si una persona de manera espontánea e informal, sin previo acuerdo con un empleador, le presta un servicio personal subordinado, se debe catalogar como trabajador protegido por las normas laborales. Aquí no importa preguntar si hubo o no acuerdo para prestar el servicio o para su remuneración; lo que importa es determinar si se prestó el servicio de modo subordinado, lo cual merece un salario y la protección del derecho laboral.

Ejemplos de esta situación se viven a diario en nuestro país, toda vez que existe una economía con alto grado de informalidad. Es el caso en el que una persona comienza con periodicidad a visitar un taller de mecánica, al principio como simple observador amigo del latonero, del electricista y del mecánico, y luego como un colaborador en tareas propias del taller a instancias del personal allí vinculado. La persona que en un principio era ajena a las actividades laborales comienza a recibir órdenes para ejecutar tareas propias del taller y se va convirtiendo, así, en un trabajador ordinario, sin que exista de por medio un acuerdo claro y expreso. De modo paulatino —y casi imperceptible— transforma su actitud frente al taller: pasa de ser un simple amigo que colabora, a ser un trabajador.

### 2.1.4 Concurrencia de contratos

De conformidad con el artículo 25 del CST, el contrato de trabajo que se presente involucrado o en concurrencia con otro, u otros de distinta naturaleza, celebrados entre las mismas personas, no pierde su naturaleza; la conserva y, por lo tanto, le son aplicables las normas laborales.

#### Ejemplo

Entre un empleador y un trabajador celebran un contrato laboral y un contrato de arrendamiento. El empleador arrienda al trabajador un bien inmueble (apartamento). Concurren contrato laboral y arrendamiento. Cada uno conserva su esencia y el uno no coincide con el otro.

Si, por ejemplo, el arrendatario (trabajador) no cumple con la obligación de pagarle el arriendo mensual, el empleador no puede suspenderle su actividad laboral, ni mucho menos darle por terminado su contrato de trabajo ya que, como se mencionó, lo uno



Vea la diapositiva 8 de cualquiera de los botones de color rojo situados en la parte izquierda del mapa conceptual.



Vea la diapositiva 8 de cualquiera de los botones de color rojo situados en la parte izquierda del mapa conceptual.

no tiene nada que ver con lo otro. En este caso, el empleador tendrá que iniciar otra acción legal diferente de la laboral para lograr que el arrendatario pague lo adeudado.

### 2.1.5 Coexistencia de contratos

De conformidad con el artículo 26 del CST, “un mismo trabajador puede celebrar contratos de trabajo con dos o más (empleadores), salvo que se haya pactado la exclusividad de servicios en favor de uno solo”.

Dadas las condiciones de vida que se presentan hoy en nuestro país, el tener un solo empleo ya no es suficiente para cubrir los gastos mínimos de una familia; por eso, muchas personas se han visto en la necesidad de celebrar otros contratos de trabajo, con el fin de incrementar sus ingresos.

Hay personas que trabajan dos medios tiempos o por horas, con varios empleadores, o jornada y media (una jornada completa con un empleador y media con otro). Es de aclarar que la coexistencia de contratos no puede presentarse de manera simultánea en el tiempo, debe ser sucesiva; de lo contrario, se presentaría un incumplimiento en la prestación del servicio con los empleadores. Ante este hecho todos ellos podrían llegar a dar por terminado el contrato, no por la coexistencia misma, sino por el incumplimiento de las obligaciones de servicio en el horario pactado.

### 2.1.6 Cláusulas o condiciones importantes que se pueden pactar en el contrato de trabajo

En virtud de un contrato de trabajo, tanto empleador como empleado pueden pactar algunas condiciones especiales, tales como:

#### a. Exclusividad de servicios

El artículo 26 del CST autoriza que un empleador y un trabajador pacten exclusividad de servicios. Esto quiere decir que el trabajador se compromete a no laborar, mientras esté vigente el contrato de trabajo, en actividades que constituyan competencia para su empleador o le generen perjuicios.

El pacto de exclusividad se opone a la coexistencia de contratos laborales y puede extenderse a la prohibición de desarrollar labores iguales o similares por su propia cuenta. Si no existe este pacto, el trabajador puede celebrar simultáneamente contratos de trabajo con otros empleadores. Es recomendable que el pacto de exclusividad de servicios quede consignado por escrito, donde se precise claramente su alcance.

*Características del pacto de exclusividad:*

El pacto de exclusividad no está contemplado tácitamente en ningún contrato de trabajo, debe pactarse. Éste se puede acordar en todos los contratos de trabajo. Existe la falsa creencia de que el pacto de exclusividad sólo tiene cabida en aquellos contratos o casos en los que el trabajador maneja fórmulas, procedimientos o secretos; por ejemplo, el secreto de la Coca-Cola o las galletas Noel.

Un ejemplo de este pacto de exclusividad se encuentra en los contratos con los cantantes, quienes renuncian a otras actividades —grabar con otras casas disqueras del país o del exterior— y a cambio reciben una contraprestación económica; es decir, los particulares acuerdos entre el artista y la casa disquera obligan a la ejecución del contrato con la absoluta buena fe que implica el respeto a lo pactado.

#### b. Período de prueba

Todo contrato de trabajo contempla un período de prueba, cuyo objetivo es que las partes conozcan sus cualidades y condiciones, y se evalúen entre sí, para luego determinar la conveniencia o no conveniencia de celebrar o continuar con el contrato de trabajo.

### c. Formas y lugares de pago del salario

De conformidad con el artículo 27 del CST, “todo trabajo dependiente debe ser remunerado”; no se concibe, legalmente, trabajo subordinado gratuito.

#### 2.1.7 Capacidad para contratar

Todas las personas que hayan cumplido 18 años de edad tienen capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo. Los menores de 18 años, para trabajar, necesitan autorización escrita del inspector de trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres o, a falta de éstos, del defensor de familia.

Si se establece una relación laboral con un menor de edad sin su respectiva autorización, el presunto patrono estará sujeto al cumplimiento de todas las obligaciones inherentes al contrato, lo cual le puede acarrear sanciones, como multas.

### 2.2 Forma y validez del contrato de trabajo

Las modalidades de contratación son diversas y se clasifican según la manera como se suscribe el contrato de trabajo o el tiempo de duración que vaya a tener la prestación del servicio personal al empleador.

El contrato de trabajo es consensual, lo cual significa que para su perfeccionamiento tan sólo requiere del consentimiento de las partes. Para que sea válido no se requiere forma especial alguna, pues predomina el principio de la primacía de la realidad sobre la forma; de esta manera, cuando hay prestación personal del servicio, subordinación o dependencia y remuneración, existe un contrato de trabajo. Aun así, los contratos laborales pueden clasificarse según su forma y su término de duración.

#### 2.2.1 Por su forma

Por su forma, el contrato de trabajo puede ser verbal o escrito.

##### a. Contrato verbal

Como su nombre lo indica, es aquel que se celebra de palabra y hace referencia al acuerdo verbal entre un empleador y un trabajador sobre una determinada labor, el lugar de prestación del servicio y su remuneración.

En otras palabras, el contrato verbal tiene lugar cuando las partes —el empleador y el trabajador—, por simple acuerdo expresado oralmente, manifiestan su voluntad de vincularse recíprocamente y acuerdan la índole de trabajo, especialmente el sitio donde ha de realizarse, la cuantía y la forma de remuneración.

*Aspectos que debe contener el contrato verbal:*

- La clase de labor que habrá de desarrollarse y sus circunstancias.
- El lugar de trabajo, que no es sólo el domicilio del empleador, sino también el lugar físico donde deberá ubicarse el trabajador para el desempeño de sus funciones.
- La cuantía y la forma de remuneración.
- Los períodos de pago con los plazos que habrán de mediar entre cada pago salarial.
- La duración del contrato, que por ser verbal se entenderá siempre a término indefinido.

*Nota:* en este tipo de contratos no pueden existir plazos ni período de prueba.

Puede ocurrir que el empleador y el trabajador convengan la labor que se desarrollará y el lugar y duración del contrato, mas no especifiquen nada en relación con el salario o remuneración. En este caso, el problema se soluciona de la siguiente manera:



Vea las diapositivas 9 y 10 de cualquiera de los botones de color rojo situados en la parte izquierda del mapa conceptual.

Si se trata de un trabajador cuyas actividades no requieren especialización o técnica alguna, la remuneración para una jornada laboral de ocho (8) horas será el salario mínimo legal mensual vigente fijado por el Gobierno Nacional.

Cuando se trata de un trabajador técnico, profesional o especializado, la remuneración la fijará un perito nombrado por el juez laboral, quien dictaminará acerca de la labor ejecutada por el trabajador y la remuneración que corresponde para cada caso.

*Nota:* el contrato de trabajo a término fijo en forma verbal no tiene validez; esta clase de contratos requiere siempre de la forma escrita.

### **b. Contrato escrito**

Es el acuerdo entre trabajador y empleador que se plasma en un documento; de esta manera se facilita la prueba del contrato, aunque no sobra advertir que para probar dentro de un proceso la existencia de un contrato laboral se admiten los demás medios probatorios, tales como el testimonio, la inspección judicial y el reconocimiento de documentos, entre otros.

Existen contratos que deben constar por escrito para su validez: el contrato a término fijo, el contrato de aprendizaje, el contrato que se celebre con extranjeros no residentes en el país, o los enganches colectivos de trabajadores para laborar en el exterior. El período de prueba debe constar por escrito.

*Requisitos del contrato escrito de trabajo:*

Los elementos mínimos que debe contener el contrato escrito de trabajo se encuentran en el artículo 39 del CST. Veamos:

Artículo 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 períodos de pago, la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y de alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

### **2.2.2 Por su duración**

Por su duración, el contrato puede ser: a término fijo o por tiempo determinado, a término fijo inferior a un año, a término indefinido y de obra o labor.

#### **a. Contrato a término fijo o por tiempo determinado**

Es aquel que tiene un límite en el tiempo. Las partes determinan exactamente la fecha en la que ha de terminarse el contrato. Anteriormente no podía ser inferior a un año, salvo ciertas circunstancias de las empresas, como reemplazos temporales de trabajadores por licencias, vacaciones, etc. A partir de 1991, en aras del principio de la flexibilidad laboral, se permite suscribir contratos a término fijo inferiores a un año, por cualquier período.

La Ley 50 de 1990 elimina el tope mínimo de un año, pero mantiene el tope máximo de tres años, lo cual indica que los contratos a término fijo pueden ser desde un día hasta tres años.

*Requisitos del contrato a término fijo o por tiempo determinado:*

- Que conste por escrito.
- El término de duración no puede ser superior a tres (3) años, pero puede ser prorrogable en forma indefinida.

- Para su terminación debe existir un preaviso de por lo menos treinta (30) días.

*Nota:* los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a treinta días no requieren preaviso alguno para su terminación.

### **b. Contrato a término fijo inferior a un año**

El trabajador vinculado de esta manera, al igual que en el anterior, tiene derecho a todas las prestaciones sociales y a vacaciones en forma proporcional, sea cual sea el tiempo trabajado. Sin embargo, este tipo de contratos únicamente puede prorrogarse hasta por tres (3) veces, por períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año y así sucesivamente.

*Requisitos del contrato a término fijo inferior a un año:*

- Que conste por escrito.
- Que el período de prueba sea equivalente a la quinta (1/5) parte del término inicialmente pactado.
- Para su terminación, por vencimiento del término pactado o de la prórroga, debe darse aviso por escrito con una anticipación no inferior a treinta (30) días, con excepción de aquellos contratos cuya duración sea de un (1) mes o menos.

**Prórroga del contrato a término fijo.** El contrato a término fijo es prorrogable o renovable indefinidamente, pero sin perder en ningún caso su naturaleza de limitación en el tiempo. Las prórrogas pueden ser automáticas o expresas.

Es necesario tener en cuenta lo siguiente:

- Los contratos a término fijo superiores a un (1) año se prorrogan por un período igual al inicialmente pactado.
- En los contratos a término fijo inferiores a un (1) año se autoriza su prórroga automática hasta por tres (3) períodos iguales al inicialmente pactado. A partir de la tercera vez, la prórroga no podrá ser inferior a un (1) año.
- La prórroga por período inferior al inicial requiere pacto escrito.
- Es renovable indefinidamente, entendiéndose que la renovación es mínimo de un (1) año y que el silencio indefinido hará que el contrato se renueve de año en año.

**Requisitos para dar por terminado el contrato a término fijo.** Para impedir que el contrato a término fijo sea prorrogado automáticamente es necesario que el trabajador o el empleador presenten preaviso.

- *Qué es el preaviso:* consiste en la manifestación de una o ambas partes de la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo, de darlo por terminado, con una antelación igual o superior a treinta (30) días. Debe presentarse por escrito (así lo exige la ley), para efectos de facilitar las pruebas que las partes eventualmente pretendan hacer valer en el caso de adelantar un proceso judicial.
- *Preaviso en los contratos de treinta días o inferiores:* cuando la duración sea igual o inferior a treinta (30) días no se requiere preaviso para dar por terminado el contrato de trabajo, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 1 del Decreto Reglamentario 1127 de 1991.

### **c. Contrato a término indefinido**

Es el más común de los contratos laborales y se caracteriza porque no tiene limitación en el tiempo, no prevé ninguna fecha, condición o circunstancia que permita conocer, desde su inicio, el momento hasta el cual habrá de tener vigencia.

Así las cosas, su duración se extiende hasta cuando las partes lo deseen o hasta cuando se presenten circunstancias de hecho que, conforme a la ley laboral, se consideran causas de terminación del contrato laboral; por ejemplo, las faltas graves que cometa el trabajador en el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

El contrato a término indefinido es la forma de contrato de trabajo más usada, especialmente por la posibilidad de formalizarse verbalmente. Para su terminación, el CST faculta al trabajador para dar por terminado este tipo de contratos con preaviso no inferior a treinta (30) días.

#### **d. Contrato de obra o labor**

La duración en este tipo de contrato está fijada por el tiempo necesario para la ejecución completa de una determinada obra o labor. Es usado frecuentemente en el sector de la construcción. Este contrato debe celebrarse por escrito, con el fin de dejar constancia expresa de cuál es el objeto que se persigue con dicha contratación.

De la misma manera, es preciso señalar en forma clara la obra o labor para determinar la duración del contrato. Si se trata de una labor que se realizará por etapas, es necesario que así se señale, estableciéndose en cuál etapa se contrató al trabajador.

Cuando el trabajador es despedido sin justa causa, el empleador debe indemnizar al trabajador pagándole, antes de la culminación de la obra o labor contratada, los salarios correspondientes al tiempo que falte para la terminación completa de la obra o labor. En este tipo de contrato, si la obra o labor termina por completo, es natural que la prórroga no exista.

El contrato de obra o labor no requiere para su validez que quede consignado por escrito; sin embargo, con el fin de precisar plenamente la obra o labor que se contrata, es recomendable que quede consignado en documento.



Vea la diapositiva 11 de cualquiera de los botones de color rojo situados en la parte izquierda del mapa conceptual.

## **2.3 Contratos especiales**

Otras modalidades contractuales utilizadas en el medio laboral son las siguientes:

### **2.3.1 Trabajo ocasional, accidental o transitorio**

Consiste en la ejecución de labores ajenas a las actividades normales de una empresa; su duración no puede exceder de treinta (30) días. Según el artículo 6 del CST, este tipo de trabajo reúne las siguientes condiciones:

- Su duración no es mayor de un (1) mes.
- Las labores que se realizan son distintas de las actividades normales del empleador, es decir, es una labor que se presenta por exigencias especiales y que no hacen parte de la actividad ordinaria, propia, del empleador.
- Debe constar por escrito.

En conclusión, los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios en Colombia son aquellos que prestan una labor orientada a satisfacer necesidades extraordinarias de la empresa, durante un breve lapso que no puede exceder del mes; por lo tanto, no están incluidos en la actividad ordinaria que ésta desarrolla. La temporalidad y precariedad de la vinculación debe concurrir con la naturaleza de la actividad, en cuanto extraña a la finalidad que ejecuta la empresa. La labor del trabajador ocasional responde a exigencias y necesidades momentáneas o extraordinarias del empleador, que justifican la brevedad de su vinculación.

Si una vez transcurrido el término de treinta (30) días el trabajador no ha terminado la labor encomendada, se cancela el valor del contrato y se debe suscribir uno nuevo, que en todo caso no podrá exceder de dicho término.

Esta modalidad contractual no daba derecho al pago de ninguna prestación social, pero hoy, de conformidad con lo estipulado por la Corte Constitucional, Sentencias C-823 y C-825 de 2006, se estableció lo siguiente:

“No obstante tales particularidades, tratándose de una de las especies del contrato de trabajo que contempla la ley laboral, incorpora los mismos elementos esenciales que conforme al artículo 23 del CST, deben concurrir en un contrato de trabajo. Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios no tienen derecho al pago de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, a gastos de entierro ni al seguro de vida colectivo”<sup>7</sup>.

Del anterior pronunciamiento se puede colegir que el trabajador tendría derecho al pago de prestaciones sociales de manera proporcional.

Un ejemplo de esta modalidad contractual es el que se presenta cuando una compañía, dedicada a la venta de automotores, contrata a una persona para desarrollar labores de fontanería en sus instalaciones. Es evidente que la compañía descrita no tiene entre sus actividades ordinarias ni entre las de la naturaleza de su actividad desarrollar ese tipo de trabajos.

### 2.3.2 Contrato de aprendizaje

Según el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, este contrato es una forma especial dentro del derecho laboral. Consiste en la formación teórico-práctica que una persona natural recibe en una entidad autorizada; a cambio, la empresa proporciona los medios para que adquiera dicha formación profesional metódica y completa, requerida en el oficio, actividad u ocupación que desarrolla; esto le implica desempeñarse en los manejos administrativo, operativo, comercial o financiero, propios del giro ordinario de las actividades de la empresa. Esta preparación no puede ser superior a dos (2) años; para esto, el trabajador recibe un apoyo de sostenimiento mensual, que en ningún caso constituye salario.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que será como mínimo, durante la fase lectiva, el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de un (1) SMLMV. El apoyo o sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) SMLMV. Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior a un (1) SMLMV.

Durante la fase práctica, el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la administradora de riesgos profesionales (ARP) que cubra la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora.

Además de lo dispuesto anteriormente, se consideran modalidad de contrato de aprendizaje las prácticas con estudiantes universitarios, técnicos o tecnólogos, que las empresas establezcan directamente o con instituciones de educación superior aprobadas por el Estado. Igualmente se considera contrato de aprendizaje la práctica en las empresas realizada por jóvenes que se encuentren cursando los dos últimos grados de educación lectiva secundaria en instituciones aprobadas por el Estado.

Las empresas privadas, las empresas industriales y comerciales del Estado, y las de economía mixta que ocupen un número de trabajadores no inferior a quince (15), se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa en la actividad económica que desempeñan.

En las empresas se establece como cuota de aprendizaje un aprendiz por cada veinte trabajadores y uno adicional por fracción de diez o superior, que no exceda de veinte. Las empresas que tengan entre quince y veinte trabajadores, tendrán un aprendiz.

<sup>7</sup> Sentencia C-825 de 2006.

*Nota:* en las empresas, los practicantes universitarios en la modalidad de contratos de aprendizaje no deberán superar el veinticinco por ciento (25%) del total de aprendices.

### 2.3.3 Contratista independiente

El artículo 34 del CST establece:

1. Son contratistas independientes y, por lo tanto, verdaderos patronos y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.
2. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas frente a sus trabajadores, aun en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

En virtud de lo anterior, se puede decir que el contratista independiente es un empleador, persona natural o jurídica, que contrata la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficio de terceros por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios, con libertad y con autonomía técnica y directiva. El beneficiario de la obra o del servicio responde solidariamente con el contratista frente a sus trabajadores cuando las labores sean propias de su empresa.

La relación jurídica entre el contratista y el beneficiario de la obra o servicio es una relación contractual de carácter civil o comercial; por esto, el beneficiario puede estipular con el contratista las garantías del caso (póliza), e igualmente el beneficiario puede repetir contra el contratista por lo pagado a sus trabajadores. La relación entre el contratista y sus trabajadores es obviamente una relación de carácter laboral.

Miremos un paralelo entre el contratista independiente y el contrato de trabajo (tabla 2.1).

Tabla 2.1

Contratista independiente	Contrato de trabajo
La prestación del servicio puede hacerla una persona natural o jurídica.	La prestación del servicio la hace exclusivamente una persona natural.
Existe un precio determinado.	Existe una remuneración.
Hay autonomía técnica y administrativa.	Hay subordinación.
No hay pago de prestaciones sociales.	Se genera pago de prestaciones sociales.
El contratista lleva a cabo la labor utilizando sus propios medios.	El empleador proporciona los medios de trabajo.
El contratista asume los riesgos propios de la labor y se debe afiliar por su cuenta a las entidades de seguridad social, y entregar certificación a quien lo contrate.	El empleado no asume los riesgos propios de la labor, y el empleador está en la obligación de afiliarlo al sistema de seguridad social.

**Ejemplo**

La empresa Lozas S. A. está edificando un puente peatonal y requiere los servicios especializados de una empresa que le ponga los adoquines; por eso, contrata con Adoquines Ltda. la realización de esta obra. Lozas S. A. y Adoquines Ltda. celebran un contrato que será regido por las normas civiles o comerciales. Al respecto, acuerdan lo siguiente: Adoquines Ltda., por un precio determinado, se compromete a poner los adoquines al puente peatonal, según los términos de referencia exigidos por Lozas S. A. Adoquines Ltda. asume todos los riesgos en la realización de la tarea encomendada; con sus propios trabajadores y recursos materiales desarrolla las tareas, dirigiendo esta labor con total libertad y autonomía técnica e independencia frente a Lozas S. A. En este caso, como las tareas y las obras realizadas por Adoquines Ltda. (contratista independiente) no son extrañas a las tareas ordinarias y propias de Lozas S. A. (beneficiario), éste deberá entender que responde solidariamente con el contratista por las obligaciones laborales que se generen con los trabajadores vinculados a la realización de la obra (poner adoquines). Por ello, estos trabajadores pueden reclamar sus derechos laborales no sólo a Adoquines Ltda., sino también a Lozas S. A.; sin embargo, si este último paga un derecho a los trabajadores del contratista, podrá exigirle a éste el pago de lo pagado a sus trabajadores (es decir, repetir por lo pagado). Igualmente, en virtud del contrato civil y comercial firmado entre Adoquines Ltda. y Lozas S. A., esta sociedad puede exigir al contratista pólizas de garantía y cumplimiento.

**2.3.4 El intermediario**

El artículo 35 del CST define así al intermediario:

1. Son simples intermediarios, las personas que contraten servicios de otras para ejecutar trabajos en beneficio y por cuenta exclusiva de un empleador.
2. Se consideran como simples intermediarios, aun cuando aparezcan como empresarios independientes, las personas que agrupan o coordinan los servicios de determinados trabajadores para la ejecución de trabajos en los cuales utilicen locales, equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos de un empleador, para el beneficio de éste y en actividades ordinarias inherentes o conexas del mismo.
3. El que celebrare contrato de trabajo obrando como simple intermediario, debe declarar esa calidad y manifestar el nombre del empleador. Si no lo hiciera así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas.

El intermediario, al celebrar el contrato de trabajo con un trabajador, debe declarar la calidad de intermediario y manifestar el nombre del empleador. Si no lo hace así, responde solidariamente con el empleador de las obligaciones respectivas, tal como lo consagra el artículo 36 del CST: "Son solidariamente responsables de todas las obligaciones que emanen del contrato de trabajo las sociedades de personas y sus miembros y éstos entre sí, en relación con el objeto social y sólo hasta el límite de responsabilidad de cada socio, y los condueños o comuneros de una misma empresa entre sí, mientras permanezcan en indivisión".

El intermediario, en consecuencia, selecciona al trabajador y lo contrata en nombre de un empleador determinado.

**2.3.5 Agencias de colocación de empleo**

El Decreto Reglamentario 3115 de 1997 define como agencia de colocación o empleo las personas naturales o jurídicas que, con autorización del Ministerio de la Protección Social, ejercen actividades de intermediación laboral. Se advierte que esta intermediación debe ser prestada en forma gratuita para el trabajador y sólo se puede exigir comisión al empleador.

### 2.3.6 Empresas de servicios temporales

El artículo 71 de la Ley 50 de 1990 dice: “Es empresa de servicios aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador”.

Estas empresas podrán contratar trabajadores en las siguientes situaciones:

- Cuando se trate de desarrollar labores ocasionales, accidentales o transitorias.
- Cuando se trate de reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o por maternidad.
- Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas, por un término de seis (6) meses, prorrogables hasta por seis (6) meses más.

*Nota:* estos trabajadores así contratados tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y demás prestaciones sociales, pagaderas proporcionalmente por el tiempo laborado. Igualmente, tienen derecho al salario ordinario de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad y tienen derecho a gozar de los beneficios que la empresa usuaria ha establecido para sus trabajadores en transporte, alimentación y recreación.

### 2.3.7 Cooperativas de trabajo asociado

Estas entidades están reglamentadas por la Ley 79 de 1988, “por la cual se actualiza la legislación cooperativa”. Las cooperativas de trabajo asociado pertenecen a la categoría de las especializadas, es decir, aquellas que se organizan para atender una necesidad específica, correspondiente a una sola rama de actividad económica, social o cultural. Han sido definidas por el legislador, así: “Las cooperativas de trabajo asociado son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios”, en las cuales el principal aporte de los asociados es su trabajo, mientras que los aportes de capital son mínimos.

En cuanto al régimen aplicable, el artículo 59 de la misma Ley dispone: “En las cooperativas de trabajo asociado en que los aportantes del capital son al mismo tiempo los trabajadores y gestores de la empresa, el régimen de trabajo, de previsión, de seguridad social y de compensación, serán establecidos en los estatutos y reglamentos en razón a que se originan en el acuerdo cooperativo y, por consiguiente, no estarán sujetos a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes...”<sup>8</sup>.

La Corte Constitucional se refirió a la naturaleza jurídica de tales cooperativas y concluyó que éstas se diferencian de las demás en que los asociados son simultáneamente los dueños de la entidad y los trabajadores de la misma, es decir, que existe identidad entre asociado y trabajador; por esto, no es posible que sean empleadores por una parte, y trabajadores por la otra, como en las relaciones de trabajo subordinado o dependiente. Advierte que precisamente ésta es la razón por la que a los socios-trabajadores de tales cooperativas no se les aplican las normas del CST.

El Congreso de la República ha expedido la Ley 1233 del 22 de julio de 2008, en la que se contempla un control más estricto a las cooperativas y precooperativas de trabajo asociado. Parece que, al fin, el Estado ha percibido la problemática vivida por los trabajadores vinculados mediante esta figura y ha decidido ser más exigente con los requisitos y su cumplimiento por parte de las cooperativas de trabajo asociado.

Veamos, entonces, qué diferencias existen entre una cooperativa de trabajo asociado y una empresa de servicios temporales (tabla 2.2).

<sup>8</sup> Consejo de Estado, Sentencia 7429 del 27 de julio de 2008.

Tabla 2.2

Cooperativa de trabajo asociado	Empresa de servicios temporales
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es autogestionaria. Es una empresa asociativa sin ánimo de lucro, que vincula el trabajo personal de sus asociados y sus aportes económicos para la producción de bienes, ejecución de obras o la prestación de servicios; por lo tanto, los asociados deben participar activamente en las decisiones de la empresa.</li> <li>▪ Los asociados desarrollan personalmente las actividades propias de su objeto social para atender las obligaciones comerciales de la cooperativa con sus clientes, en la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios, según sea el caso, generando trabajo permanente. El desarrollo de las actividades debe hacerse de manera autogestionaria, buscando un ingreso digno y justo en beneficio de los asociados.</li> <li>▪ Integra voluntariamente a sus asociados. Para cumplir con este propósito, debe acatar sus regímenes y estatutos, con sujeción a la legislación propia de la economía solidaria y no a la laboral ordinaria.</li> <li>▪ Debe ser propietaria, poseedora o tenedora de los medios materiales de labor o de los derechos que proporcionen fuentes de trabajo o de los productos de trabajo.</li> <li>▪ Los asociados de la cooperativa de trabajo asociado son los verdaderos dueños de la empresa, por lo que hacen aportes sociales y contribuyen al crecimiento de la misma con el trabajo.</li> <li>▪ Debe adelantar su actividad de trabajo con plena autonomía administrativa y financiera, organizando directamente las actividades de trabajo de sus asociados. En caso de actuar en el área de los servicios, deberá asumir los riesgos en la realización de su labor.</li> <li>▪ No puede actuar como intermediaria laboral, enviando trabajadores en misión, pues desnaturaliza la actividad empresarial cooperativa de trabajo asociado; además, no está autorizada, pues para ello se requiere cumplir con las normas establecidas en la legislación laboral y tener objeto social único y exclusivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es aquella que contrata la prestación de sus servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de actividades, mediante la labor realizada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con éstas el carácter de empleador, sin que el trabajador o empleado en misión participe en la gestión de la empresa usuaria.</li> <li>▪ Desarrolla su objeto social de intermediación enviando trabajadores en misión a las empresas que requieran atender actividades transitorias, accidentales o temporales.</li> <li>▪ Vincula laboralmente a los trabajadores en misión para cumplir con las tareas o servicios contratados por un usuario sujeto a la legislación laboral.</li> <li>▪ Los medios de labor son de propiedad de la empresa usuaria del servicio. El trabajador en misión no es socio ni dueño, sino que realiza un trabajo o labor temporal en favor de un tercero, que es el empresario usuario.</li> <li>▪ Al enviar trabajadores en misión a una empresa usuaria, lo hace delegando autoridad, que se asimila a la figura de representación. El trabajador está sujeto al régimen laboral, pero es ajeno a la administración de la empresa de servicios temporales, que es su empleadora y, por supuesto, a la usuaria donde realiza la misión o trabajo.</li> <li>▪ Puede enviar trabajadores en misión, siempre y cuando se encuentre autorizada por el Ministerio de la Protección Social y dicha actividad se encuentre definida como único objeto social. Se prohíbe a la empresa usuaria contratar servicios temporales cuando la empresa de servicios temporales no cuente con la autorización, y en caso de incumplimiento, el Ministerio de la Protección Social podrá imponer multas sucesivas.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El trabajo sólo puede ser adelantado por sus asociados y de manera excepcional, por razones debidamente justificadas, por trabajadores no asociados; en este último caso se configura una relación laboral que se rige por las normas del CST.</li> <li>▪ Está regulada en los regímenes de trabajo, previsión, seguridad social y compensaciones, los cuales deben estar registrados en el Ministerio de la Protección Social previo al inicio de la ejecución del acuerdo cooperativo de trabajo asociado.</li> <li>▪ Por las actividades desarrolladas, retribuye al trabajador asociado con compensaciones y no con salario. Dichas compensaciones se deben presupuestar de forma adecuada y estar técnicamente justificadas, para que se retribuya el trabajo con base en los resultados económicos de la empresa y de acuerdo con la función, la especialidad, el rendimiento y la cantidad de trabajo aportado.</li> <li>▪ No puede actuar como agrupadora para la afiliación colectiva a las EPS; además, se requiere la demostración efectiva de la condición de asociado y que éste trabaje directamente para la cooperativa.</li> <li>▪ No puede constituirse para beneficiar a sociedades o empresas comerciales, pues le está prohibido realizar acuerdos con sociedades que la hagan participar directa o indirectamente de los beneficios o prerrogativas que las leyes les otorgan a las entidades del sector solidario.</li> <li>▪ Debe establecer en sus regímenes de previsión social la forma de atender las contribuciones económicas para el pago de la seguridad social.</li> <li>▪ La terminación de un contrato con terceros no es causal para la exclusión o el retiro del asociado de la cooperativa, pues el asociado es dueño de su empresa y no puede ser excluido o retirado de la misma con el pretexto de la terminación del trabajo. La decisión de retiro voluntario corresponde únicamente al asociado, por existir el principio constitucional de la libre asociación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los trabajadores deben estar vinculados bajo las modalidades que determina el artículo 74 de la Ley 50 de 1990, como trabajadores de planta que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la empresa de servicios temporales, o como trabajadores en misión, que son aquellos que la empresa envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicios contratados por éstos.</li> <li>▪ Las relaciones laborales están reguladas por el CST y demás normas laborales. No podrá desarrollar su objeto social hasta tanto el Ministerio de la Protección Social le autorice su funcionamiento.</li> <li>▪ Los trabajadores en misión tienen derecho al salario y a las prestaciones sociales equivalentes a las de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad; para el efecto, se aplican las escalas de antigüedad vigentes en la empresa.</li> <li>▪ Se aplican las normas relativas a la afiliación al sistema de seguridad social de los trabajadores dependientes.</li> <li>▪ Cuando la cooperativa de trabajo asociado se dedica a la labor propia de la empresa de servicios temporales, está sustrayendo al trabajador asalariado del régimen laboral, favoreciendo al usuario de las especiales regulaciones del sector cooperativo.</li> <li>▪ Respecto de los trabajadores, es responsable de la seguridad social (salud, pensiones y riesgos profesionales).</li> <li>▪ El trabajador puede ser desvinculado al finalizar la obra o labor o terminación del contrato de prestación de servicios entre la usuaria y la empresa de servicios temporales.</li> <li>▪ Tiene una tarifa del impuesto a la renta del 35% más la sobretasa del 10% .</li> </ul>
---	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ No puede ser utilizada como empresa de servicios temporales para lograr beneficios tributarios en beneficio de terceros, pues está exenta del impuesto de renta y complementarios si cumple con lo establecido en los artículos 19 y 358 del Estatuto Tributario; de lo contrario, deberá pagar impuesto con tarifa del 20%, por pertenecer al régimen tributario especial.</li> </ul>	
---	--

De las distinciones anteriores se concluye que al utilizar las cooperativas de trabajo asociado para enviar trabajadores en misión, que deben estar sujetos al régimen laboral, se desnaturaliza la forma jurídica tanto de éstas como de las empresas de servicios temporales. Esta situación, además de distorsionar su objeto social, anarquiza el mercado del trabajo y produce perjuicios para el trabajador, el Estado y la sociedad, porque:

- Se evade el pago de aportes parafiscales al Sena y al ICBF, así como la obligación de patrocinar aprendices.
- Se evita la obligación de afiliación a cajas de compensación familiar.
- Se traslada al cooperado, en algunos casos, el valor de las cotizaciones a la seguridad social.
- No se da aplicación a la legislación laboral.
- Se produce una evasión tributaria en beneficio de terceros.

Para verificar si se presenta alguno de estos eventos, las entidades gubernamentales comprometidas con la vigilancia, la inspección y el control de las cooperativas de trabajo asociado y de las empresas de servicio temporal adelantan visitas de inspección y análisis, con el fin de identificar el cumplimiento de las normas legales, así como de ejercer acciones preventivas y correctivas para evitar que se desvíe la naturaleza jurídica de este tipo de organizaciones.

### 2.3.8 Sustitución de empleadores

De conformidad con el artículo 67 del CST, “se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios”.

La sustitución de empleadores no suspende ni modifica las condiciones de los contratos de trabajo existentes; el antiguo y el nuevo empleador, en acuerdo con cada uno de los empleados, podrá dar por terminado el contrato de trabajo inicial, cancelando los dineros correspondientes e iniciando inmediatamente otro contrato de trabajo con el nuevo empleador en iguales o mejores condiciones. En caso de la continuación del contrato de trabajo sin la cancelación de los dineros correspondientes, los empleadores antiguo y nuevo deben responder solidariamente por las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles.

En caso de presentarse la sustitución de empleadores, la nueva empresa que tenga un objeto social diferente al de la empresa antigua podrá dar por terminado los contratos de trabajo de los empleados que no se requieran en la nueva empresa, previo visto bueno del Ministerio de la Protección Social y la cancelación de las respectivas indemnizaciones.



Vea la diapositiva 12 de cualquiera de los botones de color rojo situados en la parte izquierda del mapa conceptual.

## 2.4 Período de prueba

Todo contrato de trabajo contempla un período de prueba, el cual tiene como objetivo que las partes conozcan sus cualidades y condiciones, y se evalúen entre sí, para luego determinar la conveniencia o no de celebrar o continuar con el contrato de trabajo.

El artículo 76 del CST define el periodo de prueba como “la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo”.

Con respecto al período de prueba es necesario precisar las siguientes consideraciones:

### 2.4.1 Estipulación

El período de prueba debe ser estipulado por escrito; en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

En el contrato de trabajo de los servidores domésticos, los primeros quince (15) días de servicio se presumen como período de prueba; esta situación puede ser corroborada en el artículo 77 del CST.

### 2.4.2 Duración

El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta (1/5) parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

### 2.4.3 Prórroga

Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al establecido, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total exceda de dos (2) meses.

### 2.4.4 Efecto jurídico

El pactar período de prueba en el contrato de trabajo puede acarrear los siguientes efectos:

1. Los trabajadores gozan de todas las prestaciones sociales.
2. Puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.
3. El empleador puede despedir (dar por terminado el contrato) al trabajador con la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor. Esto significa que no hay lugar a ningún tipo de indemnización, pues el período de prueba es para que el empleador evalúe desde su propio criterio sus expectativas, sus elementos, sus variables y puntos de vista, si el trabajador debe o no permanecer en la empresa.
4. El empleador tiene toda la libertad de continuar o finalizar el contrato de trabajo. Si decide finalizarlo, no hay norma que se lo impida, sin importar la causa de su decisión.

Si bien el empleador en el período de prueba puede despedir al trabajador sin asumir consecuencia alguna, el trabajador puede exigir que se le reconozcan los demás derechos laborales, como la seguridad social, las prestaciones sociales y, obviamente, el salario, sin importar el tiempo que dure la relación laboral.

Lo único a que no tiene derecho el trabajador en el periodo de prueba es a que se le indemnice en caso de ser despedido y, obviamente, tampoco tiene derecho a que se le ratifique (dé continuidad) el contrato de trabajo.

5. En el caso de contratos sucesivos, el período de prueba sólo debe existir en el primer contrato; luego, si se decide renovar el contrato de trabajo, ya no opera dicha figura.

## 2.5 Suspensión del contrato individual de trabajo

La suspensión del contrato individual de trabajo es el lapso durante el cual se interrumpen las obligaciones adquiridas tanto por el trabajador como por el empleador. El trabajador deja de prestar sus servicios, y el empleador deja de pagar los salarios y prestaciones correspondientes a este período. Durante la suspensión corren a cargo del empleador las obligaciones que le correspondan por muerte o enfermedad del trabajador. Estos períodos de suspensión puede descontarlos el empleador al liquidar vacaciones y prestaciones sociales.

