



UNIREMINGTON[®]
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REMINGTON
RES. 2661 MEN JUNIO 21 DE 1996

**DERECHO LABORAL
CONTADURÍA PÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES**

Vicerrectoría de Educación a Distancia y virtual

2016



El módulo de estudio de la asignatura DERECHO LABORAL es propiedad de la Corporación Universitaria Remington. Las imágenes fueron tomadas de diferentes fuentes que se relacionan en los derechos de autor y las citas en la bibliografía. El contenido del módulo está protegido por las leyes de derechos de autor que rigen al país.

Este material tiene fines educativos y no puede usarse con propósitos económicos o comerciales.

AUTOR

Natalia Escobar Escobar

Preparación Académica: Universidad Incca de Colombia. Santa Fe de Bogotá (Cundinamarca) 2003 Abogada. Tecnológico de Monterrey. Aspirante a magister en educación superior. En curso 3 semestre. Diplomado el nuevo perfil docente. Tecnológico de Monterrey en convenio con Uniminuto. Noviembre de 2010. Diplomado de derecho laboral individual. Universidad Incca de Colombia noviembre de 2006. Diplomado de conciliación en derecho, Universidad Cooperativa. Junio de 2005. Seminario de actualización laboral. Actualícese.com. Plaza mayor. Noviembre de 2009. Congreso Empresarial “La Responsabilidad Social Estrategia de Desarrollo Empresarial”. Cetasdi. Mayo de 2009. Administración de Recursos Humanos. Curso Virtual SENA. Febrero 2008. Análisis, Seguimiento y cobranza de cartera, actuar famiempresas. Marzo de 2000. Curso de técnicas de venta., actuar famiempresas. Noviembre de 1999. Sistemas informáticos, Instituto Underwood. Noviembre de 1999.

natalia.escobar@remington.edu.co nataliaescobar13@hotmail.com

Nota: el autor certificó (de manera verbal o escrita) No haber incurrido en fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario eximió de toda responsabilidad a la Corporación Universitaria Remington, y se declaró como el único responsable.

RESPONSABLES

Jorge Alcides Quintero Quintero

Decano de la Facultad de Ciencias Contables

jqintero@uniremington.edu.co

Eduardo Alfredo Castillo Builes

Vicerrector modalidad distancia y virtual

ecastillo@uniremington.edu.co

Francisco Javier Álvarez Gómez

Coordinador CUR-Virtual

falvarez@uniremington.edu.co

GRUPO DE APOYO

Personal de la Unidad CUR-Virtual
EDICIÓN Y MONTAJE

Primera versión. Febrero de 2011.
Segunda versión. Marzo de 2012
Tercera versión. Enero de 2016



Esta obra es publicada bajo la licencia Creative Commons.
Reconocimiento-No Comercial-Compartir Igual 2.5 Colombia.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1 MAPA DE LA ASIGNATURA	5
2 UNIDAD 1 GENERALIDADES.....	6
2.1 OBJETIVO GENERAL	6
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
2.3 TEMA 1: CONTRATO DE TRABAJO	6
2.4 CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO.....	8
2.5 TEMA 2 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES.....	10
2.5.1 Obligaciones del empleador:.....	10
2.5.2 Obligaciones del trabajador:	11
2.5.3 Prohibiciones a los empleadores.....	11
2.5.4 Prohibiciones a los trabajadores.	12
2.6 TEMA 3 PERIODO DE PRUEBA	13
2.7 TEMA 4 SALARIOS.....	14
2.7.1 Pagos que no constituyen salario:.....	15
2.7.2 Denominaciones y clases:.....	15
2.8 TEMA 5 JORNADA DE TRABAJO	17
2.8.1 Jornada ordinaria y máxima legal.....	17
2.8.2 Jornadas especiales:	17
2.8.3 Jornada de 36 horas semanales	17
2.8.4 Jornadas diarias flexibles:	17
2.8.5 Liquidación del trabajo extra o suplementario:	19
2.8.6 Liquidación en domingos y festivos.....	20

3	UNIDAD 2 PRESTACIONES SOCIALES	22
3.1.1	OBJETIVO GENERAL	22
3.1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
3.2	TEMA 1: PRESTACIONES A CARGO DEL EMPLEADOR.....	22
4	UNIDAD 3 RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL.....	27
4.1.1	OBJETIVO GENERAL	27
4.1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	27
4.2	TEMA 1 RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES	28
5	UNIDAD 4 TERMINACIÓN LABORAL	33
5.1.1	OBJETIVO GENERAL	33
5.1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	33
5.2	TEMA 1 TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.....	33
5.2.1	Por parte del trabajador:.....	37
5.2.2	Manejo actual del preaviso	37
6	PISTAS DE APRENDIZAJE	40
7	GLOSARIO	42
8	BIBLIOGRAFÍA	43

1 MAPA DE LA ASIGNATURA

DERECHO LABORAL

PROPÓSITO GENERAL DEL MÓDULO

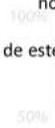
Etimológicamente la palabra trabajo proviene del latín trabis que significa traba, impedimento, de acuerdo a esta aceptación se entendería que sería lucha contra las dificultades, lucha que es necesaria al hombre para atender la satisfacción de sus necesidades vitales. También podría venir de la locución latina labor laboris, que significa actividad encaminada a producir, a realizar algo. El trabajo es un bien del hombre, es no sólo un bien útil o para disfrutar, sino un bien digno, es decir, que corresponde a la dignidad del hombre, un bien que expresa esta dignidad y la aumenta, porque mediante el trabajo el hombre no sólo transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, es más, en un cierto sentido, se hace más hombre.

Por eso es fundamental la adquisición de un trabajo decente en el cual una persona resume sus aspiraciones en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento estabilidad familiar y desarrollo personal, justicia e igualdad de género.

Para hablar de un trabajo decente o por lo menos digno tendría que recopilar principios y derechos fundamentales, normas laborales, oportunidades de ascenso, ingresos justos, protección y seguridad social.

Por estos hechos se crea la necesidad de regulación y es por ello que surge el derecho laboral o derecho del trabajo el cual consiste en un conjunto de normas que regulan todas las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de estos con la sociedad.

En el contenido de este trabajo encontrarán una recopilación de doctrinas, tesis, escritos y leyes que fortalecen el conocimiento en el área del derecho laboral para así satisfacer todos los requerimientos del respectivo plan académico.



OBJETIVO GENERAL

El estudiante deberá entender el derecho laboral como un modelo de relación de servicio exigible para la configuración de todo el orden civil, no obstante la especial dignidad del trabajo humano exige instrumentos jurídicos especiales que lo protegen y que son necesarios para defender tal dignidad. Lo cierto es que todas las personas debemos procurar nuestra subsistencia por medio del trabajo, bien sea en condición de empleadores o de trabajadores. Es así como a ninguno de nosotros nos debe ser extraño el conocimiento de cuáles son los derechos y cuáles las obligaciones que conlleva la prestación de un servicio personal.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer el dominio de las normas laborales y darle al estudiante los elementos necesarios para la interpretación de los conceptos jurídicos.

Cimentar la capacidad para el manejo práctico de las figuras y herramientas que nos otorga el derecho laboral con miras a evitar discrepancias entre empleadores y trabajadores.

Entender la seguridad social como un conjunto integral de procedimientos e instituciones que mejoran la calidad de vida y que proporcionan la cobertura integral de las contingencias que sufren los trabajadores.

Distinguir el derecho laboral desde un punto de vista más práctico, de manera que permitan hacer un seguimiento del grado de cumplimiento en las relaciones laborales.

UNIDAD 1:

Estudio del contrato de trabajo con todas sus generalidades y tipos, periodo de prueba, obligaciones de las partes, salarios y jornada de trabajo. Utilizando la temática del docente

UNIDAD 2:

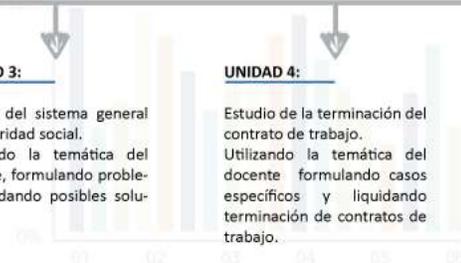
Estudio de todas las prestaciones sociales a cargo del empleador Utilizando la temática del docente y practicando liquidaciones sobre casos específicos

UNIDAD 3:

Estudio del sistema general de seguridad social. Utilizando la temática del docente, formulando problemas y dando posibles soluciones

UNIDAD 4:

Estudio de la terminación del contrato de trabajo. Utilizando la temática del docente formulando casos específicos y liquidando terminación de contratos de trabajo.



2 UNIDAD 1 GENERALIDADES



Derecho Laboral Colombiano Parte 1 [Enlace](#)

2.1 OBJETIVO GENERAL

El estudiante debe de tener la conciencia del derecho laboral y la importancia de este para su vida profesional.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Descubrir el derecho laboral a partir de su significado.
- 2) Entender que es el contrato de trabajo y que diferencias existen en sus diferentes modalidades.
- 3) Distinguir que es una jornada de trabajo y que tipos de jornadas existen.

