Legislación laboral colombiana

Por:

Yesica del Carmen Echavarría Douat

Estudiante contaduría publica

Primer semestre

Informática

Docente:

Javier Ospina

27 de noviembre de 2013

Medellin

Corporación universitaria Remington

**Índice**

1. Introducción
2. contrato de trabajo
1.1 periodo de prueba
1.2 jornada de trabajo
3. obligaciones del empleador
2.1 clases de obligaciones
2.2 afiliación y aportes a la seguridad social
2.3 aportes al Sena
2.4 aportes al Icbf
4. salario
4.1 conceptos salariales
4.2 salario mínimo
4.3 trabajo extra
5. prestaciones sociales
5.1 prima de servicios
5.2 calzado y vestido de labor
5.3 fondos cesantía
5.4 auxilio transporte
5.4 subsidio familiar

**Introducción**.

En el presente trabajo es una corta reseña algunos aspectos relacionados con el derecho laboral. Si bien, el trabajo no es extenso, se logra incluir a grandes rasgos una variedad de temas que son importantes como el trabajo.

El trabajo inicia explicando lo relacionado con el trabajo y su importancia tanto para los trabajadores como empleadores, una pequeña explicación de las obligaciones que la empresa debe prestar y sus respectivos valores para el presente año.

**Trabajo**

El trabajo se refiere al Oficio o profesión que realiza una persona a cambio de un salario, según el código sustantivo del trabajo lo define

 *DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo. (social, 2011)*

**Contrato de trabajo**

¿Qué es un contrato de trabajo?

El Contrato es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa y diremos que es laboral, cuando además de los elementos de cualquier contrato (capacidad de las partes para contratar, consentimiento, causa lícita, objeto lícito), concurran los elementos esenciales de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice:

*ARTICULO 23. 1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurran estos tres elementos esenciales:*

*a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;*

*b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del patrono, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato; y c. Un salario como retribución del servicio. (social, 2011)*

**Periodo de prueba**

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

El artículo 76 del Código sustantivo del trabajo, define el periodo de prueba como:

 *(social, 2011)“la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo”.*

*Duración del periodo de prueba.*

El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

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

**Jornada de trabajo**

La Jornada Ordinaria Máxima de Trabajo corresponde al tiempo máximo que la norma permite, que el trabajador pueda laborar, al servicio de un empleador. la Jornada Ordinaria de Trabajo Máxima, corresponde a 8 horas diarias, 48 horas a la semana, de forma tal que, una jornada diaria o semanal superior a la ordinaria, supondría trabajo suplementario o de horas extras

*¿Cuáles otras Jornadas de Trabajo existen?*

El artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, contiene unas jornadas especiales de trabajo, cuales son:

a. Labores insalubres: Hasta la fecha no se ha definido ni clasificado, cuáles son estas labores, ni cuál su duración máxima, motivo por el cual, hasta cuando esa reglamentación no se produzca, habrá de tenerse la jornada ordinaria pactada o en su lugar, la ordinaria máxima.

b. Jornada de trabajo de menores de edad: Respecto a esta Jornada especial, se deberá estar a lo dispuesto por los artículos 35 y 114 de la Ley 1098 de 2006, por ser la norma especial y por lo tanto, preferente sobre la general. Refiere el citado artículo:

Artículo 35. Edad mínima de admisión al trabajo y derecho a la protección laboral de los adolescentes autorizados para trabajar.

La edad mínima de admisión al trabajo es los quince (15) años. Para trabajar, los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el Inspector de Trabajo o, en su defecto, por el Ente Territorial Local y gozarán de las protecciones laborales consagrados en el régimen laboral colombiano, las normas que lo complementan, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, la Constitución Política y los derechos y garantías consagrados en este código.

Los adolescentes autorizados para trabajar tienen derecho a la formación y especialización que los habilite para ejercer libremente una ocupación, arte, oficio o profesión y a recibirla durante el ejercicio de su actividad laboral.