Según el artículo 51 del CST, el contrato de trabajo se suspende por:

1. Fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida la ejecución del contrato. Por fuerza mayor se entiende el hecho imprevisto al que no es posible resistir; por ejemplo, un terremoto, un incendio, una inundación, un acto terrorista, etc. En estos casos se interrumpe el vínculo laboral (el trabajador no devenga salario, ni el empleador recibe el servicio) hasta tanto las tareas totales o parciales se puedan realizar.
2. Muerte o inhabilitación del empleador cuando éste sea una persona natural (individual) y cuando ello traiga, como consecuencia directa, la suspensión temporal del trabajo.
3. Suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días, por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de la Protección Social. De la solicitud que se eleve al respecto, el empleador deberá informar de manera simultánea, por escrito, a sus trabajadores.
4. Licencia o permiso temporal concedido al trabajador por el empleador.
5. Suspensión disciplinaria del trabajador, de conformidad con el reglamento interno de trabajo de la empresa.
6. Llamado al trabajador a prestar servicio militar. En este caso, el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por seis (6) meses, después de terminado el servicio.
7. Retención preventiva del trabajador, que no exceda de ocho (8) días y cuya causa no justifique la extinción del contrato.
8. Huelga declarada en la forma prevista en la ley.

Desaparecidas las causas de suspensión temporal del trabajo, el empleador debe informar a los trabajadores, en los tres primeros casos antes citados, la fecha de reanudación del trabajo, mediante notificación personal o publicación de dos avisos en periódicos de amplia circulación.

### Ejemplo

Antonio es dueño de un almacén de zapatos, donde laboran cinco trabajadores. Antonio es el encargado de negociar con los proveedores, con los clientes, con los bancos e igualmente es el responsable de pagar oportunamente los salarios. Este empleador, persona natural, es insustituible en el almacén, es el alma del negocio; al morir, se suspenden automática y necesariamente las operaciones del negocio, lo que interrumpe de inmediato los contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores del almacén.



Vea las diapositivas 13 y 14 de cualquiera de los botones de color rojo situados en la parte izquierda del mapa conceptual.



Vea las diapositivas 15y 16 de cualquiera de los botones de color rojo situados en la parte izquierda del mapa conceptual.

## 2.6 Obligaciones y prohibiciones de las partes

Como en todo contrato de trabajo, las partes que los suscriben adquieren unos derechos y unas obligaciones, las cuales se encuentran establecidas en los artículos 58, 59 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo.

### 2.6.1 Obligaciones (tabla 2.3)

Tabla 2.3

Del empleador	Del trabajador
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación contraria, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.</li> <li>▪ Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, de forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.</li> <li>▪ Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. Para este efecto, en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.</li> <li>▪ Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.</li> <li>▪ Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.</li> <li>▪ Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas. Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción del empleador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.</li> <li>▪ No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre los temas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al empleador; esto no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.</li> <li>▪ Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.</li> <li>▪ Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.</li> <li>▪ Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.</li> <li>▪ Prestar la colaboración posible en casos de siniestro o de riesgo inminente, que afecten o amenacen a las personas o cosas de la empresa o establecimiento.</li> <li>▪ Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen cuando, transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro, no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.</li>   <li>▪ Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con él conviven.</li>   <li>▪ Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.</li>   <li>▪ Conceder al trabajador, en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia (Ley 1280 de 2009).</li> </ul>	
--	--



Vea las diapositivas 17 y 18 de cualquiera de los botones de color rojo situados en la parte izquierda del mapa conceptual.

### 2.6.2 Prohibiciones (tabla 2.4)

Tabla 2.4

Al empleador	Al trabajador
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:                     <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del CST.</li> <li>b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley las autorice.</li> </ul> </li> <li>▪ Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.</li> <li>▪ Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se le admita en el trabajo o por otro motivo cualquiera que se refiera a las condiciones de éste.</li> <li>▪ Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.</li> <li>▪ Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho del sufragio.</li> <li>▪ Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.</li> <li>▪ Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.</li> <li>▪ Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados, o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.</li> <li>▪ Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofendan su dignidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del empleador.</li> <li>▪ Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.</li> <li>▪ Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que, con autorización legal, puedan llevar los celadores.</li> <li>▪ Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar del trabajo.</li> <li>▪ Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas.</li> <li>▪ Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.</li> <li>▪ Coartar la libertad para trabajar o no trabajar, o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.</li> <li>▪ Usar los útiles o herramientas suministradas por el empleador en objetos distintos del trabajo contratado.</li> </ul>

## 2.7 Terminación del contrato de trabajo

Según el artículo 61 del CST, el contrato de trabajo se termina en los siguientes eventos:

1. Por muerte del trabajador, pues lógicamente al ser la principal obligación del trabajador prestar personalmente sus servicios, al morir se extingue automáticamente el vínculo laboral.
2. Por mutuo consentimiento, por mutuo acuerdo y sin importar la clase o duración del contrato, las partes pueden dar por terminado el vínculo laboral en cualquier momento. “Las cosas se deshacen como se hacen”.
3. Por expiración del plazo fijo pactado. (Ver “contrato a término fijo”, literales a y b del numeral 2.2.2).
4. Por terminación de la obra o labor contratada.
5. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, previa autorización del Ministerio de la Protección Social. De esta solicitud de cierre se debe informar simultáneamente a los trabajadores.
6. Por suspensión de actividades por parte del empleador por más de ciento veinte (120) días.
7. Por sentencia ejecutoriada.
8. Por no regresar el trabajador a su empleo al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
9. Por decisión unilateral y por justa causa. El empleador o el trabajador pueden romper unilateralmente el vínculo laboral alegando justas causas o motivos para ello. Estas causales están contempladas taxativamente en la ley laboral, o sea que no pueden alegarse otros motivos o causales consignados en la ley laboral. La parte que termina unilateralmente el vínculo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción de la relación, las causas o motivos de la terminación del vínculo. Después, no pueden alegarse válidamente motivos diferentes.

En el artículo 62 del CST se enuncian las causas que el empleador puede alegar como justas para romper unilateralmente el vínculo. Ellas son:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de resultados falsos para la 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.
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, 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 CST, o cualquier falta grave calificada como tal en 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.
8. Que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.



Vea las diapositivas 19, 20, 21 y 22 de cualquiera de los botones de color rojo situados en la parte izquierda del mapa conceptual.

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. Para dar aplicación a esta causal, el empleador, según el Decreto 1373 de 1966, artículo segundo, debe ceñirse al siguiente procedimiento:
  - a. El trabajador será requerido dos veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior de ocho (8) días.
  - b. Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
  - c. Si el empleador no queda conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes.
10. La sistemática inejecución, 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 o curativas, prescritas por las autoridades competentes, para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquier otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En los casos de los numerales 9 al 15 antes descritos, para la terminación del contrato el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor de quince (15) días. En caso de no hacerlo, deberá pagar al trabajador el equivalente a quince (15) días de salario, aunque el despido sea justo.

Aunque no lo diga expresamente la ley, para respetar el derecho constitucional al debido proceso, el empleador, al romper unilateralmente y con justa causa su relación laboral con el trabajador, debe escuchar la versión de los hechos para tomar una decisión.

*Nota:* cuando el trabajador es despedido por alguna de las causales anteriores, se entiende que no merece indemnización por despido, pues este hecho se ha producido con justo motivo; por lo tanto, no hay que reparar o compensar ningún daño.

En el literal b del artículo séptimo del Decreto 2351 de 1955 se consignan las causas justas que un trabajador puede alegar para romper unilateralmente el vínculo laboral. En resumen, estas causales se refieren a conductas en las cuales el empleador incumple sus obligaciones como tal y, en consecuencia, genera una circunstancia conducente a que el trabajador se vea en la necesidad de desvincularse de la empresa; por lo tanto, este hecho amerita una indemnización.

## 2.8 Indemnización por despido sin justa causa

Si el empleador rompe el vínculo laboral sin justa causa, deberá pagar al trabajador una indemnización según el tipo de contrato laboral, el tiempo de servicio y los salarios que tenga el trabajador. La tabla de indemnización está contemplada en el artículo 64 del CST. El trabajador tiene derecho a igual indemnización cuando se ve en la necesidad de romper el vínculo contractual aduciendo una justa causa.

Veamos algunos ejemplos de indemnización por despido sin justa causa:

### Ejemplo 1

La empresa El Bodegón contrata a Luis Sánchez mediante contrato de trabajo por término definido a un año, a partir del 11 de febrero de 2009. El 20 de diciembre de 2009 la empresa decide terminar el contrato y pagar la indemnización. ¿Cuál es el valor que deberá pagar, si el salario del trabajador es de \$600.000 mensuales?

Lo primero que debe hacerse es calcular el tiempo que está pendiente para terminar el contrato de trabajo; para este caso, es de 50 días.

Ahora se calcula la indemnización, así:

$$600.000 \times 50 \div 30 = \$1.000.000.$$

O sea que por concepto de indemnización de la terminación del contrato sin justa causa del contrato de trabajo, por parte de su empleador, la empresa El Bodegón deberá pagar \$1.000.000 a Luis Sánchez.

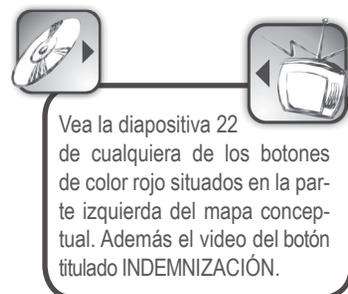
*Nota:* para efectos laborales, siempre se asume que todos los meses del año son de 30 días.

En cuanto a las prestaciones sociales a que hubiere tenido derecho, algunos doctrinantes sostienen que éstas deben ser liquidadas por todo el tiempo, como si el contrato se hubiere cumplido. Otros, en cambio, afirman que la liquidación de las prestaciones sociales se debe pagar sólo hasta el último día que estuvo vigente la relación laboral, ya que la ley impone como sanción el pago de los salarios correspondientes al tiempo que falte para el plazo pactado y no hace referencia a que también se deban liquidar éstas, como si el contrato se hubiera cumplido.

En los contratos de trabajo a término indefinido, la indemnización se paga de conformidad con lo establecido en la tabla 2.5:

Tabla 2.5

Fecha de vinculación	Cantidad que se debe pagar
Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia la Ley 789 de 2002 (es decir, el 27 de diciembre de 2002) y hubieren estado diez (10) años o más en servicio continuo de un empleador.	Cuarenta y cinco (45) días por el primer año y cuarenta (40) días por el año adicional, y proporcional por fracción.
Empleados vinculados a partir del 28 de diciembre de 2002.	Si devenga menos de diez (10) SMLMV, treinta (30) días para el primer año y veinte (20) días por cada año adicional al primero, y proporcional por fracción.
	Si devenga diez (10) o más SMLMV, veinte (20) días para el primer año y quince (15) días por cada año adicional al primero, y proporcional por fracción.



### Ejemplo 2

La empresa El Carbonero contrata a Gladys Mosquera mediante contrato de trabajo por término indefinido, a partir del 21 de marzo de 1992. El 20 de diciembre de 2008 decide terminar el contrato y pagar la indemnización. ¿Cuál es el valor que deberá pagar, si el salario de la trabajadora es de \$600.000 mensuales?

Primero se calcula el tiempo que trabajó entre el 21 de marzo de 1992 y el 20 de diciembre de 2008; para este caso, fueron 16 años y 9 meses. La indemnización se liquida así:

Año 1	45 días de salario:	900.000
Años 2 al 15	40 días por año:	12.000.000
Año 16 (9 meses)	30 días en proporción al tiempo del último año:	600.000
	<b>Total indemnización:</b>	<b>13.500.000</b>

La indemnización que la empresa paga es de \$13.500.000, independientemente de la liquidación correspondiente a la terminación del contrato.

### Ejemplo 3

Industrias El Caribe contrata a Pedro Gómez mediante contrato de trabajo por *término indefinido*, a partir del 11 de febrero de 2009. El 20 de diciembre de 2009 decide terminar el contrato y pagar la indemnización. ¿Cuál es el valor que deberá pagar, si el salario del trabajador es de \$600.000 mensuales?

Primero se calcula el tiempo que Pedro Gómez trabajó entre el 11 de febrero de 2009 y el 20 de diciembre de 2009, es decir, 10 meses y 10 días; como el contrato es a término indefinido, la empresa le debe cancelar 30 días de salario como indemnización, que de acuerdo con el caso corresponde a una mensualidad de \$600.000.

*Nota:* cuando se lleve menos de un año trabajando, por ejemplo diez meses, la indemnización será de treinta (30) días puesto que en este caso no se aplica la proporción por fracción de año, tal como se aplica en los casos en los que se lleve trabajando más de un (1) año.

La norma ha sido clara en afirmar que tratándose de aquellos trabajadores que lleven más de un (1) año laborando, la indemnización será de veinte (20) días por año, y la proporción por fracción de año no es considerada en la norma cuando el tiempo laborado es igual o menor a un (1) año.

Si la ley no ha dicho que en caso de llevar un (1) año o menos de trabajo la sanción será de treinta (30) días por el año, o proporcional por fracción cuando se lleva laborando más de un (1) año, no se puede interpretar otra cosa; por lo tanto, se deben pagar treinta (30) días, sin importar el tiempo que se lleve trabajando, siempre que éste sea de un (1) año o menos de un (1) año.

### Ejemplo 4

Industrias El Darién contrata a Carlos Camacho mediante contrato de trabajo por *término indefinido*, a partir del 21 de junio de 2005. El 20 de diciembre de 2009 decide terminar el contrato y pagar la indemnización. ¿Cuál es el valor que deberá pagar, si el salario del trabajador es de \$7.500.000 (igual o superior a 10 SMLMV)?

Primero se calcula el tiempo que trabajó entre el 21 de junio de 2005 y el 20 de diciembre de 2009; en este caso, 4 años y 6 meses. La indemnización se liquida así:

Año 1	20 días de salario:	5.000.000
Años 2 al 4	15 días de salario por cada uno de los tres años:	11.250.000
Año 5 (6 meses)	7.5 días en proporción al tiempo del último año:	1.875.000
<b>Total indemnización:</b>		<b>18.125.000</b>

La indemnización que la empresa paga es de \$18.125.000, independientemente de la liquidación correspondiente a la finalización del contrato.

### Ejemplo 5

Charcutería Lola contrata a Gustavo Jiménez mediante contrato de trabajo por *término indefinido*, a partir del 21 de junio de 2005. El 20 de diciembre de 2009 decide terminar el contrato y pagar la indemnización. ¿Cuál es el valor que deberá pagar, si el salario del trabajador es de \$850.000 (menor de 10 SMLMV)?

En este caso la indemnización se liquida así:

Año 1	30 días de salario:	850.000
Años 2 al 4	20 días de salario por cada uno de los tres años:	1.700.000
Año 5 (6 meses)	10 días en proporción al tiempo del último año:	283.333
<b>Total indemnización:</b>		<b>2.833.333</b>

La indemnización que paga Charcutería Lola es de \$2.833.333, independientemente de la liquidación correspondiente a la terminación del contrato.

## 2.9 Indemnización por falta de pago

El artículo 65 del CST, modificado por el artículo 29 de la Ley 189 de 2002, establece que si a la terminación del contrato el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidas, debe pagar al trabajador, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses o hasta cuando el pago se verifique, si el período es menor. Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de crédito de libre asignación, certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) y hasta cuando el pago se verifique. Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por conceptos de salarios y prestaciones en dinero.

Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda o si el trabajador se niega a recibirla, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo o, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia del trabajo decida la controversia.

Cuando el trabajador devenga el salario mínimo mensual o menos de éste, el empleador pagará como indemnización una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta cuando el pago se verifique.

El concepto indemnización por falta de pago es conocido en el mundo laboral como "brazos o salarios caídos".

Ahora practique lo aprendido en este módulo haciendo los siguientes ejercicios:

### Ejercicio 1

La empresa Celeste contrata los servicios de Nidia Quintero por el término de dos (2) años, con una asignación mensual de \$1.500.000. Al cumplir seis (6) meses, la empresa le da por terminado el contrato sin mediar una justa causa. Liquide la indemnización a la que Nidia tiene derecho.

### Ejercicio 2

Pedro Cifuentes fue despedido sin justa causa el 30 de agosto de 2009, fecha en la cual cumplía dieciséis (16) años, siete (7) meses y veinte (20) días. Desde el 1 de enero de 2009, devengaba \$1.800.000 mensuales. ¿Cuál será el valor de su indemnización, a la luz del párrafo transitorio de la Ley 789 de 2002?

### Ejercicio 3

Mariana Vélez ingresó a trabajar en la empresa Aviones del Norte como operaria de vuelo el día 13 de abril de 2002 y fue despedida sin justa causa el 30 de marzo de 2009. Su remuneración desde el 1 de enero de 2009 era \$2.400.000. ¿Cuál será el valor de su indemnización?

### Ejercicio 4

Nelson Gómez ingresó a laborar en la empresa Textiles S. A. desde el 1 de julio de 2004, hasta el 30 de abril de 2009, fecha en la cual fue despedido sin justa causa. A partir del 1 de enero de 2009, Nelson devengó un salario mensual de \$6.000.000. ¿Cuál será el valor de la indemnización?

## Retroalimentación de los ejercicios:

### Ejercicio 1

La duración del contrato era de dos (2) años y Nidia Quintero alcanzó a laborar únicamente seis (6) meses; la indemnización será por el tiempo restante, dieciocho (18) meses a razón de \$1.500.000. Esto da un total de \$27.000.000.

La indemnización de Nidia Quintero será de \$27.000.000.

### Ejercicio 2

Su indemnización será la siguiente:

Por el primer año:	45 días
40 días por cada uno de los quince años subsiguientes al primero:	600 días
Por fracción (230 días):	25.5 días
<b>Total días:</b>	<b>670.5 días</b>

Valor de la indemnización:  $670.5 \times 60.000 = \$40.230.000$ .

La indemnización de Pedro Cifuentes será de \$40.230.000.

### Ejercicio 3

Mariana Vélez trabajó seis (6) años, once (11) meses y dieciocho (18) días. Por devengar menos de diez (10) SMLMV su indemnización será la siguiente:

Por el primer año:	30 días
Por los tres años siguientes:	100 días
Por la fracción de 348 días:	19.3 días
<b>Total días:</b>	<b>149.3 días</b>

Valor de la indemnización:  $149.3 \times 80.000 = \$11.944.000$ .

La indemnización de Mariana será de \$11.944.000.

**Ejercicio 4**

Como Nelson al momento de la terminación del contrato de trabajo devengaba más de diez (10) SMLMV su indemnización será la siguiente:

Por el primer año:	20 días
Por los tres años siguientes:	100 días
Por la fracción de 300 días:	19 días
<b>Total días:</b>	<b>149 días</b>

Valor de la indemnización:  $77.5 \times 200.000 = \$15.500.000$ .

La indemnización de Nelson será de \$15.500.000.

**Modelo de un contrato individual de trabajo****CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

..... (nombre del empleador), identificado con cédula de ciudadanía n.º ..... , .....(actuando a nombre propio o como representante legal de ..... , identificado con el NIT n.º .....), domiciliado en ..... (municipio), quien en adelante se denominará EMPLEADOR, y ..... (nombre del trabajador), identificado con cédula de ciudadanía n.º ..... , residente en ..... (municipio), quien en adelante se denominará TRABAJADOR, acuerdan celebrar el presente CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO A TÉRMINO .....(fijo o indefinido) (a), por un periodo de ..... (.....) (días, meses, años) que se regirá por las siguientes cláusulas: PRIMERA.- OBJETO: El EMPLEADOR contrata los servicios personales del TRABAJADOR, para ..... (describir la actividad que se va a desarrollar) y los que se deriven de estas labores. PARÁGRAFO.- El TRABAJADOR acepta los cambios de labores decididos por el EMPLEADOR siempre que sus condiciones laborales se mantengan. SEGUNDA.- INICIACIÓN Y JORNADA DE TRABAJO: El TRABAJADOR iniciará labores a partir de ..... (día, mes, año), con una jornada laboral ordinaria de .....(b), que se podrá distribuir de la forma permitida por el artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo. TERCERA.- LUGAR DE TRABAJO: El lugar de trabajo será en ..... (nombre y dirección del lugar de trabajo) de la ciudad de ..... , y puede ser modificado por acuerdo entre las partes, siempre que las condiciones laborales del trabajador no sufran desmejora o se disminuya su remuneración o le cause perjuicio. CUARTA.- SALARIO: El TRABAJADOR devengará ..... m/c (\$.....), pagaderos en .....(c), que incluye la remuneración de los descansos dominicales y festivos. QUINTA.- OBLIGACIONES: El TRABAJADOR deberá cumplir con las siguientes obligaciones: a) Poner al servicio del EMPLEADOR su capacidad normal de trabajo, de manera exclusiva en el desempeño de las funciones encomendadas y en las labores conexas, según órdenes e instrucciones del empleador o sus representantes. b) Trabajar durante la vigencia del presente contrato única y exclusivamente al servicio del EMPLEADOR. c) Cumplir con la jornada de trabajo dentro de los turnos y horario señalados por el EMPLEADOR. d) Las demás consagradas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo. SEXTA.- TRABAJO EXTRA, EN DOMINICALES Y FESTIVOS: El trabajo suplementario o en horas extras, así como el trabajo en domingo o festivo en los que deba concederse descanso, será remunerado conforme a la ley, al igual que los respectivos recargos nocturnos. Es de advertir que dicho trabajo debe ser autorizado por el empleador o sus representantes, para efectos de su reconocimiento. SÉPTIMA.- JUSTAS CAUSAS PARA DESPEDIR: Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el presente contrato, por cualquiera de las partes, las expresadas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo. OCTAVA.- PERÍODO DE PRUEBA: (OPCIONAL) Las partes acuerdan fijar como período de prueba los primeros ..... (.....) (días o meses) (d) a partir de la vigencia de este contrato. Durante este período, las partes

pueden dar por terminado unilateralmente el contrato. En el caso de existir prórroga o nuevo contrato entre las partes, se entiende que no existirá para esto nuevo período de prueba de ..... NOVENA.- AVISO DE TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO: Cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato dando aviso a la otra con una anticipación mayor de treinta (30) días de la fecha de vencimiento del período contratado. En caso de no producirse tal aviso, o de hacerlo en un término inferior al establecido, la parte que termina el contrato deberá a la otra, a título de indemnización, el equivalente a treinta (30) días de salario o proporcional al tiempo que falte. DÉCIMA.- PRÓRROGA: Si el aviso de terminación unilateral del contrato no se da o se da con una anticipación menor de treinta (30) días, el contrato se prorroga por un período igual al inicial, siempre que subsistan las causas que lo originaron y la materia del trabajo. DECIMAPRIMERA.- El presente contrato reemplaza y deja sin efecto cualquier otro contrato verbal o escrito que se hubiera celebrado entre las partes con anterioridad. DECIMASEGUNDA.- Cualquier modificación al presente contrato debe efectuarse por escrito y anexarse a este documento.

Para constancia se firma por las partes, en la ciudad de ..... a los ..... días del mes de ..... de 200....

EMPLEADOR

\_\_\_\_\_

c. c. n.º

TRABAJADOR

\_\_\_\_\_

c. c. n.º

- (a). 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.
- (b). La jornada de trabajo ordinaria no puede ser mayor de ocho (8) horas diarias ni cuarenta y ocho (48) semanales. (Excepto trabajadores con cargos de dirección, confianza o manejo, trabajadores de servicio doméstico y que ejerciten actividades intermitentes o de vigilancia si residen en el lugar de trabajo).
- (c). Ningún trabajador puede devengar menos del salario mínimo legal, y si labora menos de ocho (8) horas diarias, su salario será proporcional al tiempo trabajado. (Se debe determinar en el contrato la forma (mensual, quincenal, etc.) y el lugar en el que deberá hacerse el pago).
- (d). El período de prueba puede ser hasta de dos (2) meses, y en contratos inferiores a un (1) año no podrá ser superior a una quinta (1/5) parte del término pactado. (Prestaciones sociales en el período de prueba: salario, auxilio de transporte, afiliación a la seguridad social y cesantías).

# Módulo 3

## Salario

### Introducción

El salario es una parte importante de las relaciones laborales, entendido como forma de remuneración o pago de las obligaciones contraídas por quien tiene la calidad de empleador y como reivindicación de la dignidad de los trabajadores. De esta manera se cumple con el principio constitucional del mínimo vital y móvil que debe tener todo pago que se le haga al trabajador por la prestación de sus servicios, en virtud de un contrato laboral, independientemente de su modalidad.

Lo que el estudiante aprenda de este módulo le será de gran utilidad no sólo para su vida laboral, sino también para su vida diaria, por cuanto le brindará herramientas fundamentales para diferenciar las clases de salario, los pagos que constituyen salario y los que no lo constituyen, y para determinar las deducciones que se pueden efectuar, entre otros.

### Objetivos

1. Identificar las diferentes clases de salario que existen en Colombia, con el fin de reconocer sus características y aplicarlas en el contrato de trabajo.
2. Valorar la importancia que representa la forma de pactar el salario en cualquier modalidad contractual.
3. Identificar los elementos integrantes del salario y los diferentes tipos que existen, para adquirir un mayor conocimiento sobre el mismo.
4. Analizar los pagos que constituyen salario y los que no lo constituyen, para determinar en cuáles casos se aplican, además de identificar la importancia de este tema en la liquidación de las prestaciones sociales.
5. Reconocer cuándo se puede hacer retención, deducción, embargo y compensación del salario, para que haya claridad en su aplicación.

### Preguntas básicas

Antes de iniciar el estudio de este módulo se invita al estudiante a reflexionar en las respuestas que podría dar a las siguientes preguntas:

1. ¿A qué se le denomina salario?
2. ¿Cómo se puede pactar el salario?
3. ¿Cuáles son los elementos que componen el salario?

Tome nota de sus respuestas; al finalizar el estudio del módulo debe revisarlas y confrontarlas con base en lo estudiado, para corregirlas y/o complementarlas si es necesario.

### Contenidos

Preámbulo

#### 3.1 Concepto de salario

3.1.1 Pagos que constituyen salario

3.1.2 Pagos que no constituyen salario

#### 3.2 Aspectos básicos del salario

3.2.1 Períodos de pago

3.2.2 ¿Quién hace el pago del salario?

3.2.3 Prohibiciones

3.2.4 Lugar y tiempo de pago



«Salario es todo lo que recibe el trabajador como retribución por los servicios prestados a un empleador. Salario mínimo legal es la remuneración mínima a la cual tiene derecho todo trabajador por prestar sus servicios a un empleador. Para quienes trabajen jornadas diarias inferiores a la máxima legal, regirá el salario mínimo legal mensual vigente en proporción al número de horas laboradas».

## Capítulo 1. Generalidades del derecho laboral

- 3.2.5 Irrenunciabilidad del salario
- 3.2.6 Falta de estipulación del salario
- 3.3 Clases de salario
- 3.4 Retención, deducción y compensación de salarios
  - 3.4.1 Descuentos prohibidos
  - 3.4.2 Descuentos permitidos
  - 3.4.3 Préstamos para vivienda
- 3.5 Embargo de salarios
- 3.6 Auxilio de transporte

## Preámbulo

Una vez estudiados los aspectos del contrato de trabajo se abordará su elemento integrante, la remuneración, con el fin de que el estudiante tenga un conocimiento global sobre el tema y pueda aplicarlo en su vida profesional.

Durante el desarrollo del módulo se trabajarán temas tales como los factores que integran el salario, los pagos que constituyen salario y los que no lo constituyen. Se conocerá lo que es salario en especie y la forma como debe pactarse, al igual que el tema de las comisiones.

Además de lo anterior, se verá cómo el salario está basado en un principio de equidad, cuyo fin es retribuir con justicia el trabajo de quien presta el servicio, pagando el salario acordado de manera oportuna, en el lugar convenido y de conformidad con lo establecido en el contrato de trabajo.

### 3.1 Concepto de salario

El artículo 127 del CST establece: “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”.

En virtud de lo anterior, se puede decir que salario es el pago de los servicios prestados por parte de los empleados, el cual debe hacerse por períodos iguales vencidos y sin que sobrepase el mes calendario. Comprende todas las sumas que periódicamente recibe el empleado como retribución por sus servicios.

La determinación de los pagos que tienen carácter salarial es muy importante en la liquidación de prestaciones sociales y, por tal razón, las sumas que constituyen salario y las que no lo son deberán quedar claras para no incurrir en errores en el momento de efectuar dicha liquidación, ya que las prestaciones sociales han sido establecidas por el legislador “para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo”. Se diferencian del salario por no tener carácter retributivo o remuneratorio por los servicios prestados, pues el derecho a ellas surge en razón de la relación laboral y con el fin de cubrir riesgos o necesidades.

La Corte Constitucional, en la Sentencia C-521 de 1995, ha señalado:

Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación o retribución directa y onerosa del servicio, y que ingresan real y efectivamente a su patrimonio; es decir, no a título gratuito o por mera liberalidad del empleador, ni lo que recibe en dinero en especie no para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, ni las prestaciones sociales, ni los pagos o suministros en especie, conforme lo acuerden las partes, ni los pagos que según su naturaleza y por disposición legal no tienen carácter salarial, o lo tienen en alguna medida para ciertos efectos, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales, acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, cuando por disposición expresa de las partes no tienen el carácter de salario, con efectos en la liquidación de prestaciones sociales.

Es de la competencia del legislador, dentro de la libertad que tiene como conformador de la norma jurídica, determinar los elementos de la retribución directa del servicio en la relación laboral subordinada, esto es, lo que constituye salario, con arreglo a los criterios y principios ya mencionados, lo cual le impide desconocer la primacía de la realidad sobre la forma y mudar arbitrariamente la naturaleza de las cosas, como sería quitarle la naturaleza de salario a lo que realmente tiene este carácter.



Vea la diapositiva 5 de cualquiera de los cuatro botones de color verde claro situados en la parte inferior izquierda del mapa conceptual.

Igualmente, dicha competencia se extiende a la determinación expresa, respetando los referidos criterios y principios, o referida a la voluntad de las partes, de los pagos o remuneraciones que no constituyen salario para los efectos de la liquidación de prestaciones sociales. Esto último es particularmente admisible, dado que la existencia del contrato y de los acuerdos y convenios de trabajo como reguladores de las relaciones de trabajo es reconocida por la propia Constitución, en cuanto no menoscaben la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

### 3.1.1 Pagos que constituyen salario

Constituyen salario los siguientes pagos:

#### a. Remuneración fija u ordinaria

Está compuesta por lo que regularmente paga el empleador al trabajador en el período de pago convenido, ya sea semanal, quincenal, mensual, entre otros. La remuneración ordinaria puede ser fija o variable. Fija, si se pacta por unidad de tiempo (día, semana, mes); variable, cuando se tiene en cuenta el resultado de la tarea realizada por el trabajador. Se admiten varias modalidades: por tarea, por unidad de obra, a destajo o por comisión.

La forma de remuneración más común es la que se paga por quincenas. La más contraproducente para el trabajador es la que se paga cada mes, ya que el trabajador debe atender gastos urgentes (pago de servicios públicos, colegios, arriendo, entre otros), que en su presupuesto familiar no dan espera a un período de pago tan largo.

#### b. Primas extralegales, sobresueldos o bonificaciones habituales

Son sumas de dinero que el empleador paga al trabajador cada dos, tres, seis meses, cada año u otro período previamente acordado. Cuando así sucede, dicho valor se convierte en salario, a no ser que se firme expresamente en el contrato de trabajo que estos pagos no constituirán salario, tal y como se anotó anteriormente.

Estos pagos extras generalmente los otorga el empleador por antigüedad, por rendimiento en la producción, por recuperación de cartera, entre otros.

*Nota:* las primas habituales referidas son primas extralegales, diferentes de las primas de servicio que son legales, es decir, están determinadas por la ley y se deben pagar al trabajador en los meses de junio y diciembre de cada año.

#### c. Viáticos

El artículo 130 del CST establece:

1. Los viáticos permanentes 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.

De lo anterior se colige que los viáticos se componen de gastos de representación, gastos de transporte, de alimentación y de alojamiento.

Los viáticos pueden ser ocasionales o permanentes. Los ocasionales no constituyen salario en ningún caso y son aquellos que se dan sólo con motivo de un requerimiento extraordinario. Los viáticos permanentes constituyen salario y están destinados a atender todo lo relacionado con la alimentación y el alojamiento, cuando el trabajador se desplaza a un lugar diferente del que ordinariamente presta su servicio.

**d. Horas extras y recargo nocturno**

Todas las sumas que el empleador cancele al trabajador por concepto de horas extras, recargo nocturno, trabajo en días dominicales o festivos, o el valor del día compensatorio, cuando éste se pague en dinero, constituyen salario; por lo tanto, estos conceptos deben sumarse al salario básico cuando se deban liquidar las prestaciones sociales al trabajador.

*Nota:* este tema se complementará en el módulo 4.

**e. Comisiones, incentivos, porcentajes**

Ésta es una de las modalidades de salario donde el empleador acuerda con el trabajador la posibilidad de otorgar porcentajes o comisiones, los cuales se fijan de conformidad con las ventas o con la realización de otras labores, comisiones que se adicionarán al salario básico devengado por el trabajador.

Cuando el salario de un trabajador esté fijado en comisiones o porcentajes es importante que el empleador le garantice al trabajador que su salario mensual no será inferior al SMLMV o convencional, en jornada normal de ocho (8) horas.

**Ejemplo**

Amparo Martínez labora para la empresa Ámbar, de ventas por catálogo, con un horario de trabajo de ocho horas diarias. Tiene una remuneración equivalente al 10% de las ventas realizadas, y en 2009 presenta los siguientes devengados mensualmente:

Enero	\$450.000
Febrero	\$320.000
Marzo	\$850.000
Abril	\$410.000
Mayo	\$385.000
Junio	\$496.900

*Nota:* el SMLMV para 2009 es de \$496.900.

Así las cosas, el empleador deberá ajustar el sueldo de Amparo en los meses de enero, febrero, abril y mayo, así:

En enero	\$46.900
En febrero	\$176.900
En abril	\$86.900
En mayo	\$111.900

No obstante, Amparo devengó en marzo una suma superior; para buscar el promedio, éste no puede sumarse a los menores.

**f. Salario en especie**

El artículo 129 del CST establece:

1. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio, tal como la alimentación, la habitación o el vestuario que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo la estipulación prevista en el artículo 15 de esta Ley.
2. El salario en especie debe valorarse expresamente en todo contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real, se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del cincuenta por ciento (50%) de la totalidad del salario.

3. No obstante, cuando un trabajador devengue el SMLMV, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del treinta por ciento (30%).

Con base en lo anterior, constituye salario en especie toda la parte de la remuneración ordinaria que el trabajador reciba a cambio de la prestación directa del servicio, como alimentación, habitación o vestuario (diferente del vestido de labor) que el empleador suministra al trabajador o a su familia, salvo cuando se estipule expresamente que dichos suministros no constituyen salario.



Vea la diapositiva 6 de cualquiera de los cuatro botones de color verde claro situados en la parte inferior izquierda del mapa conceptual.

### 3.1.2 Pagos que no constituyen salario

De conformidad con la legislación colombiana, no constituyen salario los siguientes conceptos:

1. Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador en dinero o en especie, como primas y bonificaciones.
2. Lo que recibe, no como beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como medios de transporte y gastos de representación.
3. Los beneficios y auxilios habituales u ocasionales, cuando las partes hayan dispuesto en forma expresa que no tendrán carácter salarial, como las primas extra-legales de vacaciones y de Navidad.
4. Las prestaciones sociales (auxilios por maternidad, enfermedad, cesantías, etc.).
5. Los suministros en especie, cuando se pacte que no tendrán carácter de salario, tales como alimentación, vestuario y alojamiento.
6. Los pagos que expresamente no son salario, como vacaciones y su compensación en dinero, el subsidio familiar, la participación de utilidades, los viáticos permanentes en la parte destinada a gastos de transporte y gastos de representación. Tampoco son salario los elementos de trabajo, las propinas (ya que éstas no las paga el empleador), ni la indemnización por terminación del contrato.
7. Los honorarios, puesto que provienen de un contrato civil y no laboral; éstos se pagan por la prestación de servicios profesionales y tienen una retención del 10%.
8. Las propinas; por lo tanto, no puede pactarse como retribución del servicio prestado por el trabajador lo que éste reciba por este concepto.

*Nota:* las compensaciones que pagan las cooperativas de trabajo asociado a sus trabajadores asociados, por ser de naturaleza diferente, tampoco son tenidas como salario por la ley laboral, toda vez que se trata de una forma de vinculación asociativa y no estrictamente derivada de un contrato de trabajo.



Vea la diapositiva 7 de cualquiera de los cuatro botones de color verde claro situados en la parte inferior izquierda del mapa conceptual.

### 3.2 Aspectos básicos del salario

El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el SMLMV o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.

En virtud de lo anterior, ¿podrá rebajarse el salario del trabajador? Ésta es una de las preguntas frecuentes en el medio laboral; por lo tanto, se debe aclarar que una vez fijado el salario a un trabajador, el empleador sí puede rebajarlo, teniendo en cuenta lo siguiente:

Si al rebajarle el salario a un trabajador éste no reclama y, a pesar de su inconformidad, sigue prestando sus servicios hasta la terminación del contrato, se presume que ha existido un nuevo convenio entre el empleador y el trabajador, siempre y cuando la rebaja del salario no esté por debajo del SMLMV. En tal sentido se ha pronunciado la Corte Suprema de Justicia en Casación Laboral, en la Sentencia del 13 de noviembre de 1964 y reiterada en Sentencia del 22 de junio de 1972.

Para que esta situación no tenga validez, el trabajador debe formular la reclamación una vez se le haya rebajado su salario y continuar reclamando durante todo el tiempo que la irregularidad se presente.

### 3.2.1 Períodos de pago

El artículo 134 del CST determina los períodos de pago, así:

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 recargo por trabajo nocturno deben efectuarse junto con el del salario ordinario del período en el que se han causado, o a más tardar con el salario del período siguiente.

Con base en lo anterior, no existe norma expresa para ordenar que se paguen 30 días de salario mensual, pero por analogía con el derecho comercial, el mes laboral se considera con ese número de días para todos los efectos. Tanto es así, que aun para la liquidación de prestaciones sociales no se hacen distinciones al respecto, como lo ha sostenido la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación, expediente 32297, del 16 de septiembre de 1958.

En consecuencia, el salario se debe pagar por períodos iguales, y cuando se trata de sueldo no puede ser mayor que un (1) mes, es decir, todos los meses para efectos del pago del salario se consideran de treinta (30) días.

En el mismo expediente, la Corte anota:

Entre los diversos sistemas usados para efectuar la liquidación de la cesantía figuran dos, que por conducir a igual resultado numérico, son indiferentes, a saber:

1. Sumar los días de los meses trabajados, tomando el número de jornadas, conocidos como “designación calendario” (enero 31 días, febrero 28, marzo 30, etc.), y dividir entre 365.
2. Tomar los meses trabajados como si fueran todos de 30 días y dividir entre 360. (Esta última opción es la más utilizada hoy en Colombia).

No obstante lo anterior, de los artículos 132, 133 y 134 del CST se desprende que, en el salario pactado a jornal, son remunerables cada uno de los días laborados, lo cual incluye el pago del día 31 en los meses correspondientes y el recorte de dos días en el mes de febrero.

Cuando un salario es convenido por unidad de obra de acuerdo con la opción proporcionada por el artículo 132 del CST, y sometido a una jornada expresamente determinada, permite que el tiempo que se labore por encima de la jornada pactada contractualmente constituya trabajo suplementario; en consecuencia, se remunera con los recargos de ley con base en el promedio devengado en el lapso correspondiente a la jornada.