2.3 TEMA 1: CONTRATO DE TRABAJO

El derecho laboral abarca principalmente el estudio de las relaciones entre empleadores y trabajadores, es decir, el estudio del trabajo considerado como una actividad humana, material o intelectual, ejecutada en forma libre, de modo permanente o transitorio y realizada conscientemente por una persona al servicio de otra.

Para hablar del derecho laboral obligatoriamente nos tenemos que referir al contrato de trabajo; el cual consiste en un acuerdo de voluntades del empleador y el trabajador, respecto a la forma como uno de ellos va a dar fuerza de trabajo física o intelectual, al servicio de otro, bajo la continuada subordinación, o dependencia, a cambio de una remuneración determinada.

En toda relación laboral intervienen dos partes:

- El trabajador, o sea quien presta el servicio. Siempre es una persona natural
- El empleador, es quien ordena el servicio y paga el salario. Puede ser una persona natural o jurídica

PISTAS DE APRENDIZAJE



Traer a la memoria:

Recuerda que: derecho laboral tiene varios sujetos que son:

El trabajador: Que para efectos laborales es nombrado como empleado y es una persona que presta su capacidad laboral y cumple las órdenes que le imparte su empleador.

La empresa: Es una unidad de explotación económica que tiene trabajadores a su servicio. También es nombrada como empleador.

El Estado: Que está presente por medio del Ministerio de Protección Social y tiene como objetivo la promulgación de las normas laborales y de Seguridad Social y vigilar que se cumplan las establecidas y servir como mediador en conflictos laborales.

Los sindicatos: Y demás asociaciones gremiales y de trabajadores que tengan como objetivo primordial velar por el cumplimiento de las leyes y brindar protección a los trabajadores.

Las instituciones de Seguridad Social: Como las EPS, ARP, Fondos de Pensiones, Cajas de Compensación ICBF y SENA que son creadas por el Estado con la finalidad de mejorar el nivel de vida de los trabajadores y su familia.

La ley establece tres elementos indispensables para que exista un contrato de trabajo, sin importar el nombre que se dé por las partes a ese vínculo. Tales elementos son:

Prestación personal del servicio: Según NAVAS (1995) Implica que el trabajador debe desempeñar la labor contratada, sin posibilidad de ser remplazado por otra persona.

Existen excepciones a este elemento, básicamente el llamado trabajo a domicilio, en el cual la prestación de las labores acordadas se realiza en un lugar diferente al contratado y fuera de la supervisión del empleador, permitiendo la ayuda de miembros de la familia del trabajador.

Subordinación o dependencia: Según NAVAS (1995) la ley exige que dicha subordinación sea continuada, lo cual hace que situaciones de índole transitoria u ocasional salgan del ámbito de la regulación del derecho laboral. Igualmente es importante indicar que la “obediencia” está ligada únicamente al campo de acción de las obligaciones propias de cada contrato de trabajo; por ende, una persona vinculada como contador, no está supeditada a ejecutar las órdenes dadas por su empleador, que tenga que ver con aspectos diferentes a su labor como tal, servirle de chofer; la subordinación es el elemento fundamental de la relación laboral y lo que lleva a diferenciar el contrato de trabajo con otros similares.

Remuneración: Según NAVAS (1995), la Ley laboral no concibe un contrato de trabajo gratuito, en líneas generales se puede afirmar, aun cuando se tratara este punto posteriormente, que el salario o la remuneración es la retribución dada por el empleador por el desgaste de energías causado al trabajador a su servicio, como consecuencia de la ejecución de labores para las cuales fue contratado.

2.4 CLASES DE CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo se clasifica según su forma y según su duración

Según su forma:

En verbal y escrito

El verbal: tiene lugar cuando por el simple acuerdo expresado oralmente, las partes convienen en la índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse, así como la cuantía y la forma de remuneración.

El escrito: Según CARTILLA LEGIS (2009) debe constar en un documento firmado por las partes, y contener cuando menos cláusulas sobre estos puntos: identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de celebración, lugar donde se vaya a prestar el servicio, lugar en donde se haya contratado al trabajador, naturaleza del trabajo, cuantía de la remuneración, forma y periodos de pago, estimación del valor en caso de que haya suministro de habitación o alimentación como parte del salario, duración del contrato y terminación

Los contratos verbales tendrán el mismo valor que los contratos escritos.

Observen el siguiente link:

http://noticias.eempleo.com/colombia/tendencias_laborales/formas-de-contratacin-n-en-colombia/7399531

Según su duración:

Por tiempo fijo o determinado; por labor de obra; por tiempo indefinido; para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

Por tiempo fijo o determinado: Debe celebrarse por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años. Admite al menos dos modalidades: el contrato a término fijo inferior a un (1) año, que no tiene término mínimo

de duración: y el contrato a término fijo de duración entre uno (1) y tres (3) años que es renovable indefinidamente.

Para su terminación, la ley exige el preaviso, es decir, que la parte interesada avise a la otra su determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta (30) días calendario a la fecha de vencimiento del termino estipulado. Si se omite este preaviso o no se surte dentro de la oportunidad legal, el contrato se entiende renovado por un periodo igual al inicialmente pactado, de manera sucesiva.

Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso alguno para su terminación.

Los contratos a término fijo inferior a un año solo podrán prorrogarse hasta por 3 veces por periodos iguales al inicialmente pactado o inferiores, salvo que mediante preaviso comunicado en tiempo se decida su terminación luego de estas 3 prorrogas, la renovación del contrato no podrá ser inferior a un año, en cuyo caso se podrá renovar anualmente de manera sucesiva.

Los contratos a término fijo que se celebren verbalmente, se consideran para todos los efectos, como a término indefinido.

Por labor de obra: El contrato dura tanto como dure la obra o labor encomendada. Es fundamental consignar expresamente la obra o labor de que se trate

Esta modalidad de contrato es ampliamente utilizada en empresas dedicadas a la construcción.

La necesidad de describir en forma detallada la obra o labor objeto del contrato, demanda en la práctica su elaboración por escrito.

Por tiempo indefinido: Se entiende este contrato cuando las partes no determinan su duración. Esta modalidad de contrato puede celebrarse verbalmente o por escrito.

Cuando el contrato es verbal se entiende que es a término indefinido.

Trabajo ocasional, accidental o transitorio: Según CARTILLA LEGIS (2009) se entienden aquellos de corta duración, inferiores a un mes, siempre que se trate de labores ajenas a las actividades normales del empleador.

Según sentencia de la Corte Constitucional este tipo de trabajadores tiene derecho a auxilio de cesantías y a prima de servicios (sents. C-823y C-825/2006)

“

Ejercicio

Realizar 4 modelos de contrato de trabajo según su duración: a término fijo, término indefinido, labor de obra y accidental u ocasional.

”

2.5 TEMA 2 OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Como Todo contrato celebrado las partes que lo suscriben adquieren unos derechos y obligaciones, en particular el contrato laboral no está exento de estas formalidades las cuales se establecen en los artículos 57 y 58 del C.S.T. que reza:

2.5.1 OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación 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 los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o de enfermedad. A 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.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
6. 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 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. 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 patrono.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, la índole de la labor y el 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 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.
8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y 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 patrono le debe costear su traslado hasta la concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar en donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los de los familiares que con él convivieren.
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

2.5.2 OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR:

1. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de modo particular le impartan el patrono o sus representantes, según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar con terceros, salvo autorización expresa, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al patrono, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales del trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
5. Comunicar oportunamente al patrono las observaciones que estime conducentes a evitarle daños y perjuicios.
6. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen las personas o las cosas de la empresa o establecimiento.
7. Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del patrono o por las autoridades del ramo.
8. Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

2.5.3 PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES

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, o sin mandamiento judicial, con excepción de los siguientes:
2. 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
3. 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, y
4. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o provedurías que establezca el patrono.
5. 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.
6. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
7. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter religioso o político, o dificultarles o impedirles el ejercicio del derecho de sufragio.
8. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.

9. Hacer o permitir todo género de rifas, colectas o suscripciones en los mismos sitios.
10. Emplear en las certificaciones de que trata el ordinal 7º 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 utilicen, para que no se ocupe en otras empresas a los trabajadores que se separen o sean separados del servicio.
11. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

2.5.4 PROHIBICIONES A LOS TRABAJADORES.

1. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento, los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados sin permiso del patrono.
2. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes.
3. Conservar armas de cualquier clase en el sitio del trabajo, a excepción de las que con autorización legal puedan llevar los celadores (D. 2478/48).
4. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del patrono, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar del trabajo.
5. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas del trabajo o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
6. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier 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 suministradas por el patrono en objetos distintos del trabajo contratado.