Parágrafo.

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

**Obligaciones del empleador**

|  |  |
| --- | --- |
| periodicidad | Tipo de obligación |
| 1. cada vez que se vincule un trabajador
 | -afiliación al sistema integral de seguridad social en:1.pensiones2. salud (eps)3.riesgos profesionales-caja de compensación-firma del contrato de trabajo-abrir una carpeta con la hoja de vida del trabajador |
| 1. cada vez que ocurra
 | -información sobre accidentes de trabajo-ordenar practica de examen medico-llevar los registros de trabajo extra-suministrar dotación de calzado y vestido de labor-conceder la licencia de maternidad en los términos legales |
| 1. mensual
 | -aportar a las entidades de seguridad social las cotizaciones sobre salarios-declarar sobre salarios y pagos al sistema de seguridad social-aportar el 9% de la nómina por conducto de una caja de compensación para cumplir con las obligaciones con la caja, el Sena y el icbf-retener y consignar en los bancos autorizados-reportar las novedades de retiros y cambios de salario de los trabajadores |
| 1. semestral
 | Informar al Sena sobre variaciones en la nómina para efecto de la cuota de aprendices |
| 1. anual
 | -llevar los registros de vacaciones-elaborar el informe general anual-expedir el certificado de ingresos-consignar las cesantías de los trabajadores-contratar aprendices cuando corresponda -pagar intereses sobre las cesantías. |

**Afiliación y aportes a la seguridad social**

Todo empleador se encuentra obligado a afiliar a sus trabajadores al sistema de seguridad social para cubrir los riesgos que puedan afectar su salud o sus ingresos[[1]](#footnote-1)

*Los Aportes a salud: por parte de la empresa será Empresa 8.5%. Y del empleado 4% lo mismo será para los aportes a pensión: Empresa 12%, Empleado 4% (s.a, 2012)*

**Aportes al Sena**

El Sena [Servicio Nacional de Aprendizaje] es una institución educativa de formación técnica regulada actualmente por la ley 119 de 1994, que tiene como finalidad impartir formación técnica a la población, al trabajador colombiano.

Una de las fuentes de financiación con que cuenta el Sena para poder cumplir con sus objetivos, son los aportes que deben hacer todos los empresarios [personas naturales o jurídicas] que contraten uno o más trabajadores permanentes.

*El aporte que deben hacer los empleadores, según el artículo 30 la ley 119 de 1994 es el siguiente: nación y entes territoriales [departamentos, distritos especiales, capitales y municipios]: 0.5% empleadores particulares [Sector privado], establecimientos públicos,  empresas industriales y comerciales del Estado y  sociedades de*[*economía*](http://www.gerencie.com/economia.html)*mixta: 2%. El porcentaje a pagar se debe calcular sobre los pagos que se efectúen como retribución por concepto de salarios, es decir, sobre el valor total de la respectiva*[*nómina*](http://www.gerencie.com/nomina.html)*.*

**Aportes al icbf**

Todo empleador está obligado a realizar un aporte con destino al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). Dicho aporte es del 3% de la nómina mensual del empleador. Respecto a la ley 89 de 1988 contempla:

*PARÁGRAFO 1o. Estos aportes se calcularán y pagarán teniendo como base de liquidación el concepto de nómina mensual de salarios establecidos en el artículo 17 de la Ley 21 de 1982 y se recaudaran en forma conjunta con los aportes al Instituto de Seguros Sociales -ISS- o los del subsidio familiar hechos a las Cajas de Compensación Familiar o a la Caja de Crédito Agrario Industrial y Minero. Estas entidades quedan obligadas a aceptar la afiliación de todo empleador que lo solicite. EL Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, -ICBF-, también podrá recaudar los aportes. Los recibos expedidos por las entidades recaudadoras constituirán prueba del pago de los aportes para fines tributarios. (ley119, 1988)*

**Salario**

El salario es la contraprestación que recibe el trabajador por sus servicios.

El empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades: mínimo, integral, en dinero, en especie o según la forma de pago por unidad de tiempo, por hora, semana, quincena, etc., pero respetando siempre el salario mínimo legal o el fijado en los pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales. Otro punto lo da la OIT

*Desde el punto de vista de la economía, los salarios son parte importante de los costos laborales y son una variable esencial para la competitividad de las empresas que requiere ser analizada, también en su relación con otros factores como el empleo, la productividad y la inversión. Por estos motivos los Estados, junto con representantes de empleadores y trabajadores, han reconsiderado sus políticas salariales y han realizado importantes reformas o han evaluado nuevas estrategias, para lo cual se ha pedido apoyo a la OIT. (OIT, 2013)*

**Pagos que no constituyen salario (Que no son factor salarial)**

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como primas, bonificaciones o gratificaciones ocasionales, participación de utilidades, excedentes de las empresas de economía solidaria y lo que recibe en dinero o en especie no para su beneficio, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes. Tampoco las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX, ni los beneficios o auxilios habituales u ocasionales acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el {empleador}, cuando las partes hayan dispuesto expresamente que no constituyen salario en dinero o en especie, tales como la alimentación, habitación o vestuario, las primas extralegales, de vacaciones, de servicios o de navidad. (ARTICULO 128 CST) Consulte: Importante recordar que los pagos no constitutivos de salario no pueden superar el 40%.

**Salario mínimo**

El salario mínimo es la mínima remuneración a que tiene derecho todo trabajador, con el cual ha de suplir sus necesidades básicas tanto suyas como de su familia, el cual ha sido fijado en $566.700 para el 2012.

La ley busca garantizar que el trabajador reciba como contraprestación por su trabajo, lo mínimo necesario que le permite subsistir con su familia en condiciones dignas.

Aunque el objetivo del salario mínimo es garantizar el cubrimiento de las necesidades básicas en cuanto alimentación, educación salud, vivienda, vestido y recreación de un trabajador, indudablemente que no cumple con sus objetivos, puesto que con el valor del salario mínimo no es posible cubrir todas estas necesidades.

“*La ley establece que para la fijación del salario mínimo se deben tener en cuenta factores como costo de vida, las modalidades de trabajo, la capacidad económica de las empresas y las condiciones de cada región o actividad económica.” (cst, 2011)*

**SALARIOS 2013**

|  |
| --- |
|  |
| SALARIOS | VALOR | DEFINICION |
| SALARIO MÍNIMO AÑO 2013. [ART 145](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo_pr004.html#145)CST. | $589.500 | Jornada Ordinaria 48 horas semanales, 8 horas diarias. [Ley 50 de 1990](http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281), Art.20 |
| SALARIO MINIMO DIA | $19.650 | Jornada Ordinaria Día 8 horas |
| SALARIO MINIMO HORA ORDINARIA | $2.456 | Jornada ordinaria 6 a.m. a 10 p.m. [Ley 789 de 2002](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2002/ley_0789_2002.html#25),Art. 25 |
| SALARIO MINIMO HORA NOCTURNA LEY 50 DE 1990ART. 24 | $3.315 | Jornada Nocturna 10p.m a 6 a.m. Valor Hora Ordinaria+35% de recargo |

**AUXILIO DE TRANSPORTE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **AUXILIO** | **VALOR** | **DEFINICION** |
| MES | $70.500 | Se paga a quienes devenguen hasta $1.179.000 (2 salarios mínimos mes) |
| DIA | $2.350 | . |