### 3.2.2 ¿Quién hace el pago del salario?

El pago debe ser efectuado por el empleador, lo cual no obsta para que éste pueda ser efectuado por terceros, por ejemplo un representante del empleador, en cuyo caso no existiría problema alguno puesto que indirectamente es el mismo empleador.

*Salario en moneda extranjera.* Cuando el salario se estipula en moneda o divisas extranjeras, el trabajador puede exigir el pago equivalente en moneda nacional colombiana.



Vea la diapositiva 7 de cualquiera de los cuatro botones de color verde claro situados en la parte inferior izquierda del mapa conceptual.



Vea la diapositiva 7 de cualquiera de los cuatro botones de color verde claro situados en la parte inferior izquierda del mapa conceptual.

### 3.2.3 Prohibiciones

A los empleadores les está prohibido:

1. *El trueque*: en Colombia se prohíbe el pago del salario en mercancías, bonos u otros medios semejantes, a menos que se trate de una remuneración parcialmente suministrada en alojamiento, vestido y alimentación para el trabajador y su familia.
2. *La venta de mercancías y víveres*: al igual que con el trueque, también se prohíbe al empleador vender a sus trabajadores mercancías o víveres, a menos que exista libertad absoluta del trabajador para hacer sus compras donde quiera.

### 3.2.4 Lugar y tiempo de pago

Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios, durante el trabajo o inmediatamente después de que éste cese.

Se prohíbe el pago que se haga en centros de vicios o en lugares de recreo, en expendios de mercancías o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago.

La cancelación del salario que se realice desconociendo lo estipulado en el contrato de trabajo o lo convenido por las partes puede originar que el trabajador dé por terminado el contrato, por justa causa atribuible al empleador, con la indemnización a que haya lugar.

*¿A quién se hace el pago?* El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito.

Esta afirmación tiene su fundamento en el hecho de que no siempre el trabajador podrá presentarse a recibir el valor de su salario, ya sea por ausencia justificada o por incapacidad de cualquier índole. En estos casos, el trabajador puede autorizar por escrito a un pariente o a un amigo para que le entreguen su salario.

*¿Se debe pagar el salario al trabajador sin que haya prestado el servicio?* Durante la vigencia del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir el salario en los siguientes casos:

1. Por calamidad doméstica debidamente comprobada.
2. Por licencia o permiso remunerado otorgado por el empleador.
3. Cuando el trabajador se encuentre incapacitado y la incapacidad no le sea cubierta por el sistema de seguridad social al cual está afiliado por mora en el pago de los aportes.
4. Cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.
5. Cuando el trabajador se encuentre secuestrado o desaparecido. Los familiares que dependan de éste tienen derecho a recibir el pago del trabajador en esas condiciones durante todo el tiempo que dure el secuestro o la desaparición, y hasta cuando se defina la adversidad.

Al respecto, la Corte Constitucional, en Sentencia C-400 del 20 de mayo de 2003, ha dicho:

Es evidente que cuando el salario que aporta la persona desaparecida o secuestrada es el ingreso que sustenta las condiciones materiales que garantizan la vida en condiciones dignas de los integrantes de la familia, la suspensión de su pago, por el solo hecho del secuestro o la desaparición forzada, entra en contradicción con el cumplimiento del deber de solidaridad, pues lo que debe esperarse del empleador particular o público, de acuerdo con los postulados superiores enunciados, es la continuación en el suministro de la prestación económica, para que así no se exponga a los familiares del afectado con el delito a la vulneración de derechos fundamentales. MP. Dr. Jaime Córdoba Triviño.



Vea la diapositiva 8 de cualquiera de los cuatro botones de color verde claro situados en la parte inferior izquierda del mapa conceptual.

### 3.2.5 Irrenunciabilidad del salario

El derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso, pero sí puede servir de garantía en los casos que determina la ley.

*Nota:* el principal límite frente al salario como garantía de obligaciones adquiridas por el trabajador tiene que ver con que solamente puede ser embargado en una proporción de la quinta (1/5) parte de lo que exceda el SMLMV, aunque existe una excepción frente a los embargos por alimentos, caso en el cual puede llegar a embargarse hasta el 50% de dicha suma.

### 3.2.6 Falta de estipulación del salario

Cuando el salario no se haya pactado expresamente, se debe reconocer el que ordinariamente se paga por la misma labor, y a falta de éste, el que se fije tomando en cuenta la cantidad y la calidad del trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región.

Uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, tal y como lo especifica el artículo 23 del CST, es la existencia de un salario como retribución del servicio; esto no quiere decir que la determinación de su cuantía constituya también elemento esencial.

## 3.3 Clases de salario

El salario se puede clasificar en:

- *Salario en dinero.* La legislación laboral establece, como regla general, que el salario debe pagarse en dinero efectivo. El pago en especie sólo puede hacerse parcialmente.
- *Salario en especie.* Es toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador, como contraprestación directa del servicio, tal como la alimentación, la habitación, el vestuario, entre otros.

El salario en especie debe valorarse expresamente en el contrato de trabajo. A falta de estipulación o de acuerdo sobre su valor real, se estimará parcialmente, sin que pueda llegar a constituir o conformar más del 50% de la totalidad del salario. No obstante, cuando un trabajador devengue el SMLMV, el valor por concepto de salario en especie no podrá exceder del 30%.

- *Salario mixto.* Es el que se reconoce una parte en dinero y otra parte en especie.
- *Salario nominal.* Es el que figura en la nómina de la empresa de acuerdo con el contrato de trabajo.
- *Salario real.* Es el salario nominal menos las deducciones obligatorias o autorizadas por el trabajador. *Deducciones obligatorias:* aportes a salud, a pensiones, a solidaridad (para ingresos mayores que cuatro (4) SMLMV) y cuota sindical.
- *Salario por unidad de tiempo.* Las partes pueden acordar el salario teniendo en cuenta sólo el tiempo, la hora, el día, la semana, la década, la quincena o el mes. El salario adquiere designaciones particulares según se pacte por días o por períodos mayores. Se denomina *jornal* cuando se pacta por días, y se denomina *sueldo* si se pacta por períodos mayores de un día.

*Nota:* la expresión salario es genérica, y las palabras jornal y sueldo son específicas.

- *Salario a destajo o por unidad de obra.* En esta modalidad se paga cierta cantidad por cada elemento que fabrique o procese el trabajador. No siempre es posible pactarlo, pues depende de la índole de la labor. Con una secretaria, por ejemplo, no se podría pactar así. Cuando el trabajador está obligado a cumplir con la jornada ordinaria (8 horas) deberá recibir el salario mínimo, aunque el valor de las unidades no alcance dicho límite. Cuando no está obligado a cumplir con la jornada mínima, esta situación no es aplicable.



Vea la diapositiva 8 de cualquiera de los cuatro botones de color verde claro situados en la parte inferior izquierda del mapa conceptual.



Vea la diapositiva 10 de cualquiera de los cuatro botones de color verde claro situados en la parte inferior izquierda del mapa conceptual.

- *Salario mínimo legal mensual vigente.* “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”. Para la fijación del salario mínimo, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales deberá decidir el valor a más tardar el 15 de diciembre del año anterior al que regirá; si no se logra consenso, el Gobierno lo determinará por decreto a más tardar el 30 de diciembre.
- *Salario mínimo convencional.* Es el que se fija como mínimo de una empresa a la firma de una convención colectiva entre el empleador y el sindicato; generalmente es superior al SMLMV.
- *Salario integral.* El salario integral, además del salario básico, incluye un porcentaje denominado factor prestacional, que compensa en forma anticipada el valor de las prestaciones, el trabajo de horas extras, el recargo nocturno, el valor del trabajo en dominicales y festivos, las primas legales y extralegales, las cesantías e intereses a las cesantías, los subsidios, los suministros en especie y, en general, todas las acreencias laborales que se incluyan en dicha estipulación, con excepción de las vacaciones. Se puede pactar salario integral cuando se devengue un salario ordinario igual o superior a diez (10) SMLMV.



Vea la diapositiva 12 de cualquiera de los cuatro botones de color verde claro situados en la parte inferior izquierda del mapa conceptual.

### 3.4 Retención, deducción y compensación de salarios

En relación con lo anterior, es necesario aclarar lo siguiente:

#### 3.4.1 Descuentos prohibidos

El empleador no puede retener, deducir o compensar suma alguna del salario sin orden suscrita por el trabajador, para cada caso, o sin mandamiento judicial. Quedan especialmente comprendidos en esta prohibición los descuentos o compensaciones por concepto de uso o arrendamiento de locales, de herramientas o de útiles de trabajo; deudas del trabajador para con el empleador, sus socios, sus parientes o sus representantes; indemnización por daños ocasionados a los locales, a las máquinas, a las materias primas y a los productos elaborados, o pérdidas o averías de elementos de trabajo; avances o anticipos del salario; entrega de mercancías, provisión de alimentos y precio de alojamiento.

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

Pueden realizarse descuentos sobre el salario atendiendo a criterios que no desconozcan el derecho del trabajador de gozar de una remuneración que le permita satisfacer sus necesidades básicas. Es permitido que el trabajador concrete con su empleador sobre los montos que éste puede deducir de su salario. Mientras no medie el consentimiento por escrito del trabajador o autorización legal o judicial, el empleador no puede efectuar descuento alguno sobre el salario del trabajador.

Existen tres clases de descuentos que puede realizar el empleador sobre el salario de sus trabajadores:

1. Los descuentos que autorice el juez laboral.
2. Los autorizados por el trabajador, siempre y cuando no se afecte el monto del SMLMV ni la cantidad considerada inembargable, y cuando la deuda no exceda tres (3) veces el monto de su salario.
3. Los descuentos autorizados por la ley.

*Nota:* respecto de los descuentos realizados por las entidades bancarias por concepto de manejo de tarjetas débito en cuentas de nómina, se considera que dichos costos no deben ser asumidos por el empleador (Ministerio de la Protección Social, Concepto 7406 de 2006).

### 3.4.2 Descuentos permitidos

Se permiten 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 del trabajo, debidamente aprobado.

Deben entenderse también como permitidos los descuentos que se hagan al salario del trabajador con motivo de una orden judicial que así lo determine, respetando en todo caso los límites mínimos legales.

### 3.4.3 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 acuerden o que se prevean en los planes respectivos, como abono a intereses y capital, de las deudas contraídas para su adquisición.

## 3.5 Embargo de salarios

De conformidad con lo establecido en el artículo 154 del CST, el SMLMV o convencional no es embargable, a excepción de lo contemplado en el artículo 130 del Código de Infancia y Adolescencia, donde se abre la posibilidad de embargar hasta el 50% de dicho salario para efectos de alimentos debidos a menores de edad.

### Ejemplo 1

Sandra Pérez trabaja para la empresa Industrias el Caribe; en 2009 devenga un salario de \$496.900 mensuales. Sandra le adeuda a un almacén, donde le venden ropa a crédito, la suma de \$950.000. Como se encuentra en mora, dicho almacén inicia un proceso ejecutivo para recuperar el saldo adeudado. El juzgado asignado para dar solución a este caso ordena al pagador de la empresa Industrias el Caribe el embargo y la retención de la quinta (1/5) parte de la suma que sobrepase el SMLMV de la demandada. No obstante, no puede efectuarse por cuanto el salario de la trabajadora es de \$496.900, es decir, lo correspondiente a un SMLMV para 2009; por lo tanto, el pagador dará respuesta al juzgado, informando sobre la imposibilidad de dar cumplimiento a lo dispuesto por su despacho.

Supongamos ahora que Sandra Pérez devenga un salario de \$3.200.000 mensuales y no un SMLMV, como se mencionó antes. En este caso, sólo se puede embargar una proporción de la quinta (1/5) parte de lo que exceda el SMLMV; en consecuencia, el pagador de la empresa Industrias el Caribe procederá a restarle a \$3.200.000 el SMLMV (que en el ejemplo es de \$496.900), de esta forma:

Salario básico:	3.200.000
Menos el SMLMV:	496.900
Excedente:	2.703.100

La quinta (1/5) parte de 2.703.100 se obtiene dividiendo esta cantidad entre cinco (5):

$$\frac{2.703.100}{5} = \$540.620.$$

En síntesis, en este caso la suma que se podrá embargar es de \$540.620.



Vea la diapositiva 12 de cualquiera de los cuatro botones de color verde claro situados en la parte inferior izquierda del mapa conceptual.

### Ejemplo 2

Raúl Cataño trabaja en la empresa Industrias Camacho y devenga en 2009 un salario de \$496.900 mensuales. Desde hace algún tiempo no ha cumplido con la obligación de dar alimentos a su hija de cinco años, por lo que su esposa lo demanda y el juzgado ordena embargarle el 50% de lo devengado en la empresa.

El cálculo se realiza de la siguiente manera:

SMLMV para el 2009:	496.900
Menos el 50%:	$496.900 \div 2 = 248.450$
Total a embargar:	248.450

A Raúl se le podrá embargar, por concepto de alimentos, la suma de \$248.450 mensuales.



Vea la diapositiva 13 de cualquiera de los cuatro botones de color verde claro situados en la parte inferior izquierda del mapa conceptual.

### 3.6 Auxilio de transporte

El auxilio de transporte es una figura creada por la Ley 15 de 1959 y reglamentada por el Decreto 1258 de 1959, con el objetivo de subsidiar el costo de movilización de los empleados desde su casa hasta el lugar de trabajo.

El auxilio de transporte no hace parte del salario, puesto que no constituye ingresos para el trabajador. Tiene por objeto facilitar al empleado llegar al sitio de labor, pero no constituye una remuneración por su trabajo; por eso, el auxilio de transporte no se incluye como base para el cálculo de los aportes parafiscales ni de seguridad social.

Por regla general se entendería que, al no ser factor salarial, no se tiene en cuenta como salario para ningún efecto legal, pero por expresa disposición legal el auxilio de transporte se debe tener en cuenta a la hora de calcular las prestaciones sociales; esto, según el artículo 7 de la Ley 1 de 1963, que expone: "Considérese incorporado al salario, para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales, el auxilio de transporte decretado por la Ley 15 de 1959 y decretos reglamentarios".

El Estado fija anualmente mediante decreto el monto del auxilio de transporte, el cual, en términos generales, dice que se le pagará a todo empleado que tenga un sueldo de hasta dos (2) salarios mínimos, pero el Decreto 1258 de 1959, en su artículo 4, establece que el empleado que viva a menos de un kilómetro del sitio de trabajo no tiene derecho al auxilio de transporte; tampoco lo tiene cuando la empresa presta el servicio de transporte a sus empleados.

Cabe anotar que el auxilio de transporte, por obvias razones, no se incluye para el cálculo de las vacaciones, para los aportes parafiscales ni para seguridad social, pero sí se tiene en cuenta para las prestaciones sociales.

# Módulo 4

## Jornada de trabajo y descansos obligatorios

### Introducción

Del buen manejo de la jornada laboral depende el éxito de las relaciones empleador-trabajador y la ausencia de conflictos entre las partes.

El empleador es quien señala la jornada de trabajo al momento de configurarse la relación laboral; de no hacerlo, se entenderá que es la máxima legal establecida por el Código Sustantivo del Trabajo. La determinación de la jornada laboral por parte del empleador dará origen al trabajo suplementario o de horas extras; por lo tanto, es de vital importancia conocer la naturaleza de las mismas y la manera como se deben liquidar.

### Objetivos

1. Identificar el ordenamiento legal de la jornada laboral y sus obligaciones, con el fin de adquirir un mayor conocimiento sobre el tema.
2. Determinar la forma de calcular la jornada laboral, el trabajo suplementario, las horas extras y los recargos nocturnos, para aplicar dichos conocimientos en su vida laboral.
3. Analizar qué son las vacaciones, quiénes tienen derecho a ellas, cómo se asignan, a cuántos días corresponden y cómo se remuneran, para valorar su importancia en el contrato laboral.

### Preguntas básicas

Analice la siguiente situación:

Yolanda Díaz trabaja como vendedora en un almacén de zapatos los días miércoles, jueves y viernes desde las 8:00 a. m. hasta la 1:00 p. m. Su padre, preocupado por su estabilidad laboral, le hace a usted las siguientes preguntas:

1. ¿El tiempo que trabaja Yolanda como vendedora se puede considerar como una jornada laboral?
2. ¿Yolanda tiene derecho al pago de dominicales, festivos, horas extras y vacaciones?

Tome nota de las respuestas, ya que debe documentarse para darle al padre de Yolanda respuestas acertadas y justificadas.

### Contenidos

Preámbulo

- 4.1 Jornada de trabajo
  - 4.1.1 Jornada ordinaria
  - 4.1.2 Trabajo suplementario o de horas extras
- 4.2 Formas de remuneración de la jornada laboral
  - 4.2.1 Recargos nocturnos
  - 4.2.2 Horas extras
- 4.3 Descansos obligatorios remunerados
- 4.4 Trabajo dominical y festivo
  - 4.4.1 Remuneración del trabajo dominical



«La jornada de trabajo es el tiempo que convengan las partes, o a falta de ésta, será la que la ley determine. Cuando las partes convienen la jornada, ésta puede ser inferior a la que fija la ley y se llama ordinaria o convencional. Cuando es la ley quien determina la jornada, se llama máxima legal».

- 4.4.2 Trabajo habitual y ocasional
- 4.5 Vacaciones anuales remuneradas
  - 4.5.1 Acumulación de vacaciones
  - 4.5.2 Remuneración de las vacaciones
  - 4.5.3 Compensación de vacaciones
  - 4.5.4 Otorgamiento y prescripción

## Preámbulo

Cuando se estudia la legislación laboral, una parte importante corresponde al tema de la jornada laboral y los descansos obligatorios a los que tiene derecho toda persona que tenga la calidad de trabajador. Esta protección se encuentra consagrada en la Constitución Política de Colombia, por el derecho a tener una vida digna. Por lo anterior, en este módulo analizaremos qué se entiende por jornada laboral, cuál es su marco normativo, qué formas de remuneración existen; cómo se entienden los descansos obligatorios remunerados, el trabajo dominical y festivo, y las vacaciones.

## 4.1 Jornada de trabajo

En virtud de un contrato laboral se pueden pactar diferentes horarios de trabajo. Veamos algunos:

### 4.1.1 Jornada ordinaria

La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes o, a falta de convenio, la máxima legal (artículo 158 del CST).

La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) horas a la semana. Se considera jornada ordinaria la realizada entre las seis de la mañana (6:00 a. m.) y las diez de la noche (10:00 p. m.), y el trabajo nocturno, el comprendido entre las diez de la noche (10:00 p. m.) y las seis de la mañana (6:00 a. m.).

La jornada ordinaria tiene las siguientes excepciones:

1. Si las labores son especialmente insalubres o peligrosas, se puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
2. El empleador y los trabajadores pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan a la empresa o a sus secciones operar 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 ni treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar al 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 (1) día de descanso remunerado.

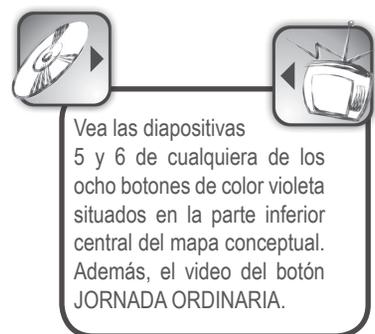
En determinadas actividades, quedan excluidos de la jornada ordinaria:

- Los trabajadores que desempeñan cargos de dirección, confianza y manejo.
- Los del servicio doméstico, ya se trate de labores en los centros urbanos o en el campo.
- Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

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 (6) días a la semana con un (1) día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo.

Cuando se trate de menores de edad, la duración máxima legal de la jornada se sujetará a lo determinado en la Ley 1098 de 2006.

El Código de Infancia y Adolescencia o Ley 1098 de 2006, en su artículo 35, determina que la edad mínima para empezar a trabajar es de quince (15) años, y en sus artículos 114 y 116 establece las siguientes reglas:



1. Los adolescentes mayores de 15 años y menores de 17 años sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias, treinta (30) horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de 17 años sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
3. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Capítulo V del Título VIII del CST, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años no podrá exceder de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo (7) mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario ni de sus prestaciones sociales.

Excepcionalmente, los menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en las que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.

Por mutuo acuerdo para descansar el día sábado, se entiende que entre el empleador y el trabajador pueden repartirse las 48 horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, con el único fin de que los trabajadores descansen el día sábado. Esta ampliación de la jornada no constituye horas extras.

### Ejemplo

Industrias el Encanto Ltda. contrata a Pedro Vargas para que se desempeñe como auxiliar de oficios varios. Convienen, por escrito, que la jornada de trabajo será de cinco (5) horas diarias, de lunes a sábado. Si el lunes labora siete (7) horas y el jueves seis (6) horas, el excedente de tres (3) horas serán horas extras diurnas, si se trabajan en la jornada comprendida entre las 6:00 a. m. y las 10:00 p. m. Las horas laboradas por encima de las cinco (5) pactadas como jornada de trabajo serán nocturnas si las trabaja de 10:00 p. m. a 6:00 a. m.

Si con Pedro no se pactó jornada especial, su trabajo deberá ajustarse a la jornada máxima legal, y cualquier tiempo que exceda de las ocho (8) horas diarias será trabajo suplementario o de horas extras.

#### 4.1.2 Trabajo suplementario o de horas extras

El trabajo suplementario también es denominado de horas extras y es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede de la máxima legal (artículo 159 del CST).

### 4.2 Formas de remuneración de la jornada laboral

En la tabla 4.1 aparecen las diferentes formas de remuneración de la jornada laboral:



Vea la diapositiva 7 de cualquiera de los ocho botones de color violeta situados en la parte inferior central del mapa conceptual.



Vea las diapositivas 8, 9 y 10 de cualquiera de los ocho botones de color violeta situados en la parte inferior central del mapa conceptual.

Tabla 4.1

Valores para liquidar horas de conformidad con el SMLMV de 2010	\$
Salario mínimo	515.000
Auxilio de transporte	61.500
Valor día (salario/30)	17.166
Valor hora ordinaria (salario/240)	2.145
Valor hora extra diurna (hora $\times$ 1.25)	2.681
Valor hora extra nocturna (hora $\times$ 1.75)	3.753
Valor hora nocturna normal (hora $\times$ 1.35)	2.895
Valor recargo nocturno normal (hora $\times$ 0.35)	750
Valor hora extra diurna dominical (hora $\times$ 2.00)	4.290
Valor hora extra nocturna dominical (hora $\times$ 2.50)	5.362
Valor hora nocturna dominical o festivo (hora $\times$ 2.10)	4.504
Valor recargo nocturno dominical o festivo (hora por 1.10)	2.359
Valor día dominical (valor del día $\times$ 1.75)	30.040
Valor hora diurna dominical (valor hora $\times$ 1.75)	3.753
Valor auxilio de transporte (valor auxilio/30)	2.050

#### 4.2.1 Recargos nocturnos

Se entiende por recargo nocturno el valor adicional que se paga cuando un trabajador labora en parte o en su totalidad en la jornada nocturna (10:00 p. m. a 6:00 a. m.), y equivale a un 35% del valor de la hora ordinaria.

##### Ejemplo 1

Un trabajador devenga \$5.000 la hora ordinaria y trabaja desde las diez de la noche (10:00 p. m.) hasta las seis de la mañana (6:00 a. m.); esta jornada deberá liquidarse con un recargo del 35% sobre el valor de esa hora ordinaria, es decir, \$6.750 la hora; luego se multiplica por ocho (8), que es el número de horas de la jornada, para un total de \$54.000.

##### Ejemplo 2

Liquidación de una semana de trabajo de Juan Pérez, desde el lunes hasta el domingo, con el siguiente horario y con un salario mensual de \$1.200.000:

Lunes a miércoles: 8:00 a. m. a 4:00 p. m.

Jueves: 10:00 p. m. a 6:00 a. m.

Viernes a sábado: 8:00 a. m. a 4:00 p. m.

Liquidación:

Valor del día:  $(1.200.000 \div 30) = 40.000$ .

Valor de la hora:  $(1.200.000 \div 240 \text{ ó } 40.000 \div 8) = 5.000$ .

El trabajador ha laborado seis días, pero se le pagan siete puesto que tiene derecho a que se le pague el domingo; adicionalmente, hay que pagarle el recargo nocturno correspondiente al jueves, así:



Vea la diapositiva 11 de cualquiera de los ocho botones de color violeta situados en la parte inferior central del mapa conceptual.

$$40.000 \times 7 = \$280.000 + \text{el recargo nocturno del jueves.}$$

Para calcular el valor del recargo nocturno se procede así:

Valor de la hora ordinaria: 5.000.  
Recargo nocturno =  $5.000 \times 35\% = 1.750$ .  
Horas nocturnas trabajadas: ocho (8).  
Total recargo nocturno:  $1.750 \times 8 = \$14.000$ .

Se suman los valores correspondientes al pago de los siete días, más el recargo nocturno ( $280.000 + 14.000$ ). Por lo tanto, el trabajador ha devengado durante la semana la suma de \$294.000.

Obsérvese que aquí no se multiplicó por 1.35 para determinar el valor de la hora nocturna; el valor ordinario de la hora nocturna ya está incluido en el valor de la semana, tasado en \$280.000, porque se multiplicó por siete días, incluyendo el día que trabajó de noche. Por esto, sólo se determinó el 35% correspondiente al recargo.

Para comprobarlo, se hará la liquidación de otra forma, que debe producir el mismo resultado. En este caso se liquidarán primero los días trabajados de día y, por último, el día que se laboró de noche, es decir, el jueves.

$$6 \times 40.000 = \$240.000.$$

Éste es el valor de los seis (6) días diurnos. A este valor se suma el valor del jueves que trabajó de noche.

$$40.000 \times 1.35 = \$54.000.$$

En virtud de lo anterior, el trabajador habrá devengado en la semana  $240.000 + 54.000 = \$294.000$ . Obsérvese que en este caso el día trabajado de noche se multiplicó por 1.35 por cuanto no estaba incluido en los \$240.000 calculados inicialmente.

En cualquier caso, el resultado es \$294.000.



Vea la diapositiva 12 de cualquiera de los ocho botones de color violeta situados en la parte inferior central del mapa conceptual.

#### 4.2.2 Horas extras

Hay dos clases:

- *Horas extras diurnas*: son las que se laboran dentro de la jornada diurna, es decir, entre las seis de la mañana (6:00 a. m.) y las diez de la noche (10:00 p. m.), después de haber cumplido con la jornada máxima legal.
- *Horas extras nocturnas*: son las que se trabajan dentro de la jornada nocturna, es decir, entre las diez de la noche (10:00 p. m.) y las seis de la mañana (6:00 a. m.).

**Valor de la hora extra diurna:** el trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

#### Ejemplo 1

Si la hora ordinaria de un trabajador vale \$3.000, la hora extra diurna de ese trabajador deberá liquidarse así:

$$3.000 \times 1.25 = \$3.750.$$

**Ejemplo 2**

Pedro Pérez, cuya remuneración mensual es de \$496.900, debe trabajar una semana el turno de 10:00 a. m. a 6:00 p. m., pero su empleador le ordena prolongar su jornada laboral hasta las 8:00 p. m., es decir, trabaja durante cinco (5) días dos (2) horas extras diurnas.

Liquidación:

Primero se debe hallar el valor de la hora ordinaria, que es de \$2.070, la cual resulta de dividir 496.900 entre 240, y luego multiplicar por el recargo, que es 25%.

$$2.070 \times 1.25 = 2.587.5 \times 10 = \$25.875.$$

En virtud de lo anterior, las diez (10) horas extras diurnas laboradas por Pedro se liquidarán por un total de \$25.875.

**Valor de la hora extra nocturna:** el trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

**Ejemplo 1**

Si la hora ordinaria de un trabajador vale \$3.000, la hora extra nocturna de ese trabajador deberá liquidarse así:

$$3.000 \times 1.75 = \$5.250.$$

**Ejemplo 2**

David Guzmán, cuya remuneración mensual es de \$496.900, debe trabajar una semana el turno de 8:00 p. m. a 4:00 a. m., pero su empleador le ordena prolongar su jornada laboral hasta las 6:00 a. m., es decir, trabaja durante cinco (5) días dos (2) horas extras nocturnas.

Primero se debe hallar el valor de la hora ordinaria que es de \$2.070, la cual resulta de dividir 496.900 entre 240, y luego multiplicar por el recargo, que es de 75%.

$$2.070 \times 1.75 = 3.622.5 \times 10 = \$36.225.$$

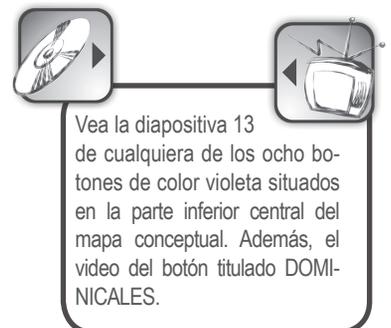
En virtud de lo anterior, las diez (10) horas extras nocturnas laboradas por David se liquidarán por un total de \$36.225.

**Límite al trabajo suplementario u horas extras:** en ningún caso las horas extras diurnas o nocturnas de trabajo podrán exceder de dos (2) horas diarias o doce (12) a la semana. Sin embargo, cuando el empleador requiera laborar más horas extras de las autorizadas por la ley deberá solicitar autorización al Ministerio de la Protección Social.

Cuando por acuerdo entre las partes la jornada de trabajo se amplíe a diez (10) horas diarias, no se podrá laborar horas extras el mismo día.

**4.3 Descansos obligatorios remunerados**

**Descanso dominical remunerado:** salvo la excepción consagrada en el literal c del artículo 161 de la Ley 789 de 2002, el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a todos sus trabajadores. Este descanso tiene una duración mínima de 24 horas, y se debe remunerar con el salario ordinario de un día a los trabajadores que, habiéndose



obligado a prestar su servicio en todos los días laborables de la semana, no falten al trabajo, o que si faltan, lo hayan hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador.

*Descanso remunerado en otros días de fiesta:* los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado en los días de fiesta, de carácter civil o religioso, contemplados en el artículo 177 del CST. La remuneración correspondiente al descanso en estos días de fiesta se liquidará como se hace para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por faltar al trabajo.

Los días festivos son:

- 1 de enero
- 6 de enero
- 19 de marzo
- 1 de mayo
- 29 de junio
- 20 de julio
- 7 de agosto
- 15 de agosto
- 12 de octubre
- 1 de noviembre
- 11 de noviembre
- 8 de diciembre
- 25 de diciembre
- Jueves santo
- Viernes santo
- Ascensión de Jesús
- Corpus Christi
- Sagrado Corazón de Jesús

*Nota:* cuando los días antes mencionados no sean lunes, se trasladará al lunes siguiente a la fecha.



Vea las diapositivas 13, 14 y 15 de cualquiera de los ocho botones de color violeta situados en la parte inferior central del mapa conceptual.

## 4.4 Trabajo dominical y festivo

El trabajo en domingos y festivos se remunerará con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario al que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

El trabajador que labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio (hasta por dos domingos durante el mes calendario) tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección.

El trabajador que labore habitualmente el día de descanso obligatorio (tres o más domingos durante el mes calendario) tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado sin perjuicio del recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, más el salario ordinario a que tenga derecho por haber laborado la semana completa.

*Nota:* el día domingo empieza a las 12:00 de la noche del día sábado y termina a las 12:00 de la noche del día domingo.

### 4.4.1 Remuneración del trabajo dominical

El artículo 179 del CST establece, de manera clara, que el trabajo en días dominicales y festivos se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del salario ordinario diurno.

Sin embargo, el trabajador que labore excepcionalmente el día de descanso obligato-

rio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, a su elección.

No cabe duda, entonces, respecto del trabajo ocasional en domingo, que la ley reconoce al trabajador el derecho a un descanso compensatorio remunerado, o al 75%, a elección del trabajador, para cuya liquidación debe acudirse a lo establecido en el artículo 179 del CST.

De todas formas, si un trabajador ha estipulado con su empleador el sistema de remuneración de sueldo mensual y labora ocasionalmente un día domingo, tiene derecho al 1.75% del valor de la hora por trabajo ordinario.

**Recargo nocturno dominical:** se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche (10:00 p. m.) y las seis de la mañana (6:00 a. m.) del día siguiente:

El recargo nocturno dominical se calcula así:

$$\frac{\text{salario mensual} \times 2.10^* \times \text{n.}^\circ \text{ de horas trabajadas}}{240^{**}}$$

*Nota:* \* Se multiplica por 2.10, que incluye el 75% del recargo dominical sobre el valor de la hora normal (1.75) y el 35% del recargo nocturno.

\*\* Se divide entre 240, para aquellas personas que tienen una jornada laboral de ocho (8) horas al día.

### Ejemplo 1

A un trabajador que devenga \$1.000.000 y labora dos domingos en jornada nocturna, en la quincena le corresponden \$500.000.

Liquidación:

Recargo nocturno por haber trabajado dos domingos en el turno de la noche:

$$(\text{valor hora} \times 2.10 \times 2 \times 2) = \$34.999.$$

Total a pagar en la quincena:

$$500.000 + 34.999 = \$534.999.$$

### Ejemplo 2

Un trabajador que devenga salario mínimo y labora dos domingos en jornada nocturna (turno de 10:00 p. m. del sábado a 6:00 a. m. del domingo) recibe por la quincena \$248.450.

Liquidación:

Recargo nocturno (sábado de 10:00 p. m. a 12:00 p. m.):

$$(2.070 \times 1.35 \times 2) \times 2 \text{ días} = \$11.178.$$

Recargo nocturno (domingo de 12:00 p. m. a 6:00 a. m.):

$$(\$2.070 \times 2.10 \times 6) \times 2 \text{ días} = \$52.164.$$

Total a pagar en la quincena:

$$248.450 + 11.178 + 52.164 = \$311.792.$$



Vea la diapositiva 16 de cualquiera de los ocho botones de color violeta situados en la parte inferior central del mapa conceptual.

#### 4.4.2 Trabajo habitual y ocasional

El párrafo 2 del artículo 26 de la Ley 789 de 2002 introdujo los conceptos de *habitual* y *ocasional* para diferenciar el trabajo en domingo.

Es así como el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario; por el contrario, se considera trabajo ocasional el que no tenga dicha frecuencia.

De conformidad con lo anterior, quien trabaje tres o más domingos durante el mes tiene derecho a la siguiente remuneración: primero, el pago del trabajo en día de descanso obligatorio —multiplicado por 1.75%, como antes se indicó—; adicionalmente, el pago ordinario por la labor realizada durante la semana, que equivale al 1.0%, para un total de 2.75%.

*Nota:* cuando en los sueldos se incluye el salario correspondiente al descanso (1.0), el pago de la labor en domingo es del 1.75, pues el 1.0 restante ya se encuentra incluido en el salario ordinario mensual, entendido como sueldo.

A su vez, a quien labore en forma ocasional, esto es, uno o dos domingos durante el mes, le corresponde compensatorio remunerado o una retribución en dinero del 75% sobre el salario ordinario, a elección del trabajador.

De otro lado, es preciso señalar que el concepto de habitualidad se aplica únicamente para los domingos.

El artículo 177 del CST señala los días de fiesta en los cuales los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado, razón por la cual en la semana que tenga uno de estos festivos el trabajador tiene el derecho a descansar ese día y a que le sea remunerado, y no hay lugar a que tenga que reponer esas horas de descanso. En caso de trabajarlo, su remuneración será con el recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

En cuanto al recargo de las horas extras dominicales y festivos, el CST precisa que el servicio contratado debe prestarse dentro de una jornada laboral ordinaria o convenida, que por ley tiene un máximo de ocho (8) horas diarias, la cual debe ser distribuida dentro de las veinticuatro (24) horas del día; por esto, la actividad que se cumpla en tiempo adicional o suplementario se retribuye con recargo, así como el trabajo que se realiza en jornada nocturna, pues las labores cumplidas en la noche deben tener una mayor remuneración.

En conclusión, quien trabaja horas extras diurnas o nocturnas, o en jornada nocturna en domingos y festivos, ha de percibir una retribución superior frente a quien realiza esta misma labor en cualquier otro día de la semana. También se concluye que los recargos por horas extras y trabajos nocturnos en días domingos y festivos no se acumulan con los recargos por trabajo dominical, sino que cada uno de ellos opera por separado.

#### Ejemplo 1

Marcela López trabajó de lunes a domingo desde las 8:00 a. m. hasta las 4:00 p. m. y devenga un salario mensual de \$1.200.000.

Marcela, por haber trabajado toda la semana, tiene derecho a que se le paguen los siete días a \$40.000 (lo que vale cada uno), teniendo en cuenta que su salario es de \$1.200.000, como se anotó. Marcela se habrá ganado durante la semana la suma de \$280.000 más el trabajo dominical (en caso de no optar por el día de descanso).

Cálculo del valor del domingo trabajado:

Valor del día ordinario:	\$40.000
Recargo día dominical:	75%
Valor del domingo:	$40.000 \times 1.75 = \$70.000$

Durante la semana, Marcela habrá devengado  $280.000 + 70.000$ , para un total de \$350.000.

Como se observa, el domingo se paga 2.75 veces, lo que significa que al final se pagan 8.75 días en la semana. Esto se debe a que, así no se trabaje el domingo, el trabajador tiene derecho a que se le pague una vez. Si se trabaja el domingo, se debe pagar con un recargo del 75% (lo normal más el 75%), es decir, 1.75 veces más para un total de 2.75 veces.

Si, por el contrario, Marcela opta por el día de descanso remunerado, su salario será de \$280.000.

### Ejemplo 2

Un trabajador que devenga un salario mensual de \$496.900 labora excepcionalmente un domingo en una quincena. Su remuneración quincenal será:

*Opción 1:*

Salario día:	16.563
Valor de la quincena:	248.450
Recargo del 75% sobre el salario ordinario:	28.985
Total a pagar en la quincena:	\$277.435

*Opción 2:*

En lugar del recargo del 75%, el trabajador puede optar por un día de descanso compensatorio en la semana siguiente, por tratarse de un trabajo ocasional en domingo.

### Ejemplo 3

Un empleado con sueldo mensual de \$600.000 trabaja habitualmente cuatro domingos durante el mes, dos en cada quincena. Su remuneración quincenal será:

Salario día:	20.000
Valor de la quincena:	300.000
Valor de los dos dominicales:	70.000
$(20.000 \times 1.75 \times 2)$	

Total a pagar en la quincena: \$370.000

Adicionalmente, el empleador le debe conceder dos días por concepto de descanso compensatorio dentro de la quincena; estos descansos se entienden remunerados en el valor de los dominicales que se han pagado en el sueldo.

Puede suceder que un trabajador que habitualmente trabaje los domingos labore también en forma ocasional un día festivo cualquiera de la semana, por lo que tendrá

derecho a la remuneración correspondiente al trabajo ocasional en los días de descanso obligatorio.

**Horas extras dominicales diurnas:** este tipo de horas son las trabajadas entre las 6:00 a. m. y las 10:00 p. m., una vez se haya trabajado la jornada ordinaria pactada.