PISTAS DE APRENDIZAJE



Traer a la memoria:

Recuerde que: Las partes que intervienen en el contrato de trabajo tienen obligaciones recíprocas, de cuyo cumplimiento y observancia se deriva el normal desarrollo de sus relaciones. Así mismo tienen restricciones y prohibiciones orientadas a amparar derechos laborales.

Al empleador le corresponde obligaciones de protección y seguridad social y a los trabajadores obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.

“

Ejercicio

Según lo establecido en las obligaciones y prohibiciones de las partes, ¿si el trabajador incumple con una de sus obligaciones, el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa? ¿Justifique su respuesta?

”

2.6 TEMA 3 PERIODO DE PRUEBA

<http://www.gerencie.com/periodo-de-prueba-en-el-contrato-de-trabajo.html>

Para el empleador: Según CORAL (2009) Tiempo en el cual el empleador puede apreciar todas las virtudes y cualidades que tiene el trabajador para la labor que se le ha contratado pero adicional a eso, el empleador también puede apreciar aspectos personales del trabajador; nadie está obligado a trabajar con una persona con la que no se siente cómoda, por eso el empleador puede estudiar aspectos del trabajador como lo son su forma de ser, su personalidad cualidades de actitud frente a los clientes y compañeros de trabajo. De esta forma, el empleador puede tomar una decisión calificando el cumplimiento de todas las obligaciones propias del trabajador.

Para el trabajador: Según CORAL (2009) Es el tiempo en el cual el trabajador puede observar las condiciones propias del trabajo para el cual fue contratado, la actitud del jefe para con sus trabajadores, el cumplimiento oportuno del pago del salario y prestaciones sociales.

Duración del periodo de prueba: En los contratos a término indefinido este acuerdo no puede superar los dos meses, en los contratos a término fijo el periodo de prueba no puede ser superior a la quinta parte del contrato inicialmente pactado, sin excederse de los dos meses.

Cuando se celebren contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes solo es válida la estipulación del periodo de prueba en el primer contrato.

En el contrato con los trabajadores del servicio doméstico, se presume como periodo de prueba los primeros quince días cuando es verbal y si es por escrito no puede exceder de los dos meses.

Durante el este periodo cualquiera de las partes puede terminar la relación laboral unilateralmente, sin que haya lugar a indemnización alguna.

Durante este periodo se pagan todos los salarios, seguridad social y prestaciones sociales.

PISTAS DE APRENDIZAJE



Traer a la memoria:

Recuerde que: La terminación unilateral del contrato de trabajo durante el periodo de prueba por parte del empleador, si bien es una facultad discrecional, no puede ser entendida como autorización para la arbitrariedad, sino que por el contrario debe fundamentarse en la comprobación cierta de la falta de aptitudes del trabajador para el desempeño de la labor. Y de darse el despido basado en un tratamiento discriminatorio no tendría los efectos jurídicos fijados, en la legislación por presentarse el desconocimiento de derechos fundamentales como el trabajo y la igualdad. Sent. Corte Constitucional T942 de 25 de noviembre de 1999

“

Ejercicio

¿En un contrato a término fijo de un año cual es el tiempo que se debe de estipular como periodo de prueba?

”

2.7 TEMA 4 SALARIOS

Según el artículo 144 del Código Sustantivo del Trabajo, es lo 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.

Tenemos entonces que el salario es la contraprestación real y directa que recibe el trabajador por sus servicios, el empleador y trabajador pueden convenir cualquier salario, siempre y cuando se respete el salario mínimo legal o el estipulado en las convenciones colectivas.

Pagos que son salario: Se presenta en 2 modalidades en dinero y en especie

En dinero: Está integrado por 2 tipos

Ordinario: que se paga periódicamente y puede ser fija o variable

Fija: una suma es decir \$250.000 quincenal

Variable: es decir 10% sobre las ventas o un básico y un porcentaje sobre el trabajo adicional.

Extraordinario: pago de horas extras, dominicales, primas extralegales.

Según el artículo 127 del Código Sustantivo del Trabajo Constituye salario no solo 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 la denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor de trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Salario en especie: Se presenta cuando el empleador suministra al trabajador, en parte de pago del salario, vivienda, alimentación, vestuario.

El salario en especie solo puede ser parcial y su equivalente monetario no podrá exceder el 50% de la totalidad del salario, pero si el trabajador devenga el mínimo legal, el salario en especie no puede ser superior al 30%.

Siempre que se pacte salario en especie debe de asignársele un valor en el contrato.

2.7.1 PAGOS QUE NO CONSTITUYEN SALARIO:

- Las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador.
- Lo que recibe no para su beneficio, sino para desempeñar bien su labor, medios de transporte, gastos de representación.
- Los beneficios siempre y cuando las partes lo expresen en forma escrita que no tienen carácter salarial ejm: prima extra legal.
- Los auxilios por enfermedad, maternidad, cesantías.
- Los suministros en especie como alimentación, vestuario, alojamiento.
- Vacaciones cuando se pagan en especie, subsidio familiar, participación de utilidades, prima legal de servicio, las propinas, o la indemnización de terminación del contrato

Más información en: <http://www.gerencie.com/pagos-laborales-que-no-constituyen-salario.html>

2.7.2 DENOMINACIONES Y CLASES:

A destajo: Artículo 143 del C.S.T. Es un sistema de remuneración que se ajusta a la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es un salario variable, ya que se modifica aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Este tipo de remuneración es usual en labores artesanales o manuales como la sastrería, modistería o construcción.

Básico: Artículo 141 del C.S.T. El que recibe el empleador sin incluir otros factores de salario que se pacten con el empleador.

Complementario: De acuerdo a la cartilla LABORAL (2010) Es toda percepción económica, directa o indirecta, que se agrega de modo eventual o fijo a la retribución normal o básica.

Convencional: Artículo 132 del C.S.T. Es la retribución laboral que se establece por un acuerdo de voluntades provenientes de las partes del contrato de trabajo o por intervención de sus representantes ya se establezca un tipo individual o colectivo.

Integral: Esta es una modalidad de remuneración incorporada en nuestra legislación a partir de la ley 50 de 1990. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario de más de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes, más el 30% del factor prestacional de la empresa, es válida esta estipulación siempre y cuando se haga por escrito. Este salario incluye el pago de todas las prestaciones sociales, recargos por trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos, con excepción de las vacaciones cuyo derecho se conserva.

De acuerdo con lo anterior actualmente pueden pactar salario integral los trabajadores que devenguen 13 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Jornal: Artículo 133 del C.S.T. Es el pago del salario pactado por días y los pagos efectivamente se hacen al terminar la semana. Este tipo de salario es muy usual en labores agrícolas del campo o por trabajadores de la construcción.

Ordinario: De acuerdo a la cartilla LABORAL (2010) Es el pactado entre el empleador y el trabajador en el contrato de trabajo, de acuerdo a las leyes vigentes. Se entiende así al salario devengado por el trabajador durante los días efectivamente laborados en el periodo de pago, cancelados de acuerdo a su asignación. También se llama asignación básica.

Por unidad de tiempo: De acuerdo a la cartilla LABORAL (2010) Se paga teniendo en cuenta tiempos, desde horas, días, semanas, meses.

PISTAS DE APRENDIZAJE



Traer a la memoria:

Recuerde que: Los pagos efectuados a los trabajadores por concepto de salarios, deberán hacerse de acuerdo a las condiciones pactadas inicialmente y la Ley prohíbe expresamente como lo determinan los artículos 136 y 137 del C.S.T., su pago en mercancías, fichas u otros medios semejantes, a menos de que se trate de una remuneración en especie, parcialmente suministrada en alojamiento, vestido alimentación para el trabajador y su familia.

“

Ejercicio

Juan Gómez labora para una compañía manufacturera, tiene un salario básico mensual de \$600.000 recibe por horas extras \$100.000 mensuales tiene una comisión por ventas mensuales de \$200.000, recibe una comisión ocasional anual de \$500.000
¿Cuál es el valor de los pagos constitutivos de salario de Juan Gómez?

”

2.8 TEMA 5 JORNADA DE TRABAJO

2.8.1 JORNADA ORDINARIA Y MÁXIMA LEGAL

La jornada ordinaria es la convengan las partes y a falta de este convenio se entenderá que es la máxima legal, la cual consiste en 8 horas diarias y 48 horas semanales.

Están excluidos sobre esta regulación: Artículo 162 Código Sustantivo del Trabajo

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

2.8.2 JORNADAS ESPECIALES:

2.8.3 JORNADA DE 36 HORAS SEMANALES

Según la cartilla LEGIS (2009) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajos 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 6 horas al día y 36 horas a la semana.