**Trabajo extra**

El trabajo extra es el que se excede de lo jornada ordinaria y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Esta labor se debe autorizar previamente y tiene una retribución especial según sea diurna o nocturna

|  |
| --- |
| Valores trabajo extra |
| Valor hora ordinaria (salario/240) | $ 2456 |
| Valor hora extra diurna: (hora \*1.25) | $3070 |
| Valor hora extra nocturna ( hora \* 1.75) | $4298 |
| Valor hora recargo nocturno normal ( hora \* 0.35) | $859 |
| Valor hora extra diurna dominical (hora \* 2.00) | $4952 |
| Valor hora extra nocturna(hora \* 2.50) | $6140 |
| Valor hora recargo nocturno dominical o festivo (hora \*2.10) | $5157 |
| Valor dominical (valor día \* 1.75) | $34387 |
| Valor hora dominical ( valor hora \* 1.75) | $4298 |
| Valor auxilio de transporte día (valor auxilio /30) | $2260 |

**Prestaciones sociales**

**Prima de servicios**

Están obligados a pagar prima de servicios todos los empleadores que tengan el carácter de empresa.

La prima de servicios corresponde a la participación del trabajador en las utilidades obtenidas por la empresa, beneficio que contemplaba la legislación anterior a la vigente.

Los únicos trabajadores que no tienen derecho a la prima de servicios son los trabajadores del servicio doméstico. Anteriormente, los trabajadores ocasionales o transitorios no tenían derecho a la prima de servicios, pero la norma que consagraba esta excepción [Artículo 306 del código sustantivo del trabajo] fue declarada inexequible en la parte pertinente, por la corte constitucional en sentencia C-825 de 2006.

Igualmente, el artículo 306 del código sustantivo del trabajo, establecía que en caso que el trabajador fuera despedido por justa causa, se perdía el derecho a la prima de servicios, aparte que también fue declarado inexequible por la corte constitucional en sentencia C-34 de 2003.

La prima de servicios se debe pagar en dos cuotas anuales; la primera a más tardar el último día del mes de junio y la segunda durante los primeros 20 días del mes de diciembre, por tanto, cada liquidación corresponde a un semestre.

El salario base sobre el cal se debe calcular la prima de servicios, es el promedio del sueldo devengado en los seis meses que corresponden a cada una de las liquidaciones.

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

**Dotación**

Todo empleador que habitualmente ocupe uno o más trabajadores permanentes que devenguen hasta 2 S.M.M.L.V. en el mes, deberá suministrar cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres meses al servicio del empleador. Si tiene Salario Variable, se debe promediar los salarios de los 4 meses anteriores a la fecha de entrega. Si el promedio está por debajo de 2 S.M.M.L.V. Se entrega dotación.

*Fechas de entrega*

A muchos empleadores les gusta tener bien presentados a sus trabajadores, por lo que entregan más de lo establecido en el Código Laboral (más de 3 vestidos y su calzado en el año), ese tipo de empleador generoso y que le gusta la buena presentación de su personal, prácticamente lo hace en cualquier fecha del año, cuando la necesitad así lo demande (trabajadores nuevos; la dotación se ha deteriorado o se ve vieja; que tengan para todos los días; etc.).

Pero aquellos empleadores renuentes a entregar dotación, el Código Laboral le establece derechos mínimos del trabajador, por lo que también le impone las fechas de entrega cada 4 meses (siempre y cuando labore hace más de 3 meses):

30 de abril

31 de agosto

20 de diciembre

Estas fechas no tendrían aplicación con los empleadores generosos con la dotación y pendientes de la buena presentación de sus empleados, pues generalmente dan más de 3 vestidos y calzados en el año.

Si para esas fechas lleva laborando 3 meses, se le debe entregar.

**Fondo de cesantías**

*¿Qué es el fondo de cesantía?*

El Fondo de Cesantía es un mecanismo establecido por ley, que garantiza el pago de la prima de antigüedad e indemnización a los empleados con contrato por tiempo indefinido por parte de los empleadores.

*¿Quiénes deben afiliarse a un Fondo de Cesantías?*

Todas las empresas que cuenten con 5 o más colaboradores con contrato por tiempo indefinido.

Este fondo se establece como resultado de la Ley 44 del 14 de agosto de 1995, y está regulado por el Decreto Ejecutivo No.106 del 26 de diciembre de 1995.