Valor de las horas extras diurnas dominicales:

$$\frac{\text{salario mensual} \times 2.00^* \times \text{n.}^\circ \text{ de horas trabajadas}}{240^{**}}$$

*Nota:* \* Se multiplica por 2.00, que incluye el 75% del recargo dominical sobre el valor de la hora normal (1.75) y el 25% de la hora extra diurna.

\*\* Se divide entre 240, para aquellas personas que tienen una jornada laboral de ocho (8) horas al día.

### Ejemplo

Claudia Vélez trabaja al servicio de un restaurante de comidas rápidas, donde devenga la suma de \$600.000 mensuales; su jornada es de ocho (8) horas diarias desde el lunes hasta el sábado y descansa los domingos. El empleador de Claudia le solicita sus servicios el domingo 21 de junio de 2009, desde las 7:00 a. m. hasta las 6:00 p. m.

Las primeras ocho (8) horas diurnas dominicales se dan desde las 7:00 a. m. hasta las 3:00 p. m.; desde las 3:00 p. m. hasta las 6:00 p. m. hay tres (3) horas extras diurnas dominicales.

Liquidación:

$$\text{Valor del día: } (600.000 \div 30) \times 1.75 = \$35.000.$$

Valor de las horas extras diurnas dominicales:

$$\frac{\text{salario mensual} \times 2.00 \times \text{n.}^\circ \text{ de horas trabajadas}}{240}$$
$$\frac{600.000 \times 2.00 \times 3}{240} = \$15.000.$$

$$\text{Total a pagar por ese domingo: } 35.000 + 15.000 = \$50.000.$$

**Horas extras dominicales nocturnas:** estas horas son las trabajadas entre las 10:00 p. m. y las 6:00 a. m., después de trabajar la jornada ordinaria pactada.

Valor de las horas extras nocturnas dominicales:

$$\frac{\text{salario mensual} \times 2.50^* \times \text{n.}^\circ \text{ de horas trabajadas}}{240^{**}}$$

*Nota:* \* Se multiplica por 2.50, que incluye el 75% del recargo dominical sobre el valor de la hora normal (1.75) y el 75% de la hora extra nocturna.

\*\* Se divide entre 240, para aquellas personas que tienen una jornada laboral de de ocho (8) horas al día.

### Ejemplo 1

Amparo García trabaja en una bomba de gasolina, donde devenga la suma de \$600.000 mensuales; su jornada es de ocho (8) horas diarias desde el lunes hasta el

sábado, descansando los domingos. El empleador de Amparo le solicita sus servicios el domingo 21 de junio de 2009, desde las 2:00 p. m. hasta las 12:00 p. m.

Liquidación:

Las primeras ocho (8) horas diurnas dominicales se dan desde las 2:00 p. m. hasta las 10:00 p. m.; desde las 10:00 p. m. hasta las 12:00 p. m. hay dos (2) horas extras nocturnas dominicales.

Valor del día:  $(600.000 \div 30) \times 1.75 = \$35.000$ .

Valor de las horas extras nocturnas dominicales:

$$\frac{\text{salario mensual} \times 2.50 \times \text{n.º de horas trabajadas}}{240},$$

$$\frac{600.000 \times 2.50 \times 2}{240} = \$12.500.$$

Total a pagar por ese domingo:  $35.000 + 12.500 = \$47.500$ .

### Ejemplo 2

Un trabajador gana el salario mínimo legal para 2009, es decir, \$496.900. En una quincena laboró dos domingos, trabajando en uno de ellos dos horas extras. El domingo que trabajó horas extras lo hizo una hora extra diurna y una hora extra nocturna. ¿Cuál es su remuneración por la quincena?

Liquidación:

Salario del día:	16.563
Por la quincena:	248.450
Por los domingos trabajados:	57.970
$(16.563 \times 1.75 \times 2)$	
Por la hora extra diurna del domingo:	4.140
$(2.070 \times 2)$	
Por la hora extra nocturna del domingo:	5.175
$(2.070 \times 2.5)$	

Total a pagar en la quincena: \$332.298

### Ejemplo 3

Yolanda Díaz trabaja en una empresa y gana un sueldo de \$700.000 mensuales. Le piden trabajar un domingo desde las 2:00 p. m. hasta las 12:00 p. m. Su jornada es la máxima legal. ¿Cuál será el valor del dominical para esta trabajadora?

Liquidación:

Valor del día:	23.333
Valor de la hora ordinaria:	2.916
Valor de la hora ordinaria dominical (1.75):	5.104
Valor de la hora extra dominical nocturna (2.50):	7.290

El valor del dominical de Yolanda es el siguiente:

8 horas dominicales en jornada ordinaria: 40.832 (a razón de 5.104)  
 2 horas extras dominicales nocturnas: 14.580 (a razón de \$7.290)

Total de la jornada:  $40.832 + 14.580 = \$55.412$

**Ejemplo**

Carlos Rodríguez trabaja para la empresa El Bodegón y en 2009 tiene una remuneración de \$496.900 mensuales, un subsidio de transporte de \$59.300 y cumple la jornada máxima de trabajo de ocho (8) horas diarias desde el lunes hasta el sábado. En la primera semana de trabajo laboró de la siguiente manera:

Lunes: 8:00 a. m. a 2:00 p. m. y 3:00 p. m. a 7:00 p. m.  
 Martes: 1:00 p. m. a 4:00 p. m. y 5:00 p. m. a 11:00 p. m.  
 Miércoles: 2:00 p. m. a 6:00 p. m. y 7:00 p. m. a 11:00 p. m.  
 Jueves: 11:00 a. m. a 3:00 p. m. y 5:00 p. m. a 11:00 p. m.  
 Viernes: 2:00 p. m. a 6:00 p. m. y 7:00 p. m. a 11:00 p. m.  
 Sábado: 2:00 p. m. a 6:00 p. m. y 7:00 p. m. a 11:00 p. m.  
 Domingo: descansa

¿Cuál es el valor que se debe pagar a Carlos por esta semana?

En primer lugar, se halla el valor de una hora diaria de trabajo, para lo que se divide el valor de la remuneración mensual de \$496.900 entre 240, lo cual corresponde a \$2.070.

Ahora se hallan las horas trabajadas por Carlos, y su naturaleza:

Descontadas las ocho horas diarias que trabaja durante la jornada normal, se tiene que:

Día	Horas trabajadas	Horas extras ordinarias o de recargo nocturno
Lunes	10	2 horas extras diurnas
Martes	9	1 hora extra nocturna
Miércoles	8	1 hora recargo nocturno
Jueves	10	1 hora extra diurna y 1 hora extra nocturna
Viernes	8	1 hora recargo nocturno
Sábado	8	1 hora recargo nocturno
Domingo	8*	

\* Todo descanso es remunerado y equivale al pago de ocho (8) horas ordinarias.

Estas horas se liquidan así:

Clase de hora	Cantidad	Valor unidad	Valor total
Extra diurna	3	$2.070 \times 1.25$	7.765
Extra nocturna	2	$2.070 \times 1.75$	7.245
Recargo nocturno	3	$2.070 \times 0.35$	2.173
			Total: \$17.183

Valor total a pagar por la semana:

Siete (7) días desde el lunes hasta el domingo equivalen a  $115.941 + 17.183 = 133.124$ .

Valor a pagar por la semana a Carlos: \$133.124.

## Ejercicios

Ahora practique lo aprendido en este módulo haciendo los siguientes ejercicios:

### Ejercicio 1

Medardo Vargas devenga un salario de \$16.000 por día. El día lunes laboró desde las 8:00 a. m. hasta las 12:00 m., y de las 2:00 p. m. hasta las 8:00 p. m. Calcule cuántas horas laboró Medardo el día lunes y diga cuánto le vale al empleador ese día.

### Ejercicio 2

Carmenza Torres devenga un salario de \$16.000 por día. El día miércoles laboró desde las 2:00 p. m. hasta las 12:00 de la noche. Calcule cuántas horas laboró Carmenza el día miércoles y diga cuánto le vale al empleador ese día.

### Ejercicio 3

Carlos Muñoz devenga un salario de \$16.000 por día. El día sábado laboró desde las 8:00 p. m. hasta las 6:00 a. m. del domingo. Calcule cuántas horas laboró Carlos el día sábado y diga cuánto le vale al empleador ese día.

### Ejercicio 4

Lucía Contreras devenga un salario de \$16.000 por día. El día domingo labora desde las 7:00 p. m. de este día hasta las 7:00 a. m. del lunes festivo. Calcule cuántas horas laboró Lucía el día domingo y diga cuánto le vale al empleador ese día.

## Retroalimentación de los ejercicios:

### Ejercicio 1

Hasta las seis 6:00 p. m. Medardo habrá trabajado ocho (8) horas diurnas, es decir, ha cumplido con su jornada. Después de las seis 6:00 p. m. son horas extras, de modo que hasta las ocho 8:00 p. m. habrá trabajado dos (2) horas extras.

Como la jornada diurna va hasta las diez 10:00 p. m. las 2 horas extras serán diurnas, de modo que el empleado habrá laborado 8 horas ordinarias y 2 horas extra diurnas para un total de 10 horas.

Las horas ordinarias no tienen ningún recargo y las extras diurnas tienen un recargo del 25%; por lo tanto, la liquidación será:

$$8 \times 2.000 = 16.000.$$

$$2 \times (2.000 \times 1.25) = 5.000.$$

Total liquidado = \$21.000.

Medardo devengará ese día un salario de \$21.000.

### Ejercicio 2

En este caso, iniciando a las 2:00 p. m. las 8 horas de la jornada laboral ordinaria se completan a las 10:00 p. m., que coincide con la jornada diurna. Después de las 10:00

p. m., hasta las 12 de la noche, serán horas extras nocturnas, toda vez que se ha superado la jornada diaria de 8 horas y además es horario nocturno.

Así las cosas, el empleado habrá laborado 8 horas ordinarias y 2 horas extras nocturnas para un total de 10 horas.

La hora ordinaria no tiene recargo, y la hora extra nocturna tiene un recargo del 75%; por lo tanto, la liquidación será:

$$8 \times 2.000 = 16.000.$$

$$2 \times (2.000 \times 1.75) = 7.000.$$

Total liquidado = \$23.000.

Carmenza devengará ese día un salario de \$23.000.

### Ejercicio 3

Desde las 8:00 p. m. hasta las 10:00 p. m., tendremos 2 horas diurnas. De las 10:00 p. m. a las 12 de la noche, tendremos 2 horas nocturnas. Desde las 12 de la noche hasta las 4:00 a. m. del domingo, tendremos 4 horas nocturnas dominicales. Aquí ya hemos completado las 8 horas de la jornada laboral; después de las 4:00 a. m. hasta las 6:00 a. m. del domingo, tendremos 2 horas extras nocturnas dominicales.

En resumen, tenemos lo siguiente:

- 2 horas diurnas (recargo del 0%).
- 2 horas nocturnas (recargo del 35%).
- 4 horas nocturnas dominicales (recargo del 2.10%).
- 2 horas extras nocturnas dominicales (recargo del 2.50%).

La liquidación será:

$$\text{Valor de la hora} = 16.000 \div 8 = 2.000.$$

$$2 \times 2.000 = 4.000.$$

$$2 \times (2.000 \times 1.35) = 5.400.$$

$$4 \times (2.000 \times 2.1) = 16.800.$$

$$2 \times (2.000 \times 2.5) = 10.000.$$

Total liquidado = \$36.200.

Carlos devengará ese día un salario de \$36.200.

### Ejercicio 4

Desde las 7:00 p. m. hasta las 10:00 p. m., tendremos 3 horas dominicales diurnas. Desde las 10:00 p. m. hasta las 12 de la noche, tendremos 2 horas dominicales nocturnas. Desde las 12 de la noche hasta las 3:00 a. m. del lunes festivo, tendremos 3 horas nocturnas festivas. Hasta aquí hemos completado la jornada de 8 horas, luego en adelante serán horas extras. De las 3:00 a. m. hasta las 6:00 a. m., tendremos 3 horas extras nocturnas festivas, y de las 6:00 a. m. del lunes festivo hasta las 7:00 a. m., tendremos 1 hora extra diurna festiva.

En resumen, tenemos lo siguiente:

Valor de la hora =  $16.000 \div 8 = 2.000$ .

- 3 horas dominicales diurnas (recargo del 75%).
- 2 horas dominicales nocturnas (recargo del 2.10%).
- 3 horas festivas nocturnas (recargo del 2.10%).
- 3 horas extras nocturnas festivas (recargo del 2.50%).
- 1 hora extra diurna festiva (recargo del 2.00%).

La liquidación será:

- $3 \times (2.000 \times 1.75) = 10.500$ .
- $2 \times (2.000 \times 2.1) = 8.400$ .
- $3 \times (2.000 \times 2.1) = 12.600$ .
- $3 \times (2.000 \times 2.5) = 15.000$ .
- $1 \times (2.000 \times 2) = 4.000$ .

Total liquidado = \$50.500.

Lucía devengará ese día un salario de \$50.500.

Aquí hemos observado que en el caso de trabajarse un domingo o un festivo, y además trabajarse horas extras o en horario nocturno, los dos recargos (el nocturno y el festivo, por ejemplo) se suman.

#### 4.5 Vacaciones anuales remuneradas

Los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas, con el salario ordinario que esté devengando el día que empiece a disfrutar de ellas.

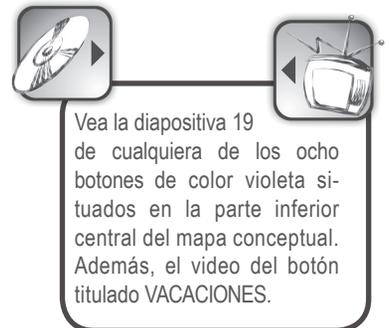
Las vacaciones son un derecho del trabajador a recibir un descanso remunerado; sus condiciones están determinadas por la ley y, por regla general, el trabajador tiene derecho a vacaciones por cada año de trabajo o de servicios cumplidos; en algunos casos el tiempo para este derecho es menor, como sucede con quienes trabajan en establecimientos de salud dedicados a la tuberculosis o a la aplicación de rayos X, los cuales tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

Las vacaciones son esencialmente un descanso para reintegrar las energías consumidas después de un periodo largo de trabajo; éstas también permiten que el trabajador se aleje un poco del lugar donde habitualmente desarrolla toda su actividad laboral y salga de su rutina diaria.

La época de las vacaciones la debe señalar el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente, sin perjudicar el servicio ni la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador, con quince (15) días de anticipación, la fecha en la que le concederá las vacaciones.

Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas; por lo tanto, si un trabajador en pleno disfrute de sus vacaciones se accidenta o se enferma, debe gestionar la certificación médica de incapacidad para que no le sigan corriendo las vacaciones como disfrutadas y, en consecuencia, se suspendan desde el momento de la declaratoria de incapacidad.

Cuando el vínculo laboral termina sin que el trabajador haya disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, según fallos recientes de la Corte Constitucional. Para compensar en dinero estas vacaciones se tomará como base el último salario devengado por el trabajador.



#### 4.5.1 Acumulación de vacaciones

El trabajador tendrá derecho a quince (15) días de vacaciones por cada año laborado; en caso de no disfrutarlas, podrá acumularlas.

1. En todo caso, el trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, que no son acumulables.
2. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) 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 de 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.

#### 4.5.2 Remuneración de las vacaciones

Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en el que comience a disfrutar de ellas. Sólo se excluirán para la liquidación de vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio, el valor del trabajo suplementario o de horas extras y el valor del auxilio de transporte, ya que como éstos no hacen parte del salario, no se tienen en cuenta para el pago de las vacaciones.

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

##### Ejemplo 1

Un trabajador tiene derecho a quince (15) días hábiles de vacaciones una vez cumpla un año de vinculación (o proporcional al tiempo laborado, si el período trabajado es inferior a un (1) año).

Cuando el trabajador sale a vacaciones, la empresa debe pagarle por adelantado sus vacaciones, lo que quiere decir que cuando el trabajador salga, recibirá el salario que le corresponde por esos quince días.

Al recibir de forma anticipada su sueldo, el siguiente pago será la mitad o un poco menos, teniendo en cuenta que ya se le pagó por adelantado una parte (las vacaciones).

Por ejemplo, en el caso de un empleado que sale a vacaciones desde el 1 de octubre hasta el 17 de octubre, y debe regresar a trabajar el 18 de octubre, recibirá al momento de salir a vacaciones (el día 1) el valor de sus quince días de descanso, es decir, que le pagarán la primera quincena. (El pago se hará el 30 de septiembre, que es hasta cuando trabaja, y recibirá lo correspondiente a sus vacaciones, junto con el sueldo de septiembre).

El empleado regresará a su trabajo el 18 de octubre, y al terminar el mes recibirá únicamente lo correspondiente a la segunda quincena puesto que la primera se le pagó de forma anticipada al salir a vacaciones.

En este orden de ideas, como mínimo las vacaciones serán de 17 días calendario, por lo que al salir a vacaciones deberá recibir el sueldo equivalente a esos 17 días, el tiempo que, como mínimo, el trabajador deberá estar en vacaciones.

##### Ejemplo 2

José Álvarez comenzó a trabajar el 1 de octubre de 2007, y en enero de 2009 recibe un salario de \$970.000 mensuales.

El 16 de enero de 2009 le informan que, a partir del 1 de febrero de 2009, empieza a disfrutar de las vacaciones que tiene pendientes. Él desea saber cuál será el tiempo que disfrutará de vacaciones y cuál su remuneración.

Para tal efecto, se deben tener los datos precisos: cuál es la última remuneración del trabajador y cuál es el tiempo que lleva trabajando. Según la información, la última remuneración corresponde a \$970.000 y el tiempo que lleva laborando es de dieciséis meses.

$$\text{Fórmula: } \frac{\text{salario} \times \text{tiempo de servicio}}{720} = \frac{970.000 \times 360}{720} = \$485.000.$$

### Ejemplo 3

Sandra López empieza a disfrutar sus vacaciones el lunes 1 de septiembre de 2009. Como en su empresa sólo trabajan desde el lunes hasta el viernes, los quince días hábiles terminan el viernes 19 de septiembre. Se reincorpora el lunes 22 de septiembre. ¿Cuántos días de vacaciones debe pagarle el empleador?

A pesar de que Sandra disfrutó de quince días hábiles, los días calendario (que incluyen domingos y festivos) que tuvo de vacaciones fueron 21. El empleador debe pagarle esos 21 días de salario ordinario como vacaciones.

### 4.5.3 Compensación de vacaciones

Está prohibido compensar las vacaciones en dinero, excepto cuando el Ministerio de la Protección Social lo autorice, pero se hará sólo hasta por la mitad.

### 4.5.4 Otorgamiento y prescripción

El derecho a las vacaciones (en dinero) se hace exigible desde la fecha en la que termina la relación contractual (en caso de compensación) y el término de prescripción se cuenta desde esa misma fecha. En cuanto a las vacaciones como descanso en vigencia de la relación laboral, el derecho se hace exigible dentro del año siguiente al de la prestación del servicio; el término de prescripción se cuenta desde el día en el que se cumple el año subsiguiente a aquel en el que se causa el derecho a disfrutarlas.

Si el trabajador no pide las vacaciones dentro del año subsiguiente, comienza a correr la prescripción (tres años) que, una vez cumplida, podrá ser alegada por el empleador.



# Capítulo 2 Prestaciones sociales y otras obligaciones

## Contenido breve

**Módulo 5**  
Prestaciones sociales

**Módulo 6**  
Reglamento interno de trabajo

**Módulo 7**  
El menor trabajador

**Módulo 8**  
Sistema de seguridad social integral (SSSI)

## Presentación

En este capítulo el estudiante analizará cuatro módulos dedicados al estudio de las obligaciones legales que debe cumplir cualquier empleador con sus trabajadores, en lo que tiene que ver con las prestaciones sociales, el reglamento interno de trabajo, el menor trabajador y el sistema de seguridad social integral.

En realidad, la legislación colombiana en materia laboral no tendría ninguna importancia si en ella no estuvieran establecidos, a favor de los trabajadores, determinados alcances como las prestaciones sociales. De nada serviría saber qué es el trabajo y cuáles son sus elementos esenciales si no tenemos claro el tema de las prestaciones sociales y otras obligaciones que la ley consagra a favor de los trabajadores, las cuales están a cargo de los empleadores o del Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos).



«Las prestaciones sociales son los dineros adicionales al salario que el empleador debe reconocer al trabajador vinculado mediante contrato de trabajo por sus servicios prestados. Es el reconocimiento a su aporte en la generación de ingresos y utilidad en la empresa o unidad económica».



# Módulo 5

## Prestaciones sociales

### Introducción

Las prestaciones sociales son los dineros adicionales al salario que el empleador debe reconocer al trabajador, vinculado mediante cualquier modalidad de contrato de trabajo, como retribución a sus servicios prestados. Su finalidad es cubrir los riesgos o necesidades del empleado, que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma; por lo tanto, se considera que las prestaciones sociales son irrenunciables cualquiera que sea su cuantía.

Por regla general todos los empleadores están obligados a pagar las prestaciones establecidas por la ley, tales como auxilio de cesantía, intereses sobre la cesantía, prima de servicios, dotación y auxilio de transporte; las demás, serán asumidas por el Sistema de Seguridad Social Integral.

### Objetivos

1. Identificar los tipos de prestaciones sociales existentes en Colombia, indicando en qué consisten, cuál es su cubrimiento y quiénes tienen derecho a ellas, con el fin de tener mayor claridad al momento de concederlas o reclamarlas.
2. Determinar la forma de liquidar las prestaciones sociales que se causan como consecuencia de un contrato laboral, para aplicar dichos conocimientos en su vida profesional.
3. Analizar las prestaciones sociales a las que tiene derecho un trabajador con contrato laboral y condiciones de trabajo específicas, al mismo tiempo que valorar su gran importancia en el contrato laboral.

### Preguntas básicas

Antes de iniciar el estudio de este módulo se invita al estudiante a reflexionar en las respuestas que podría dar a las siguientes preguntas:

1. ¿Por qué cree que fue necesario que surgieran las prestaciones sociales como consecuencia de una relación laboral?
2. ¿Cuáles cree que son las prestaciones sociales legales y cuáles las extralegales?
3. ¿Cuáles trabajadores tienen derecho a liquidación de prestaciones sociales?

Tome nota de sus respuestas; al finalizar el estudio del módulo debe revisarlas y confrontarlas con base en lo estudiado para corregirlas y/o complementarlas si es necesario.

### Contenidos

Preámbulo

5.1 Prestaciones sociales extralegales

5.2 Prestaciones sociales

5.2.1 Clases de prestaciones sociales



«Las prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral».

## Preámbulo

En este módulo el estudiante aprenderá qué son las prestaciones sociales, las cuales, por ley, debe respetar el empleador como derechos irrenunciables e inmodificables de los empleados; además, los diferentes tipos de prestaciones que existen en Colombia, su cobertura y las personas que tienen derecho a ellas. También aprenderá a calcular su liquidación aplicando las respectivas fórmulas, teniendo en cuenta las situaciones específicas de contratación que puede tener un trabajador en la empresa.



Vea la diapositiva 5 de cualquiera de los cuatro botones de color amarillo situados en la parte inferior central del mapa conceptual. Además, el video del botón titulado **PRESTACIONES SOCIALES**.

## 5.1 Prestaciones sociales extralegales

Son las acordadas entre los empleadores y los trabajadores, obedeciendo a la voluntad del empleador o a lo negociado en un pacto o convención colectiva. Se encuentran excluidas de las estipuladas por la ley.

El artículo 249 del CST establece: “Todo empleador está 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”.

Al firmar una convención colectiva de trabajo, los trabajadores obtienen ciertos beneficios por parte del empleador; por ejemplo, el pago de un salario completo al finalizar cada año para los afiliados al sindicato, sin perjuicio del pago de las prestaciones sociales que están definidas por la ley.

## 5.2 Prestaciones sociales

Las prestaciones sociales son los dineros adicionales al salario que el empleador debe reconocer al trabajador, vinculado mediante cualquier modalidad de contrato de trabajo, como retribución a sus servicios prestados. Su finalidad es cubrir los riesgos o necesidades del trabajador, que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma; por lo tanto, se considera que las prestaciones sociales son irrenunciables cualquiera que sea su cuantía.

*Nota:* al momento de liquidar todas las prestaciones sociales hay que tener en cuenta que el año laboral es de 360 días, y los meses se toman todos como de treinta (30) días.

### 5.2.1 Clases de prestaciones sociales

El empleador está obligado a pagar a sus empleados prima de servicios, auxilio de cesantías e intereses a las cesantías; además, debe proveerlos de calzado y vestido de labor.

#### a. Prima de servicios

Anteriormente, el empleador estaba obligado a dar una participación de las utilidades de la empresa a sus empleados. Como era de suponerse, esto llevó a muchos empleadores al registro de una doble contabilidad, con el fin de mostrar a sus empleados una contabilidad que reflejara menos utilidades y así pagar una suma menor por concepto de prima.

Para evitar este tipo de situaciones, la legislación actual acordó no supeditar el valor de la prima de servicios a las utilidades de la empresa, y determinó que se pagarán dos primas en el año, cuyo valor será el de una quincena de salario cada una, sin importar los porcentajes de utilidad de la empresa.

En virtud de lo anterior, el artículo 306 del CST dispone:

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



Vea la diapositiva 6 de cualquiera de los cuatro botones de color amarillo situados en la parte inferior central del mapa conceptual.



Vea las diapositivas 7 y 8 de cualquiera de los cuatro botones de color amarillo situados en la parte inferior central del mapa conceptual.

a) Las de capital de doscientos mil pesos (\$200.000) o superior, un (1) 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 (20) días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajen todo el respectivo semestre, o proporcionalmente al tiempo trabajado.

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

Así mismo, el artículo 307 del CST establece que la prima de servicios no es salario ni se debe computar como salario en ningún caso, tratamiento que se les da a las demás prestaciones sociales.

Analicemos cómo se maneja en materia laboral la prima de servicios:

- (1). **Períodos de pago.** Todas las personas que tienen un vínculo laboral esperan con ansias el pago de la prima de servicios cada semestre, ya que con ésta acostumbran solucionar sus problemas de liquidez para fechas especiales, como el fin de año y las vacaciones de mitad de año.

La prima de servicios se debe pagar en dos cuotas: la primera, que corresponde al primer semestre, se debe pagar el 30 de junio y la segunda, que corresponde al segundo semestre, se debe pagar en los primeros veinte (20) días de diciembre.

En el año no se pagan dos primas de servicios; lo que sucede es que se paga en dos cuotas.

- (2). **Cómputo del tiempo.** El trabajador adquiere el derecho a la prima de servicios según el tiempo trabajado. El tiempo de las incapacidades por enfermedad, licencia por maternidad, licencia remunerada o vacaciones no se descuenta para la liquidación de la prima de servicios, porque en estos eventos no se suspende el contrato de trabajo.

En el caso de la licencia no remunerada, durante esos días se suspende la obligación del trabajador de prestar su fuerza laboral, y del empleador, su obligación de pagar salarios; por lo tanto, ese tiempo no se tiene en cuenta para la liquidación de prima de servicios.

Tampoco se computan para la prima de servicios los días de suspensión del contrato, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 del CST.

- (3). **Pérdida del derecho.** El CST establecía que la prima de servicios no se pagaba cuando el empleado era despedido con justa causa. Al respecto, la Corte Constitucional declaró inconstitucional esa negativa de pago, mediante la Sentencia C-34 de 2003, por lo que ahora, sin importar las causas del despido, el empleador siempre debe cancelar la correspondiente prima de servicios al empleado.

Los únicos trabajadores que no tienen derecho a la prima de servicios son los trabajadores del servicio doméstico. Anteriormente, los trabajadores que tenían contratos ocasionales o transitorios no tenían derecho a la prima de servicios, pero la Corte Constitucional, en Sentencia C-825 de 2006, declaró inexecutable la norma que consagraba esta excepción (artículo 306 del CST); por dicha razón, en este tipo de contratos ya se tiene derecho al pago de la prima de servicios de manera proporcional al tiempo laborado.

- (4). **Salario base de liquidación.** Para liquidar la prima de servicios se debe tener en cuenta el promedio de lo devengado como salario en el respectivo semestre o en



Vea la diapositiva 8 de cualquiera de los cuatro botones de color amarillo situados en la parte inferior central del mapa conceptual.

el lapso trabajado, en caso de que el pago sea proporcional.

Así, para calcular la prima de servicios, adicionalmente al sueldo básico se incluye el valor recibido por concepto de horas extras, de recargos nocturnos, de festivos y dominicales, así como los pagos por comisiones. Se incluyen también los pagos recibidos en especie.

*El auxilio de transporte forma parte de la base para liquidar la prima de servicios, por mandato expreso del artículo 7 de la Ley 1 de 1963, que establece: "Considérase incorporado al salario, para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales, el auxilio de transporte decretado por la Ley 15 de 1959 y decretos reglamentarios".*

En virtud de lo anterior, el auxilio de transporte se considera incorporado al salario para todos los efectos de liquidación de prestaciones sociales. Es de anotar que este tratamiento del auxilio de transporte es sólo para las prestaciones sociales, mas no para los aportes parafiscales ni de seguridad social (salud, pensión y riesgos profesionales).

No se incluyen en la base para el cálculo de la prima de servicios aquellos pagos que no constituyen salario, ya sea por su propia naturaleza o porque así lo han pactado las partes expresamente en el contrato de trabajo.

### Ejemplo

Carlos Mora, conductor de la empresa El Campero, devengó durante el primer semestre de 2009 la suma de \$630.000 mensuales y un auxilio de transporte de \$59.300 mensuales. ¿Cuál será el salario base para liquidar la prima de servicios?

Tal y como se anotó anteriormente, la prima de servicios es la suma de todo lo recibido como concepto de salario más el auxilio de transporte.

En este caso, sería:  $630.000 + 59.300 = \$689.300$ .

- (5). **Fórmula para calcular la prima de servicios.** La prima de servicios se puede calcular utilizando cualquiera de estas dos fórmulas:

- a.  $\text{Salario mensual} \times \text{días laborados (durante el semestre)} \div 360$ .
- b.  $\text{Salario quincenal} \times \text{días laborados (durante el semestre)} \div 180$ .

*Nota:* recuerde que al salario se le debe sumar el subsidio de transporte, en caso de que el trabajador lo reciba.

### Ejemplo 1

Sonia Pérez ingresó a trabajar el 1 de agosto de 2009 en la empresa El Bodegón con un salario de \$1.000.000, y se le debe liquidar la prima correspondiente al segundo semestre de 2009.

Sonia lleva cinco meses en la empresa, es decir, 150 días.

En este ejemplo, la fórmula a utilizar será:

$\text{Salario mensual} \times \text{días laborados (durante el semestre)} \div 360$ .

$$\frac{1.000.000 \times 150}{360} = \$416.666.$$

Total a pagar: \$416.666.

« Nota: si bien la prima de servicios se debe pagar el 20 de diciembre, se liquida hasta el 31 de diciembre, a no ser que el trabajador se retire antes de esta fecha, caso en el cual se paga hasta el día en el que se liquida el contrato de trabajo »».



Vea la diapositiva 9 de cualquiera de los cuatro botones de color amarillo situados en la parte inferior central del mapa conceptual.

*Nota:* en este caso no se le suma auxilio de transporte, ya que Sonia devenga más de dos salarios mínimos y por ello no se le paga ese auxilio.

Recordemos que el pago de la prima es semestral, de modo que si el trabajador ha estado vinculado a la empresa durante todo el año y, por consiguiente, se le pagó la prima de servicios correspondiente al primer semestre, al calcular la prima de servicios en diciembre se toman sólo 180 días, pues la prima del primer semestre ya se pagó.

### Ejemplo 2

Pedro Gómez ingresó a laborar el 1 de febrero de 2009 en la empresa El Sastre, con un salario de \$600.000 mensuales y con derecho a un auxilio de transporte de \$59.300. El 30 de junio su empleador le pagará la prima de servicios, y Pedro desea saber cuál será su valor:

En este caso, la fórmula a utilizar será:

$$\text{Salario quincenal} \times \text{días trabajados (durante el semestre)} \div 180.$$

$$\text{Prima de servicios} = \frac{[(600.000 + 59.300) \div 2] \times 150}{180} = \$274.708.$$

Total a pagar: \$274.708.

- (6). **Prima de servicio proporcional.** La prima de servicio se cancela semestralmente, con base en el capital de la empresa, en cuantía equivalente a 15 o 30 días anuales; el pago se hace en forma proporcional aplicando una regla de tres.

### Ejemplo 1

Un trabajador ingresa a una empresa de capital superior a \$200.000 el 15 de febrero de 2009 y devenga un salario promedio mensual de \$800.000, incluyendo el auxilio de transporte. El 30 de junio se le debe pagar la prima de servicios, así:

Si por trabajar 180 días le corresponden \$400.000 (15 días de salario), por laborar 136 días, ¿cuánto dinero le corresponderá?

$$\frac{400.000 \times 136}{180} = \$302.222.$$

A este trabajador se le deben pagar \$302.222 por prima de servicios.

### Ejemplo 2

Carmen Molina inició labores el 12 de enero de 2009 y renunció el 20 de marzo de 2009, tiempo durante el cual devengó un sueldo mensual de \$700.000, incluyendo el auxilio de transporte.

En este caso, Carmen trabajó un total de 67 días, tiempo por el cual se le debe pagar la prima de servicios. La prima corresponde a un sueldo \$700.000 por cada año de trabajo (360 días); por lo tanto, todo lo que hay que hacer es una simple regla de tres:

Si por 360 días le pagan \$700.000 por concepto de prima de servicio, ¿por 67 días cuánto le pagarán?



Vea la diapositiva 10 de cualquiera de los cuatro botones de color amarillo situados en la parte inferior central del mapa conceptual.

$$\frac{700.000 \times 67}{360} = \$130.277.$$

Carmen recibirá \$130.277 por prima de servicios.

- (7). **Salarios variables.** A los empleadores se les puede presentar un gran dilema en el momento de liquidar la prima de servicios a sus trabajadores, sobre todo cuando éstos han presentado salario variable durante el semestre, razón por la cual se aconseja establecer con claridad la base de liquidación.

Para determinar el promedio salarial sobre el que se calcula la prima de servicios, se suman los ingresos recibidos por el trabajador en cada mes y luego se dividen entre 6 o entre el número de meses, si son inferiores a seis.

#### Ejemplo 1

Sandra Pérez trabajó desde enero de 2009 hasta abril de 2009, devengando los siguientes valores:

Enero	\$600.000
Febrero	\$700.000
Marzo	\$700.000
Abril	\$800.000
<b>Total</b>	<b>\$2.800.000</b>

El salario promedio es igual a la suma de todos los valores (2.800.000) dividida entre el número de meses laborados, que en este caso son cuatro, para un total de \$700.000.

$$700.000 + 59.300 \text{ (auxilio de transporte)} = 759.300.$$

Por consiguiente, el salario base para el cálculo de la prima de servicios es de \$759.300.

Sandra sólo trabajó durante cuatro meses, por lo que se debe determinar la proporción que le corresponde de la prima de servicios por esos cuatro meses.

En este caso, la fórmula a utilizar será:

$$\text{Salario mensual} \times \text{días trabajados (durante el semestre)} \div 360.$$

$$\frac{759.300 \times 120}{360} = \$253.100.$$

A Sandra le corresponden \$253.100 por prima de servicios.

#### Ejemplo 2

Un trabajador ganó \$600.000 mensuales en enero y febrero; desde marzo hasta junio se le aumentó su salario a \$680.000 mensuales por concepto de horas extras. El 30 de junio de 2009, por prima de servicios, le correspondirá la siguiente suma:

Salario promedio del semestre:

$$\begin{aligned} 600.000 \times 2 &= 1.200.000. \\ 680.000 \times 4 &= 2.720.000. \\ &3.920.000. \end{aligned}$$

$$3.920.000 \div 6 = 653.333.$$

En este caso, la fórmula a utilizar será:

$$\text{Salario mensual} \times \text{días trabajados (durante el semestre)} \div 360.$$

$$\frac{(653.333 + 59.300) \times 180}{360} = \$356.316.$$

Al trabajador le corresponderán \$356.316 por prima de servicios.

- (8). **Mora por no pago oportuno de la prima de servicios.** La Corte Suprema de Justicia ha establecido que el empleador que no pague de manera oportuna y dentro de las fechas estipuladas (30 de junio y los primeros 20 días de diciembre) las primas de servicio incurre en la sanción contemplada en el artículo 65 del CST, que consiste en el pago de un día de salario por cada día de retraso. Dicho pago se iniciará desde el 1 de julio o el 21 de diciembre, fechas en las que el empleador ya está en mora para pagar las respectivas primas.

#### b. Auxilio de cesantías

A continuación se explican los sistemas de liquidación del auxilio de cesantías:

- (1). **Sistema de liquidación.** El artículo 249 del CST establece al respecto:

Todo empleador está 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.

En virtud de lo anterior, a partir del 1 de enero de 1991 el auxilio de cesantías para trabajadores del sector privado está sometido a tres sistemas de liquidación diferentes y excluyentes entre sí. Veamos:

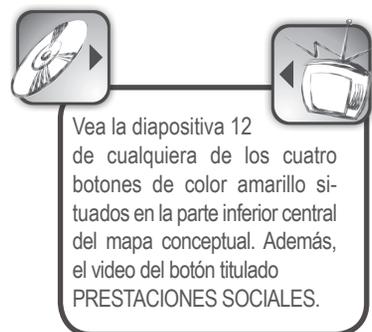
- (a). **Sistema tradicional**

*Cuantía y aplicación:* se aplica a los trabajadores vinculados por contrato de trabajo antes del 1 de enero de 1991. En este sistema los trabajadores tienen derecho a un (1) mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracciones de año.

*Liquidación y pago:* las cesantías deben liquidarse así:

- Con carácter definitivo, a la terminación del contrato de trabajo y cuando el trabajador opta por el salario integral.
- Con carácter parcial, pero definitivo, por prestación del servicio militar por parte del trabajador y eventualmente en los casos de sustitución patronal.
- Con carácter parcial, pero como simple anticipo, para adquirir, construir, mejorar o liberar bienes raíces destinados a la vivienda del trabajador.

Opción: los trabajadores cobijados por el sistema tradicional podrán voluntariamente acogerse al sistema de liquidación anual definitiva, para lo cual es sufi-



ciente que lo manifiesten por escrito. Una vez hecho el cambio no podrán volver al sistema tradicional.

**(b). Sistema de liquidación anual y definitiva con destino a los fondos de cesantías**

Se aplica obligatoriamente a los trabajadores nuevos vinculados por contrato de trabajo, a partir del 1 de enero de 1991, y a los antiguos que voluntariamente se acojan a él.

*Características:*

- El 31 de diciembre de cada año, el empleador debe liquidar en forma definitiva las cesantías de cada trabajador, por la anualidad o por la fracción correspondiente.
- El empleador debe cancelar al trabajador, a más tardar el 31 de enero del año siguiente, los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción.
- El valor liquidado a 31 de diciembre debe ser consignado antes del 15 de febrero en el fondo que el empleado eligió. El empleador que lo incumpla deberá pagar un día de salario por cada día de retraso.
- Si al término de la relación laboral existen saldos pendientes de cesantías, a favor del empleado, que no han sido entregados al fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos.