En este caso no habrá lugar al recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengara el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

2.8.4 JORNADAS DIARIAS FLEXIBLES:

Según la cartilla LEGIS (2009) Así mismo el empleador y el trabajador pueden acordar que la jornada semanal de 48 horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo 6 días a la semana con

un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo. En este el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo 4 horas continuas y has 10 horas diarias, sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas no exceda el promedio de 48 horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 06:00 a.m. a 10:00 p.m.

Trabajo diurno y nocturno: Para todos los efectos legales se considera como trabajo diurno el comprendido entre las 06:00 a.m. a las 10:00 p.m. y trabajo nocturno entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m.

Esta distinción ofrece importancia, para el régimen de retribución de los recargos legales como horas extras y trabajo nocturno.

Debemos tener en cuenta que los días tienen una duración de 24 horas contados desde las 12:00 de la noche hasta las 12:00 de la noche del día siguiente

Distribución de las horas de labor: La jornada diaria debe distribuirse cuando menos en dos secciones para permitir un descanso relacionado con la naturaleza del trabajo. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

Capacitación y bienestar: Según la cartilla LEGIS (2009) En las empresas con más de 50 trabajadores que laboren 48 horas a la semana, los trabajadores tendrán derecho a que 2 horas semanales se dediquen por cuenta del empleador, exclusivamente a actividades recreativas, culturales deportivas o de capacitación. Estas dos horas semanales se podrán acumular hasta por un año

Horas extras: El trabajo que se desarrolla más allá de la jornada ordinaria o de la máxima legal, esta se conoce como trabajo suplementario o de horas extras. En ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas, podrán exceder de 2 diarias y 12 a la semana.

Para poder laborar el tiempo suplementario, el empleador deberá solicitar autorización del Ministerio de Protección Social, y si lo obtiene deberá llevar un registro de trabajo suplementario y está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas.

Descanso dominical remunerado: Es obligatorio conceder al trabajador un descanso remunerado en domingo, siempre y cuando el empleado haya laborado todos los días hábiles de la semana. La duración mínima del descanso remunerado es de 24 horas.

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

Para determinar la remuneración de los días de descanso obligatorio, debe tenerse en cuenta que si el trabajador tiene sueldo fijo, en él se entiende incorporado el pago de dominicales y festivos. Es el caso de los trabajadores que se les paga por quincenas, semanas o meses, cualquier otra remuneración que reciba el trabajador, bien sea fija como jornal (salario por días), o variable como el pago a destajo o por comisión, deja por fuera el pago del descanso dominical o festivo, el cual se deberá liquidar teniendo en cuenta el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior.

La expresión dominical se considera exclusivamente para el efecto del descanso obligatorio.

Descanso en festivos: Además del domingo hay derecho al descanso remunerado en los días señalados como festivos. La remuneración correspondiente al descanso en los días festivos se liquida como para el descanso dominical, pero sin que haya lugar a descuento alguno por falta al trabajo, ni obligación de reponer la ausencia

2.8.5 LIQUIDACIÓN DEL TRABAJO EXTRA O SUPLEMENTARIO:

- El valor extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario.
- Valor de la extra diurna: Valor hora diaria x 1.25 x # de horas
- El valor extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno
- Valor de la extra nocturna: Valor hora diaria x 1.75 x # de horas
- El valor de la hora diaria se obtiene del valor del salario ordinario
- Valor de hora diaria: valor salario/30/8

Ejemplo: La Señora Marina Agudelo trabaja como secretaria para una compañía, con una jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales, su salario mensual es de \$700.000 y durante el último mes trabajo 12 horas extras diurnas y 10 horas extras nocturnas

$$\$700.000/30/8 = \$2.916$$

$$\$2.916 \times 1.25 \times 12 = \$43.740$$

$$\$2.916 \times 1.75 \times 10 = \$ 51.030$$

Total Salario mensual: \$ 794.770

Liquidación del trabajo nocturno:

El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno, se remunera con un recargo del 35% sobre el valor del trabajo diurno.

- Valor recargo nocturno: Valor hora diaria x 0.35 x # de horas

Ejemplo: El Señor Carlos Gonzáles laboral una semana de lunes a viernes en un turno de trabajo de 06:00 p.m. a 02:00 a.m. su salario básico es de \$ 2.000.000 mensuales le corresponde por recargo nocturno durante esa seman

$$\$2.000.000/30/8 = \$8.333$$

$$\$8.333 \times 0.35 \times 20 = \$58.331$$

2.8.6 LIQUIDACIÓN EN DOMINGOS Y FESTIVOS

Por regla general los días domingos y festivo son de descanso obligatorio, pero excepcionalmente se permite el trabajo en estos días

El trabajo en domingos y festivos se remunera con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas

- Recargo dominical o festivo: Valor hora diaria x 1.75 x # de horas

Ejemplo: María Cardona labora en una empresa de lunes a sábado 8 horas diarias y 48 horas semanales con un salario mensual de \$1.000.000, pero su empleador le solicito que laborara dos domingos en el mes 4 horas cada domingo. Lo que le corresponde por recargo dominical durante esa quincena

$$\$1.000.000/30/8 = \$4.166$$

$$\$4.166 \times 1.75 \times 8 = \$58.324$$

Denominación	Recargos
Recargo nocturno semanal	0.35
Hora extra diurna semanal	1.25
Hora extra nocturna semanal	1.75
Recargo diurno dominical o festivo	0.75
Recargo nocturno dominical	1.1
Hora extra diurna dominical	2.0
Hora extra nocturna dominical	2.5

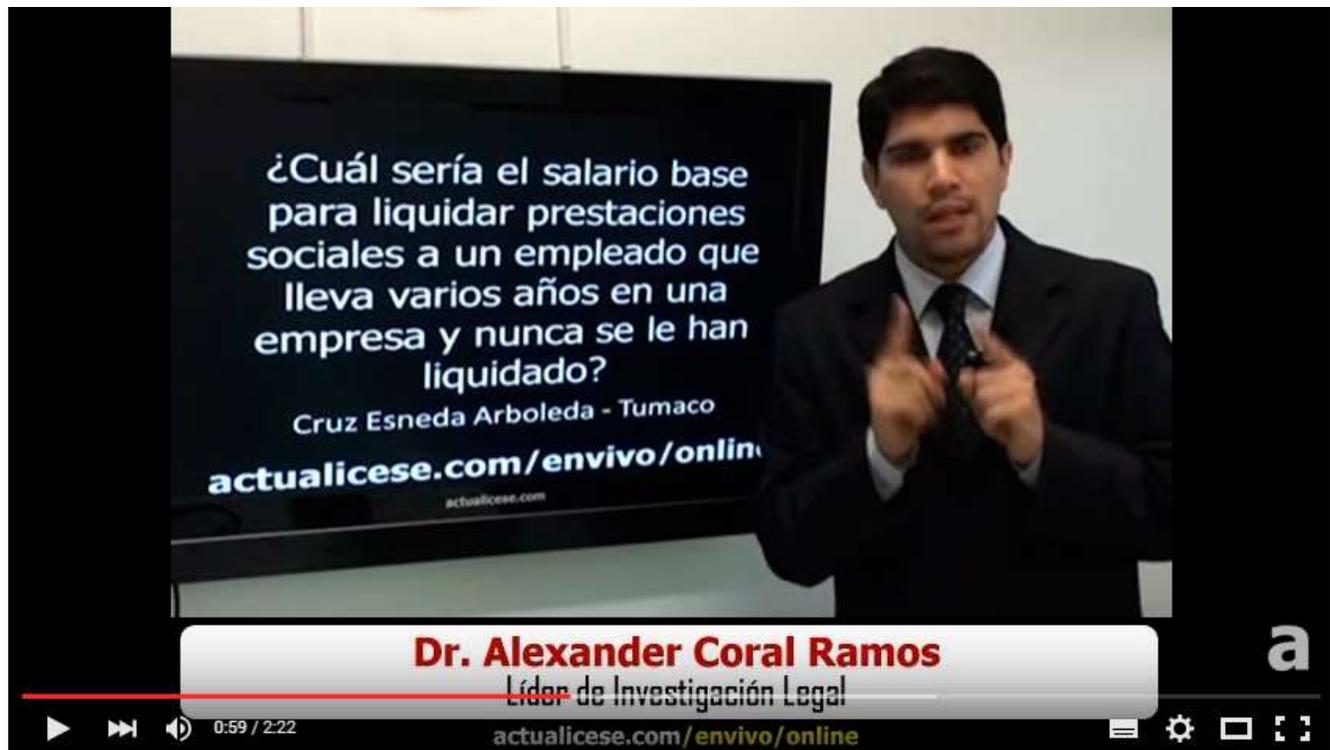
“

Ejercicio

Gladys Valencia trabaja para una empresa como auxiliar de máquina, su salario mensual es de \$900.000, durante el mes laboro 15 horas extras diurnas, 9 horas con recargo nocturno, 10 horas extras nocturnas y 11 horas dominicales ¿calcule el valor del salario del mes de Gladys?

