


# NORMAS LABORALES



## Código Sustantivo del Trabajo

Por:  
Mario G. Vallejo A

## ¿Que es un contrato de trabajo?

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.

## ¿Cuales son los elementos que constituyen una relación laboral entre trabajador y empleador?

La prestación del servicio en forma personal, continua, subordinada como el cumplimiento de horarios (jornada) y reglamentos de trabajo por el trabajador, y el pago de un salario, como retribución del servicio, por parte del empleador al trabajador.

## ¿Cuáles son los tipos de contrato?

Los contratos de trabajo pueden ser verbales o escritos.



## ¿Cuales son las clases o modalidades de contrato laboral escrito?

A término indefinido

Término fijo inferior a un año

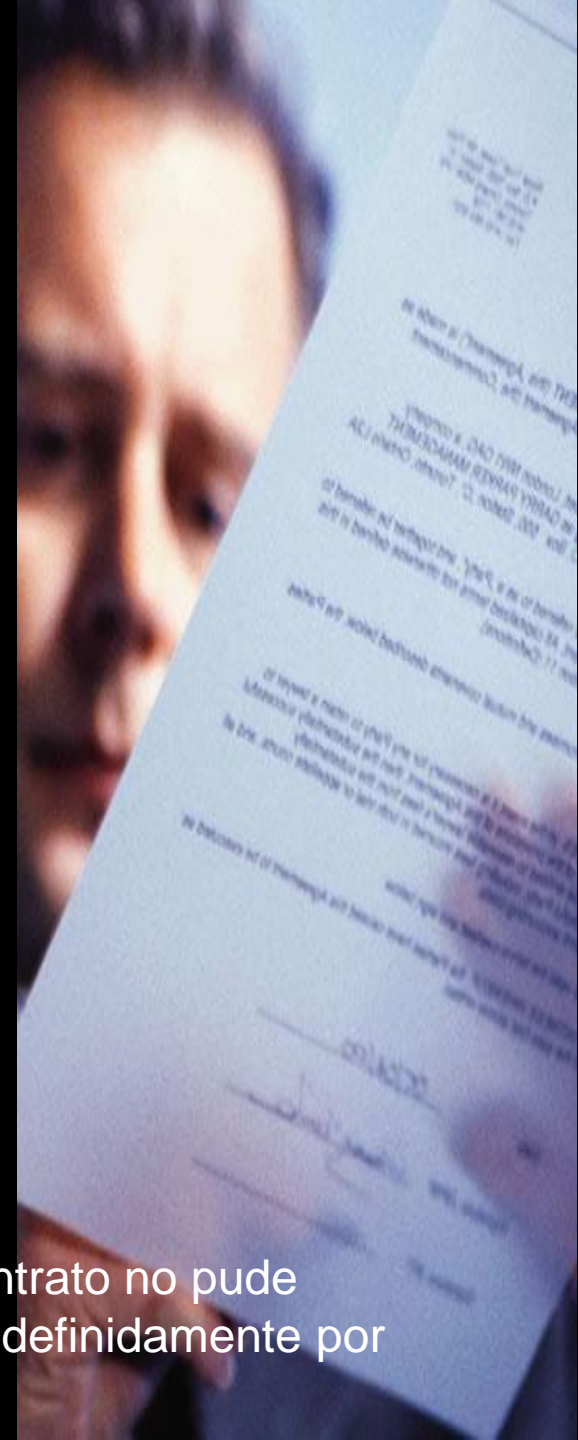
Término fijo superior a un año y inferior a tres por duración de la obra o labor contratada.

## ¿Qué datos debe constar en el contrato de trabajo?

La identificación y domicilio de las partes; lugar y fecha de la celebración; lugar de trabajo; cuantía del salario; Forma y periodos de pago del salario; duración del contrato y funciones a desempeñar.

## ¿Qué es un contrato a término fijo de uno a tres años?

Es un contrato que debe constar siempre por escrito, el contrato no puede exceder de tres (3) años de duración. Se puede renovar indefinidamente por periodos iguales o superiores sin exceder de su límite.