*Prohibición de pagos parciales:* se prohíbe efectuar pagos parciales del auxilio de cesantías antes de la terminación del vínculo laboral, salvo en los casos expresamente autorizados, y si se efectúan, las sumas pagadas se perderán. “El que paga mal, paga dos veces”, dice el adagio popular.

La ley autoriza los siguientes pagos parciales de cesantías:

- Para la adquisición, mejora o liberación de bienes raíces destinados a la vivienda del trabajador, previa autorización del Ministerio de la Protección Social.
- Los trabajadores que entren a prestar servicio militar tienen derecho a que se les liquide parcial y definitivamente el auxilio de cesantías sin que se extinga el vínculo laboral.
- Para financiar los pagos por concepto de matrícula del trabajador, su cónyuge, compañero o compañera permanente y sus hijos, en entidades de educación superior reconocidas por el Estado.
- En caso de sustitución patronal, el trabajador podrá retirar el auxilio causado hasta la fecha de la sustitución.

**(c). El sistema de salario integral**

La Ley 50 de 1990 introdujo la figura del salario integral que, además del salario básico, incluye un elemento denominado *factor prestacional*, el cual compensa de manera anticipada el valor de las prestaciones, el trabajo en horas extras, el recargo nocturno, el valor del trabajo en días dominicales y festivos, las primas legales y extralegales, las cesantías y sus intereses, los subsidios y suministros en especie y, en general, todas las acreencias laborales que se incluyan en dicha estipulación, con excepción de las vacaciones.

Es de resaltar que el hecho de existir la figura de salario integral no afecta en lo absoluto la condición del empleado como tal, es decir, que el vínculo laboral se sigue presentando, con todas las obligaciones y deberes establecidos por el CST.

**(2). Trabajadores excluidos y pérdida del derecho del auxilio de cesantías.** Se encuentran excluidos del pago del auxilio de cesantías:

- Los de la industria puramente familiar.
- Los artesanos que, trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de cinco trabajadores permanentes extraños a los miembros de su familia.

De conformidad con el artículo 250 del CST, se pierde el derecho al pago del auxilio de cesantías cuando el contrato de trabajo se termina por alguna de las siguientes causas:

- 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.
- Todo daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinaria y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.
- Si el trabajador revela los secretos técnicos o comerciales o da a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio grave para la empresa.

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

**(3). Salario base para liquidar el auxilio de cesantías.** Esta prestación tiene un tratamiento expreso y particular que no es aplicable a otras prestaciones. Para liquidar el auxilio de cesantías debe tomarse como base el último salario mensual, siempre y cuando éste no haya tenido variación en los tres (3) últimos meses. En el caso contrario, se tomará como salario base el promedio mensual devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido, si fuere menor de un (1) año.

En este caso también se tiene en cuenta el auxilio de transporte como base para el cálculo del auxilio de cesantías.

La liquidación del auxilio de cesantías se hará el último día de cada año o al finalizar el contrato.

El auxilio de cesantías debe ser consignado por el empleador antes del 15 de febrero del siguiente año en una cuenta individual de cada trabajador en el fondo que el empleado elija.

#### Ejemplo 1

Simón Vásquez ingresó a trabajar el 1 de febrero de 2009 y renunció el 30 de junio de 2009; devengaba \$880.000 mensual, incluido el auxilio de transporte. ¿Cuál será el salario base para liquidar su auxilio de cesantías?

Para este caso se toma la definición y se observa el salario de los tres últimos meses; como fue el mismo, entonces el salario base para liquidar el auxilio de cesantías será \$880.000. Recuerde que ya tiene incluido el auxilio de transporte, por lo que no se le debe volver a sumar.

#### Ejemplo 2

Se liquidará el salario base para el pago del auxilio de cesantías correspondiente al año 2008 de Paula Pérez, quien actualmente se encuentra trabajando en la empresa El Clavel, como secretaria.



Vea la diapositiva 13 de cualquiera de los cuatro botones de color amarillo situados en la parte inferior central del mapa conceptual.



Vea la diapositiva 14 de cualquiera de los cuatro botones de color amarillo situados en la parte inferior central del mapa conceptual.

Para liquidar el salario base para el pago del auxilio de las cesantías de 2008 es necesario conocer los salarios devengados por Paula durante todo el 2008, los cuales fueron:

Desde enero hasta octubre devengó un salario mensual de \$700.000, más un auxilio de transporte de \$55.000 (valor del auxilio de transporte para 2008).

Desde noviembre hasta diciembre devengó un salario mensual de \$830.000, más un auxilio de transporte de \$55.000 (valor del auxilio de transporte para 2008).

Aquí se debe hacer lo mismo que en el caso anterior: se toma la definición y se observa el salario de los tres últimos meses; como fue diferente, entonces se debe sumar el salario de todos los meses y dividirlos entre el mismo número, así:

Enero-octubre = 10 meses.

$$700.000 \times 10 = 7.000.000.$$

Noviembre-diciembre = 2 meses.

$$830.000 \times 2 = 1.660.000.$$

En consecuencia, el salario promedio es:

$$(7.000.000 + 1.660.000) \div 12 + 55.000 \text{ (auxilio de transporte)} = \$776.666.$$

El salario promedio para pagar el auxilio de cesantías de Paula será de \$776.666.

**(4). Fórmula para liquidar el auxilio de cesantías.** La fórmula es la siguiente:

$$\text{Cesantía} = \frac{\text{salario} \times \text{tiempo laborado}}{360}.$$

**Ejemplo 1**

Carlos Pérez ingresó a prestar sus servicios a la empresa Unión el 15 de noviembre de 2008, devengando un salario mensual de \$3.400.000. El 30 de septiembre de 2009 se retiró de la empresa. Las cesantías correspondientes a 2008 han debido ser liquidadas y consignadas en el fondo de cesantías escogido por Carlos, antes del 15 de febrero de 2009.

Según lo anterior, le corresponde por auxilio de cesantía lo siguiente:

Tiempo de servicios durante 2009: 1 de enero a 30 de septiembre = 270 días.

Salario base: \$3.400.000.

$$\frac{3.400.000 \times 270 \text{ días}}{360} = \$2.550.000.$$

Por auxilio de cesantías, Carlos recibirá \$2.550.000.



Vea la diapositiva 15 de cualquiera de los cuatro botones de color amarillo situados en la parte inferior central del mapa conceptual.

**Ejemplo 2**

Se liquidará el auxilio de cesantías correspondiente a 2009 de Sandra Cargado, quien trabajaba como operaria para la empresa Chocolates S. A. pero renunció el 30 de septiembre de 2009.

Para liquidar el auxilio de las cesantías de 2009 es necesario conocer los salarios devengados por Sandra durante todo el año, los cuales fueron:

Desde enero hasta julio devengó un salario mensual de \$800.000, más un auxilio de transporte de \$59.300 (valor del auxilio de transporte para 2009).

Desde agosto hasta septiembre devengó un salario mensual de \$830.000, más un auxilio de transporte de \$59.300 (valor del auxilio de transporte para 2009).

Primero se debe hallar el salario promedio:

Enero-julio = 7 meses.

$$800.000 \times 7 = 5.600.000.$$

Agosto-septiembre = 2 meses.

$$830.000 \times 2 = 1.660.000.$$

Por lo tanto, el salario promedio es:

$$(5.600.000 + 1.660.000) \div 9 + 59.300 \text{ (auxilio de transporte)} = \$865.966.$$

El salario promedio para pagar el auxilio de cesantías de Sandra será de \$865.966.

Por lo tanto, el auxilio de cesantías para Sandra será:

$$\frac{865.966 \times 270}{360} = \$649.474.$$

**(5). Embargo del auxilio de cesantías.** El auxilio de cesantías es inembargable, de conformidad con lo establecido en el artículo 344 del CST, el cual establece:

1. Son inembargables las prestaciones sociales, cualquiera que sea su cuantía.
2. Exceptúanse de lo dispuesto en el inciso anterior, los créditos a favor de las cooperativas legalmente autorizadas y los provenientes de las pensiones alimenticias a que se refieren los artículos 411 y concordantes del Código Civil, pero el monto del embargo o retención no puede exceder del cincuenta por ciento (50%) del valor de la prestación respectiva.

En virtud de lo anterior, el auxilio de cesantías se podrá embargar hasta en 50% para atender obligaciones alimentarias y hasta en 100% para atender las obligaciones contraídas con cooperativas legalmente autorizadas, de conformidad con el artículo 142 de la Ley 79 de 1988.

**(6). Indemnización por la no consignación del auxilio de cesantías en el fondo correspondiente.** La Ley 50 de 1990 dispone que en todos los contratos celebrados a partir del 1 de enero de 1991 y los de aquellos trabajadores que suscri-

bieron contrato con anterioridad a dicha ley, pero se acogieron a sus beneficios, el auxilio de cesantías debe liquidarse el 31 de diciembre de cada año.

El empleador debe consignar en el fondo administrador de cesantías escogido por el trabajador el valor correspondiente a más tardar el 14 de febrero del año inmediatamente siguiente al de la liquidación. Si no procede en esta forma, deberá pagarle al trabajador, como indemnización, el equivalente al salario diario que devengaba el trabajador al 31 de diciembre del año respectivo, por cada día de retardo en consignar o en pagar, si el contrato de trabajo ya ha terminado.



Vea la diapositiva 16 de cualquiera de los cuatro botones de color amarillo situados en la parte inferior central del mapa conceptual. Además, el video del botón titulado PRESTACIONES SOCIALES.

### c. Intereses sobre las cesantías

La Ley 52 de 1975 estableció esta prestación social, a favor de los trabajadores, consistente en el reconocimiento por parte del empleador de unos intereses sobre las cesantías, los cuales equivalen al 12% anual.

Los intereses se deben pagar a más tardar al 31 de enero de cada año, y se pagan directamente al empleado, o sea que a diferencia de las cesantías, que se deben consignar en un fondo, en el caso de los intereses sobre cesantías se deben pagar al empleado.

Los intereses sobre las cesantías son del 12% anual, o proporcional por fracción de año. Este punto es muy importante, puesto que no se puede aplicar 12% sobre el saldo acumulado a 31 de diciembre cuando el empleado sólo ha trabajado seis meses; por lo tanto, en este caso se debe aplicar el interés según la proporción del tiempo laborado.

- (1). **Fórmula para liquidar los intereses a las cesantías.** La fórmula para calcular los intereses a las cesantías es la siguiente:

$$\frac{\text{Valor de las cesantías} \times \text{tiempo laborado} \times 0.12}{360}$$

#### Ejemplo 1

Supongamos que Yolanda Hoyos inició su trabajo el 1 de julio de 2009 y a 31 de diciembre tiene cesantías acumuladas de \$1.000.000.

Si se aplicara directamente el 12% sobre el saldo, esto es, \$1.000.000, tendría unos intereses de \$120.000.

Al aplicar la proporción según el tiempo trabajado, que es lo correcto, se tendrá que la empleada sólo trabajó 180 días; por lo tanto, la liquidación será:

$$\frac{1.000.000 \times 180 \times 0.12}{360} = \$60.000.$$

Yolanda recibirá \$60.000 por intereses a las cesantías.

Como se puede observar, \$60.000 es exactamente la mitad de lo que le hubiera correspondido si hubiera trabajado todo el año, pero como no trabajó sino medio, sólo le corresponde la mitad.

#### Ejemplo 2

Bernardo Arango, durante todo el 2009, devengó un salario fijo de \$1.200.000, de modo que las cesantías corresponden mensualmente a \$100.000, que multiplicadas por 12 (meses en el año) da un saldo de \$1.200.000 por concepto de cesantías; como los intereses sobre las cesantías corresponden al 12% del valor acumulado a 31 de diciembre, los intereses sobre las cesantías corresponden a  $1.200.000 \times 12 = \$144.000$ .

En conclusión, a Bernardo le corresponde, por concepto de intereses sobre las cesantías, \$144.000 anualmente.

**Ejemplo 3**

Retomemos el ejemplo 2 de la liquidación del auxilio de cesantías.

Se dijo que Sandra Camargo tendrá derecho a \$649.474 por cesantías, justificados así:

$$\frac{865.966 \times 270}{360} = \$649.474.$$

Para calcular el valor de los intereses a las cesantías, sólo se debe aplicar la fórmula:

$$\frac{469.474 \times 270 \times 0.12}{360} = 58.452.$$

Por lo tanto, a Sandra se le deben pagar \$58.452 por los intereses a las cesantías.

**Práctica de liquidación de prestaciones sociales****Ejemplo 1**

Pedro Vargas ingresó a laborar el 20 de febrero de 1995 en la empresa Cárnicos S. A., con un contrato a término indefinido; presentó renuncia y trabajó hasta el 28 de febrero de 2009.

En el último año (2009) su empleador ya le canceló el auxilio de cesantías y los intereses a las cesantías de 2008; lo único que no le ha pagado es la prima de servicios, en diciembre, correspondiente al segundo semestre de 2008. En cuanto a las vacaciones, se encuentra al día.

El salario devengado durante 2008 fue de \$730.300 mensuales, con un auxilio de transporte de \$55.000; en 2009 devengaba \$820.000 mensuales, con un auxilio de transporte de \$59.300.

Liquidación de las prestaciones sociales a que tiene derecho Pedro:

*Prima de servicios*

Salario base en 2008:

$$(730.300 + 55.000) \div 2 = \$392.650.$$

Prima de servicios del segundo semestre de 2008:

$$\frac{392.650 \times 180}{180} = \$392.650.$$

Intereses de mora por no pago de la prima de servicio:

$$(730.300 \div 30) \times 70 = \$1.704.033.$$

(Nota: para los intereses de mora, los meses también se cuentan de 30 días).

Salario base en 2009:

$$(820.000 + 59.300) = \$879.300.$$

Proporcionalidad de la prima de servicios de 2009:

$$\frac{879.300 \times 60}{360} = \$146.550.$$

#### Cesantías

Proporcionalidad de las cesantías de 2009:

$$\frac{879.300 \times 60}{360} = \$146.550.$$

Proporcionalidad de los intereses a las cesantías de 2009:

$$\frac{146.550 \times 60 \times 0.12}{360} = \$2.931.$$

#### Vacaciones

Como se encuentra al día, sólo debe pagar la proporcionalidad, la cual se debe contar desde el 20 de febrero de 2009 hasta el 28 de febrero de 2009.

Aunque en el módulo 4 se dijo que las vacaciones no son una prestación social, también se deben pagar al momento del retiro del empleado.

Fórmula:  $\frac{\text{salario} \times \text{tiempo de servicio}}{720}$ .

Proporcionalidad de vacaciones:

$$\frac{820.000 \times 9}{720} = \$10.250.$$

*Nota:* recuerde que el auxilio de transporte no se tiene en cuenta para liquidar las vacaciones.

Pedro, en el momento de su retiro de la empresa, recibirá \$2.402.964 por liquidación de prestaciones sociales, que es la suma de: 392.650 + 1.704.033 + 146.550 + 146.550 + 2.931 + 10.250.

### Ejemplo 2

Carlos Sierra comenzó a trabajar en la empresa Cementos el Río con un contrato de trabajo por término de un año a partir del 18 de octubre de 2005 y laboró hasta el 30 de enero de 2009, fecha en la cual decidió renunciar.

El salario devengado durante todo el año 2008 fue de \$623.000 mensual, con un auxilio de transporte de \$55.000; en enero de 2009 recibió un salario de \$850.000, con un auxilio de transporte de \$59.300.

Haga la liquidación de las prestaciones sociales a que tiene derecho Carlos por su trabajo en la empresa Cementos el Río.

*Nota:* el empleador no le ha cancelado lo concerniente al auxilio de cesantías y sus respectivos intereses; en cuanto a las vacaciones, se encuentra al día.

Liquidación de las prestaciones sociales a que tiene derecho Carlos:

Salario base de 2008:

$$623.000 + 55.000 = \$678.000.$$

Auxilio de cesantías de 2008:

$$\frac{678.000 \times 360}{360} = \$678.000.$$

Intereses a las cesantías de 2008:

$$\frac{678.000 \times 360 \times 0.12}{360} = 81.360.$$

Intereses de mora por no pago de las cesantías: no hay, porque la fecha de pago es hasta el 14 de febrero de 2009.

Salario base de 2009:

$$850.000 + 59.300 = \$909.300.$$

Proporcionalidad de la prima de servicios de 2009:

$$\frac{(909.300 \div 2) \times 30}{180} = \$75.775.$$

Proporcionalidad de las cesantías de 2009:

$$\frac{909.300 \times 30}{360} = 75.775$$

Proporcionalidad de los intereses a las cesantías de 2009:

$$\frac{75.775 \times 30 \times 0.12}{360} = \$757.$$

Vacaciones: sólo se paga la proporcionalidad desde el 18 de octubre de 2008 hasta el 30 de enero de 2009.

Proporcionalidad de vacaciones:

$$\frac{850.000 \times 103}{720} = \$121.597.$$

Carlos recibe \$1.033.264 por liquidación de prestaciones sociales, que es la suma de: 678.000 + 81.360 + 75.775 + 75.775 + 757 + 121.597.

- (2). **Indemnización por el no pago de intereses a las cesantías.** Si el empleador no paga los intereses de cesantías en los plazos establecidos por la ley, deberá pagar una indemnización igual a los intereses. En otras palabras, los intereses a las cesantías se pagan dobles en caso de incumplimiento.

#### d. Calzado y vestido de labor

Todo empleador que ocupe más de un trabajador permanente debe suministrar al empleado como dotación, cada cuatro meses, un par de zapatos y un vestido. Esta obligación es para con los empleados que devenguen un sueldo de hasta dos (2) SMLMV y que a la fecha de la entrega de la dotación lleven laborando en la empresa como mínimo tres (3) meses, tal y como lo contempla el artículo 230 del CST.



Vea la diapositiva 17 de cualquiera de los cuatro botones de color amarillo situados en la parte inferior central del mapa conceptual.

Está prohibido que el empleador compense en dinero el valor correspondiente a la dotación, aunque es costumbre entre los empleadores, especialmente en oficinas y almacenes en los que no se requiere uniforme, entregar el dinero al empleado con el fin de que éste adquiera por su cuenta y a su gusto las prendas que ha de utilizar en su lugar de trabajo.

Fechas de entrega: las dotaciones deben entregarse en las siguientes fechas: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

Ahora practique lo aprendido en este módulo haciendo los siguientes ejercicios:

#### **Ejercicio 1**

Preciado Gómez ingresó a trabajar el 4 de febrero de 2009 con un salario de \$1.250.000 mensuales y se retiró el 23 de febrero del mismo año. ¿Cuál es el valor de sus cesantías?

#### **Ejercicio 2**

Luz Amparo Pérez ingresó a trabajar desde el 1 de febrero de 2007 en calidad de vendedora, y se retiró el 30 de enero de 2009. En los últimos doce meses, entre el 1 de febrero de 2008 y el 30 de enero de 2009, devengó la suma de \$2.856.000 por concepto de comisiones. ¿Cuál será el valor de sus cesantías?

#### **Ejercicio 3**

A Sandra Caicedo, a 31 de diciembre de 2008, se le liquidaron sus cesantías por un valor de \$850.000 y se requiere liquidar el valor de sus intereses para ser cancelados en el mes de enero de 2009. ¿Cuál es ese valor?

#### **Ejercicio 4**

Virgilio Vargas renunció a su trabajo el día 28 de septiembre de 2009. Para ese día, el valor de sus cesantías era la suma de \$580.700. ¿Cuál será el valor de los intereses a pagar con la liquidación de sus prestaciones, teniendo en cuenta que se le deben los intereses de 2009?

#### **Ejercicio 5**

Elvia Cifuentes devengó durante el primer semestre de 2009 la suma de \$1.500.000 mensuales. ¿A cuánto equivale la prima de servicios?

#### **Ejercicio 6**

Fernando Sánchez devengó durante el primer semestre de 2009 la suma de \$700.000 mensuales y un auxilio de transporte de 59.300. ¿A cuánto equivale la prima de servicios?

#### **Retroalimentación de los ejercicios:**

##### **Ejercicio 1**

El valor de las cesantías a cancelar a favor de Preciado es de \$69.444.

##### **Ejercicio 2**

El valor de las cesantías a cancelar a favor de Luz Amparo es de \$714.000.

##### **Ejercicio 3**

El valor de los intereses a las cesantías a cancelar a favor de Sandra es de \$102.000.

**Ejercicio 4**

El valor de los intereses a las cesantías a cancelar a favor de Virgilio es de \$51.875.

**Ejercicio 5**

Elvia recibirá por concepto de prima de servicios \$750.000.

**Ejercicio 6**

Fernando recibirá por concepto de prima de servicios \$379.650.



# Módulo 6

## Reglamento interno de trabajo

### Introducción

De conformidad con lo establecido en el artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo, el reglamento interno de trabajo se define como “el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio”.

Cuando un trabajador incumple algunas de las normas establecidas en este reglamento deberá hacerse un procedimiento disciplinario con el fin de establecer su presunta responsabilidad en la comisión o no de la misma.

### Objetivos

1. Plantear qué se entiende por reglamento interno de trabajo y en qué consiste su obligatoriedad, con el fin de tener mayor claridad al momento de aplicarlo.
2. Identificar los elementos que conforman el reglamento interno de trabajo, describiendo en qué consiste cada uno.
3. Analizar la importancia que tiene el reglamento interno de trabajo en el régimen legal de las empresas y en materia laboral.

### Preguntas básicas

Analice la siguiente situación:

El despido de Samuel Polanco:

Don Carlos es el dueño de una empresa de tornos en la que trabajan veinte empleados y nunca se ha interesado por tener reglamento interno de trabajo. Hace un mes se le está presentando un problema con el empleado Samuel Polanco, quien permanentemente llega tarde al trabajo y no está cumpliendo con su jornada laboral. Don Carlos, después de hacerle varios requerimientos por esta situación, un día cualquiera pierde la paciencia y lo despide de forma inmediata.

Ahora reflexione, a partir de sus conocimientos, en la respuesta que les daría a las siguientes preguntas:

1. ¿Considera que el despido de Samuel Polanco se hizo de forma correcta?
2. ¿Cree que llegar tarde al trabajo es causal suficiente para el despido?
3. ¿Piensa que se debió seguir algún procedimiento para el despido?
4. ¿Es obligación del empleador tener un reglamento interno de trabajo?

Tome nota de las respuestas, ya que debe documentarse y justificarlas a la luz de la temática abordada para que pueda responder acertadamente.

### Contenidos

Preámbulo

6.1 Reglamento interno de trabajo

6.2 Elementos del reglamento interno de trabajo

6.2.1 Obligatoriedad, elaboración y efectos jurídicos

6.2.2 Contenido

6.2.3 Cláusulas ineficaces y normas excluidas



«Corresponde al Ministerio de la Protección Social ejercer la vigilancia y sancionar a quienes violen las presentes disposiciones, con multas sucesivas equivalentes a cincuenta salarios mínimos legales mensuales vigentes, a través de la jurisdicción laboral y mediante procesos sumarios, con las garantías de la ley».

## Capítulo 2. Prestaciones sociales y otras obligaciones

- 6.2.4 Sanciones y multas
- 6.2.5 Aprobación y procedimiento
- 6.2.6 Publicación
- 6.3 Modelo para la elaboración de un reglamento interno de trabajo

## Preámbulo

El reglamento interno de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a las que deben sujetarse el empleador y los trabajadores en su relación de trabajo.

El empleador tiene la obligación de abrir espacios de encuentro con sus empleados para escuchar sus inquietudes respecto de las disposiciones del reglamento de trabajo que los afecten directamente, como las escalas de sanciones y faltas, al igual que el procedimiento para formular quejas.

El Ministerio de la Protección Social, o la autoridad encargada, deberá solicitar a los trabajadores su criterio sobre la aprobación del reglamento de trabajo, en materias que pueden afectar sus derechos. Así mismo, para realizar las objeciones, la autoridad del trabajo debe tener en cuenta la ley, la Constitución y los convenios internacionales que consagren derechos de los trabajadores.

Los reglamentos que contemplen restricciones de edad para acceder a un empleo deberán modificarse con el propósito de eliminar ésta o cualquier otra limitante que no garantice condiciones de equidad. De igual forma, las convocatorias públicas o privadas no pueden contemplar limitantes de edad, sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión u opinión política o filosófica.

Al Ministerio de la Protección Social le corresponde ejercer la vigilancia y sancionar a quienes violen el reglamento, con multas sucesivas equivalentes a cincuenta (50) SMLMV, mediante la jurisdicción laboral, con procesos sumarios y con las garantías de la ley.

## 6.1 Reglamento interno de trabajo

El artículo 104 del CST define como reglamento interno de trabajo al conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

## 6.2 Elementos del reglamento interno de trabajo

El reglamento de trabajo consta de lo siguiente:

### 6.2.1 Obligatoriedad, elaboración y efectos jurídicos

Están obligados a tener reglamento de trabajo las empresas comerciales con más de cinco (5) trabajadores, las empresas industriales con más de diez (10) trabajadores, las empresas agrícolas, ganaderas o forestales con más de veinte (20) trabajadores y las empresas mixtas con más de diez (10) trabajadores. El reglamento hace parte del contrato individual de cada uno de los trabajadores de dichas empresas, y no debe incluir cláusulas que desmejoren las condiciones del empleado en relación con lo establecido en las leyes, en los acuerdos colectivos o en los fallos arbitrales.

### 6.2.2 Contenido

El reglamento interno de trabajo contienen los siguientes aspectos:

1. La identificación del patrono y de los lugares de trabajo comprendidos por el reglamento.
2. Las condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
3. Los tipos de trabajadores accidentales o transitorios.
4. El horario de trabajo, además de las condiciones para laborar las horas extras y trabajo nocturno.
5. La regulación de los días de descanso obligatorios, vacaciones remuneradas y permisos.
6. El salario que se pagará (ya sea el mínimo o el convencional), con la indicación del lugar, los días, las horas de pagos y los períodos que lo regulan.



Vea la diapositiva 5 del botón de color gris situado en la parte inferior derecha del mapa conceptual.



Vea las diapositivas 6, 7 y 8 del botón de color gris situado en la parte inferior derecha del mapa conceptual.

7. La regulación del servicio médico, las medidas de seguridad, los riesgos profesionales, los primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, las normas sobre higiene, la regularidad y seguridad en el trabajo.
8. Los deberes de los trabajadores.
9. El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa; ejemplo: gerente general, subgerente, director financiero, director de talento humano, director de operaciones, director comercial y director de calidad.
10. Las labores prohibidas para mujeres y menores.
11. Las obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores.
12. La escala de faltas y sanciones disciplinarias.
13. Las condiciones relativas a reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación.
14. Las prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias, si existieren.
15. La forma y lugar de publicación y vigencia del reglamento.
16. Los mecanismos de prevención del abuso laboral y el procedimiento interno de solución.



Vea la diapositiva 9 del botón de color gris situado en la parte inferior derecha del mapa conceptual.

### 6.2.3 Cláusulas ineficaces y normas excluidas

De conformidad con el artículo 109 del CST, “no producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales, los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador”.



Vea la diapositiva 10 del botón de color gris situado en la parte inferior derecha del mapa conceptual.

### 6.2.4 Sanciones y multas

Éste es uno de los capítulos centrales dentro del reglamento de trabajo; se refiere a las sanciones disciplinarias, que no pueden consistir en penas corporales ni en medidas lesivas de la dignidad humana. Se puede establecer como sanción la suspensión del trabajo, que no puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado. Igualmente, se puede establecer como sanción las multas que sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente, y no pueden superar la quinta (1/5) parte del salario de un día; su valor se debe consignar en cuenta especial dedicada exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores de la empresa.

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe dar oportunidad al trabajador inculcado de ser oído, al igual que a dos representantes del sindicato al que éste pertenezca. La sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo o eludiendo este trámite no producirá efecto alguno.

*Nota:* si en la empresa no existe sindicato, o si el trabajador no pertenece a ningún sindicato, se recomienda que sea escuchado con la asistencia de dos de sus compañeros de trabajo.



Vea la diapositiva 11 del botón de color gris situado en la parte inferior derecha del mapa conceptual.

### 6.2.5 Aprobación y procedimiento

El reglamento de trabajo, en principio, es elaborado por el empleador, previa consulta no vinculante (la opinión de los trabajadores no obliga su acatamiento por parte del empleador) con los trabajadores, y sometido posteriormente a la aprobación del Ministerio de la Protección Social.

Por otro lado, una vez elaborado el reglamento interno de trabajo, se pondrá a discreción de la autoridad competente, quien regulará en el caso de existir alguna clase de abuso o irregularidad que deba ser controlada. Éste es el filtro que debe pasar para evitar que el patrono intente imponer sus condiciones.

A pesar de que nuestra legislación no es clara al respecto de si deben intervenir los trabajadores en la elaboración del reglamento interno, les da la facultad a éstos de que en caso de no estar de acuerdo, y previa solicitud del 50% de ellos, puedan pedir la modificación, siempre que existan causas motivadas.

Esto nos lleva a pensar que los trabajadores no tienen la obligación de intervenir en la elaboración del reglamento y podrían recurrir a la autoridad competente para que pueda equilibrar las fuerzas entre empleador y empleado.

El marco está dado por la Constitución y por la ley, al proteger los derechos de los trabajadores; en última instancia, por la misma autoridad, al aprobar el reglamento de trabajo.

Sobre este punto, y con el fin de determinar el ámbito de aplicación que tiene el reglamento interno de trabajo, el jurista mejicano Guillermo Caballenas menciona que “surge como manifestación de la potestad de dirección que el empresario tiene en cuanto a la forma de ordenar, dirigir o distribuir el trabajo de sus subordinados [...]”.

En su comienzo, es una manifestación individual que se concreta también, en cuanto a sus efectos, en el contrato de trabajo, por cuanto pasa a formar parte integrante del mismo. Con la evolución de las relaciones obrero patronales y con el desenvolvimiento creciente de la contratación laboral colectiva, el reglamento de taller deja de ser manifestación de la voluntad unilateral del jefe de la empresa, para constituir un conjunto de normas que se aplica a los trabajadores y que derivan de las necesidades y posibilidades de la empresa, ya como expresión de los intereses colectivos del patrono y de su personal.

El reglamento de taller se dirige, a partir de este momento, a un sujeto de carácter colectivo. No por ello pierde el empresario la potestad que tienen de regular —en todo lo no convenido ni legislado— las prestaciones individuales de trabajo del personal que de él depende y que, como consecuencia de esta prestación, se encuentra subordinado laboralmente a él.

Concluye diciendo que:

El reglamento de taller, si bien nace de una manifestación unilateral del poder empresario propia del derecho individual del trabajo, modifica su estructura, al integrarse en el derecho colectivo laboral, para pasar a ser el conjunto de normas que, en interés total del trabajo, se dictan no para comprender a un trabajador o a un conjunto de ellos, sino a categorías profesionales determinadas en relación con la ejecución de la labor que dentro de cada empresa han de ejecutar.

Los empleadores presentarán a la autoridad administrativa de trabajo tres ejemplares, que quedarán automáticamente aprobados a su sola presentación. La empresa está obligada a hacer entrega a los colaboradores de un ejemplar del reglamento interno, presentado a la autoridad administrativa de trabajo dentro de los cinco (5) días naturales de realizado el mismo.

### 6.2.6 Publicación

El reglamento, una vez aprobado, debe ser publicado en el lugar de trabajo mediante la fijación de dos copias con caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Ocho (8) días después de esta publicación, el reglamento comienza a tener vigencia.

## 6.3 Modelo para la elaboración de un reglamento interno de trabajo

A continuación se muestra un modelo de reglamento interno de trabajo, en el que se incluyen las cláusulas más comunes con las cuales se cumplen los requisitos mínimos exigidos para dichos reglamentos, según la norma del artículo 108 del CST.

Es importante anotar que muchos de estos modelos se encuentran publicados en la web, los cuales podrán ajustar a las necesidades de su organización. Se tomará, como ejemplo, el tomado del siguiente enlace:



Vea la diapositiva 12 del botón de color gris situado en la parte inferior derecha del mapa conceptual.

*actualicese.com/.../Modelo\_para\_la\_Elaboracion\_de\_un\_Reglamento\_Interno\_de\_Trabajo.doc*

## REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

### CAPÍTULO I

ART. 1.—El presente reglamento interno de trabajo prescrito por la empresa ..... domiciliada ..... en ....., de la ciudad de ....., y a sus disposiciones quedan sometidas tanto la empresa como todos sus trabajadores. Este reglamento hace parte de los contratos individuales de trabajo, celebrados o que se celebren con todos los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario que, sin embargo, sólo pueden ser favorables al trabajador.

### CAPÍTULO II

#### Condiciones de admisión

ART. 2.—Quien aspire a desempeñar un cargo en la empresa ..... debe hacer la solicitud por escrito para su registro como aspirante y acompañar los siguientes documentos:

- a. Cédula de ciudadanía o tarjeta de identidad, según sea el caso.
- b. Autorización escrita del Ministerio de la Protección Social o, en su defecto, la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, el defensor de familia, cuando el aspirante sea menor de dieciocho (18) años.
- c. Certificado del último empleador con quien haya trabajado en el que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor ejecutada y el salario devengado.
- d. Certificado de personas honorables sobre su conducta y capacidad y, en su caso, del plantel de educación donde hubiere estudiado.

PAR.—El empleador podrá establecer en el reglamento, además de los documentos mencionados, todos aquellos que considere necesarios para admitir o no admitir al aspirante; sin embargo, tales exigencias no deben incluir documentos, certificaciones o datos prohibidos expresamente por las normas jurídicas. Es prohibida la exigencia de la inclusión en formatos o cartas de solicitud de empleo “datos acerca del estado civil de las personas, número de hijos que tenga, la religión que profesan o el partido político al cual pertenezca” (L. 13/72, art. 1), lo mismo que la exigencia de la prueba de gravidez para las mujeres, sólo que se trate de actividades catalogadas como de alto riesgo (art. 43, C. N., arts. 1 y 2, Convenio n.º 111 de la OIT, Res. 3941/94 del Mintrabajo), el examen de sida (D. R. 559/91, art. 22), o la libreta militar (D. 2150/95, art. 111).

#### Período de prueba

ART. 3.—La empresa, una vez admitido el aspirante, podrá estipular con él un período inicial de prueba que tendrá por objeto apreciar, por parte de la empresa, las aptitudes del trabajador y, por parte de éste, las conveniencias de las condiciones de trabajo (CST, art. 76).

ART. 4.—El período de prueba debe ser estipulado por escrito y, en caso contrario, los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo (CST, art. 77, num. 1).

ART. 5.—El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año, el período de prueba no podrá ser superior a la quinta (1/5) parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos (2) meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato (L. 50/90, art. 7).

ART. 6—Durante el período de prueba, el contrato puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento y sin previo aviso, pero si expirado el período de prueba y el trabajador continuare al servicio del empleador, con consentimiento expreso o tácito, por ese solo hecho, los servicios prestados por aquél a éste se considerarán regulados por las normas del contrato de trabajo desde la iniciación de dicho período de prueba. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones (CST, art. 80).

### CAPÍTULO III

#### Trabajadores accidentales o transitorios

ART. 7—Son meros trabajadores accidentales o transitorios los que se ocupen en labores de corta duración no mayor de un (1) mes y de índole distinta a las actividades normales de la empresa. Estos trabajadores tienen derecho, además del salario, al descanso remunerado en dominicales y festivos (CST, art. 6).

### CAPÍTULO IV

#### Horario de trabajo

ART. 8—Las horas de entrada y salida de los trabajadores son las que a continuación se expresan:

Días laborables. (Ejemplo: los días laborables para el personal administrativo son de lunes a sábado al medio día, y para el personal operativo, de lunes a domingo).

Ejemplos:

#### Personal administrativo

Lunes a viernes

Mañana:

8:00 a. m. a 12:00 m.

Hora de almuerzo:

12:00 m. a 1:00 p. m.

Tarde:

1:00 p. m. a 5:00 p. m.

Sábado

Hora de entrada: \_\_\_\_\_

Hora de salida: \_\_\_\_\_

Con períodos de descanso de diez (10) minutos en cada turno, de tales a tales horas.

#### Personal operativo: por turnos rotativos

Primer turno:

6:00 a. m. a 2:00 p. m.

Segundo turno:

2:00 p. m. a 10:00 p. m.

Tercer turno:

10:00 p. m. a 6:00 a. m.

Con períodos de descanso de diez (10) minutos.

PAR.—Para las empresas que laboran el día domingo. Por cada domingo o festivo trabajado se reconocerá un día compensatorio remunerado a la semana siguiente.

PAR. 1—Cuando la empresa tenga más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas a la semana, éstos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación (L. 50/90, art. 21).

PAR. 2—Jornada laboral flexible. (L. 789/2002, art. 51). Esta Ley modificó el inciso primero del literal c), e incluyó el d), artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo:

- c). 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 ni treinta y seis (36) a la semana.
- d). 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 (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En éste, 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 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. (L. 789/2002, art. 51).

## CAPÍTULO V

### Las horas extras y trabajo nocturno

ART. 9—Trabajo ordinario y nocturno. El artículo 25 de la Ley 789 de 2002 modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo; quedará así:

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.).

ART. 10.—Trabajo suplementario o de horas extras es el que se excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede la máxima legal (CST, art. 159).

ART. 11.—El trabajo suplementario o de horas extras, a excepción de los casos señalados en el artículo 163 del Código Sustantivo del Trabajo, sólo podrá efectuarse en dos (2) horas diarias y mediante autorización expresa del Ministerio de la Protección Social o de una autoridad delegada por éste (D. 13/67, art. 1).

ART. 12.—Tasas y liquidación de recargos.

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 ordinario diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales prevista en el artículo 20, literal c, de la Ley 50 de 1990.
2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.
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 otro (L. 50/90, art. 24).

PAR.—La empresa podrá implantar turnos especiales de trabajo nocturno, de acuerdo con lo previsto por el Decreto 2352 de 1965.

ART. 13.—La empresa no reconocerá trabajo suplementario o de horas extras sino cuando expresamente lo autorice a sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido para tal efecto en el artículo 11 de este reglamento.

PAR. 1—En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

PAR. 2—Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

## CAPÍTULO VI

### Días de descanso legalmente obligatorios

ART. 14.—Serán de descanso obligatorio remunerado, los domingos y días de fiesta que sean reconocidos como tales en nuestra legislación laboral.

1. Todo trabajador tiene derecho al descanso remunerado en los siguientes días de fiesta de carácter civil o religioso: 1 de enero, 6 de enero, 19 de marzo, 1 de mayo, 29 de junio, 20 de julio, 7 de agosto, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, 8 y 25 de diciembre, además de los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús.
2. Pero el descanso remunerado del 6 de enero, 19 de marzo, 29 de junio, 15 de agosto, 12 de octubre, 1 de noviembre, 11 de noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caigan en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día. Cuando las mencionadas festividades caigan en domingo, el descanso remunerado, igualmente, se trasladará al lunes.
3. Las prestaciones y derechos que para el trabajador originen el trabajo en los días festivos se reconocerán en relación con el día de descanso remunerado establecido en el inciso anterior (L. 51, art. 1, dic. 22/83).