*¿Cómo se establece este fideicomiso?*

El fideicomiso para el Fondo de Cesantía se establece mediante un acuerdo entre usted como empleador y Progreso como administrador. Progreso básicamente invierte sus fondos de manera conservadora en depósitos a plazo fijo de forma que produzca réditos constantes y seguros para usted.

¿*Cómo se benefician usted y sus colaboradores del Fondo de Cesantía?*

Los aportes al fondo de cesantía son deducibles de la renta gravable.

Los réditos o intereses del fondo que excedan las obligaciones laborales de la empresa pertenecen al empleador. A los empleados se les garantiza la existencia de un fondo para cubrir gastos de indemnización y de prima de antigüedad en caso de cese del empleado o de la empresa.

Los empleados podrán realizar aportes voluntarios al fondo como ahorro propio.

**Auxilio de transporte**

1. naturaleza jurídica: este pago tiene la naturaleza de un auxilio económico con destinación específica y por mandato de la ley primera de 1963 se debe incorporar al salario única y exclusivamente para efectos de liquidación de prestaciones sociales.

*“Por disposición expresa de la ley 100 de 1993, y de la 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” (ley100, 1993)*

1. empleadores obligados: están obligados todos los empleadores y empresas, sin consideración al capital ni al número de trabajadores.

El auxilio de transporte se debe reconocer en todos los lugares donde se preste el servicio público de transporte. La obligación económica se sustituye por una en especie, cuando el empleador contrata el transporte de sus trabajadores de sus domicilios a la sede de labores con los respectivos viajes de ida y regreso

Así el trabajador labore media jornada tiene derecho a la prestación completa.

Para el año 2013 el auxilio de transporte ha sido fijado en 70.500 pesos según el decreto 2739 de diciembre 28 de 2012. El artículo 01 del decreto 2739 establece:

*Fijar a partir del primero (1°) de enero de dos mil  trece (2013),  el auxilio  de  transporte  a  que  tienen  derecho  los  servidores  públicos  y  los trabajadores  particulares  que  devenguen  hasta  dos (2)  veces  el*[*Salario*](http://www.gerencie.com/salario.html)*Mínimo Legal Mensual Vigente, en la suma de  SETENTA  MIL  QUINIENTOS  PESOS ($70.500.00)*[*moneda*](http://www.gerencie.com/moneda.html)*corriente, mensuales el cual se pagará por los empleadores  en todos los lugares del país donde se preste el servicio público de transporte. (decreto2739, 1991)*

**Subsidio familiar**

Es una prestación social que se cancela a los trabajadores beneficiarios en dinero (cuota monetaria por cada persona que da derecho), en especie (alimentos, vestidos, becas, textos, drogas, etc.)

Busca ayudar a sufragar en parte las cargas económicas que representa el sostenimiento de una familia. No es salario, ni se computa como base de liquidación de otras prestaciones.

El reconocimiento y pago del subsidio familiar único y exclusivamente se puede realizar atreves de la caja de compensación familiar a la cual se inscriba el empleador. En consecuencia, el empleador al pagar los aportes correspondientes permite que los trabajadores que tiene vinculados puedan beneficiarse con el subsidio

**Bibliografía**

119, l. (s.f.). codigo sustantivo del trabajo en colombia. bogota.

cst. (2011). ley 119. *art.146*. bogota.

decreto2739. (1991). En c. g. trujillo.

ley100. (1993). constitucion politica. En s. d. republica. bogota.

ley119. (1988). icbf. bogota .

OIT. (2013). *organizacion internacional del trabajo*. Recuperado el 27 de 11 de 2013, de http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/wages/lang--es/index.htm

s.a, l. e. (2012). *cartilla laboral.* bogota: editoere s.a.

social, m. d. (2011). *codigo sustantivo del trabajo.* bògota.

1. Véase la cartilla de seguridad social y pensiones, legis 2012. [↑](#footnote-ref-1)