## ¿Que es un contrato a termino indefinido?

Es un contrato que puede constar por escrito o verbal. Siempre que se celebre un contrato de forma verbal, se entenderá que el mismo es indefinido. Este contrato subiste mientras la labor y el cargo permanezca o exista.

### **Preaviso.**

Es obligación del empleador enviar el preaviso al empleado 30 días antes de la terminación del contrato a termino fijo. Si este no lo hace , el contrato se renueva automáticamente por el mismo tiempo del contrato





# ¿Que es la jornada de trabajo y cual es la máxima legal?

Es el tiempo de prestación de servicio de un oficio o profesión a la empresa, la cual es de ocho horas diarias para 48 semanales .

# ¿Cuales son las clases de jornada laboral?

La jornada ordinaria de las seis de la mañana a las diez de la noche y la nocturna de diez de la noche a seis de la mañana.



## **¿Cuanto es el valor del trabajo en día domingo y festivos, cuando se pagan?**

El valor del día de trabajo en día domingo y festivo, se paga con un 75% de acuerdo con el numero de horas trabajadas en sobre el valor del trabajo de la hora diurna en días comunes. Estas se pagan con el sueldo.

## **¿Cuanto es el valor de trabajo de horas extras, cuando se pagan?**

El recargo es del 25% si es diurna y si es nocturna es del 75%, sobre el valor del trabajo de la hora diurna ordinaria. Si son en días domingos y festivos se paga el 75%. Estas se pagan con el sueldo.

## **¿Cuanto es el valor de trabajo nocturno, cuando se paga?**

El recargo es del 35%, sobre el valor del trabajo de la hora diurna. Se paga en el sueldo.

## ¿Puede el empleador retener o deducir salarios?

El patrono por regla general no puede hacer retenciones y deducciones sobre el salario en forma libre, sólo lo podrá hacer con autorización de un juez. A los salarios se les puede hacer retenciones y deducciones sin autorización judicial en los siguientes casos: cuotas sindicales, de cooperativas, multas por faltas a cumplimiento de trabajo y para aportes a pensiones y salud.

## ¿Cuánto y hasta cuánto se pueden embargar los salarios?

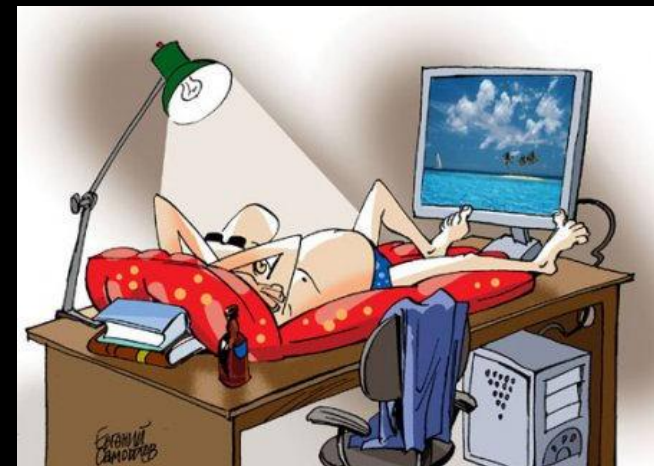
Todo salario es embargable hasta cierto monto. Los salarios mínimos son embargables en una quinta parte para alimentos, cuotas de sindicatos y cooperativa. Los salarios superiores a un salario mínimo son embargables en una 1/5 parte por otros concepto, y en un cincuenta por ciento 50% por alimentos y cuotas de cooperativas, en la parte que exceda al salario mínimo.

## ¿Que otros derechos tiene el trabajador?

Derecho auxilio vacaciones, primas, dotación para trabajo, licencia de maternidad y paternidad, auxilio funerario, auxilio por enfermedad profesional y no profesional.

## ¿Que son las vacaciones y como se pagan?

Es un derecho para los trabajadores de descanso equivalente a quince ( 15) días, hábiles consecutivos de descanso, para los trabajadores que laboran un año. Se pagan con salario mensual sin tomar en cuenta los días de descanso. Para tener derecho a ellas se debe trabajar como mínimo 90 días





# ¿Qué es la prima? ¿Cuándo y como se paga?

La prima es un derecho de todo trabajador, a participar de las utilidades de la empresa, correspondiente a un mes de salario o a quince (15) días de salario. La prima se paga así: Una mitad el 30 de Junio y la otra mitad a más tardar el día 20 de Diciembre.