PAR. 1—Cuando la jornada de trabajo convenida por las partes, en días u horas, no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado (L. 50/90, art. 26, num. 5).

PAR. 2—Labores agropecuarias. Los trabajadores de empresas agrícolas, forestales y ganaderas que ejecuten actividades no susceptibles de interrupción deben trabajar los domingos y días de fiesta remunerándose su trabajo en la forma prevista en el artículo 25 de la Ley 789 de 2002 y con derecho al descanso compensatorio (L. 50/90, art. 28).

PAR. 3—Trabajo dominical y festivo. El artículo 26 de la Ley 789 de 2002 modificó el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo.

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, sólo 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 (L. 789/2002, art. 26).

PAR. 3.1.—El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio el día sábado o domingo, el cual 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.

Las disposiciones contenidas en los artículos 25 y 26 de la Ley 789 del 2002 se aplazarán en su aplicación frente a los contratos celebrados antes de la vigencia de la presente ley hasta el 1 de abril del año 2003.

Aviso sobre trabajo dominical. Cuando se tratare de trabajos habituales o permanentes en domingo, el empleador debe fijar en lugar público del establecimiento, con anticipación de doce (12) horas por lo menos, la relación del personal de trabajadores que por razones del servicio no pueden disponer del descanso dominical. En esta relación se incluirán también el día y las horas de descanso compensatorio (CST, art. 185).

ART. 15.—El descanso en los días domingos y los demás días expresados en el artículo 21 de este reglamento tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas, salvo la excepción consagrada en el literal c del artículo 20 de la Ley 50 de 1990 (L. 50/90, art. 25).

ART. 16.—Cuando por motivo de fiesta no determinada en la Ley 51 del 22 de diciembre de 1983, la empresa suspendiere el trabajo, está obligada a pagarlo como si se hubiera realizado. No está obligada a pagarlo cuando hubiere mediado convenio expreso para la suspensión o compensación o estuviere prevista en el reglamento, pacto, convención colectiva o fallo arbitral. Este trabajo compensatorio se remunerará sin que se entienda como trabajo suplementario o de horas extras (CST, art. 178).

#### Vacaciones remuneradas

ART. 17.—Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas (CST, art. 186, num. 1).

ART. 18.—La época de vacaciones debe ser señalada por la empresa 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.

El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con quince (15) días de anticipación la fecha en que le concederán las vacaciones (CST, art. 187).

ART. 19.—Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas (CST, art. 188).

ART. 20.—Se prohíbe compensar las vacaciones en dinero, pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede autorizar que se pague en dinero hasta la mitad de ellas, en casos especiales de perjuicio para la economía nacional o la industria; cuando el contrato termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas en dinero procederá por un (1) año cumplido de servicios y proporcionalmente por fracción

de año. En todo caso, para la compensación de vacaciones se tendrá como base el último salario devengado por el trabajador (CST, art. 189).

ART. 21.—En todo caso, el trabajador gozará anualmente, por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, que no son acumulables.

Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones hasta por dos (2) años. La acumulación puede ser hasta por cuatro (4) años, cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados y de confianza (CST, art. 190).

ART. 22.—Durante el período de vacaciones, el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día que comience a disfrutar de ellas. En consecuencia, sólo se excluirán para la liquidación de las vacaciones el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. Cuando el salario sea variable, las vacaciones se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se concedan.

ART. 23.—Todo empleador llevará un registro de vacaciones en el que se anotará la fecha de ingreso de cada trabajador, fecha en que toma sus vacaciones, en que las termina y la remuneración de las mismas (D. 13/67, art. 5).

PAR.—En los contratos a término fijo inferior a un (1) año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea (L. 50/90, art. 3, par.).

#### Permisos

ART. 24.—La empresa concederá a sus trabajadores los permisos necesarios para el ejercicio del derecho al sufragio y para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada; para concurrir en su caso al servicio médico correspondiente, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización y para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avisen con la debida oportunidad a la empresa y a sus representantes, y que en los dos últimos casos el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento del establecimiento. La concesión de los permisos antes dichos estará sujeta a las siguientes condiciones:

En caso de grave calamidad doméstica, la oportunidad del aviso puede ser anterior o posterior al hecho que lo constituye o al tiempo de ocurrir éste, según lo permitan las circunstancias.

En caso de entierro de compañeros de trabajo, el aviso puede ser hasta con un (1) día de anticipación y el permiso se concederá hasta el 10% de los trabajadores.

En los demás casos (sufragio, desempeño de cargos transitorios de forzosa aceptación y concurrencia al servicio médico correspondiente) el aviso se hará con la anticipación que las circunstancias lo permitan. Salvo convención en contrario y a excepción del caso de concurrencia al servicio médico correspondiente, el tiempo empleado en estos permisos puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria, a opción de la empresa (CST, art. 57, num. 6).

## CAPÍTULO VII

Salario mínimo, convencional, lugar, días, horas de pagos y períodos que lo regulan

ART. 25.—Formas y libertad de estipulación:

1. El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades, como por unidad de tiempo, por obra, o a destajo y por tarea, etc., pero siempre respetando el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales.
2. No obstante lo dispuesto en los artículos 13, 14, 16, 21 y 340 del Código Sustantivo del Trabajo y las normas concordantes con éstos, cuando el trabajador devengue un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, valdrá la estipulación escrita de un salario que, además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios, tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, los subsidios y suministros en especie y, en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones.

En ningún caso el salario integral podrá ser inferior al monto de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el factor prestacional correspondiente a la empresa, que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

3. Este salario no estará exento de las cotizaciones a la seguridad social, ni de los aportes al Sena, el ICBF y las cajas de compensación familiar, pero la base para efectuar los aportes parafiscales es el setenta por ciento (70%).
4. El trabajador que desee acogerse a esta estipulación recibirá la liquidación definitiva de su auxilio de cesantías y demás prestaciones sociales causadas hasta esa fecha, sin que por ello se entienda terminado su contrato de trabajo (L. 50/90, art. 18).

ART. 26.—Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo, y el estipulado con períodos mayores (CST, art. 133).

ART. 27.—Salvo convenio por escrito, el pago de los salarios se efectuará en el lugar en donde el trabajador presta sus servicios durante el trabajo, o inmediatamente después del cese (CST, art. 138, num. 1).

Períodos de pago:

Ejemplo: quincenales, mensuales (uno de los dos o los dos).

ART. 28.—El salario se pagará al trabajador directamente o a la persona que él autorice por escrito, así:

1. El salario en dinero debe pagarse por períodos iguales y vencidos. El período de pago para los jornales no puede ser mayor de una (1) semana, y para sueldos, no mayor de un (1) mes.
2. El pago del trabajo suplementario o de horas extras y el recargo por trabajo nocturno deben efectuarse junto con el salario ordinario del período en el que se han causado o a más tardar con el salario del período siguiente (CST, art. 134).

## CAPÍTULO VIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos profesionales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ART. 29.—Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al programa de salud ocupacional, y con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 30.—Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARP, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación, estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 31.—Todo trabajador, dentro del mismo día en el que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces, el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y, en su caso, determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse. Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 32.—Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordena la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 33.—Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo, especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PAR.—El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica, y que se encuentren dentro del programa de salud ocupacional de la respectiva empresa, que lo hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de la Protección Social, respetando el derecho de defensa (D. 1295/94, art. 91).

ART. 34.—En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia o su representante ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo las consecuencias del accidente, denunciando el mismo ante la EPS y la ARP, en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994.

ART. 35.—En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y el tratamiento oportuno, según las disposiciones legales vigentes; indicará las consecuencias del accidente y la fecha de cese de la incapacidad.

ART. 36.—Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida.

Todo accidente de trabajo o enfermedad profesional que ocurra en una empresa o actividad económica deberá ser informado por el empleador a la entidad administradora de riesgos profesionales y a la entidad promotora de salud, en forma simultánea, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de ocurrido el accidente o diagnosticada la enfermedad.

ART. 37.—En todo caso, en lo referente a los puntos de que trata este capítulo, tanto la empresa como los trabajadores se someterán a las normas de riesgos profesionales del Código Sustantivo del Trabajo, a la Resolución 1016 de 1989 expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las demás que con tal fin se establezcan. De la misma manera, ambas partes están obligadas a sujetarse al Decreto-Ley 1295 de 1994, y a la Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, del sistema general de riesgos profesionales, de conformidad con los términos estipulados en los preceptos legales pertinentes y demás normas concordantes y reglamentarias antes mencionadas.

## CAPÍTULO IX Prescripciones de orden

ART. 38.—Los trabajadores tienen como deberes, los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible los trabajos que les confíen.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.
7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es, en todo caso, la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde deben desempeñar las labores, siendo prohibido, salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.

## CAPÍTULO X

### Orden jerárquico

ART. 39.—El orden jerárquico de acuerdo con los cargos existentes en la empresa es, por ejemplo: gerente general, subgerente, director financiero, director de talento humano director de operaciones, director comercial y director de calidad.

PAR.—De los cargos mencionados, tienen facultades para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores de la empresa, por ejemplo, el gerente y el director de talento humano.

## CAPÍTULO XI

### Labores prohibidas para mujeres y menores

ART. 40.—Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajo de pintura industrial, que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos. Las mujeres sin distinción de edad y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos (CST, art. 242, ords. 2 y 3).

ART. 41.—Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad está expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos en pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos en pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, horno de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasado y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.

17. Trabajos de vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima, trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería; operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrioado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajos de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprenden vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de la Protección Social.

PAR.—Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje o en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del sistema nacional de bienestar familiar, autorizada para el efecto por el Ministerio de la Protección Social, o que obtenga el certificado de aptitud profesional expedido por el Sena, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pueden ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor, mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados. Quedan prohibidos a los trabajadores menores de 18 años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial le está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes (D. 2737/89, arts. 245 y 246).

Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores; no obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular en un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral (D. 2737/89, art. 243).

## CAPÍTULO XII

### Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ART. 42.—Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.

4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en la que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.  
Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él convivieren.
9. Abrir y llevar al día los registros de horas extras.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en período de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido, el hecho de que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o que si acude a un preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Llevar un registro de inscripción de todas las personas menores de edad que emplee, con indicación de la fecha de nacimiento de las mismas.
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
14. Además de las obligaciones especiales a cargo del empleador, éste garantizará el acceso del trabajador menor de edad a la capacitación laboral y concederá licencia no remunerada cuando la actividad escolar así lo requiera. Será también obligación de su parte afiliarlo al Sistema de Seguridad Social Integral, suministrarle cada cuatro (4) meses, de forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, teniendo en cuenta que la remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente en la empresa (CST, art. 57).

ART. 43.—Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar ante las autoridades competentes delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente a la empresa las observaciones que estime conducentes a evitarle daño y perjuicios.

6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o riesgo inminentes que afecten o amenacen a las personas o las cosas de la empresa.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico de la empresa o por las autoridades del ramo y observar con suma diligencia y cuidados las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.
8. Registrar en las oficinas de la empresa su domicilio y dirección y dar aviso oportuno de cualquier cambio que ocurra (CST, art. 58).

ART. 44.—Se prohíbe a la empresa:

1. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores sin autorización previa escrita de éstos, para cada caso y sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
  - a. Respecto de salarios, pueden hacerse deducciones, retenciones o compensaciones en los casos autorizados por los artículos 113, 150, 151, 152 y 400 del Código Sustantivo del Trabajo.
  - b. Las cooperativas pueden ordenar retenciones hasta del cincuenta por ciento (50%) de salarios y prestaciones, para cubrir sus créditos, en la forma y en los casos en que la ley los autorice.
  - c. El Banco Popular, de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 24 de 1952, puede igualmente ordenar retenciones hasta de un cincuenta por ciento (50%) de salario y prestaciones, para cubrir sus créditos en la forma y en los casos en que la ley lo autoriza.
  - d. En cuanto a la cesantía y las pensiones de jubilación, la empresa puede retener el valor respectivo en los casos del artículo 250 del Código Sustantivo del Trabajo.
2. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes que establezca la empresa.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación para que se admita en el trabajo o por motivo cualquiera que se refiera a sus condiciones.
4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores el ejercicio de su derecho de asociación.
5. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
6. Hacer o autorizar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
8. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, signos convencionales que tiendan a perjudicar a los interesados o adoptar el sistema de "lista negra", cualquiera que sea la modalidad que se utilice para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
9. Cerrar intempestivamente la empresa. Si lo hiciera, además de incurrir en sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones, o indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa. Así mismo, cuando se compruebe que el empleador en forma ilegal ha retenido o disminuido colectivamente los salarios a los trabajadores, la cesación de actividades de éstos será imputable a aquél y les dará derecho a reclamar los salarios correspondientes al tiempo de suspensión de labores.
10. Despedir sin justa causa comprobada a los trabajadores que les hubieren presentado pliego de peticiones desde la fecha de presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad (CST, art. 59).

ART. 45.—Se prohíbe a los trabajadores:

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo, las materias primas o productos elaborados sin permiso de la empresa.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o de drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores.
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso de la empresa, excepto en los casos de huelga, en los cuales deben abandonar el lugar de trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo e incitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas o suscripciones o cualquier otra clase de propaganda en los lugares de trabajo.
7. Coartar la libertad para trabajar o no trabajar o para afiliarse o no a un sindicato o permanecer en él o retirarse.
8. Usar los útiles o herramientas suministrados por la empresa en objetivos distintos del trabajo contratado (CST, art. 60).

### CAPÍTULO XIII

#### Escala de faltas y sanciones disciplinarias

ART. 46.—La empresa no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en este reglamento, en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales o en el contrato de trabajo (CST, art. 114).

ART. 47.—Se establecen las siguientes clases de faltas leves, y sus sanciones disciplinarias, así:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada sin excusa suficiente; cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, multa de la décima (1/10) parte del salario de un (1) día; por la segunda vez, multa de la quinta (1/5) parte del salario de un (1) día; por tercera vez, suspensión en el trabajo en la mañana o en la tarde, según el turno en el que ocurra; y por cuarta vez, suspensión en el trabajo por tres (3) días.
- b. La falta en el trabajo en la mañana, en la tarde o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por tres (3) días, y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días.
- c. La falta total al trabajo durante el día sin excusa suficiente, cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa, implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.
- d. La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica, por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses.

La imposición de multas no impide que la empresa prescinda del pago del salario correspondiente al tiempo dejado de trabajar. El valor de las multas se consignará en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento que más puntual y eficientemente cumplan sus obligaciones.

ART. 48.—Constituyen faltas graves:

- a. El retardo hasta de quince (15) minutos en la hora de entrada al trabajo sin excusa suficiente, por quinta vez.
- b. La falta total del trabajador en la mañana o en el turno correspondiente, sin excusa suficiente, por tercera vez.
- c. La falta total del trabajador a sus labores durante el día sin excusa suficiente, por tercera vez.
- d. Violación grave, por parte del trabajador, de las obligaciones contractuales o reglamentarias.

Procedimientos para la comprobación de faltas y formas de aplicación de las sanciones disciplinarias:

ART. 49.—Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador deberá oír al trabajador inculpado directamente, y si éste es sindicalizado, deberá estar asistido por dos representantes de la organización sindical a la que pertenezca. En todo caso, se dejará constancia escrita de los hechos y de la decisión de la empresa de imponer o no la sanción definitiva (CST, art. 115).

ART. 50.—No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria impuesta con violación del trámite señalado en el anterior artículo (CST, art. 115).

#### CAPÍTULO XIV

##### Reclamos: personas ante quienes deben presentarse y su tramitación

ART. 51.—Los reclamos de los trabajadores se harán ante la persona que ocupe en la empresa el cargo de, por ejemplo, gerente o subgerente, quien los oír y resolverá en justicia y equidad (diferente del que aplica las sanciones).

ART. 52.—Se deja claramente establecido que para efectos de los reclamos a que se refieren los artículos anteriores, el trabajador o trabajadores pueden asesorarse del sindicato respectivo.

PAR.—En la empresa ..... no existen prestaciones adicionales a las legalmente obligatorias.

#### CAPÍTULO XV

##### Publicaciones

ART. 53.—Dentro de los quince (15) días siguientes al de la notificación de la resolución aprobatoria del presente reglamento, el empleador debe publicarlo en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias de caracteres legibles, en dos (2) sitios distintos. Si hubiere varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos. Con el reglamento debe fijarse la resolución aprobatoria (CST, art. 120).

## CAPÍTULO XVI Vigencia

ART. 54.—El presente reglamento entrará a regir ocho (8) días después de su publicación hecha en la forma prescrita en el artículo anterior de este reglamento (CST, art. 121).

## CAPÍTULO XVII Disposiciones finales

ART. 55.—Desde la fecha que entra en vigencia este reglamento, quedan sin efecto las disposiciones del reglamento que antes de esta fecha haya tenido la empresa.

## CAPÍTULO XVIII Cláusulas ineficaces

ART. 56.—No producirán ningún efecto las cláusulas del reglamento que desmejoren las condiciones del trabajador en relación con lo establecido en las leyes, contratos individuales, pactos, convenciones colectivas o fallos arbitrales los cuales sustituyen las disposiciones del reglamento en cuanto fueren más favorables al trabajador (CST, art. 109).

## CAPÍTULO XIX Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ART. 57.—Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva convivente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART. 58.—En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos (a título de ejemplo):

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral; las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.
2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de la vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato dentro de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
  - a. Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral convivente.
  - b. Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
  - c. Examinar conductas específicas que pudieren configurar acoso laboral u otros hostigamientos en la empresa, que afecten la dignidad de las personas, señalando las recomendaciones correspondientes.

4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ART. 59.—Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento (a título de ejemplo):

1. La empresa tendrá un comité (u órgano de similar tenor), integrado en forma bipartita por un representante de los trabajadores y un representante del empleador o su delegado. Este comité se denominará comité de convivencia laboral.
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
  - a. Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
  - b. Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
  - c. Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
  - d. Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral convivente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaran.
  - e. Hacer las sugerencias que considerare necesarias para la realización y desarrollo de los mecanismos de prevención, con énfasis en aquellas actividades que promuevan de manera más efectiva la eliminación de situaciones de acoso laboral, especialmente aquellas que tuvieren mayor ocurrencia en la vida laboral de la empresa.
  - f. Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2 del artículo 9 de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
  - g. Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos..... y designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente configurantes de acoso laboral, con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que por medio del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité las examinará en la sesión respectiva, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; si fuere necesario, formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, éste considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.

6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Fecha: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

Ciudad: \_\_\_\_\_

Departamento: \_\_\_\_\_

Representante legal: \_\_\_\_\_



# Módulo 7

## El menor trabajador

### Introducción

El Estado y la sociedad han dejado de ser sujetos activos para pasar a ser sujetos pasivos e insensibles ante la dramática situación que afrontan los niños que laboran en Colombia. Han olvidado la necesidad de reconocerles una protección especial y de garantizarles sus derechos fundamentales, consagrados en la Constitución Política de Colombia, en los tratados internacionales, en las declaraciones y convenios, en las leyes y en nuestra jurisprudencia.

### Objetivos

1. Conocer el régimen legal vigente existente en Colombia para la vinculación de menores de edad al campo laboral, con el fin de tener muy clara su implementación sin violar sus derechos fundamentales.
2. Analizar el impacto que genera en Colombia la utilización de menores de edad en el campo laboral, con el fin de darle merecida importancia y tener un mejor control sobre su contratación.
3. Determinar la forma y la validez de los contratos celebrados con menores de edad, para aplicar dichos conocimientos en la vida laboral.

### Preguntas básicas

Analice la siguiente situación:

Bernardo Vélez, dueño de una mina de carbón en el Cerrejón, decide contratar como mineros a dos niños de 16 y 17 años. Acuerda con ellos que trabajarán todos los días cuatro horas después de que salgan de clase y que les pagará medio salario mínimo. Firman contrato y al día siguiente comienzan a trabajar.

Ahora reflexione, a partir de sus conocimientos, en la respuesta que les daría a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué conoce sobre la legislación del menor trabajador?
2. ¿En Colombia es permitido contratar menores de edad para trabajar?
3. ¿La ley exige algún requisito para contratar menores?
4. ¿Los menores de edad pueden ser contratados para desarrollar cualquier actividad?

Tome nota de las respuestas, ya que debe documentarse y justificarlas a la luz de la temática abordada para que pueda responder acertadamente.

### Contenidos

Preámbulo

7.1 El menor trabajador

7.2 Autorización para laborar y prohibición legal

7.3 Menores indígenas

7.4 Duración de la jornada de trabajo

7.5 Trabajos prohibidos y excepciones



« El trabajo infantil tiene graves consecuencias sociales y económicas. En primer lugar, la educación se ve obstaculizada, lo cual incide negativamente en los ingresos que se pueden generar en el futuro, perpetuándose de esta manera la pobreza. Igualmente, se vulneran la salud y la seguridad de los niños y jóvenes. El normal desarrollo físico, afectivo, social e intelectual es afectado. También se deterioran los procesos de socialización y se interrumpe el crecimiento armónico e integral, y, lo que es más grave, se destruyen las reservas de capital humano necesarias para el desarrollo económico y social de los pueblos ».

## Preámbulo

Una de las grandes preocupaciones de la legislación colombiana es la relacionada con la protección al menor y su régimen legal, toda vez que éstos son frecuentemente víctimas del abuso y del atropello por parte de sus empleadores.

En este módulo analizaremos el régimen legal vigente en Colombia para la vinculación de los menores de edad, profundizando en aspectos como la autorización para laborar, las prohibiciones, el trabajo con menores indígenas, la jornada laboral y la remuneración, entre otros.



Vea la diapositiva 5 del botón de color verde oscuro situado en la parte izquierda del mapa conceptual.

## 7.1 El menor trabajador

El niño es una persona que posee calidades y condiciones especiales debido a su situación de vulnerabilidad e indefensión, lo cual implica que el legislador debe promulgar normas tendientes a obedecer estos preceptos y a respetar la prevalencia que tienen los derechos de los niños frente a los derechos de los demás. Por esta razón, es deber del Estado velar por la protección integral del menor, con el fin de garantizarle un nivel adecuado de vida para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social, centrándose siempre en el desarrollo de su personalidad, sus aptitudes, su capacidad física y mental, hasta lograr que el niño se baste por sí mismo y esté preparado para afrontar todas las adversidades propias de la vida en sociedad y en el campo laboral.

Sin embargo, al presentarse la utilización de menores en el campo laboral, estas calidades y condiciones especiales del menor se ven amenazadas en la medida en que, en la mayoría de los casos, las actividades laborales se desempeñan en el campo informal de la economía (por ejemplo, vendedores ambulantes); por esta razón, los pequeños quedan por fuera de la legislación, es decir, desprotegidos, situación que los pone en manos de empleadores inescrupulosos que se aprovechan de estas circunstancias para explotarlos.

El trabajo infantil en Colombia tiene como fuente principal la situación socioeconómica de las familias, lo que hace que los menores se vean obligados a vender su fuerza de trabajo desde muy temprana edad para contribuir económicamente con sus hogares, o simplemente trabajan sin ninguna remuneración para ayudar a la unidad productiva de éstos. Los sectores más apetecidos por los menores para desempeñar actividades laborales son la agricultura, la minería y el comercio informal. Los menores pertenecientes a las áreas rurales acceden mucho más fácil a los sectores agrícola y minero, debido a la dificultad que tienen para dedicarse a un tipo de labor diferente; además, sus padres llevan mucho tiempo laborando en estos sectores y es lógico que ésta sea la única labor que los niños sepan desempeñar. Por otro lado, los menores del área urbana se dedican a trabajar en el comercio informal, debido a la facilidad que tienen para acceder a éste, pues en muchas ocasiones ni siquiera requieren de un empleador.

Una de las principales consecuencias del trabajo con menores de edad es el abandono temprano de la educación; en la medida en que los menores se dedican a las actividades laborales, en algunas ocasiones se ven obligados a dejar de lado su proceso de formación por considerarlo incompatible con su trabajo.

## 7.2 Autorización para trabajar y prohibición legal

Los menores de dieciocho (18) años, para trabajar, necesitan autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres; a falta de éstos, del defensor de familia.

### 7.3 Menores indígenas

La contratación de menores indígenas se rige por las normas de su legislación especial; en caso de no haberlas, por las que sean pertinentes del CST y por las consagradas en el Código de Infancia y Adolescencia.

Para contratar a un menor indígena se necesita la autorización del gobernador del cabildo indígena, o de la autoridad tradicional de la comunidad respectiva. En su defecto, la autorización será otorgada por el Ministerio de la Protección Social, previa solicitud de la Oficina de la Comisión de Asuntos Indígenas.

Si en el lugar de la contratación no existe oficina del Ministerio de la Protección Social ni autoridad indígena, la autorización la otorgará la Oficina de la Comisión de Asuntos Indígenas, que deberá informar a la dependencia del Ministerio de la Protección Social más cercana para lo de su competencia.

Si durante las diligencias previas a la autorización para trabajar, o en desarrollo de su labor de vigilancia, los funcionarios competentes del Trabajo o los jueces de menores o de familia establecen que el menor se encuentra en situación de peligro o de abandono, lo reportarán de inmediato al defensor de familia para que se tomen las medidas de protección pertinentes.



Vea la diapositiva 6 del botón de color verde oscuro situado en la parte izquierda del mapa conceptual.

### 7.4 Duración de la jornada de trabajo

El Código de Infancia y Adolescencia, Ley 1098 de 2006, en su artículo 35 determinó que la edad mínima para comenzar a trabajar es de quince (15) años; en sus artículos 114, 115 y 116 estableció las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 años y menores de 17 años sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana, y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los adolescentes mayores de 17 años sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana, y hasta las 8:00 de la noche.
3. Sin perjuicio de los derechos consagrados en el Código Sustantivo del Trabajo, la jornada de la adolescente mayor de quince (15) y menor de dieciocho (18) años no podrá exceder de cuatro (4) horas diarias a partir del séptimo mes de gestación y durante la lactancia, sin disminución de su salario ni de sus prestaciones sociales.
4. Excepcionalmente, los niños y niñas menores de 15 años podrán recibir autorización de la Inspección de Trabajo, o en su defecto del ente territorial local, para desempeñar actividades remuneradas de tipo artístico, cultural, recreativo y deportivo. La autorización establecerá el número de horas máximas y prescribirá las condiciones en las que esta actividad debe llevarse a cabo. En ningún caso el permiso excederá las catorce (14) horas semanales.
5. El menor trabajador tendrá derecho al salario, a prestaciones sociales y demás garantías que la ley concede a los trabajadores mayores de dieciocho (18) años.
6. El salario del menor trabajador será proporcional a las horas trabajadas.



Vea la diapositiva 7 del botón de color verde oscuro situado en la parte izquierda del mapa conceptual.

### 7.5 Trabajos prohibidos y excepciones

Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole y en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.



Vea la diapositiva 8 del botón de color verde oscuro situado en la parte izquierda del mapa conceptual.

4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radiactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radiofrecuencia.
6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
7. Trabajos submarinos.
8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
9. Actividades que impliquen el manejo de sustancias explosivas, inflamables o cáusticas.
10. Trabajos de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja y en prensa pesada de metales.
14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasados y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas o de alta velocidad.
16. Trabajos con cizallas, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras y otras máquinas particularmente peligrosas.
17. Trabajo del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidriado y grabado, trabajos en la industria cerámica.
18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajos en las prensas y hornos de ladrillos.
20. Trabajos en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos de los que se desprenden vapores o polvos tóxicos, y en plantas de cemento.
22. Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud.
23. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial les está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.

# Módulo 8

## Sistema de seguridad social integral (SSSI)

### Introducción

La Ley 100 de 1993 ha sido el paso más importante que ha dado el Gobierno Nacional en materia de salud. El sistema está basado en cinco principios fundamentales:

1. *Universalidad*: es la garantía de protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida.
2. *Solidaridad*: es la práctica de la mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades, bajo el principio del más fuerte hacia el más débil.
3. *Integralidad*: es la cobertura de todas las contingencias que afectan la salud, la capacidad económica y, en general, las condiciones de vida de toda la población.
4. *Unidad*: es la articulación de políticas, de instituciones, de regímenes, de procedimientos y de prestaciones, para alcanzar los fines de la seguridad social.
5. *Participación*: es la intervención de la comunidad por medio de los beneficiarios de la seguridad social en la organización, el control, la gestión y la fiscalización de las instituciones y del sistema en su conjunto.

Mediante los anteriores principios se procura que la seguridad social cubra a toda la población colombiana de manera gradual, tengan vínculo laboral o no lo tengan; también a los extranjeros de tránsito por el país y que no gozan de seguridad social en su país de origen y a los colombianos domiciliados en el exterior que no tengan la calidad de afiliados y que la ley no los excluya expresamente.

### Objetivos

1. Identificar los deberes y derechos que tienen el empleador y el trabajador frente a las entidades del sistema de seguridad social, con el fin de hacerlos valer en el momento que les sean vulnerados.
2. Diferenciar las clases de pensión que existen en Colombia y los requisitos para acceder a cada una de ellas.
3. Valorar la importancia que representa la protección a la maternidad por parte del Estado, para evitar despidos sin justa causa.

### Preguntas básicas

Antes de iniciar el estudio de este módulo se invita al estudiante a reflexionar en las respuestas que podría dar a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué entiende por sistema de seguridad social integral?
2. ¿Sabe cuáles son las formas de pensionarse en Colombia?
3. ¿Por qué la maternidad goza de protección especial por parte del Estado?
4. ¿Qué es la Ley María?

### Contenidos

Preámbulo

8.1 Salud

8.1.1 Deberes de los afiliados

8.2 Sistema general de pensiones

8.2.1 Pensión de vejez



«La seguridad social es un servicio público de carácter obligatorio que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado, con sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la seguridad social. El sistema de seguridad social integral está compuesto por un conjunto de instituciones públicas y privadas, normas, procedimientos y por los regímenes generales establecidos para las pensiones, la salud, los riesgos profesionales y demás servicios sociales complementarios».

## Capítulo 2. Prestaciones sociales y otras obligaciones

- 8.2.2 Pensión de sobreviviente
- 8.2.3 Pensión por invalidez
- 8.3 Riesgos profesionales
  - 8.3.1 ¿Qué son los riesgos de trabajo?
  - 8.3.2 ¿Qué son los accidentes de trabajo?
  - 8.3.3 ¿Qué son las enfermedades profesionales?
  - 8.3.4 ¿Cuáles son las consecuencias de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para el empleador?
  - 8.3.5 ¿Qué debe hacer el empleador después de terminada la incapacidad del trabajador?
  - 8.3.6 ¿En qué consiste la gestión de riesgos?
- 8.4 Protección a la maternidad
- 8.5 Ley María o licencia de paternidad
- 8.6 Subsidio familiar

## Preámbulo

La seguridad social, en su concepto más amplio, comprende toda garantía y toda acción que propenda a una mayor y mejor calidad de vida de todos los habitantes del territorio colombiano.

De acuerdo con nuestra Constitución Política, es un derecho irrenunciable que se garantiza a todos los habitantes del territorio colombiano, un servicio público de carácter obligatorio, que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado.

El sistema de seguridad social integral colombiano es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas que administran los regímenes establecidos para las pensiones, la salud, los riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios.

## 8.1 Salud

Es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de que disponen las personas que ocupan el territorio colombiano, en particular empleadores y trabajadores, para gozar de una mejor calidad de vida en aspectos esenciales como salud y riesgos profesionales, los cuales están descritos en la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.

El sistema de seguridad social integral asume el reconocimiento y pago de todos estos servicios y prestaciones sociales con los aportes que efectúan los empleadores y trabajadores.

### 8.1.1 Deberes de los afiliados

Los deberes de los afiliados con el sistema de seguridad social en salud son:

1. Procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad.
2. Afiliarse con su familia al sistema de seguridad social en salud.
3. Facilitar el pago y hacerlo cuando le corresponda, además de las cotizaciones y otros desembolsos a que hay lugar.
4. Suministrar información veraz, clara y completa sobre su estado de salud y su ingreso base de cotización.
5. Vigilar el cumplimiento de las obligaciones contraídas por los empleadores, contempladas en la Ley 100 de 1993.
6. Cumplir con las normas, los reglamentos y las instrucciones de las instituciones y de los profesionales que prestan la atención en salud.
7. Cuidar y hacer uso racional de los recursos, las instalaciones y la dotación.

La afiliación al sistema de seguridad social en salud garantiza y cubre en su totalidad la atención de los accidentes de trabajo y eventualidades por enfermedad general y maternidad.

## 8.2 Sistema general de pensiones

En Colombia las pensiones son de tres tipos: vejez, sobreviviente e invalidez. Analicemos cada una:

### 8.2.1 Pensión por vejez

La pensión de jubilación o de vejez es una prestación cuyo objetivo es facilitar un modo de vida racional a las personas que, luego de haber laborado determinado tiempo y haber alcanzado cierta edad, no participan del mercado laboral.

Las administradoras de los regímenes de pensiones se dividen en dos: régimen de prima media con prestación definida y régimen de ahorro individual con solidaridad. Veamos cada uno de ellos.



Vea la diapositiva 5 de cualquiera de los dos botones de color rosado oscuro situados en el extremo inferior derecho del mapa conceptual.



Vea la diapositiva 6 de cualquiera de los dos botones de color rosado oscuro situados en el extremo inferior derecho del mapa conceptual.

**a. Régimen de prima media con prestación definida**

Es aquel en el que los aportes de los afiliados y sus rendimientos constituyen un fondo común que garantiza a los beneficiarios el pago de la pensión, previamente definida en la ley. (Pensiones manejadas por el Instituto del Seguro Social [ISS]).

**b. Régimen de ahorro individual con solidaridad**

Es aquel que está basado en el ahorro proveniente de las cotizaciones y de sus rendimientos financieros. La cuantía de la pensión dependerá de los aportes obligatorios de los afiliados y empleadores, de los rendimientos financieros de los aportes voluntarios de los trabajadores y de los subsidios del Estado, cuando a ello hubiere lugar. (Pensiones manejadas por los fondos privados, como Protección, Porvenir, Colfondos, ING, entre otros).

En ambos regímenes el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones para tener derecho a la pensión de vejez:

- (1). Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años de edad si es mujer o sesenta (60) años si es hombre.

A partir del 1 de enero de 2014, la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.

- (2). Haber cotizado un mínimo de mil (1.000) semanas en cualquier tiempo.

A partir del 1 de enero del año 2005, el número de semanas se incrementará en 50, y a partir del 1 de enero de 2006 se incrementará en 25 cada año, hasta llegar a 1.300 semanas en el año 2015. La tabla 8.1 ilustra el número de semanas exigidas por año.

Tabla 8.1

Año	Semanas
2005	1.050
2006	1.075
2007	1.100
2008	1.125
2009	1.150
2010	1.175
2011	1.200
2012	1.225
2013	1.250
2014	1.275
2015	1.300

Éstas son algunas diferencias entre ambos regímenes (tabla 8.2):

Tabla 8.2

Régimen de prima media con prestación definida (ISS)	Régimen de ahorro individual con solidaridad (fondos privados)
Los aportes de los afiliados constituyen un fondo común de naturaleza pública.	Los aportes de los afiliados constituyen una cuenta de ahorro individual pensional.
El afiliado no asume ningún riesgo financiero y está respaldado por el Estado.	El afiliado asume riesgo financiero por las inversiones que realice el fondo privado.
Edad en la que se adquiere la pensión de vejez: mujeres a los 55 años, hombres a los 60 años, y 1.000 semanas cotizadas (*). (A partir de 2015 se requieren 1.300 semanas de cotización).  (*) Las semanas se aumentan en 25 a partir del 1 de enero de 2005, hasta llegar a 1.300 en 2015. En 2014 se incrementa en dos (2) años la edad para hombres y mujeres.	Edad en la que se adquiere la pensión de vejez: mujeres a los 57 años y hombres a los 62 años.  Se pueden pensionar anticipadamente siempre y cuando el capital acumulado en la cuenta les permita financiar una pensión de por lo menos el 110% del salario mínimo.
El valor de la pensión de vejez no depende del ahorro, sino del tiempo acumulado y el salario base de cotización.	El monto de la pensión de vejez depende del capital ahorrado.
Dos (2) mesadas adicionales para pensiones de uno (1) a tres (3) SMLMV hasta el 31 de julio de 2011, sin afectar el monto de la pensión.  Una (1) mesada adicional para pensiones superiores a tres (3) SMLMV, sin afectar el monto de la pensión.  A partir del 31 de julio de 2011, todos los asegurados que cumplan requisitos recibirán una (1) mesada adicional, es decir, trece (13) mesadas al año.	La mesada adicional se podrá contratar dependiendo de la modalidad de pensión seleccionada.
El tiempo cotizado en el ISS no se afecta por ningún tipo de descuento en caso de cesar su empleo.	En caso de cesación de su empleo se cobrará, de los rendimientos obtenidos del capital ahorrado, la comisión por cesante.

*Nota:* ningún afiliado podrá recibir simultáneamente pensiones de invalidez y de vejez.

### 8.2.2 Pensión de sobreviviente

Esta pensión es la que se le otorga al cónyuge o compañera o compañero permanente ante el fallecimiento del titular de la pensión.

#### a. Beneficiarios de la pensión de sobreviviente

- (1). En forma vitalicia, el cónyuge o la compañera o compañero permanente o supérstite, siempre y cuando dicho beneficiario, a la fecha del fallecimiento del causante, tenga treinta (30) o más años de edad. En caso de que la pensión de sobrevivencia se cause por muerte del pensionado, el cónyuge o la compañera o compañero permanente supérstite deberá acreditar que estuvo haciendo vida marital con el causante hasta su muerte y estuvo conviviendo con el fallecido no menos de cinco (5) años continuos con anterioridad a su muerte.
- (2). En forma temporal, el cónyuge o la compañera o compañero permanente supérstite, siempre y cuando dicho beneficiario, a la fecha del fallecimiento del causante, tenga menos de treinta años (30) de edad, y no haya procreado hijos con éste. La pensión temporal se pagará mientras el beneficiario viva y tendrá una duración



Vea la diapositiva 7 de cualquiera de los dos botones de color rosado oscuro situados en el extremo inferior derecho del mapa conceptual.

máxima de veinte (20) años. En este caso, el beneficiario deberá cotizar al sistema para obtener su propia pensión, con cargo a dicha pensión. Si tiene hijos con el causante, se aplicará lo contemplado en el numeral anterior.

En caso de convivencia simultánea en los últimos cinco (5) años, antes del fallecimiento del causante entre un cónyuge y una compañera o compañero permanente, la beneficiaria o el beneficiario de la pensión de sobreviviente será la esposa o el esposo. Si no existe convivencia simultánea y se mantiene vigente la unión conyugal, pero hay una separación de hecho, la compañera o compañero permanente podrá reclamar una cuota parte de lo correspondiente al numeral 1, en un porcentaje proporcional al tiempo convivido con el causante, siempre y cuando haya sido superior a los últimos cinco (5) años antes del fallecimiento del causante. La otra cuota parte le corresponderá al cónyuge con el cual existe la sociedad conyugal vigente.