”

3 UNIDAD 2 PRESTACIONES SOCIALES



Salario base para liquidar prestaciones sociales [Enlace](#)

3.1.1 OBJETIVO GENERAL

Generar conciencia que además de un salario, existen otras garantías y beneficios con el fin de que el trabajador pueda obtener una mejor calidad de vida

3.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Distinguir plenamente en qué consisten todas y cada una de las prestaciones sociales.

Entender cuál es el la causa de las prestaciones sociales.

3.2 TEMA 1: PRESTACIONES A CARGO DEL EMPLEADOR

Según NAVAS (1995) Son derechos que la ley consagra a favor de los trabajadores, a fin de que ellos tengan privilegios o garantías de índole económica sufragadas por el empleador para mejorar la prestación del servicio.

Cesantías: Según CORRAL (2009) Son una prestación social a cargo de todo empleador cuyo fin es un ahorro que tiene el trabajador para cuando este desempleado o para invertirlas en el pago sus estudios, el de su cónyuge, compañera permanente o el de sus hijos o para compra, mejora o liberación de gravámenes de su vivienda.

Las cesantías corresponden a un mes de salario por cada año laborado o proporcional por fracción de año

Fórmula para liquidar cesantías:

Valor del salario mensual x los días laborados en el año / 360

Las cesantías se causan a 31 de diciembre de cada año y se consignan en un fondo de cesantías que elija el trabajador a más tardar a 14 de febrero del año siguiente. De no consignarse en la fecha establecida el empleador deberá pagar una multa de un día de salario por cada día de retraso a favor del trabajador.

En caso de que el trabajador se retire antes de consignárselas, empleador deberá entregárselas en efectivo.

El auxilio de transporte forma parte de la base para liquidar el auxilio de las cesantías.

Intereses sobre las cesantías: Según la cartilla LEGIS (2009) Todos los empleadores deberán pagar a sus trabajadores los intereses sobre las cesantías que equivalen al 12% anual.

Los intereses se causan y se pagan a más tardar a 31 de enero de cada año, con base en el saldo de cesantías que el trabajador tuviere acumulado a su favor a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. El monto de la cesantía a 31 de diciembre se determina para cada trabajador con base en el último sueldo, o con el promedio mensual, si hubo cambios en el salario en los tres últimos meses o en caso de salario variable.

El valor de los intereses será el resultado de multiplicar el saldo de cesantías por la tasa de intereses del 12% anual. Si no ha laborado el año completo, el saldo de la cesantía se multiplica por el tiempo transcurrido en el respectivo año has el 31 de diciembre y este factor a su vez se multiplica por la tasa del 12% anual y se divide por 360.

Fórmula para liquidar intereses sobre las cesantías:

Valor de las cesantías x días trabajados en el año x 0.12 / 360

PISTAS DE APRENDIZAJE



Traer a la memoria:

Recuerde que: De conformidad con el Artículo 240 del C.S.T. Las prestaciones sociales establecidas por la legislación laboral ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables

Prima de servicios: Es una prestación social que debe pagar el empleador que tenga carácter de empresa, con la finalidad de que sus trabajadores disfruten por las utilidades que arroja la empresa

Se pagara por concepto de prima de servicios 30 días de salario por cada año de prestación del servicio, que se pagan en forma semestral por partes iguales a quince de junio y a 20 de diciembre

Si el trabajador no labora el año completo, esta se pagara por proporción de año.

El salario base para liquidar la prima de servicio es el promedio de lo devengado en el respectivo semestre o en el lapso trabajado.

Para determinar el salario promedio se debe tener en cuenta todas las sumas que constituyan salario.

El auxilio de transporte forma parte de la base para liquidar la prima de servicios.

Fórmula para liquidar la prima de servicios:

Valor del promedio del salario mensual x los días laborados en el semestre/360

Calzado y vestido de labor: Es obligación del empleador entregar tres veces por año al trabajador beneficiario una dotación consistente en un par de zapatos y un vestido de labor adecuados a la índole de labor que aquel desarrolla.

Todos los empleadores que ocupen uno o más trabajadores permanentes están obligados.

El artículo 320 del Código Labora reza: I Las dotaciones deben entregarse en las siguientes fechas 1) 30 de abril 2) 31 de agosto 3) 20 de diciembre.

Según la cartilla LEGIS (2009) Están cobijados por esta prestación los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, siempre que a la fecha de entrega de las dotaciones cuente con tres meses continuos de servicios, sin consideración a la actividad que desarrollen. Están excluidos de esta prestación únicamente los trabajadores accidentales o transitorios.

El empleado que reciba una dotación está comprometido a utilizarla en el desempeño de las labores contratadas; si así no lo hiciere el empleador queda eximido de hacerle el suministro en el periodo siguiente. El empleador deberá dar aviso por escrito sobre este hecho al inspector de trabajo.

Sentencias de la Corte Suprema de Justicia ha abierto la posibilidad para reclamar esta prestación por indemnización de perjuicios cuando no se ha otorgado en especie. Podemos profundizar sobre el tema en:

<http://www.actualicese.com/normatividad/2009/06/01/concepto-164363-de-01-06-2009/>

Vacaciones: Todo empleador está obligado a conceder a sus trabajadores por cada año de servicios, quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas y proporcionalmente por fracciones.

Según cartilla LEGIS (2009) Las dotaciones deben entregarse en las siguientes fechas 1) 30 de abril 2) 31 de agosto 3) 20 de diciembre. La época de las vacaciones debe ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año siguiente a aquel en que se causaron, y ellas deben ser concedidas oficiosamente a petición del trabajador sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación la fecha en que le concederá las vacaciones. Si se presenta interrupción justificada durante el disfrute de las vacaciones el trabajador no pierde el derecho de reanudarlas.

Para el cómputo del año de servicios puede descontarse por disposición legal, los periodos de suspensión del contrato.

Las licencias de maternidad, enfermedad suspende las vacaciones por que durante ella el trabajador no está reponiendo sus fuerzas ni recuperando su capacidad de trabajo, todo lo contrario su estado patológico se opone a esa recuperación

Los trabajadores que hayan terminado su contrato de trabajo sin que se hayan causado sus vacaciones tendrán derecho a que estas se les reconozcan y compensen en dinero proporcionalmente por el tiempo efectivamente trabajado.

Las vacaciones no son salario, ni prestación social, sino un descanso remunerado que debe tomarse como base para liquidar aportes.

El auxilio de transporte no se incluye en el salario base para liquidación de vacaciones.

Fórmula para liquidar vacaciones cuando se disfrutan en tiempo:

Salario base x número de días trabajados/ 30

Fórmula para liquidar vacaciones cuando se compensan en dinero:

Salario base x número de días trabajados / 720

Auxilio de transporte: La Ley 1 de 1963 establece: Es un auxilio con carácter específico para trasladarse al lugar de trabajo, en los casos que el empleador suministra el transporte no se paga en dinero, pero su valor se tiene en cuenta para la liquidación de prestaciones sociales.

Este pago tiene la naturaleza de un auxilio económico con destinación específica y por mandato de la ley.

Por disposición expresa de la Ley 100 de 1993 y Ley 344 de 1996 el valor del auxilio de transporte no se incluye en la base salarial para liquidar los aportes al sistema de seguridad social.

Según la cartilla LEGIS (2009) Los trabajadores que devenguen hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente, tienen derecho al pago mensual de este auxilio, cuando se trate de trabajadores con salario variable se debe tomar como base para establecer el derecho el promedio de lo devengado en el mes anterior.

El auxilio de transporte se debe reconocer en todos los lugares en donde se preste el servicio público de transporte. La obligación económica se sustituye por especie, cuando el empleador contrata el transporte de sus trabajadores. Así el trabajador labore media jornada tiene derecho al auxilio de transporte.

Según la sentencia de 1 de julio de 1988 de la Corte Suprema de Justicia reza:

El auxilio de transporte como tiene por finalidad ayudar económicamente al trabajador para su desplazamiento al sitio de trabajo, no se paga durante el tiempo de las incapacidades, ni durante el disfrute de vacaciones, tampoco se paga cuando las circunstancias de prestación del servicio no demandan gastos de movilización, como cuando el trabajador reside en el mismo sitio de trabajo o cuando el traslado a este

no le implica ningún costo ni mayor esfuerzo, o cuando son servidores que no están obligados a trasladarse a ninguna sede patronal para cumplir cabalmente sus funciones.

PISTAS DE APRENDIZAJE



Traer a la memoria:

Recuerde que: Según lo establecido por el artículo 488 del C.S.t. todos los derechos laborales se hacen exigibles, pero se extingue a los tres (3) años, contados a partir de la fecha en que debió hacerse cumplido. El reclamo que haga un trabajador a su empleador sobre un derecho debidamente determinado, interrumpe la prescripción por una sola vez, lo cual indica que se inicia nuevamente el periodo de tres (3) años, por la prescripción correspondiente.