Es de anotar que esta prestación debe ser cancelada a todos los trabajadores proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea. Para los trabajadores con contratos definidos iguales a un año o inferior a un año se le paga en proporción al tiempo laborado. Para tener derecho a ellas se debe trabajar como mínimo 90 días



## ¿Cuándo se tiene derecho a Calzado y vestido de labor y cuando se entrega?

Es un derecho de todo trabajador que lleva más de tres meses y que devengue hasta dos salarios mínimos, teniendo como derecho a la entrega de tres veces al año de un ( 1) par de zapatos y un (1) vestido, para el trabajo. Se entrega el 30 de abril, el 31 de agosto y el 20 de diciembre. Esto no se puede pagar en dinero.

## ¿Cuándo se tiene derecho a licencia de maternidad y paternidad? ¿Cuándo y como se paga?

Este derecho lo tienen las mujeres trabajadoras embarazadas, y sus esposos o compañeros permanentes. La mujer tiene derecho a doce (12) semanas remuneradas de salario El padre tiene derecho a una licencia de ocho (8) días si los dos cotizan, si uno solo es el que cotiza tendrá derecho a cuatro (4) días, siempre que tenga 100 semanas al momento de otorgarse la licencia. La licencia aplica para las mujeres que hayan sufrido aborto.



## **¿Cuándo y cómo se termina o despide un trabajador con justa causa?**

El contrato de trabajo se termina por: muerte del trabajador, mutuo acuerdo entre patrono y empleado, cumplimiento del término del contrato, por suspensión o cierre de la empresa, por justa causa alegada por el empleador o el trabajador y por causa no justificada del empleador.

### **¿Cuándo se termina el contrato de trabajo con justas causas por parte del empleador?**

La justa causa debe estar plenamente comprobada, de no ser así se daría lugar a un despido sin justa causa, unas causas son las siguientes:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión;
2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores o fuera del trabajo, contra el {empleador}, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.
3. 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;
4. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor;
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. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.



## **¿A que tiene derecho el trabajador despedido sin justa causa con contrato a término fijo?**

Si el contrato de trabajo es a término definido se debe pagar al trabajador como indemnización el valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para terminar el contrato, sin que sea inferior a quince días de salario.

## **¿A que tiene derecho el trabajador despedido sin justa causa con contrato a término indefinido?**

Tendrán derecho a indemnización de treinta (30) días de salario si no tuviese más de un año de servicio; Si tiene mas de (1) un año, tiene derecho a treinta (30) días de salario por el primer año y a 20 veinte días de salario por cada uno de los años siguientes.

## **¿A que tiene derecho el trabajador despedido o se termina el contrato de trabajo y el patrono no paga los salarios y prestaciones de ley?**

El trabajador tendrá derecho a que el patrono por cada día de retardo en el pago de salarios y prestaciones debidas, le pague un salario diario por cada día de retardo. Si pasados veinticuatro 24 meses el empleador no apagado o el trabajador o no ha iniciado proceso judicial sobre las indemnización habrá lugar al cobro de intereses fijados por la superintendencia financiera.





## CESANTÍAS

**¿Que son las cesantías cuando se tiene derecho a reclamarlas y como se a pagarlas?**

Todo patrono tiene el deber de pagar los trabajadores, un mes de salario por cada año de servicio y un intereses del 12% consignado el 14 de Febrero en un fondo de cesantías elegido por el trabajador. Las cesantías se entregan de manera directamente al trabajador únicamente, en caso de desempleo, para educación del grupo familiar y para vivienda.

**¿Cuando se pierde el derecho sobre la cesantías?**

El trabajador pierde el derecho a cesantías cuando el contrato de trabajo termina por actos delictuosos contra el empleador o sus parientes y contra la empresa.