- (3). Los hijos menores de 18 años, y los hijos mayores de 18 años y hasta los 25 años, incapacitados para trabajar por razón de sus estudios y si dependían económicamente del causante al momento de su muerte, siempre y cuando acrediten debidamente su condición de estudiantes. Los hijos inválidos, si dependían económicamente del causante, esto es, que no tienen ingresos adicionales, mientras subsistan las condiciones de invalidez. Para determinar cuándo hay invalidez se aplicará el criterio previsto por el artículo 38 de la Ley 100 de 1993.
- (4). A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente e hijos con derecho, serán beneficiarios los padres del causante, si dependían económicamente de éste.
- (5). A falta de cónyuge, compañero o compañera permanente, padres e hijos con derecho, serán beneficiarios los hermanos inválidos del causante, si dependían económicamente de éste.

### b. Beneficiarios del afiliado o pensionado

La tabla 8.3 muestra los beneficiarios y la correspondiente modalidad:

Tabla 8.3

Edad	Beneficiarios	Modalidad
Menores de 30 años sin hijos	Cónyuge, compañero(a) permanente	Pensión durante 20 años.
Mayores de 30 años	Cónyuge, compañero(a) permanente	Pensión vitalicia.
0-18 años	Hijos	Pensión temporal hasta la mayoría de edad.
18 y 25 años	Hijos estudiantes	Pensión temporal hasta terminación de estudios o hasta 25 años.
Sin edad	Hijos inválidos	Hasta que cese la discapacidad.
Sin edad	Padres que dependan de manera total y absoluta	Vitalicia.
Sin edad	Hermanos inválidos que dependan económicamente	Hasta que cese la discapacidad.

### c. Requisitos en caso de muerte del afiliado

La tabla 8.4 muestra los requisitos relacionados con este suceso:

Tabla 8.4

Edad	Semanas	Porcentaje de fidelidad
Menores de 20 años	50 semanas cotizadas en el año inmediatamente anterior.	No exige porcentaje de fidelidad.
Mayores de 20 años	Que haya cotizado 50 semanas dentro de los tres últimos años inmediatamente anteriores al momento del fallecimiento.	20% de fidelidad en aportes entre el momento en el que cumplió 20 años de edad y la edad en la que fallece el cotizante.

### 8.2.3 Pensión por invalidez

La pensión por invalidez se encuentra reglamentada en la Ley 100 de 1993 y en la Ley 860 de 2003, las cuales se aplican teniendo en cuenta la fecha de estructuración del estado de invalidez, por cuanto dicha fecha es la que agota el supuesto de hecho de la norma aplicable.

Tiene derecho a la pensión por invalidez la persona declarada inválida por la junta regional de calificación médica, al haber perdido el 50% o más de su capacidad laboral debido a un accidente común o una enfermedad de origen no profesional.

Las condiciones generales se muestran en la tabla 8.5.

Tabla 8.5

Edad	Semanas	Porcentaje de fidelidad
Menores de 20 años	26 semanas cotizadas en el año inmediatamente anterior.	No exige porcentaje de fidelidad.
Mayores de 20 años	Que haya cotizado 50 semanas dentro de los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de estructuración.	20% de fidelidad entre el momento en el que cumplió los 20 años de edad y la fecha de la primera calificación del estado de invalidez.

## 8.3 Riesgos profesionales

Todo empleador deberá afiliar a sus trabajadores al sistema de riesgos profesionales con el fin de garantizar el reconocimiento ante contingencias futuras. Miremos cómo funcionan:

### 8.3.1 ¿Qué son los riesgos de trabajo?

Son los riesgos en los que se encuentran expuestos los empleados de una empresa en el desarrollo de su labor diaria. Estos riesgos varían de acuerdo con el tipo de empresa y de su entorno. Las lesiones laborales pueden deberse a diversas causas externas: químicas, biológicas o físicas, entre otras.

Los riesgos químicos pueden surgir por la presencia, en el entorno de trabajo, de gases, vapores o polvos tóxicos o irritantes. La eliminación de este riesgo exige el uso de materiales alternativos menos tóxicos, las mejoras de la ventilación, el control de las filtraciones o el uso de prendas protectoras.

Los riesgos biológicos surgen por bacterias, virus u otros organismos transmitidos por animales o equipo en malas condiciones de limpieza, y suelen aparecer fundamentalmente en la industria del procesado de alimentos. Para limitar o eliminar esos riesgos es necesario eliminar la fuente de la contaminación o, en caso de que no sea posible, utilizar prendas protectoras.

Entre los riesgos físicos comunes están el calor, las quemaduras, el ruido, la vibración, los cambios bruscos de presión, la radiación y las descargas eléctricas. Los ingenieros de seguridad industrial intentan eliminar los riesgos en su origen o reducir su intensidad; cuando esto es imposible, los trabajadores deben usar equipos protectores. Según el riesgo, el



Vea la diapositiva 8 de cualquiera de los dos botones de color rosado oscuro situados en el extremo inferior derecho del mapa conceptual.



Vea la diapositiva 9 de cualquiera de los dos botones de color rosado oscuro situados en el extremo inferior derecho del mapa conceptual.

equipo puede consistir en gafas o lentes de seguridad, tapones o protectores para los oídos, mascarillas, trajes, botas, guantes y cascos protectores contra el calor o la radiación. Para que sea eficaz, este equipo protector debe ser adecuado y mantenerse en buenas condiciones.

Si las exigencias físicas, psicológicas o ambientales a las que están sometidos los trabajadores exceden sus capacidades, surgen riesgos ergonómicos. Este tipo de contingencias ocurre con mayor frecuencia al manejar material, cuando los trabajadores deben levantar o transportar cargas pesadas. Las malas posturas en el trabajo o el diseño inadecuado del lugar de trabajo provocan frecuentemente contracturas musculares, esguinces, fracturas, rozaduras y dolor de espalda. Este tipo de lesiones representa el 25% de todas las lesiones de trabajo, y para controlarlas hay que diseñar las tareas de forma que los trabajadores puedan llevarlas a cabo sin realizar un esfuerzo excesivo.

### **8.3.2 ¿Qué son los accidentes de trabajo?**

La normatividad colombiana define como accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y de horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produce durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

### **8.3.3 ¿Qué son las enfermedades profesionales?**

La normatividad colombiana define como enfermedades profesionales todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en el que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos.

Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas, por razón de su oficio.

### **8.3.4 ¿Cuáles son las consecuencias de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales para el empleador?**

1. Incapacidad temporal, cuando el trabajador no puede desempeñar su trabajo por algún tiempo.
2. Incapacidad permanente parcial, cuando el trabajador sufre una disminución definitiva, pero apenas parcial, en sus facultades.
3. Incapacidad permanente total, cuando el trabajador queda inhabilitado para desempeñar cualquier clase de trabajo remunerativo.
4. Gran invalidez, cuando el trabajador no solamente queda incapacitado para desempeñar cualquier clase de trabajo, sino que tiene que ser valido por otro para realizar las funciones esenciales de la vida.
5. Muerte del trabajador.

### **8.3.5 ¿Qué debe hacer el empleador después de terminada la incapacidad del trabajador?**

1. Reinstalar a los trabajadores en los cargos que desempeñaban si recuperan su capacidad de trabajo. La existencia de una incapacidad parcial no será obstáculo para la reinstalación si los dictámenes médicos determinan que el trabajador puede continuar desempeñando el trabajo.

2. Proporcionar a los trabajadores incapacitados parcialmente un trabajo compatible con sus aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.

### 8.3.6 ¿En que consiste la gestión de riesgos?

La gestión de riesgos solía basarse en una relación simple de causalidad, pero esta visión de los riesgos trataba cada etapa individualmente; de esta manera se buscaba el error en alguna de las etapas productivas, pero esta búsqueda se enfocaba en encontrar un culpable. La concepción lineal entiende que los problemas son de carácter interno y entiende la lesión de trabajo como culpa del mismo empleado. La “causalidad circular retroactiva”.



Vea la diapositiva 10 de cualquiera de los dos botones de color rosado oscuro situados en el extremo inferior derecho del mapa conceptual.

## 8.4 Protección a la maternidad

La Corte Constitucional ha dejado en claro que la mujer embarazada tiene derecho a gozar de una especial protección de su trabajo, pues la Constitución y los tratados internacionales imponen al Estado y a la sociedad la obligación de respetar los derechos de la mujer en embarazo o en período de lactancia a gozar de una “estabilidad laboral reforzada”.

En efecto, el legislador ha considerado ilegal todo despido cuyo motivo sea el embarazo o la lactancia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 239 del CST.

El despido de una trabajadora en estado de embarazo o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario competente, carece de todo efecto. Esto significa que para que el despido sea eficaz, el patrono debe obtener la previa autorización del inspector de trabajo para poder entregar la carta de terminación del contrato. En caso de que no lo haga, no sólo debe pagar la correspondiente indemnización, sino que, además, el despido es ineficaz.

La maternidad goza de especial protección del Estado y sus derechos son:

1. *Estabilidad laboral por razones de la maternidad*: la estabilidad laboral es la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y de prestaciones, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe justa causa que justifique el despido.

La estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada de no ser despedida. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto, sin autorización de las autoridades competentes para ello.

Sobre el principio de estabilidad reforzada, en el caso de la mujer embarazada la Corte ha dicho lo siguiente, entre otras cosas, en la Sentencia C-470 de 1997:

En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto, pues la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar.

La Corte Constitucional ha sido tan estricta en su interpretación de la estabilidad laboral reforzada, que incluso considera que la indemnización económica no es suficiente para garantizar tal estabilidad, y así dejó constancia en la sentencia ya referida: “El mecanismo indemnizatorio acusado es constitucionalmente cuestionable, no por su contenido intrínseco, sino debido a su insuficiencia, pues no ampara eficazmente la estabilidad laboral de las mujeres que van a ser madres o acaban de serlo”.

Por eso, en algunos casos, y en especial en las entidades estatales, en lugar de condenar al empleador a indemnizar a una mujer que ha sido despedida en estado de embarazo o en su período de lactancia, el juez ordena su reintegro.

2. *Derechos relativos a las condiciones de trabajo*: el cuidado que implica el mismo estado de embarazo impone al empleador algunas prohibiciones. En este sentido, la mujer embarazada no puede trabajar en actividades peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos, a punto de poner en peligro su embarazo y su propia vida.
3. *Descanso remunerado durante la época del parto*: toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en caso del trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo, si fuere mejor.

Para los efectos de la licencia, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

- El estado de embarazo de la trabajadora.
- La indicación del día probable del parto.
- La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia.

4. *Descanso remunerado en caso de aborto*: la trabajadora que durante el embarazo sufra un aborto o un parto prematuro no viable tiene derecho a una licencia de dos (2) a cuatro (4) semanas, remuneradas con el salario que devengue en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplican las reglas establecidas para el evento de parto.

Para disfrutar de su licencia, la trabajadora debe presentar al empleador:

- La confirmación de que ha sufrido un aborto o un parto prematuro, indicando el día en el que haya tenido lugar.
- La indicación del tiempo de reposo que necesita.

5. *Descanso remunerado durante la lactancia*: el empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) descansos para amamantar a su hijo durante los seis (6) primeros meses, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto. Es obvio que los dos descansos pueden acumularse en una hora, que la madre puede tomar al inicio o al final de la jornada.
6. *No ser despedida durante el embarazo o la lactancia*: en principio, ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades correspondientes.

La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, además de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, también, al pago de las doce semanas de descanso remunerado, si no lo ha tomado.

7. *Permiso para despedir*: para despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o de los tres meses posteriores al parto, el patrono necesita la autorización del inspector de trabajo o del alcalde municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

El permiso sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas a que haya lugar. Cuando sea un alcalde quien decide su decisión, ésta será provisional, ya que luego tiene que ser revisada por el inspector de trabajo residente en el lugar más cercano.

### 8.5 Ley María o licencia de paternidad

La Ley María está contemplada en el artículo 34 de la Ley 50 de 1990 y ha sido modificada por la Ley 755 del 2002. Es una licencia remunerada de ocho (8) días hábiles que se le concede al trabajador al nacimiento de un hijo, para lo cual deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. La licencia remunerada de paternidad sólo opera para quien demuestre la calidad de padre.
2. Así mismo, debe haber cotizado 36 semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad. Para tener derecho al disfrute se debe presentar el registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la entidad prestadora de salud dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

### 8.6 Subsidio familiar

De conformidad con el artículo 5 de la Ley 789 de 2002, todo empleador que ocupe uno o más trabajadores permanentes está en la obligación de afiliarlos a una caja de compensación familiar de la región para que ésta le otorgue el subsidio familiar, que es una prestación social, pagadera en dinero (por cada persona a cargo menor de 18 años y cuando el salario no es mayor de cuatro salarios mínimos), especie (alimentación, vestido, textos, drogas, etc.) y servicios a los trabajadores y sus familias (programas sociales, educación, créditos, vivienda, etc.).

El subsidio no constituye salario y es pagadero aun durante los permisos remunerados, las incapacidades y las vacaciones. Las cajas de compensación pagarán como subsidio al trabajador del sector agropecuario un quince por ciento (15%) sobre lo que paguen al trabajador urbano, para lo cual se podrán establecer mecanismos de gradualidad no superior a dos (2) años (Ley 789 de 2002, artículo 5).

Tendrán derecho al subsidio familiar en dinero las siguientes personas a cargo de los trabajadores beneficiarios:

1. Los hijos e hijastros que no sobrepasen la edad de 18 años. Después de los doce (12) años se deberá acreditar la escolaridad.
2. Los hermanos que no sobrepasen la edad de 18 años, huérfanos de padres, que convivan y dependan económicamente del trabajador y que desde los doce (12) años acrediten escolaridad.
3. Los padres del trabajador beneficiario mayores de 60 años, siempre y cuando ninguno de los dos reciba salario, renta o pensión alguna.

Los padres, los hermanos huérfanos de padres y los hijos, que sean inválidos o de capacidad física disminuida que les impida trabajar, causarán doble cuota de subsidio familiar, sin limitación en razón de su edad. El trabajador beneficiario deberá demostrar que las personas se encuentran a su cargo y conviven con él.



Vea la diapositiva 13 de cualquiera de los dos botones de color rosado oscuro situados en el extremo inferior derecho del mapa conceptual.



Vea la diapositiva 14 de cualquiera de los dos botones de color rosado oscuro situados en el extremo inferior derecho del mapa conceptual.

El empleador deberá asumir en su totalidad las siguientes prestaciones cuando no afilia a su trabajador al sistema de seguridad social:

1. Licencia de maternidad (Ley 50 de 1990, artículo 34).
2. Subsidio familiar, cuando el empleador no se afilia a una caja de compensación familiar (Ley 27 de 1982).
3. Pensión sanción, cuando el empleador despide a un trabajador sin justa causa después de diez (10) años de servicio y nunca lo afilió al sistema de seguridad social.
4. Pensión de vejez, cuando el empleador no afilió al empleado al sistema de seguridad social y éste haya cumplido los requisitos de edad y tiempo de servicio.
5. Pensión de invalidez.
6. Gastos de entierro (artículo 247 del CST).
7. Riesgo de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

# Capítulo 3 Derecho laboral colectivo

## Contenido breve

Módulo 9  
Derecho laboral colectivo



«Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del Estado; su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

*La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.*

*La cancelación o suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial; se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.*

*No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública».*

## Presentación

Los seres humanos, para subsanar nuestras propias necesidades y las de nuestras familias, debemos trabajar, bien sea como empleadores o como trabajadores. La regulación de la relación entre estos sujetos le corresponde al derecho laboral individual, el cual está contemplado en la primera parte del Código Sustantivo del Trabajo. Para la obtención de garantías superiores a las consagradas en las normas laborales por parte de los trabajadores nace el derecho laboral colectivo, contemplado en la segunda parte de este Código, el cual se encarga de reglar las relaciones de trabajo entre los empleados considerados no individualmente, sino en grupo. El hombre, por naturaleza, ha descubierto de tiempo atrás que sus derechos, en el campo laboral por ejemplo, pueden ser defendidos de mejor manera por intermedio de asociaciones sindicales, buscando así un interés común: su bienestar en el campo laboral y, en general, en el campo social.

El derecho colectivo, entre otras cosas, crea y modifica las condiciones de trabajo de los empleados, buscando su beneficio, respetando el mínimo de derechos y garantías mediante el diálogo y la concertación, lo que a su vez debe producir un cambio de actitud de las partes, que redunde en espacios que permitan generar riqueza y bienestar.

En este capítulo se estudian los aspectos constitucionales y legales del derecho de asociación y negociación, sus implicaciones económicas y sus repercusiones en el campo laboral.



# Módulo 9

## Derecho laboral colectivo

### Introducción

Con este módulo se espera que el estudiante pueda relacionar e identificar el marco del derecho laboral individual y el colectivo con los sujetos de derecho y otras ramas jurídicas.

Igualmente, se pretende que comprenda la importancia de las relaciones entre empleadores y empleados en un Estado social de derecho a partir de los principios consagrados en la Constitución Política y los convenios de la OIT, debidamente ratificados por Colombia, lo que le permitirá construir las bases fundamentales para dilucidar lo debido en cada caso.

### Objetivos

1. Analizar el régimen legal vigente en Colombia para la protección y la aplicación del derecho colectivo, con el fin de tener mayor claridad sobre el mismo.
2. Analizar el impacto del derecho de asociación sindical en las empresas y su efecto en el contrato de trabajo.
3. Plantear soluciones a los problemas que se susciten en torno al fuero sindical y su incidencia en el contrato de trabajo.

### Preguntas básicas

Reflexione, a partir de sus conocimientos, qué respuesta daría a las siguientes preguntas:

1. ¿Qué conoce sobre el derecho de asociación?
2. ¿Es permitido formar sindicatos en Colombia?
3. ¿Se puede despedir a un trabajador que goza de fuero sindical?
4. ¿Qué entiende por pliego de peticiones?

Tome nota de las respuestas, ya que debe documentarse y justificarlas a la luz de la temática abordada para que pueda responder acertadamente.

### Contenidos

Preámbulo

- 9.1 Derecho de asociación sindical
  - 9.1.1 Sindicato
  - 9.1.2 Federación y confederación
- 9.2 Derecho a crear conflictos colectivos de trabajo
  - 9.2.1 La huelga
  - 9.2.2 Duración de la huelga
  - 9.2.3 Arbitramento
- 9.3 Derecho a la negociación colectiva
  - 9.3.1 Convención colectiva
  - 9.3.2 Derecho a la contratación colectiva



«El derecho colectivo del trabajo contiene todos los derechos y obligaciones que surgen entre los empleadores y trabajadores organizados en asociaciones o sindicatos. Estos últimos pueden presentar a sus empleadores pliego de peticiones, encaminadas a obtener mejores condiciones de trabajo, prebendas o garantías para cada uno de sus afiliados».

## Preámbulo

El estudio del derecho colectivo es importante como parte integral del derecho laboral porque en virtud de la posición actual del derecho de asociación ha originado el derecho a la negociación colectiva; éste ha creado normas extralegales que superan el mínimo de derechos y de garantías contenidos en el Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Mediante el derecho colectivo y la firma de la convención colectiva de trabajo, los trabajadores organizados en asociaciones sindicales han conseguido el reconocimiento de los derechos individuales, los cuales han ampliado con sus pliegos de peticiones, obteniendo mayores ventajas que las otorgadas en el contrato individual de trabajo; igualmente, han asegurado estabilidad en la empresa.

El derecho colectivo del trabajo hace parte del derecho laboral colombiano y comprende las relaciones que se establecen entre una asociación de trabajadores y un empleador o una asociación de empleadores. Está reglamentado en el CST y se aplica tanto para los trabajadores del sector privado como para los del sector público.

El derecho colectivo del trabajo se divide en tres partes: derecho de asociación sindical, derecho a crear conflictos colectivos y derecho a la contratación colectiva. Veamos cada una de ellas:



Vea la diapositiva 6 de cualquiera de los seis botones de color azul oscuro situados en la parte superior derecha del mapa conceptual.

## 9.1 Derecho de asociación sindical

El artículo 39 de la Constitución Política de Colombia dispone:

Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la fuerza pública.

La norma citada autoriza a los trabajadores y empleados, en cumplimiento del principio de asociación contemplado en el artículo 38 de la misma Constitución, a crear sindicatos de trabajadores y empleados, así como asociaciones de sindicatos.

Igual derecho concede a los empresarios para crear asociaciones o agremiaciones para la defensa de sus intereses. En Colombia existen varias organizaciones sindicales, entre las que se encuentran la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación General del Trabajo (CGT), entre muchas otras.

De lo planteado en los artículos 216 y 219 de la Constitución Política, se colige que los miembros de la fuerza pública (Fuerzas Militares y Policía Nacional) no gozan del derecho de asociación sindical.



Vea la diapositiva 7 de cualquiera de los seis botones de color azul oscuro situados en la parte superior derecha del mapa conceptual.

### 9.1.1 Sindicato

A continuación se explicarán las características generales de los sindicatos:

#### a. Definición

El sindicato es una asociación integrada por personas con vínculo laboral vigente, independiente del tipo de contrato, ya sea de empresas públicas o privadas, que se agrupan en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados

con su actividad laboral o con respecto al centro de producción. Desde el momento de la asamblea de constitución, el sindicato se convierte en una persona jurídica.

Los sindicatos, por lo general, negocian en nombre de sus afiliados (negociación colectiva) los salarios y condiciones de trabajo (jornada, descansos, vacaciones, licencias, capacitación profesional, beneficios extralegales, etc.), dando lugar a la negociación y al contrato colectivo de trabajo.

El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros o sindicalizados, además de generar, mediante la unidad, la suficiente fuerza y capacidad de negociación para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores.

La libertad sindical de los trabajadores para crear, organizar y afiliarse a sindicatos libremente y sin injerencias del Estado o de los empleadores es considerada como un derecho humano fundamental, y así lo establece el artículo 39 de la Constitución Política colombiana.

### b. Clasificación

Los sindicatos se clasifican así:

- (1). *Sindicatos de empresa*: son los que están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución.
- (2). *Sindicatos de industria o por rama de actividad económica*: son los que están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica.
- (3). *Sindicatos gremiales*: son los que están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad.
- (4). *Sindicatos de oficios varios*: son los que están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Éstos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia (artículo 356 del CST).

Toda persona es libre de afiliarse o desafiarse de un sindicato. No se puede cohibir o presionar a un trabajador para que sea parte de uno o otro sindicato, o para que no haga parte de él.

### c. Naturaleza jurídica de los sindicatos

En los artículos 633 y siguientes del Código Civil se establecen la definición y la clasificación de las personas jurídicas, y se determinan dos especies: corporaciones y fundaciones de beneficencia pública.

De lo anterior se dispone que los sindicatos son personas jurídicas de derecho privado, debido a que así las consagra la ley civil, puesto que el fin que persiguen es la defensa de intereses concretos relacionados con asuntos de orden laboral de las personas que deciden asociarse para tal fin.

### d. Número mínimo de afiliados

El artículo 359 del CST plantea que “todo sindicato de trabajadores necesita, para constituirse o subsistir, un número no inferior a veinticinco (25) afiliados, y todo sindicato patronal, no menos de cinco (5) (empleadores) independientes entre sí”.

### e. Constitución

Un sindicato se constituye así:



Vea la diapositiva 11 de cualquiera de los seis botones de color azul oscuro situados en la parte superior derecha del mapa conceptual.

- (1). De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato, los iniciadores deben suscribir un acta de fundación, donde se enuncien los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y el objeto de la asociación.
- (2). En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo, todo lo cual se hará constar en el acta o actas que se suscriban.

#### **f. Estatutos**

Toda organización sindical tiene el derecho de redactar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:

- (1). La denominación del sindicato y su domicilio.
- (2). Su objeto.
- (3). Las condiciones de admisión.
- (4). Las obligaciones y derechos de los asociados.
- (5). El número, la denominación, el período y las funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales, en su caso; modo de integrarlas o elegir las, reglamento de sus reuniones y causales y procedimiento de remoción.
- (6). La organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.
- (7). La cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.
- (8). El procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.
- (9). Las sanciones disciplinarias y los motivos y el procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculpados.
- (10). Las épocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.
- (11). Las reglas para la administración de los bienes y los fondos sindicales; para la expedición y ejecución de los presupuestos, la presentación de balances y la expedición de finiquitos.
- (12). Las normas para la liquidación del sindicato (artículo 362 del CST).

#### **g. Registro**

Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador, al inspector del trabajo o, en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o alcalde, a su vez, inmediatamente pasará igual comunicación al empleador (artículo 363 del CST).

Todo sindicato de trabajadores deberá inscribirse en el registro que para tales efectos lleve el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la asamblea de fundación, el sindicato presentará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social una solicitud escrita de inscripción en el registro sindical, acompañada de los siguientes documentos:

- (1). Copia del acta de fundación, suscrita por los asistentes con indicación de su documento de identidad.
- (2). Copia del acta de elección de la junta directiva, con los mismos requisitos del numeral anterior.
- (3). Copia del acta de la asamblea en la que fueron aprobados los estatutos.
- (4). Un (1) ejemplar de los estatutos del sindicato, autenticados por el secretario de la junta directiva.

### h. Trámite del registro

- (1). Recibida la solicitud de inscripción, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social dispone de un término máximo e improrrogable de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de la solicitud, para admitir, formular objeciones o negar la inscripción en el registro sindical.
- (2). En caso de que la solicitud no reúna los requisitos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social formulará por escrito a los interesados las objeciones a que haya lugar, para que se efectúen las correcciones necesarias.  
En este evento, el Ministerio de Trabajo dispone de diez (10) días hábiles contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud corregida para resolver sobre la misma.
- (3). Vencidos los términos de que tratan los numerales anteriores, sin que el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social se pronuncie sobre la solicitud formulada, la organización sindical quedará automáticamente inscrita en el registro correspondiente.
- (4). Son causales para negar la inscripción en el registro sindical únicamente las siguientes:
  - Cuando los estatutos de la organización sindical sean contrarios a la Constitución Nacional, la ley o las buenas costumbres.
  - Cuando la organización sindical se constituya con un número de miembros inferior al exigido por la ley,

### i. Libros

Todo sindicato debe abrir, tan pronto como se haya suscrito el acta de fundación y se haya posesionado la junta directiva provisional, por lo menos los siguientes libros: de afiliación, de actas de la asamblea general, de actas de la junta directiva, de inventarios y balances y de ingresos y egresos. Estos libros serán previamente registrados por el inspector del trabajo respectivo y foliados y rubricados por el mismo en cada una de sus páginas (artículo 393 del CST).

Para tomar decisiones en un sindicato se requiere de la mitad más uno de los votos, y sólo se tendrán en cuenta los votos de los afiliados presentes en la asamblea.

Los directivos de la empresa o los empleados de alto nivel que representen al empresario frente a los trabajadores no podrán ser elegidos como miembros de la junta directiva.

Las cuotas que deban pagar los afiliados a un sindicato pueden ser descontadas directamente del sueldo del afiliado, previa solicitud del sindicato a la empresa.

### j. Disolución y liquidación

Analicemos las causales de disolución y las condiciones de liquidación de un sindicato, una federación o una confederación de sindicatos:

#### *Disolución*

- Por cumplirse cualquiera de los eventos previstos en los estatutos para este efecto.
- Por acuerdo adoptado en asamblea general y acreditado con las firmas de los asistentes, cuando menos, de las dos terceras (2/3) partes de los miembros de la organización.
- Por sentencia judicial.
- Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.

En el evento de que el sindicato, la federación o la confederación de sindicatos se encuentre incurso en una de las causales de disolución; el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante el juez laboral respectivo la disolución y la liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical. Al efecto, se seguirá en lo pertinente el procedimiento previsto en el artículo 52 de esta ley (artículo 401 del CST).

#### *Liquidación*

- Al disolverse, el liquidador designado por los afiliados o por el juez aplicará los fondos existentes, el producto de los bienes que fuere indispensable enajenar y el valor de los créditos que recaude, en primer término, al pago de las deudas del sindicato, la federación o la confederación de sindicatos, incluyendo los gastos de la liquidación.

Del remanente se reembolsarán a los miembros activos las sumas que hubieren aportado, como cotizaciones ordinarias, previa deducción de sus deudas con el sindicato, federación o confederación; si no alcanzare, se les distribuirá a prorrata de sus respectivos aportes por dicho concepto. En ningún caso ni por ningún motivo un afiliado puede recibir más del monto de sus cuotas ordinarias aportadas.

- Cuando se trate de disolución de un sindicato y éste hubiere estado afiliado a una federación o confederación, el liquidador debe admitir la intervención, simplemente consultiva, de un delegado de ella en sus actuaciones (artículo 402 del CST).



Vea la diapositiva 12 de cualquiera de los seis botones de color azul oscuro situados en la parte superior derecha del mapa conceptual.

#### **k. Fuero sindical**

El CST, en su artículo 405, define al fuero sindical como “la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”.

La Corte Constitucional, en reiteradas oportunidades, ha manifestado que la relevancia de la figura del fuero sindical está en relación de conexidad necesaria con la protección especial que la Constitución prevé para las asociaciones sindicales. Por cuanto las mencionadas organizaciones tienen a su cargo la defensa y promoción de los intereses de sus afiliados, el sistema jurídico ha diseñado las herramientas necesarias para que el ejercicio de la actividad sindical no devenga ilusoria debido a la posición dominante de los empleadores frente a los empleados.

La Corte ha señalado al respecto:

La institución del fuero sindical es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos (Sentencia C-593 de 1993).

Aunque la figura del fuero sindical fue consagrada legalmente en Colombia desde la década de los cuarenta, con la Constitución Política de 1991 se elevó a rango superior y se amplió su margen de amparo. La Carta, además, mediante la figura del bloque de consti-

tucionalidad del artículo 93, incorporó las garantías que sobre la materia contemplan los convenios internacionales.

La ampliación de la figura del fuero sindical no tuvo repercusiones tan sólo en la estabilidad laboral de los beneficiados con el mismo, sino también en la categoría de trabajadores que tienen la posibilidad de asociarse en sindicatos. Al incluir el artículo 39 superior el cuantificador universal “todos” para determinar la categoría de trabajadores pasibles de sindicalización, impuso también la carga a todos los empleadores de someter a calificación judicial la decisión de desmejorar las condiciones laborales o despedir a los miembros aforados del sindicato.

Esta calificación judicial es una de las características definitorias de la figura del fuero sindical. En este sentido, corresponde al operador jurídico determinar si se configuró o no la justa causa del despido, el traslado o la desmejora en el caso concreto. Cualquier decisión de las anteriormente mencionadas que adopte el patrono, sin que medie para ello autorización del juez del trabajo, constituye vulneración de los derechos a la asociación sindical y al debido proceso, entre otros. Esta infracción de las garantías básicas puede, si se configuran las causales de procedimiento, ser planteada al juez constitucional mediante la acción de tutela.

Ahora bien: cuando el empleador despide, traslada o desmejora a un trabajador aforado, sin que medie autorización judicial, el trabajador puede acudir a la jurisdicción laboral en acción de reintegro. Corresponde al operador judicial, en esta hipótesis, determinar si el patrono estaba obligado a solicitar permiso judicial para el despido, y si cumplió con tal deber (Corte Constitucional, Sentencia T-683 de 2006).

- (1). **Estabilidad laboral reforzada.** Según nuestra Constitución Política, en el artículo 53 se establece: “El Estado y la ley deben propender por la estabilidad laboral del trabajador colombiano”.

Sin embargo, la jurisprudencia ha desarrollado un principio superior a la estabilidad laboral, principio que se ha denominado estabilidad laboral reforzada, con el que se busca garantizar la estabilidad del trabajador en casos muy particulares y que puedan afectar gravemente algunos principios constitucionales del trabajador.

Respecto de los sindicatos, la misma ley laboral les confiere una protección especial, toda vez que prohíbe despedir a un empleado con fuero sindical sin antes haber sido levantado el fuero por un juez.

El artículo 405 del CST dispone: “Se denomina ‘fuero sindical’ la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”.

La estabilidad laboral reforzada es aplicable también a los trabajadores que sufren de alguna discapacidad o condiciones que los coloquen en desventaja frente a otros trabajadores.

Al respecto, la Corte Constitucional, en Sentencia C-531 de 2000, ha dicho:

Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica.

Por esta razón, mientras la incapacidad o discapacidad no impida al trabajador desarrollar una actividad similar y/o acorde con sus capacidades, no se le puede despedir, puesto que la empresa para la cual trabajaba, debe garantizarle la recuperación y ocupación, si esto es posible.

**(2). Trabajadores amparados por el fuero sindical.** Están amparados por el fuero sindical, de conformidad con el artículo 406 del CST, los siguientes:

- Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses.
- Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
- Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.
- Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos.

*Nota:* si el directivo sindical renuncia antes de vencerse la mitad del período del cargo, o si es destituido por el sindicato como sanción disciplinaria, el fuero sindical cesa automáticamente.

**(3). Acciones judiciales que surgen del fuero sindical.** Son las siguientes:

- *Acción de levantamiento del fuero sindical:* esta acción es ejercida por el empleador para solicitarle al juez laboral autorización para despedir, desmejorar o trasladar a un trabajador que goza de fuero sindical. El empleador, para lograr su propósito, deberá probar ante el juez una justa causa. Si demuestra lo anterior, el juez dictará un fallo autorizando el despido, la desmejora o el traslado, según se haya solicitado.
- *Acción de reintegro:* el trabajador solicita al juez laboral reintegro a la empresa luego de ser despedido, no obstante gozar de fuero sindical, sin autorización del juez laboral. Al trabajador le corresponde demostrar que gozando del fuero sindical fue despedido sin permiso, para que por sentencia se ordene su reintegro a la empresa con el pago de salarios y prestaciones dejados de devengar desde la fecha de despido.

En este proceso de reintegro no se discute si el trabajador ha cometido una falta que amerita el despido; se discute si el trabajador, gozando del fuero, ha sido despedido sin previa autorización.

El trabajador debe ejercer la acción de reintegro en los dos (2) meses siguientes contados desde la fecha de despido, pues la acción de reintegro prescribe a los dos (2) meses luego de producida la desvinculación laboral.

- *Acción de restitución:* el trabajador solicita al juez laboral su restitución a las condiciones de trabajo normales, luego de que es trasladado o desmejorado sin autorización del juez laboral. Al igual que en la circunstancia anterior, el trabajador tiene dos (2) meses para hacer valer su derecho a la restitución, luego de producido el traslado o la desmejora.

- (4). **Justas causas del despido de un trabajador con fuero sindical.** Son justas causas para que el juez autorice el despido de un trabajador amparado por el fuero las siguientes:
- La liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento y la suspensión total o parcial de actividades por parte del patrono durante más de ciento veinte (120) días.
  - Las causales enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST para dar por terminado el contrato (artículo 410).
- (5). **Terminación del contrato sin previa calificación judicial.** La terminación del contrato de trabajo por la realización de la obra contratada, por la ejecución del trabajo accidental, ocasional o transitorio, por mutuo consentimiento o por sentencia de autoridad competente, no requiere previa calificación judicial de la causa en ningún caso (artículo 411 del CST).
- Igualmente, es viable la terminación del contrato de trabajo a término fijo de un trabajador con fuero sindical una vez cumplido el plazo pactado, siempre y cuando el empleador notifique al trabajador con treinta (30) días de anticipación la decisión de no renovar el contrato.
- La suspensión del contrato de trabajo por cualquiera de las razones legalmente posibles no requiere intervención judicial.
- Igualmente, el hecho que un empleado goce de fuero sindical no le impide a la empresa aplicarle las sanciones disciplinarias legales y reglamentarias que fuere necesario. Lo único que no puede hacer la empresa es despedirlo, a no ser que lo haga en los términos establecidos en el artículo 410 del CST.
- (6). **Permisos sindicales.** La empresa está en la obligación de conceder los permisos necesarios para que el trabajador sindicalizado pueda cumplir con las actividades y funciones propias del sindicato; esto, en los términos establecidos en los artículos 57 y 59 del CST.
- (7). **Obligaciones especiales del patrono.** [...]Conceder al trabajador las licencias necesarias [...] para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al patrono o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.
- (8). **Prohibiciones a los patronos.** [...]4. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.

### 9.1.2 Federación y confederación

Adicionalmente a los sindicatos podemos encontrar también las federaciones y las confederaciones:

*Federación:* es la organización que asocia sindicatos, también denominada organización de segundo grado. Para configurar una federación local se requiere un mínimo de diez (10) sindicatos, y para una de carácter nacional se requiere un mínimo de veinte (20) sindicatos.

*Confederación:* es la organización que asocia federaciones, también denominada organización de tercer grado. Para su existencia se requiere un mínimo de diez (10) federaciones.

La función de las anteriores organizaciones es cohesionar el movimiento sindical. Por expresa prohibición legal, no pueden declarar huelgas (artículo 417 del CST).



Vea la diapositiva 15 de cualquiera de los seis botones de color azul oscuro situados en la parte superior derecha del mapa conceptual.

## 9.2 Derecho a crear conflictos colectivos del trabajo

El derecho colectivo del trabajo que conforma, junto al derecho individual, uno de los dos troncos fundamentales del derecho del trabajo, es considerado por muchos doctrinarios un derecho algo inorgánico por no atenerse en la vida real a normas rígidas y acoger en su seno, en forma dinámica, todas las influencias de múltiples sectores de la vida social.

Por *conflicto laboral* se entiende la disputa de cualquier clase, emergente de una relación de derecho laboral, entre trabajadores y empleadores, sea ella individual o colectiva y de carácter jurídico o económico, que trate acerca de intereses profesionales.

El conflicto colectivo del trabajo es el que surge de una colectividad de trabajadores, ya sea bajo la forma de organización jurídica permanente (sindicato), o sin organización jurídica permanente, frente a uno o varios empleadores, siempre que el conflicto ponga en juego un interés colectivo.

El conflicto puede ser jurídico o económico. Es *jurídico* cuando la controversia entre trabajadores y el empleador versa sobre la existencia, los alcances o la interpretación de una norma jurídica. Estos conflictos los resuelve un juez laboral.

El conflicto es *económico* cuando la controversia se genera en la relación trabajadores-empleador sobre la constitución o modificación de las condiciones de trabajo. Estos conflictos se resuelven de acuerdo con los procedimientos establecidos en el CST.

La primera etapa del conflicto colectivo económico se inicia con la presentación del pliego de peticiones de los trabajadores al empleador (documento que presentan los trabajadores al empleador en el que formulan las peticiones relativas a las condiciones de trabajo). Pueden presentar pliego de peticiones los trabajadores de sindicatos de empresas privadas y los sindicatos de los trabajadores oficiales. No pueden presentar pliego de peticiones los sindicatos de empleados públicos.

Los trabajadores no sindicalizados (oficiales o privados) podrán presentar pliego de peticiones si en la empresa no existe un sindicato que reúna más de la tercera (1/3) parte de los trabajadores de la empresa. El pliego debe ser presentado al empleador dentro de los dos (2) meses siguientes a la aprobación de la asamblea, la que, a su vez, nombrará los negociadores del pliego.