“

Ejercicio

María Alejandra García ingreso el 3 de febrero de 2009 y se retiró el 7 de junio del mismo año, su salario mensual era de \$700.000 ¿Cuál será el valor por concepto de prima, cesantías e intereses a las cesantías y vacaciones que le deberá cancelar el empleador?

”

4 UNIDAD 3 RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

**reúne de manera coordinada
un conjunto de entidades, normas y
procedimientos a los cuales podrán
tener acceso las personas y
la comunidad**

▶ ⏩ 🔊 0:16 / 1:22



1REGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL EN COLOMBIA SALUD Y PENSIONES [Enlace](#)

4.1.1 OBJETIVO GENERAL

Entender la Seguridad Social como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad.

4.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Dilucidar los diferentes tipos de prestaciones pensionales, salud y riesgos profesionales de los trabajadores

Identificar en que consiste la cobertura en seguridad social de acuerdo al tipo de necesidad, emergencia o calamidad.

4.2 TEMA 1 RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES

Según la Ley 100 de 1993 La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen

Para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad. Observen el siguiente link:

<http://www.colombialomejor.com/enredes/documen/ssencol.pdf>

Sistema General de Pensiones: La Ley 100 de 1993 establece. Garantizar a la población el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, invalidez o muerte, mediante el reconocimiento de una pensión y prestaciones determinadas en la ley, así como propender a la ampliación progresiva de cobertura a los segmentos de población no cubiertos con el Sistema.

Según la guía LEGIS para la pequeña empresa (2008) establece. Este sistema está compuesto por dos regímenes: el denominado **régimen solidario de prima media**, del cual es el administrador el instituto de Seguros Sociales y el **régimen de ahorro individual con solidaridad**, a cargo de las sociedades administradoras de fondos pensionales

Ambos regímenes protegen y reconocen las mismas prestaciones a saber:

- 1) pensión de vejez
- 2) pensión de sobreviviente
- 3) pensión de invalidez
- 4) auxilio funerario

La Ley 100 de 1993 nos estipula En ningún caso el salario de cotización podrá ser inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, ni superior a veinticinco (25) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Las cotizaciones o aportes al sistema de pensiones las hace el empleador y corresponde al 16% del salario del trabajador, de este porcentaje el empleador paga el 75% de la cotización total y el trabajador paga el 25% restante que será descontado de su salario.

Todo trabajador que devengue una suma mensual superior a 4 salarios mínimos legales mensuales vigentes, debe aportar un punto adicional a la seguridad social destinado al Fondo de Solidaridad Pensional.

Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad (RAIS). Según la página del Ministerio de Hacienda. El Régimen que está basado en el ahorro proveniente de las cotizaciones y sus respectivos rendimientos financieros, la solidaridad a través de garantías de pensión mínima y aportes al fondo de solidaridad, con el fin de otorgar unas prestaciones que dependen del monto que los afiliados tengan en su Cuenta de Ahorro Individual.

A la Cuenta de Ahorro Individual de un afiliado al RAIS ingresan las cotizaciones, los aportes voluntarios, los rendimientos financieros y el Bono Pensional

En este régimen los afiliados tienen una cuenta individual de ahorro pensional, en la cual se abona una parte del valor de sus cotizaciones y la de sus empleados, las cotizaciones voluntarias, los bonos pensionales, mas todos los rendimientos financieros que genera la cuenta individual. El monto de la pensión es variable y depende entre otros factores del monto acumulado en la cuenta, de la edad con la cual decida retirarse el afiliado, de la modalidad de la pensión, así como de las semanas cotizadas y la rentabilidad de los ahorros acumulados.

Régimen Solidario de Prima Media (RPM). Según la página del Ministerio de Hacienda. Es aquel mediante el cual los afiliados o sus beneficiarios obtienen una pensión de vejez, de invalidez o de sobrevivientes o una indemnización previamente definidas, de acuerdo con lo establecido en dicha ley.

Dicho régimen se caracteriza por ser un régimen solidario de prestación definida, en el cual los aportes de los afiliados y sus rendimientos constituyen un fondo común de naturaleza pública, que garantiza el pago de las prestaciones de quienes tengan la calidad de pensionados en cada vigencia, los respectivos gastos de administración y la constitución de reservas de acuerdo con lo dispuesto en la ley. Así mismo, en este régimen el Estado garantiza el pago de los beneficios a que se hacen acreedores los afiliados.

Según la Ley 100 de 1993 Los requisitos para acceder a cualquier prestación dentro del sistema general de pensiones dependerán del régimen al cual la persona se encuentre afiliada, relación de requisitos para el caso de pensión de vejez y de invalidez en los diferentes regímenes.

En este orden de ideas, los requisitos para acceder a cualquier prestación dentro del sistema, dependerán del régimen al cual la persona se encuentre afiliada. Según la cartilla de Seguridad Social LEGIS (2010) En el régimen de prima media se necesitan las siguientes condiciones

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 del año 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.

Haber cotizado un mínimo de mil (1000) 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

Las condiciones para obtener el reconocimiento de la pensión de vejez en el Régimen de Ahorro Individual están previstas en el artículo 64 de la Ley 100 de 1993, que a la letra señala:

“Requisitos para obtener la pensión de vejez. Los afiliados al Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, tendrán derecho a una pensión de vejez, a la edad que escojan, siempre y cuando el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita obtener una pensión mensual superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de expedición de esta Ley, reajustado anualmente según la variación porcentual del Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE. Para el cálculo de dicho monto se tendrá en cuenta el valor del bono pensionado, cuando a éste hubiere lugar’.

Pensión de invalidez: Es el monto que recibe mensualmente el afiliado que ha sido calificado como inválido como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Este monto varía de acuerdo con:

Según la Ley 776 de 2002 Cuando la invalidez es igual o superior al 50% e inferior al 66%, tendrá derecho a una pensión equivalente al 60% del ingreso base de liquidación. Cuando la invalidez es igual o superior al 66%, tendrá derecho a una pensión equivalente al 75% del ingreso base de liquidación.

Cuando el inválido requiere del auxilio de otra u otras personas para realizar las funciones elementales de su vida, el monto de la pensión equivale a un 15% de incremento en el valor de la pensión anteriormente mencionada.

Esta pensión se ajusta anualmente, el primero de enero de cada año, en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor total nacional, certificado por el DANE para el año inmediatamente anterior.

Pensión de sobrevivientes: Es el valor de la pensión que se origina con la muerte de un afiliado como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional. Tendrán derecho a esta pensión:

- En forma vitalicia, el cónyuge o compañero(a) permanente.
- Los hijos menores de 18 años y hasta 25 si son estudiantes.
- Los hijos inválidos en forma vitalicia.
- A falta de cónyuge e hijos serán beneficiados los padres que dependieran económicamente del afiliado.
- A falta de cónyuge, compañero(a) permanente, padres e hijos con derecho, serán beneficiarios los hermanos inválidos si dependieran económicamente del afiliado.

Auxilio funerario: según la Ley 100 de 1993 La persona que compruebe haber sufragado los gastos de entierro de un afiliado o pensionado, tendrá derecho a percibir un auxilio funerario equivalente al último salario base de cotización, o al valor correspondiente a la última mesada pensional recibida, según sea el caso, sin que éste auxilio pueda ser inferior a cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes, ni superior a diez (10) veces dicho salario.

El aporte a pensión corresponde al 16% del salario de los cuales el 4% lo aporta el trabajador y el 12% el empleador.

Sistema General de Riesgos Profesionales: Según la cartilla de Seguridad Social LEGIS (2010) La ARP es un conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender

a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y de los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

El sistema general de riesgos profesionales está dirigido, orientado, controlado y vigilado por el estado.

Todos los empleadores deben afiliarse al sistema de riesgos profesionales. El empleador que no afilie a sus trabajadores, además de las sanciones legales serán responsables directos de las prestaciones económicas y asistencias de sus trabajadores por accidentes de trabajo y enfermedad profesional.

Enfermedad profesional: Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o el medio en que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinada profesional por el Gobierno Nacional.

Accidente de trabajo: Según la guía LEGIS para la pequeña empresa (2008) Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión de trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, o la muerte.

Se considera accidente de trabajo aquel que se produce durante el ejercicio de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo.

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador.

El aporte al sistema general de riesgos profesionales lo asume el empleador sobre el 100% de la cotización y el monto depende del nivel de riesgo del trabajo.

Sistema General de Salud: La afiliación al sistema general de salud se hace a través de dos regímenes: contributivo y subsidiario, los cuales son excluyentes entre sí, vale decir, que ninguna persona puede estar simultáneamente afiliada a los dos regímenes.

Régimen contributivo: Regula la incorporación de las personas que se afilian mediante el pago de una cotización el cual es financiado directamente por el afiliado o en concurrencia entre este y su empleador

Régimen subsidiado: Regula la vinculación de las personas que no están en capacidad de cotizar al sistema, su afiliación es subsidiada, total o parcialmente, con recursos fiscales o del fondo de solidaridad y garantía.