## ¿Como se afilia a una EPS, quien paga la afiliación y cotizaciones?

Toda persona que se encuentre bajo un contrato de trabajo debe ser afiliada a una EPS de su elección libre, al igual que los hijos y cónyuge o compañera(o) permanente, en la calidad de beneficiarios. La cotización es del 12.5% donde el trabajador paga el 4 % y el empleador paga el 8.5%, entonces el empleador y trabajador pagan en forma conjunta las cotizaciones.



## ¿Como se afilia a un FONDO PRIVADO DE PENSIONES, quien paga la afiliación y cotizaciones?

Toda persona que se encuentre bajo un contrato de trabajo debe ser afiliada un FONDO PRIVADO DE PENSIONES de su elección libre, La cotización es del 16% donde el trabajador paga el 4 % y el empleador paga el 12%, entonces el empleador y trabajador pagan en forma conjunta las cotizaciones.



**SALARIO MINIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE PARA EL 2009      \$496.900**  
**AUXILIO DE TRANSPORTE VIGENTE PARA EL 2009                      59.300**

## PAGOS PARAFISCALES

SENA - Base Salarial	2%
ICBF - Base Salarial	3%
Cajas - Base Salarial	4%

## SEGURIDAD SOCIAL

<b>Salud</b>	<b>12,5%</b>	Trabajador	4%
		Empleador	8,5%
<b>Pensión</b>	<b>16%*</b>	Trabajador	4%
		Empleador	12%

**Fondo de Solidaridad Pensional** Cotizantes con ingreso igual o superior a 4 SMMLV tendrán un aporte adicional sobre su ingreso base de cotización. ((D.R. 1748/95, D.R.1474/97, D.R. 1513/98).



## FORMULAS PRESTACIONES SOCIALES, VACACIONES Y HORAS EXTRA

Concepto	Fórmula
CESANTIA	$\frac{(\text{SALARIO MENSUAL (*)} \times \text{DÍAS TRABAJADOS})}{360}$
INTERESES DE CESANTIAS	$\frac{\text{CESANTÍAS} \times \text{DÍAS TRABAJADOS} \times 0.12}{360}$
PRIMA DE SERVICIOS (Por cualquier tiempo trabajado)	$\frac{\text{SALARIO MES(*)} \times \text{DÍAS TRABAJADOS SEMESTRE}}{360}$
VACACIONES (Por cualquier tiempo trabajado)	$\frac{\text{SALARIO MENSUAL BÁSICO} \times \text{DÍAS TRABAJADOS}}{720}$
TRABAJO NOCTURNO entre las 10 p.m. y las .m.	$\text{Hora ordinaria} \times 1.35$
HORA EXTRA DIURNA Entre las .m. y las 10 p.m.	$\frac{\text{SALARIO DIARIO} \times 1.25}{8}$ <p style="text-align: center;">o = Hora ordinaria X 1.25</p>
HORA EXTRA NOCTURNA Entre las 10 P.M. y las .M.	$\frac{\text{SALARIO DIARIO} \times 1.75}{8}$ <p style="text-align: center;">o = Hora ordinaria X 1.75</p>
HORA ORDINARIA DOMINICAL O FESTIVO	$\frac{\text{SALARIO DIARIO} \times 1.75}{8}$ <p style="text-align: center;">o = Hora ordinaria X 1.75</p>
HORA EXTRA DIURNA EN DOMINICAL O FESTIVO	$\frac{\text{SALARIO DIARIO} \times 2.00}{8}$ <p style="text-align: center;">o = Hora ordinaria X 2</p>
HORA EXTRA NOCTURNA EN DOMINICAL O FESTIVO	$\frac{\text{SALARIO DIARIO} \times 2.50}{8}$ <p style="text-align: center;">o = Hora ordinaria X 2,5</p>
IMDEMNIZACIÓN (CONTRATO A TÉRMINO FIJO)	El valor de los salarios que falten para la terminación del contrato
IMDEMNIZACIÓN ** (CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO)	Para salarios inferiores a 10 mínimos: 30 días por el primer año y 20 días por cada año siguiente o proporción. Más de 10 salarios mínimos: 20 días por el primer año y 15 por cada uno de los siguientes o proporción