Ocurrido lo anterior se da inicio a las conversaciones y, en consecuencia, los negociadores del sindicato presentan el pliego de peticiones al empleador, el cual está en la obligación de recibirlos dentro las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación del documento. En todo caso la iniciación de conversaciones no puede dilatarse por más de cinco (5) días hábiles a partir de la presentación del pliego. El empleador que se niegue o eluda iniciar las conversaciones dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes entre cinco (5) a diez (10) veces el SMLMV, a favor del Sena.

Concluida la anterior fase, luego de que el empleador acepte el pliego, se da inicio a la etapa de arreglo directo, donde empleador y trabajadores oficializan el inicio de las conversaciones; para esto, se reúnen los negociadores de cada una de las partes. Esta etapa tiene una duración de veinte (20) días calendario, prorrogables de común acuerdo entre las partes por veinte (20) días calendario adicionales. Si se llega a un acuerdo en esta etapa se firma una convención colectiva o pacto colectivo, según quienes hayan presentado el pliego de condiciones. Si se llega a acuerdos parciales, entonces se firmará un documento sobre los acuerdos parciales.

Concluida la etapa de arreglo directo sin acuerdo total, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento.

La huelga o la solicitud de arbitramento será decidida dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, hecha por la mayoría absoluta de los trabajadores del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de los trabajadores de la empresa. Cuando el sindicato o sindicatos no reúnan más de la mitad de los trabajadores de la empresa, la decisión se tomará por mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa.

Si optaren por la huelga, ésta sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después. Este período se denomina prehuelga.

### 9.2.1 La huelga

La huelga es un derecho y consiste en permitir a un grupo mayoritario de trabajadores, sindicalizados o no, suspender simultáneamente sus actividades laborales ordinarias con el fin de paralizar las actividades y el proceso productivo de una empresa, causando perjuicios al empleador y pretendiendo, por este medio, presionarlos para que acceda a sus demandas o peticiones colectivas de intereses, con la decisión de retomar el trabajo una vez se hayan logrados sus fines.

El artículo 429 del CST define así la huelga: “Una suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores en un establecimiento o empresa, con fines económicos y profesionales propuestos a los empleadores y previos los trámites legales”.

Igualmente, el artículo 56 de la Constitución Política de Colombia “garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador”. Se han definido como servicios públicos esenciales la actividad de la banca central (Banco de la República), los servicios públicos domiciliarios, los servicios de seguridad social, los servicios de las empresas de transporte por tierra, mar y aire, las empresas de telecomunicaciones, las actividades de explotación, refinación y transporte de petróleo, y todos los derivados.

Las huelgas se clasifican teniendo en cuenta varios aspectos:

1. Desde el punto de vista del ordenamiento jurídico pueden ser legales o ilegales. Estas últimas se presentan no sólo cuando la huelga se realiza estando prohibida, sino particularmente cuando, estando consagrada como derecho, se ejercita fuera de los requisitos previstos en la reglamentación legal.
2. Según su finalidad, puede ser con fines profesionales o económicos.
3. En cuanto a su extensión o amplitud, pueden ser parciales y completas o totales. También puede hablarse de una huelga sucesiva, en cuanto se va desarrollando en varias secciones de la empresa.
4. En cuanto al plazo para su declaración y ejecución pueden ser instantáneas o sujetas a un aviso y plazo previo.
5. En cuanto a su desenvolvimiento, pueden ser pacíficas o violentas.
6. En cuanto al modo de su declaración, podría hablarse de huelgas declaradas por organismos gremiales o por los propios trabajadores en forma directa.

### 9.2.2 Duración de la huelga

Cuando la huelga ha cumplido sesenta (60) días calendario sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto, el Ministerio de la Protección Social podrá ordenar que el diferendo se someta a la decisión de un tribunal de arbitramento, en cuyo caso los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles contados a partir de la notificación de la decisión que convoca al tribunal de arbitramento.

Si una huelga, por razón de su naturaleza o magnitud, afecta de manera grave los intereses de la economía nacional considerada en su conjunto, el Presidente de la República



Vea la diapositiva 16 de cualquiera de los seis botones de color azul oscuro situados en la parte superior derecha del mapa conceptual.

podrá ordenar en cualquier momento la cesación de la huelga y que las diferencias que la provocaron sean sometidas a la decisión de un tribunal de arbitramento. El Presidente no podrá tomar la decisión sin el concepto previo y favorable de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia (Ley 48 de 1968).

### 9.2.3 Arbitramento

El arbitramento es una manera de resolver los conflictos colectivos, ya sea porque la ley así lo exija o porque los trabajadores así lo determinan. El arbitramento se realiza por medio de un comité o tribunal, compuesto por tres miembros designados, así: uno por parte de la empresa, otro por parte de los trabajadores y el tercero designado de común acuerdo por dichos dos árbitros. A falta de este acuerdo el tercer árbitro será designado por el Ministerio de la Protección Social.

El laudo o fallo arbitral es la decisión proferida por el tribunal de arbitramento, con la cual se da fin al conflicto. Tiene el carácter de convención colectiva y su vigencia no puede exceder de dos (2) años.



Vea la diapositiva 17 de cualquiera de los seis botones de color azul oscuro situados en la parte superior derecha del mapa conceptual.

## 9.3 Derecho a la negociación colectiva

El artículo 55 de la Constitución Política “garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley”. La negociación colectiva es un medio para solucionar los conflictos colectivos del trabajo.

### 9.3.1 Convención colectiva

Según el artículo 467 del CST, es un acuerdo que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

No puede existir más de una convención colectiva de trabajo en cada empresa. Si de hecho existieren varias convenciones vigentes, se entenderá que la fecha de la primera es la fecha de la convención única para todos los efectos legales. Las posteriores convenciones que se hubieren firmado se considerarán incorporadas en la primera, salvo estipulación en contrario.

La convención colectiva debe celebrarse por escrito y se deben expedir copias para cada una de las partes. Igualmente, una de las copias de la convención debe depositarse dentro de los quince (15) días siguientes a su firma en el Ministerio de la Protección Social.

La convención colectiva se aplica:

- A las partes que la suscribieron, es decir, empleador o empleadores, sindicato o sindicatos.
- A cada uno de los miembros del sindicato firmante.
- A los que se adhieran a la convención o al sindicato firmante.

Si el sindicato firmante es mayoritario (si tiene como afiliados a más de la tercera parte de los trabajos de la empresa), la convención se extiende a todos los trabajadores de la empresa por mandato de la ley, excepto a los trabajadores no sindicalizados que renuncian expresamente a los beneficios de la convención colectiva.

#### a. Denuncia de la convención

Si dentro de los sesenta (60) días inmediatamente anteriores a la expiración de su término las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por periodos sucesivos de seis en seis meses que se contarán desde la fecha señalada para su terminación.

**b. Pacto colectivo**

Es un acuerdo celebrado entre trabajadores y empleadores no sindicalizados, que sólo podrá celebrarse si en la empresa no hay un sindicato o sindicatos que agrupen más de la tercera (1/3) parte de los trabajadores.

El pacto se aplica a los empleadores y trabajadores no sindicalizados firmantes, y a los trabajadores que posteriormente se adhieran al pacto.

En ningún caso la existencia de un pacto colectivo en una empresa impedirá al sindicato de trabajadores presentar pliego de peticiones y suscribir la convención colectiva del trabajo. Tampoco la existencia del pacto colectivo podrá alterar la aplicación del principio según el cual a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder igual salario.

**9.3.2 Derecho a la contratación colectiva**

El contrato colectivo de trabajo (CCT) es un tipo de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso de que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.).

Este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores del ámbito (empresa o actividad) alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante. También depende de la legislación de cada país; en los casos de contratos colectivos de trabajo que abarcan un oficio o una actividad, suele aplicarse a todas las empresas del ámbito que alcanza el contrato, aun aquellas que no se encuentran afiliadas a las organizaciones de empleadores firmantes del contrato.

Se llega a la conclusión de que el llamado contrato colectivo de trabajo es en realidad un convenio porque, como lo dice el Código Civil, es el acuerdo de dos o más personas para crear, transferir, modificar o extinguir obligaciones. El contrato es el motivo por el que se producen o transfieren las obligaciones o derechos.



# Anexo I

## Trabajador del servicio doméstico

Un trabajador del servicio doméstico es aquella persona natural que, a cambio de una remuneración, presta su servicio personal en forma directa a una o varias personas naturales para ejecutar tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños y demás labores propias del hogar. Es una tarea que se cumple de manera habitual, bajo subordinación o dependencia, residiendo o no en el lugar donde se prestan los servicios.

Muchos de estos trabajadores se llaman “internos”, nombre que se asigna porque residen en el sitio de trabajo. Los demás que laboran sólo unos días de la semana y reciben salario por cada jornada, pero no residen en el lugar de trabajo, se denominan “por días”.

No son considerados como trabajadores del servicio doméstico quienes ejecutan las labores antes mencionadas dentro de una empresa, club social o establecimiento comercial, colegio, conjunto residencial, finca, iglesia, comunidades religiosas, etc., ya que en estos lugares hay explotación económica, aunque sean actividades sin ánimo de lucro.

### 1 Modalidades de contratación y salario

El trabajador del servicio doméstico puede ser vinculado por contrato verbal, y en este caso se considera celebrado a término indefinido, o mediante contrato escrito que puede ser a término fijo o indefinido. En todos los casos hay lugar al pago de salarios y prestaciones sociales.

En cuanto al salario, éste puede ser cancelado en dinero, o parte en dinero y parte en especie. Como las disposiciones legales sobre el salario legal también se aplican a los trabajadores del servicio doméstico, por esta razón la remuneración total no puede ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente. Cuando se pacte salario en especie (el que se da al trabajador en alimentación, vestuario y alojamiento) y el trabajador devengue el salario mínimo, el valor del salario en especie no puede ser superior al 30%.

### 2 Período de prueba

Los empleados del servicio doméstico también tienen período de prueba, que consiste en los primeros quince (15) días de servicio. En este período cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin previo aviso y sin que haya lugar a reconocimiento de indemnización, pero sí del pago de prestaciones sociales.

### 3 Jornada laboral

La jornada de trabajo en el servicio doméstico difiere un poco de la jornada ordinaria de 8 horas diarias. En el caso del servicio doméstico, la jornada de trabajo diario es de máximo 10 horas. Esto quiere decir que sólo se pagarán horas extras si se trabajan más de 10 horas por día (Sentencia C-278 de 1998).

La Corte Constitucional, en sentencia C-372 del 21 de julio de 1998, expresó que una jornada laboral excesiva contradice los principios de la dignidad humana y las condiciones justas en que han de cumplirse las tareas domésticas, tornándose indispensable fijar un límite al período de trabajo que exceda de la jornada máxima ordinaria, y consideró que los trabajadores domésticos que residan en la casa del empleador no podrán tener una jornada superior a 10 horas diarias, y que en el evento en que se requiera el servicio más allá de este límite procede el reconocimiento de horas extras de trabajo suplementario.

### 3.1 Recargo del trabajo extra o suplementario

En el evento en que se requiera el servicio más allá del límite legal, procederá el reconocimiento y pago de horas extras en los términos de la legislación laboral. En tal caso se paga el valor de la hora más el porcentaje, según corresponda:

$$\begin{array}{l} \text{Hora extra diurna:} \\ (6:00 \text{ a. m. a } 10:00 \text{ p. m.}) \end{array} \quad \frac{\text{Salario diario} \times 1.25}{8}$$

$$\begin{array}{l} \text{Hora extra nocturna:} \\ (10:00 \text{ p. m. a } 6:00 \text{ a. m.}) \end{array} \quad \frac{\text{Salario diario} \times 1.75}{8}$$

$$\text{Hora ordinaria en dominical o festivo:} \quad \frac{\text{Salario diario} \times 1.75}{8}$$

$$\text{Hora extra diurna en dominical o festivo:} \quad \frac{\text{Salario diario} \times 2}{8}$$

$$\text{Hora extra nocturna en dominical o festivo:} \quad \frac{\text{Salario diario} \times 2.5}{8}$$

El trabajo nocturno es el que se efectúa entre las 10:00 p. m. y las 6:00 a. m. y se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno.

Cada uno de los recargos antes dichos se produce de manera exclusiva, es decir, sin acumularlo con otro.

## 4 Descansos obligatorios

Son el descanso remunerado en domingos, en días festivos y las vacaciones anuales remuneradas.

### 4.1 Descanso remunerado en dominicales y festivos

Existe la obligación de dar descanso remunerado en domingos y festivos siempre y cuando se labore durante todos los días de la semana, o si habiendo justa causa o por culpa o disposición del empleador no se labora alguno de ellos. Está permitido el trabajo en tales días, pero si se hace de manera habitual hay que pagar doble remuneración y otorgar un descanso compensatorio remunerado en cualquier día de la siguiente semana. Si es excepcional la prestación del servicio en dominical o festivo, el trabajador tiene derecho a elegir entre un descanso compensatorio remunerado o el pago del recargo del 75%.

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

### 4.2 Vacaciones remuneradas

El empleador debe conceder a los trabajadores del servicio doméstico, por cada año de servicio, quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Si el contrato de trabajo termina sin que el trabajador hubiere disfrutado de vacaciones, la compensación de éstas será en dinero y se pagarán por año cumplido de servicio y proporcionalmente por fracción de año, en los contratos a término indefinido y a término fijo.

Para liquidar las vacaciones debe tomarse como base el salario ordinario en dinero y en especie que esté devengando el trabajador en el momento en que comience a disfrutar de ellas. En esta liquidación no se incluyen los siguientes valores: el auxilio de

transporte, el recargo por el trabajo en días de descanso obligatorio y el correspondiente al tiempo extra o suplementario.

Las vacaciones se conceden por disposición del empleador o a solicitud del trabajador, y por ser un descanso remunerado no constituyen prestación social, ni se consideran factor salarial para la liquidación de prestaciones sociales e indemnizaciones.

### Fórmula para liquidar vacaciones

$$\text{Vacaciones} = \frac{\text{salario} \times \text{tiempo de servicio}^*}{720} \text{ (en n.º de días)}$$

## 5 Prestaciones sociales a cargo del empleador

El trabajador del servicio doméstico tiene derecho a que el empleador le reconozca cesantías, intereses a las cesantías, calzado y vestido de labor. Veamos a continuación cada una de estos aspectos:

### 5.1 Cesantías

Equivalen a un (1) mes de salario por cada año de servicio, y proporcionalmente por fracción de año. Cuando se recibe auxilio de transporte, su valor se tiene en cuenta para la liquidación de este auxilio.

Existen actualmente dos regímenes para la liquidación de cesantías:

#### a. Régimen tradicional

Se aplica a los trabajadores vinculados con anterioridad al primero (1º) de enero de 1991 que no se hayan acogido al régimen de cesantías contemplado en la Ley 50 de 1990.

Esta prestación se paga por el empleador a la terminación definitiva del contrato y se liquida todo el tiempo laborado con base en el último salario mensual del trabajador si en los últimos tres (3) meses no tuvo variación. 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 (1) año. Para la liquidación sólo se computa el salario en dinero que recibe el trabajador.

#### b. Régimen de liquidación definitiva anual (Ley 50 de 1990)

Se aplica a los trabajadores vinculados a partir del 1º de enero de 1991 y a los que perteneciendo al régimen tradicional se hayan acogido al nuevo régimen, y opera de la siguiente manera:

- El 31 de diciembre de cada año se hará por parte del empleador la liquidación definitiva de cesantías por la anualidad o por la fracción correspondiente con base en el último salario mensual del trabajador siempre que no haya tenido variación en los últimos tres (3) meses. En el caso contrario, y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio de lo devengado en el año de servicio o en todo el tiempo servido si fuere menor de un (1) año. Para la liquidación de esta prestación sólo se computará el salario en dinero que recibe el trabajador.
- El valor liquidado se consignará por el empleador antes del 15 de febrero del año siguiente en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantías que éste haya elegido. Si el empleador no hace la consignación dentro del plazo señalado, deberá pagar un (1) día de salario por cada día de retardo.

- Cuando el trabajador no elija el respectivo fondo, el empleador depositará las cesantías en cualquiera de aquellos que estén legalmente funcionando e informará al trabajador sobre la decisión adoptada.
- Durante la vigencia del contrato se podrán hacer pagos parciales del auxilio de cesantías para la adquisición, mejora o liberación de bienes raíces destinados a su vivienda, tanto para los trabajadores del régimen tradicional como para los del régimen de Ley 50 de 1990, previa autorización expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, so pena de perder la suma pagada si el empleador omite dicho requisito.
- Los trabajadores vinculados a partir del 1° de enero de 1991, y los que se hayan acogido al régimen de cesantías de Ley 50 de 1990, podrán además solicitar el pago parcial de cesantías para financiar sus matrículas, o las de su cónyuge, compañero o compañera permanente y sus hijos, en entidades de educación superior reconocidas por el Estado. En este caso no se requiere la autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

### Fórmulas para liquidación de cesantías

a. *Para trabajadores internos:*

$$\text{Cesantías} = \frac{\text{último salario mensual (sólo en dinero)} \times \text{días trabajados}}{360}$$

b. *Para trabajadores por días:*

No existe uniformidad de criterio sobre la manera como debe liquidarse el auxilio de cesantías para los trabajadores de servicio doméstico por días. La fórmula que se incluye en esta publicación es la que consideramos más acorde con las normas que regulan la liquidación de esta prestación social.

Para hacer esta clase de liquidación se establece en primer lugar el tiempo de servicio, es decir, el transcurrido entre la fecha de ingreso y la terminación de la relación laboral. Esto significa, por ejemplo, que si una persona trabajó dos días a la semana en el período comprendido entre el 1° de enero de 1998 y el 31 de julio de 1999, para hacer la liquidación tomamos todo el tiempo transcurrido entre las mencionadas fechas y no los días efectivamente trabajados.

Luego se determina el salario base de liquidación, para lo cual se procede de la siguiente forma: se toma el número de días trabajados a la semana y se multiplica por el salario de un (1) día. El resultado de esta operación se divide entre 7 (días de la semana), lo cual nos da el salario promedio diario. Este promedio diario lo multiplicamos por 30 (días del mes) y así obtenemos el salario base.

$$\text{Cesantías} = \frac{\text{salario base} \times \text{tiempo de servicio}}{360}$$

### 5.2 Intereses a las cesantías

A más tardar el 30 de enero de cada año, el empleador deberá pagar intereses del 12% anual (1% mensual) sobre los saldos que en 31 de diciembre de cada año, o en las fechas de retiro del trabajo o liquidación parcial de cesantías, tenga el trabajador a su favor por concepto de cesantías.

Si el empleador no cancela oportunamente al trabajador los intereses sobre las cesantías deberá cancelar al trabajador a título de indemnización, y por una sola vez, un valor adicional igual al de los intereses causados.

#### **Fórmula para liquidar intereses a las cesantías**

$$\text{Intereses a las cesantías: } \frac{\text{valor de las cesantías} \times \text{tiempo de servicio} \times 0.12}{360}$$

### **5.3 Calzado y vestido de labor**

El empleador deberá suministrar cada cuatro (4) meses al trabajador, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor, en las siguientes fechas: 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

Tiene derecho a esta prestación el trabajador que a la fecha de entrega haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador, siempre que devengue hasta dos (2) veces el SMLMV.

La dotación debe ser apropiada para la clase de labores que desempeñe el trabajador y de acuerdo con el medio ambiente en donde ejerce sus labores; se deberá dar siempre en especie, o sea que no puede pagarse en dinero, siendo obligatoria su utilización por el trabajador, y en caso de que no lo hiciera, el empleador queda eximido de hacerle el suministro en el período siguiente.

#### **Prima de servicios**

La legislación laboral no consagra esta prestación social a favor de los trabajadores del servicio doméstico. Al respecto, la Corte Constitucional, en sentencia C51 del 16 de febrero de 1995, expresó que esto obedece a que “el hogar, la familia no es una empresa y no genera utilidades ...”

### **6 Auxilio de transporte**

Tienen derecho al pago del auxilio de transporte los trabajadores que no residan en el sitio de trabajo y cuya remuneración mensual básica sea hasta dos (2) veces el SMLMV, y habrá lugar a su pago en los municipios en donde se preste el servicio público de transporte.

### **7 Sistema de seguridad social integral**

La Seguridad Social Integral es un sistema compuesto por un conjunto de instituciones, normas y procedimientos, creado para garantizar a las personas y a la comunidad una mejor calidad de vida. Este sistema está conformado básicamente por pensiones, salud, riesgos profesionales y servicios sociales complementarios a los que todos los trabajadores tienen derecho. El empleador está obligado a afiliarse a los empleados domésticos a los sistemas generales de pensiones, salud y riesgos profesionales.

Los servicios de salud que conforman el Sistema General de Seguridad Social en Salud son administrados por las comúnmente denominadas EPS (Empresas Promotoras de Salud). Todos los empleados del servicio doméstico deben estar afiliados a una EPS. En caso de que el empleado no esté afiliado a una EPS y sufra un accidente o enfermedad común, el empleador deberá hacerse cargo de todos los gastos que esto implique.

Por su parte, el Sistema General de Riesgos Profesionales está administrado por las ARP (Administradoras de Riesgos Profesionales). Este sistema está dirigido a proteger a los empleados de enfermedades y accidentes ocasionados por el trabajo o como consecuencia de éste.

Las pensiones pueden estar administradas por el Instituto de Seguros Sociales o por los fondos privados de pensiones.

## **8 Otros aspectos relacionados**

### **8.1 ¿Cómo cotizar a la EPS?**

Todos los empleados del servicio doméstico tienen derecho a elegir su EPS. Los empleados del servicio doméstico no podrán cotizar a salud sobre un valor menor a un (1) SMLMV. El aporte total para salud es del 12% del salario mensual, de los cuales el 8% estará a cargo del empleador y el 4% correrá por cuenta del empleado.

### **8.2 ¿Cómo cotizar para pensiones?**

La cotización para pensiones se hará por el 15% del salario, del cual el 75% estará a cargo del empleador, mientras que el 25% restante corre por cuenta del empleado. Al igual que en salud, los empleados tienen el derecho de elegir su administradora de pensiones.

### **8.3 ¿Cómo funcionan los aportes a la Administradora de Riesgos Profesionales?**

A diferencia de las cotizaciones de salud y pensiones, el total de los aportes a la ARP correrá por cuenta del empleador exclusivamente. De allí que el empleador es quien escoge la administradora de este sistema. Todos los empleados de servicio doméstico deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales.

### **8.4 ¿Qué derechos tienen los empleados domésticos por días?**

Los empleados que trabajan por días en casas de diferentes empleadores deben estar también afiliados al sistema de Seguridad Social Integral y gozar de los mismos derechos en salud, riesgos profesionales y pensiones que los empleadas internos.

### **8.5 Aportes parafiscales**

Sobre los aportes parafiscales la ley señala que toda empresa o unidad productiva que tenga trabajadores contratados debe hacer un aporte equivalente al 9% de su nómina por concepto de los llamados aportes parafiscales, los cuales se distribuirán de la siguiente forma: 4% para el subsidio familiar (Cajas de Compensación Familiar), 3% para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) y 2% para el Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena). Pero como se mencionó con anterioridad, la familia no es una empresa o unidad productiva, por lo que el empleador no está en la obligación de realizar aportes parafiscales por los trabajadores del servicio doméstico que tenga a su cargo.

# Anexo II

## **Acoso laboral en Colombia (Ley 1010 de 2006)**

Para hablar de acoso laboral, hay que entender el fenómeno de la violencia como un hecho que hace parte del repertorio de comportamiento del ser humano y cuya intención y efecto potencial es infligir daño al otro. Si a esto se le suma la necesidad de hacer parte de un colectivo, es inherente la interacción de imaginarios diferentes, abriéndose en consecuencia la entrada del conflicto, el cual infortunadamente en buena parte de nuestra población genera una reacción en cadena constituida por la frustración, la baja tolerancia y la respuesta hostil, aspectos claramente reflejados en nuestro país desde el mismo núcleo de la sociedad como es la familia, sumergida en una cultura machista, con altos niveles de pobreza y con desbalance negativo para el trabajador entre la oferta y la demanda de empleo. En consecuencia, se observa con frecuencia un entorno de violencia en la familia, la sociedad y el trabajo denominada, respectivamente, violencia intrafamiliar, violencia social y violencia en el trabajo.

Es precisamente la violencia en el trabajo el motivo de la presente reflexión, tema que viene generando gran preocupación en el mundo si se tiene en cuenta la necesidad de sociedades más abiertas y del intercambio de tecnología que exige la globalización actual. Se evidencia la tendencia mundial hacia un interés por el respeto de la dignidad humana, y en concordancia con ello el Gobierno Nacional ha venido desarrollando esfuerzos para conocer a fondo el problema y darle una solución integral.

### **1 Contenido de la Ley de Acoso Laboral en Colombia**

En Colombia se firmó la Ley de Acoso Laboral, o Ley 1010, el 23 de enero de 2006. Esta ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diferentes formas de agresión, maltrato y en general todo ultraje de la dignidad humana ejercida en las relaciones de trabajo. Analicemos cada uno de sus componentes:

#### **1.1 Acoso laboral**

La ley lo definió como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En esta ley se da importancia a los términos persistente y demostrable (carácter público). La Ley de Acoso Laboral no es aplicable en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales (contratos de prestación de servicios), en los cuales no hay relación jerárquica o subordinación, ni se aplica a la contratación administrativa.

#### **1.2 Modalidades de acoso laboral**

El acoso laboral se puede configurar mediante diferentes modalidades: maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección. Veamos cada una de ellas.

##### **a. Maltrato laboral**

Es todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador. Es también toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y el buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo.

Para que configure este hecho se requiere cualquiera de las siguientes conductas:

1. Todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.
2. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
3. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
4. La descalificación humillante de las propuestas u opiniones de trabajo en presencia de los compañeros de trabajo.
5. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio, o el sometimiento a una situación de aislamiento social.
6. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
7. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona
8. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.

Es importante aclarar que, por ejemplo, un grito o una expresión agresiva verbal bajo una situación de estrés, que luego es corregida, no se configura como acoso laboral.

#### **b. Persecución laboral**

Es toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Para que configure este hecho se requiere cualquiera de las siguientes conductas:

1. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
2. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
3. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.

#### **c. Discriminación laboral**

Es todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

Para que configure este hecho basta con que el trato sea notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados, en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.

**d. Entorpecimiento laboral**

Es toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos necesarios para la labor, la destrucción o pérdida de información, y el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

Para que se configure este hecho basta con la negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor

Un ejemplo de esta conducta sería el sabotaje frecuente de la información en medios magnéticos, o el daño de documentos que puedan hacer perder el puesto o motivar una sanción por parte del empleador.

**e. Inequidad laboral**

Es la asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Para que se configure este hecho basta con la imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.

Es importante no confundir esta acción con funciones de colaboración ante una necesidad surgida por la situación de la empresa, o con actividades en las que el empleado considera estar por encima de ellas. Cada caso es digno de análisis, pero es importante verificar que tenga la connotación de irrespeto a la dignidad humana.

**f. Desprotección laboral**

Es toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Es de anotar que esta situación se cruza con las medidas de seguridad que tiene la empresa. No obstante, la negación de una medida de protección o la asignación de una actividad de alto riesgo para lo cual el empleado no está contratado, también puede llegar a constituirse en acoso laboral.

**1.3 Conductas atenuantes**

Aunque las conductas anteriormente citadas son reprochables, la ley estableció unas atenuantes que hacen que la conducta de acoso laboral sea menos culposa. Esas atenuantes se configuran cuando la persona que ha cometido el acoso laboral:

- a. Ha observado buena conducta anterior.
- b. Obró en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor (excepto en caso de violencia sexual).
- c. Procura voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d. Repara, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e. Presenta condiciones de inferioridad síquica determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- h. Tiene vínculos familiares y afectivos con la persona acosada.

También se considera que hay atenuantes cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte de la persona acosada, o cuando existe cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

#### 1.4 Circunstancias agravantes

El cometer cualquier acción que constituya acoso laboral también puede ser reprochada severamente, agravando la sanción a imponer. Esas agravantes se configuran cuando:

- a. Se repite la conducta.
- b. Se realiza la conducta de manera frívola o por recompensa de dinero.
- c. Se oculta información aprovechando la imposibilidad que pueda tener la víctima de acoso para defenderse.
- d. Se ejecuta la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- e. Se causa, con la conducta, daño físico o psíquico a la víctima de acoso.
- f. Hay aumento deliberado e inhumano del daño psíquico y biológico en la víctima de acoso.
- g. El autor del acoso ocupa una posición predominante en la sociedad por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.

#### 1.5 Conductas que no constituyen acoso laboral

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades las siguientes situaciones:

- a. Las exigencias y órdenes necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen la Fuerza Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida.
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.
- e. La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.
- f. Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.
- i. La exigencia de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

#### 1.6 Autores de acoso laboral

Pueden ser sujetos activos o autores del acoso laboral:

- a. Los directivos, mandos medios y operativos de cualquier relación laboral en el sector público o privado.
- b. La persona natural que se desempeña como trabajador o empleado en el sector público o privado.
- c. El empleador que hace caso omiso de situaciones de acoso en su empresa.

- d. La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral.
- e. La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones del Inspector de Trabajo de conformidad con la Ley 1010 de 2006.

### 1.7 Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

Lo primero que se debe hacer es ajustar los reglamentos internos de las empresas; luego se deben establecer los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral estableciendo un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo. Para realizar este procedimiento se sigue lo dispuesto por la resolución 000734 de 2006.

Procedimiento que se debe desarrollar en las empresas:

1. Socializar la Ley de Acoso Laboral con los trabajadores.
2. Dar participación a los trabajadores para escuchar sus opiniones y propuestas que pueden ser aplicadas en la empresa para prevenir y controlar situaciones de acoso laboral (las propuestas que surjan en la reunión no necesariamente se aplicarán; esto es potestad del empleador y depende de la viabilidad y pertinencia de las mismas).
3. Conformar un comité bipartito con funciones relacionadas con acoso laboral, con representación del empleador y los trabajadores (es el Comité de Convivencia Laboral, si trabajadores y empleador así lo quieren).
4. Establecer las funciones de dicho comité, las cuales pueden ser análisis de casos, conciliación y acciones de prevención.
5. Levantar acta de asistencia a las reuniones del comité.
6. Elaborar y adaptar, por parte del empleador, un capítulo al reglamento de trabajo, que contenga lo siguiente:
  - a. Los mecanismos que se deben utilizar para prevenir situaciones de acoso laboral en la empresa.
  - b. El procedimiento interno que llevará a cabo en la empresa.
  - c. Las funciones que desarrollara el comité bipartito.

### 1.8 Revisión del texto adaptado en el reglamento interno por parte del Inspector de Trabajo

El empleador deberá someter a revisión del Inspector de Trabajo el texto del capítulo relativo a los mecanismos de prevención del acoso laboral y el procedimiento interno, el cual debe contener lo siguiente:

- La dirección del domicilio principal.
- La documentación que acredite la participación de los trabajadores.
- Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral.
- El procedimiento interno.
- El manejo de la confidencialidad de los casos.
- La descripción del procedimiento de conciliación.
- Las funciones del comité bipartito.

### 1.9 La denuncia

La víctima del acoso laboral puede denunciar, en primera oportunidad, al Comité de Convivencia laboral o al jefe superior del acosador para propiciar la corrección de la situación. Si no hay respuesta, la Ley 1010 posibilita la denuncia ante el Inspector de Trabajo, los Inspectores Municipales de Policía o los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, con el fin de prevenir la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral.

Para dar trámite a la denuncia de acoso laboral se debe cumplir el siguiente procedimiento:

- La denuncia deberá dirigirse por escrito, detallando los hechos denunciados y anexando prueba sumaria de los mismos.
- La autoridad que reciba la denuncia en tales términos obligará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales de análisis y corrección, y para que programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa.
- La parte denunciada deberá ser escuchada con el fin de respetar el debido proceso y el derecho a una legítima defensa.

La víctima de una conducta de acoso laboral bajo alguna de las modalidades descritas podrá solicitar la intervención de una institución de conciliación autorizada legalmente a fin de que amigablemente se supere la situación.

La omisión en la adopción de medidas preventivas y correctivas de la situación de acoso laboral por parte del empleador o los jefes superiores de la administración se entenderá como tolerancia de la misma.

La denuncia podrá acompañarse de la solicitud de traslado a otra dependencia de la misma empresa si existiera una opción clara en ese sentido, y será sugerida por la autoridad competente como medida correctiva cuando ello fuere posible.

### 1.10 Sanciones

El acoso laboral debidamente acreditado se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa para la persona que lo realice, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del citado Código.
3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de Riesgos Profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio de la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.
5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, y con exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.
6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Los dineros provenientes de las multas impuestas por acoso laboral se destinarán al

presupuesto de la entidad pública cuya autoridad la imponga y podrán ser cobrados mediante la jurisdicción coactiva con la debida actualización de valor.

### **1.11 Garantías contra actitudes retaliatorias contra la víctima de acoso laboral que denuncia**

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, se deben establecer las siguientes garantías:

1. La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento.
2. La formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial.
3. Las demás que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos.

Las anteriores garantías cobijarán también a quienes hayan servido como testigos en los procedimientos disciplinarios y administrativos de que trata la presente Ley.

### **1.12 Autoridad competente para sancionar**

Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la presente Ley, cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

Para imponer las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento:

- Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario Único.
- Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja.
- Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se preferirá al finalizar la audiencia, a la cual sólo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

### **1.13 Caducidad**

Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán seis (6) meses después de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley.

# Epílogo

---

El actual derecho al trabajo surge a partir de la idea y los mecanismos de ajuste social. Es un fenómeno de nuestros días, potenciado por la evolución de las crisis económicas y por la progresiva intervención tripartita de los compañeros sociales (sindicatos, asociaciones patronales y gobierno) para, consensualmente, definir y ejecutar la política económica y social. Este fenómeno corresponde a un nuevo espíritu del Estado, menos centralizado, más abierto a los grupos naturales y más preocupado por la eficacia de sus actos.

El derecho al trabajo enfrenta desafíos importantes: para sobrevivir deberá beneficiarse, cada vez más, no sólo de los principios que consagra la Constitución Política de Colombia, sino también del protagonismo de las organizaciones de trabajadores y de los grupos organizados que buscan consensos comunes, que se expresan en convenciones o pactos sociales. El sindicalismo ha perdido su fuerza como grupo organizado, pero gana poder de intervención en las decisiones políticas, económicas y sociales.

Es fundamental generar una conciencia de las relaciones laborales, ya que los conflictos laborales no se combaten sin antes erradicar las causas que les dieron origen.



# Bibliografía

- Afanador Núñez, Fernando (1997), *Derecho colectivo del trabajo*, Bogotá, Legis.
- Albiol Montesinos, Ignacio y Luis Miguel Camps Ruiz (2004), *Derecho del trabajo*, tomo II, *Contrato individual*, 6.ª ed., Valencia, Tirant lo Blanch.
- Ballén, Rafael (1995), *Teoría general del derecho del trabajo. Derecho colectivo del trabajo*, Bogotá, Leyer.
- Caballenas, Guillermo (1989), *Tratado de derecho laboral: doctrina y legislación iberoamericana*, tomo III, *Derecho colectivo del trabajo*, vol. 3, *Derecho normativo laboral*, Buenos Aires, Heliasta SRL.
- Cartilla Laboral* (2006), Bogotá, Legis.
- Colombia, Congreso de la República, *Código Sustantivo del Trabajo*.
- Constitución Política de Colombia.
- Gómez Escobar, Sehir (2004), *Legislación laboral. Teoría y práctica*, Bogotá, McGraw-Hill.
- González Botero, Ana María e Ingrid Paola Pimienta Vera (2004), *Estudio sociojurídico del menor trabajador en Colombia*, Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana.
- González Charry, Guillermo (1985), *Derecho colectivo del trabajo*, tomo I, Bogotá, Biblioteca Banco Popular.
- Guerrero Figueroa, Guillermo (1998), *Manual de derecho del trabajo, parte general, derecho laboral individual, derecho laboral colectivo*, Bogotá, Leyer.
- López Fajardo, Alberto (1999), *Elementos de derecho del trabajo, parte individual y colectiva - doctrina y jurisprudencia*, Universidad Sergio Arboleda.
- Murgas Torraza, Rolando (1992), *En derecho laboral: "Anotaciones sobre la convención colectiva de trabajo"*, Bogotá, El Profesional.
- Nieto M., Carlos A. (2007), *Cartilla laboral y seguridad social con aplicaciones contables*, Bogotá, Nueva Legislación Ltda.
- Pérez Botija, Eugenio (1950), *Curso de derecho del trabajo*, Madrid, Tecnos.
- Sarkis, Bassam y Jorge Merlano Ortiz (1999), *La negociación colectiva en Colombia*, Bogotá, Legis.



# Webgrafía

Banco de la República. En este espacio se encuentran las sentencias proferidas por la Corte Constitucional. [www.banrep.gov.co](http://www.banrep.gov.co)

Cámara de Representantes. En este espacio se encuentra todo lo referente a leyes, decretos y sentencias. [www.camara-de-representantes.gov.co](http://www.camara-de-representantes.gov.co)

Instituto del Seguro Social. En este espacio se encuentra todo lo referente al derecho laboral colombiano y a la seguridad social. [www.iss.gov.co](http://www.iss.gov.co)

Ministerio de Protección Social. En este espacio se encuentra todo lo referente al derecho laboral colombiano. [www.minproteccionsocial.gov.co](http://www.minproteccionsocial.gov.co)

Presidencia de la República. En este espacio se encuentra todo lo referente a leyes, decretos y sentencias. [www.presidencia.gov.co](http://www.presidencia.gov.co)

Rama judicial. En este espacio se encuentran las sentencias proferidas por la Corte Constitucional. [www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co)

Senado de Colombia. En este espacio se encuentra todo lo referente a leyes, decretos y sentencias. [www.senado.gov.co](http://www.senado.gov.co)

*Atención:* Algunos de estos enlaces pueden fallar o pueden ser eliminados por sus autores sin previo aviso. Por lo tanto, le sugiero que mantenga la atención puesta en la plataforma con el fin de encontrar alternativas o nuevos enlaces propuestos por el profesor en caso de que sean necesarios.

Ude@

*Para ser, saber y saber hacer*

Educación a distancia

# Fe de erratas

A continuación se presentan y corrigen dos errores contenidos en el texto *Legislación laboral*.

En la página 80:

**Donde dice:**

Vea las diapositivas 5 y 6 de cualquiera de los ocho botones de color violeta situados en la parte inferior central del mapa conceptual.

**Debe leerse:**

Vea la diapositiva 7 de cualquiera de los ocho botones de color violeta situados en la parte inferior central del mapa conceptual.

En la página 83:

**Donde dice:**

Vea la diapositiva 13 de cualquiera de los ocho botones de color violeta situados en la parte inferior central del mapa conceptual. Además, el video del botón titulado JORNADA ORDINARIA.

**Debe leerse:**

Vea la diapositiva 13 de cualquiera de los ocho botones de color violeta situados en la parte inferior central del mapa conceptual. Además, el video del botón titulado DOMINICALES.