Están obligados a afiliarse al régimen contributivo de salud como cotizante todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados, los trabajadores independientes, los rentistas, los propietarios de empresas, y en general todas las personas naturales residentes en el país, que no tengan vínculo contractual y reglamentario con algún empleador.

Las cotizaciones al sistema de seguridad social en salud para los trabajadores del régimen contributivo, es una suma equivalente al 12.5% del salario mensual del trabajador el cual le corresponde pagar el 8.5% al empleador y el 4% al trabajador.

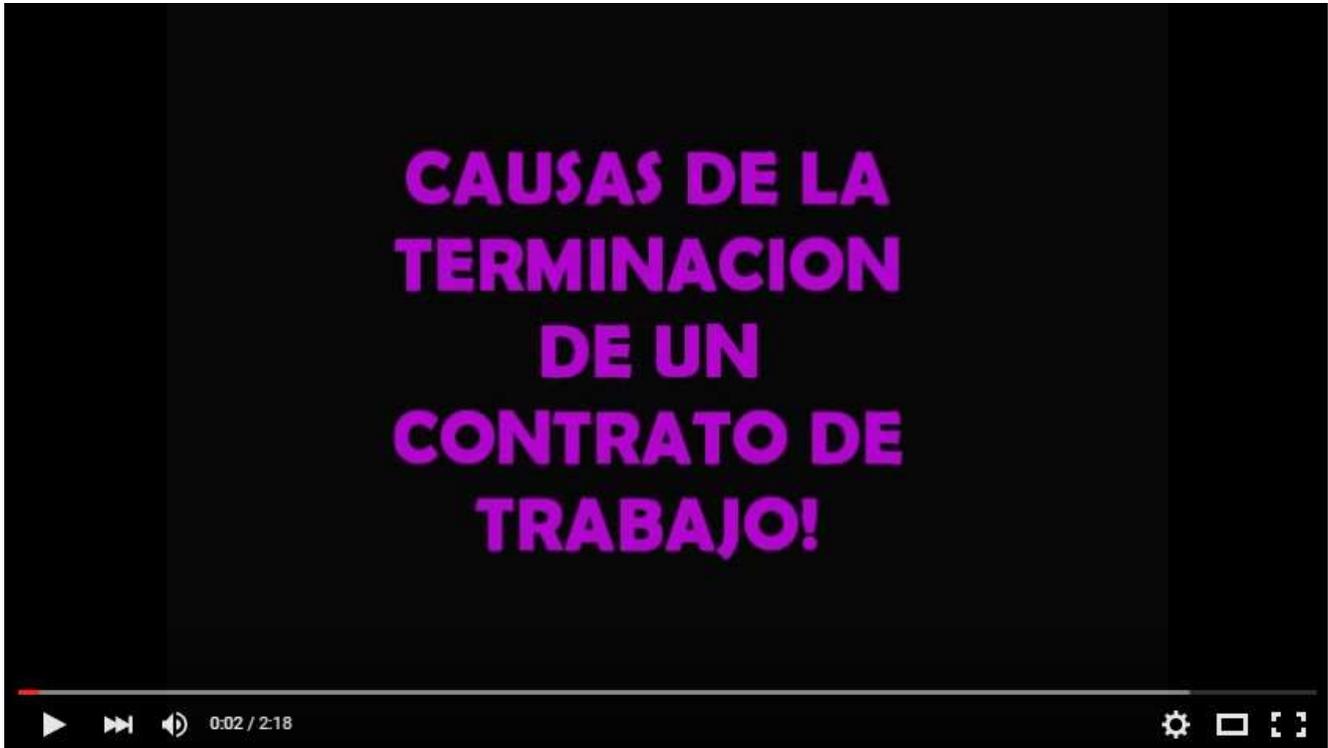
“

Ejercicio

Realizar un cuadro comparativo entre los sistemas de salud,
pensión y riesgos profesionales.

”

5 UNIDAD 4 TERMINACIÓN LABORAL



TRABAJO OP. CONTABLES [Enlace](#)

5.1.1 OBJETIVO GENERAL

Entender las implicaciones del cese definitivo de la relación laboral, empleador- trabajador y que esta puede darse por razones de índole legal, por decisión de una de las partes, al presentarse una de las causales legales previstas para la terminación o finalmente por una decisión unilateral que lo justifique.

5.1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar y entender cada una de las causales por las cuales el contrato de trabajo se termina.

Identificar y entender las causales de terminación del contrato de trabajo con justa causa.

5.2 TEMA 1 TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 61 del C.S.T establece:

El contrato de trabajo termina:

- 1) Por muerte del trabajador;

- 2) Por mutuo consentimiento;
- 3) Por expiración del plazo fijo pactado;
- 4) Por terminación de la obra o labor contratada;
- 5) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;
- 6) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante 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.

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

El artículo 62 del C.S.T. determina:

Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

Por parte del patrono:

- 1) El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
- 2) Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el patrono, 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 patrono, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
- 4) Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.
- 5) Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

- 6) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
- 7) La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto,
- 8) El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
- 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 patrono.
- 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, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del patrono o por las autoridades 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 patrono de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.

En cuanto a la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador, la corte constitucional acogió una línea jurisprudencial en sentencia C-594 / 1998, se afirma que el empleador tiene la obligación de manifestar al trabajador, los motivos concretos y específicos por los cuales está dando por terminado con justa causa su contrato de trabajo. Posteriormente apoyándose en dicha sentencia esta misma posición fue adoptada en la sentencia C-299/1998 esta corporación amplió el conjunto de garantías a favor del trabajador, hasta el punto de consagrar, a su favor, la posibilidad de ejercer el derecho de defensa frente al empleador, antes de que se lleve a cabo la terminación del contrato de trabajo. Estableció que el empleador tiene la obligación de darle al trabajador la oportunidad de defenderse de las imputaciones que se hacen en su contra antes del despido. Resolvió, refiriéndose a la causal de terminación unilateral del contrato de trabajo por injuria, violencia, o malos tratos del trabajador al empleador, a miembros de su familia o su representante y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores, lo siguiente:

“declarar EXEQUIBLE el numeral 3º del literal a) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en los términos de la presente sentencia y, bajo el entendido que para aplicar esta causal es requisito indispensable que se oiga previamente al trabajador en ejercicio del derecho de defensa. (C-299/1998).

Mediante sentencia T-546/2000, entiende la sala octava de revisión que ese requisito se refiere no solo a la causal cuya constitucionalidad fue condicionada en la sentencia mencionada, sino a todas las causales de terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa por parte del empleador. Esta interpretación es necesaria si se pretende hacer efectivo el deber de lealtad que debe regir todos los contratos y que, de conformidad con el artículo 55 del Código Sustantivo del trabajo es aplicable a los contratos laborales.

La ley 510 de 1999 que reformo el estatuto financiero en el parágrafo del artículo 22, creó como justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo, la separación de los administradores y del revisor fiscal por causa de la toma de posesión de la entidad vigilada por la Superintendencia Bancaria. Si se lo entiende y aplica en el sentido de que la justa causa para terminación del contrato de trabajo y la exclusión de la indemnización se configura por la probada responsabilidad del trabajador en los hechos que han dado lugar a la toma de posesión de la entidad.

El decreto extraordinario 756 de 2000 en su artículo 2º literal C creo una nueva justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo por causa de la toma de posesión de la entidad cooperativa vigilada por la Superfinanciera o Superintendencia de economía solidaria, según el caso y se hace necesario separar al administrador o al revisor fiscal de su cargo.

El arresto correccional perdió su vigencia al no estar señalado en ninguna de las disposiciones que en materia de contravención rigen la actualidad. En otra palabras fue eliminado al expedirse el decreto 522 de 1971. En consecuencia esta causal carece de aplicabilidad en el momento.

La jurisprudencia de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, ha precisado que la inexecución de obligaciones legales o convencionales que incumbe al trabajador, para la terminación del contrato, debe ser sistemática, entendiéndose con ello que debe ser regular, periódica o continua, que apunte a demostrar que el trabajador ha tomado la conducta o el propósito de incumplir, pero es natural que el empleador deberá no solo probar que el trabajador periódicamente incurrió en faltas o irregularidades sino, además, que cada vez que ello ocurrió, le hizo la correspondiente reconvencción. Por tanto, mal procede cuando las acumula y hace un solo llamado de atención o un solo pliego de cargos por faltas cometidas en diferentes épocas, pues la jurisprudencia ha sido clara en definir, que frente a la ausencia de inmediatez entre la falta y la sanción, debe entenderse que hubo condonación de la misma

Lo anterior en concordancia con lo establecido en el artículo 9º, parágrafo 3º de la ley 797 del 2003

El artículo 63 del C.S.T. determina:

5.2.1 POR PARTE DEL TRABAJADOR:

- 1) El haber sufrido engaño por parte del patrono, respecto de las condiciones de trabajo.
- 2) Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el patrono contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del patrono con el consentimiento o la tolerancia de éste.
- 3) Cualquier acto del patrono o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
- 4) Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el patrono no se allane a modificar.
- 5) Todo perjuicio causado maliciosamente por el patrono al trabajador en la prestación del servicio.
- 6) El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales o legales.
- 7) La exigencia del patrono, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
- 8) Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

5.2.2 MANEJO ACTUAL DEL PREAVISO

Respecto al trabajador tenemos que el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990, señala en su numeral 5º, que si era el trabajador quien daba por terminado intempestivamente el contrato de trabajo, sin justa causa comprobada, debería pagar al empleador una indemnización equivalente a 30 días de salario. Para efectos de lo anterior, el empleador podía descontar el monto de esta indemnización de lo que le adeudara al trabajador por prestaciones sociales y, si se efectuaba el descuento debía depositarse ante el juez el valor correspondiente mientras la justicia resolviera lo pertinente.

Ahora bien con la expedición de la ley 789 de 2002, el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo fue modificado por el artículo 28 de la citada ley, sin que se consagrara en su texto lo correspondiente a la obligación que tenía el trabajador de pagar una indemnización equivalente a 30 días de salario, en caso de que este diera por terminado su contrato de trabajo intempestivamente sin justa causa comprobada.

No obstante a la falta de indemnización del trabajador por la terminación del contrato de trabajo sin previo aviso, el empleador puede acudir ante los jueces civiles en busca del reconocimiento por los daños y perjuicios que le ocasiono la ruptura del vínculo laboral.

Terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa. Según el artículo 64 del C.S.T. establece: En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. Veamos el siguiente link:

<http://es.scribd.com/doc/3792779/TERMINACION-DEL-CONTRATO-DE-TRABAJO>

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señala

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

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

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

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

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

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

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

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

Tablas de indemnización a cargo del empleador por terminación unilateral sin justa causa del contrato

Por duración de la obra o labor contratada	A termino fijo
El tiempo que pase para la finalización de la obra o labor. Sin que en ningún caso sea inferior a 15 días.	El tiempo que falte para el vencimiento del plazo pactado.

Contrato a término indefinido

Trabajadores que devenguen menos de diez salarios mínimos legales mensuales vigentes	Hasta 1 año de servicio = 30 días de salario.
	Más de 1 año de servicio = 30 días de salario por el primer año y 20 días de salario por cada año adicional.
Trabajadores con diez o más salarios mínimos legales mensuales vigentes	Hasta 1 año de servicio = 20 días de salario.
	Más de 1 año de servicio = 20 días de salario por el primer año y 15 días de salario por cada año adicional.

“

Ejercicio

Pedro ingreso a laborar en x empresa mediante un contrato a término fijo por 1 año con un salario de \$2.300.000 ingreso el 25 de febrero de 2007 y le terminaron su contrato sin justa causa el 10 de octubre de 2011 ¿liquide todas sus prestaciones sociales e indemnícelo?

”

6 PISTAS DE APRENDIZAJE

Recuerda que: El derecho laboral tiene varios sujetos que son:

El trabajador: Que para efectos laborales es nombrado como empleado y es una persona que presta su capacidad laboral y cumple las órdenes que le imparte su empleador.

La empresa: Es una unidad de explotación económica que tiene trabajadores a su servicio. También es nombrada como empleador.

El Estado: Que está presente por medio del Ministerio de Protección Social y tiene como objetivo la promulgación de las normas laborales y de Seguridad Social y vigilar que se cumplan las establecidas y servir como mediador en conflictos laborales.

Los sindicatos: Y demás asociaciones gremiales y de trabajadores que tengan como objetivo primordial velar por el cumplimiento de las leyes y brindar protección a los trabajadores.

Las instituciones de Seguridad Social: Como las EPS, ARP, Fondos de Pensiones, Cajas de Compensación ICBF y SENA que son creadas por el Estado con la finalidad de mejorar el nivel de vida de los trabajadores y su familia.

Recuerde que: Las partes que intervienen en el contrato de trabajo tienen obligaciones recíprocas, de cuyo cumplimiento y observancia se deriva el normal desarrollo de sus relaciones. Así mismo tienen restricciones y prohibiciones orientadas a amparar derechos laborales.

Al empleador le corresponde obligaciones de protección y seguridad social y a los trabajadores obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.

Recuerde que: La terminación unilateral del contrato de trabajo durante el periodo de prueba por parte del empleador, si bien es una facultad discrecional, no puede ser entendida como autorización para la arbitrariedad, sino que por el contrario debe fundamentarse en la comprobación cierta de la falta de aptitudes del trabajador para el desempeño de la labor. y de darse el despido basado en un tratamiento discriminatorio no tendría los efectos jurídicos fijados, en la legislación por presentarse el desconocimiento de derechos fundamentales como el trabajo y la igualdad. Sent. Corte Constitucional T942 de 25 de noviembre de 1999

Recuerde que: Los pagos efectuados a los trabajadores por concepto de salarios, deberán hacerse de acuerdo a las condiciones pactadas inicialmente y la Ley prohíbe expresamente como lo determinan los artículos 136 y 137 del C.S.T., su pago en mercancías, fichas u otros medios semejantes, a menos de que se trate de una remuneración en especie, parcialmente suministrada en alojamiento, vestido alimentación para el trabajador y su familia.

Recuerda que: De conformidad con el Artículo 240 del C.S.T. Las prestaciones sociales establecidas por la legislación laboral ya sean eventuales o causadas, son irrenunciables

Recuerda que: Según lo establecido por el artículo 488 del C.S.t. todos los derechos laborales se hacen exigibles, pero se extingue a los tres (3) años, contados a partir de la fecha en que debió hacerse cumplido.

El reclamo que haga un trabajador a su empleador sobre un derecho debidamente determinado, interrumpe la prescripción por una sola vez, lo cual indica que se inicia nuevamente el periodo de tres (3) años, por la prescripción correspondiente.

7 GLOSARIO

C.S.T.: código sustantivo del trabajo

C.S.J.: Corte Suprema de Justicia

C. Const.: Corte Constitucional

Ley: Es una norma que dicta el congreso en la cual se manda se prohíbe o se modifica algo. Es de obligatorio cumplimiento.

Decreto: Es la manera mediante la cual se interpreta una ley y lo dicta una autoridad administrativa.

Derecho: según Wikipedia. El Derecho es el orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulados de justicia, cuya base son las relaciones sociales existentes que determinan su contenido y carácter. En otras palabras, son conductas dirigidas a la observancia de normas que regulan la convivencia social y permiten resolver los conflictos intersubjetivos.

Norma: Son reglas o lineamientos que se deben seguir para orientar las acciones de los individuos.

8 BIBLIOGRAFÍA

CÓDIGO LABORAL Y SUSTANTIVO DEL TRABAJO (2009)

CAMPOS RIVERA, Domingo. (1997) Derecho Laboral Colombiano. Bogotá: Temis

ABAD GÓMEZ, Javier. (1996) El Trabajo. Cali: editorial Tacurí

ÁNGEL L HOESTE, Fernando. (2008) Apuntes de Clase, Derecho Laboral y Colectivo. Bogotá: Universidad de la Salle.

NAVAS TALERO, German. (1995) Guía Práctica del Derecho. Círculo de Lectores S.A. Bogotá.

CARTILLA LABORAL. (2009) Legis Editores. Bogotá Colombia.

CORRAL RAMOS, Alexander. (2009) Guía Avanzada de Derecho Laboral y Seguridad Social. Cali. Editora actualicese.com Ltda.

GUIA LEGIS PARA LA PEQUEÑA EMPRESA. (2008) Legis Editores. Bogotá Colombia.

CARTILLA LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL (2010) Grupo editorial Nueva Legislación Ltda. Bogotá

CARTILLA DE SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES (2010) Legis Editores. Bogotá Colombia.

Leyes y Jurisprudencias:

Ley 789 de 2003

Ley 344 de 1996

Ley 100 de 1993

Ley 50 de 1990

Ley 1 de 1963

Decreto 5054 de 2009

Decreto 756 de 2000

CSJ. S. Laboral, sent. 10.400 de 1998

CSJ. S. Laboral, sent. 25.46 de 2007

CSJ. S. Laboral, sent 1 de Julio de 1988

CSJ. S. Laboral, sent 594 de 1998

CSJ. S. Laboral, sent 299 de 1998

CSJ. S. Laboral, sent 8313 de 1996

C. Const. sent. T 546 de 2000

C. Const. sent. T 1049 de 2000

C. Const. sent. T 079 de 1992

Ministerio de Hacienda página oficial. Recuperado el 15 de febrero de 2010 a las 2:30 p.m.

<http://www.minhacienda.gov.co/MinHacienda>