

◀ Cartilla ▶ práctica de aspectos laborales



bogotá **e**mprende



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

CB CAMARA
DE COMERCIO DE BOGOTÁ
Por nuestra sociedad

© Cámara de Comercio de Bogotá, 2007

© Legis S.A., 2007

Esta obra fue elaborada por el siguiente equipo de Legis: Martha Penen, Directora Editorial, Carlos Ignacio Delgado, jefe de la Unidad de Derecho Laboral y María Alejandra Valdivieso, redactora.

Diseño de carátula y diagramación: Juan Felipe Ulloa L.

María Fernanda Campo
Presidenta Ejecutiva
Cámara de Comercio de Bogotá

María Eugenia Avendaño
Vicepresidenta de Competitividad Empresarial
Cámara de Comercio de Bogotá

Alberto Villamil
Asesor
Vicepresidencia de Competitividad Empresarial

Mauricio Molina
Director Centro de Emprendimiento. Bogotá Emprrende
Vicepresidencia de Competitividad Empresarial

Eugenia Arce
Jefe de Contenidos
Vicepresidencia de Competitividad Empresarial

Alcaldía Mayor de Bogotá
Juan Carlos Ortega
Subsecretario de Planeación Socioeconómica

Prohibida la reproducción total o parcial bajo cualquier forma.

ISBN: 978-958-653-593-9



Presentación

El Centro Bogotá Emprende proporciona a los usuarios esta publicación dedicada a difundir temas empresariales en el marco del desarrollo de la cultura del emprendimiento en la ciudad de Bogotá y su región.

Esta cartilla es una herramienta teórico-práctica que acompaña al usuario a entender y resolver situaciones a las que se enfrenta en su día a día en la conducción de su empresa. Le ayuda de manera clara a abordar aspectos clave para fortalecer su empresa.

A lo largo de estas páginas se pone al alcance de las manos de todos los ciudadanos temas complejos en un estilo de fácil comprensión con una presentación impecable visualmente.

Para Bogotá Emprende es importante fortalecer en los lectores la cultura de auto gestión y satisfacer necesidades insatisfechas en temáticas empresariales.



Aspectos generales

¿Qué tipo de relaciones laborales puede tener una empresa?	11
¿Cómo sé, entonces, si la persona que voy a contratar requiere o no contrato de trabajo?	11
Si es trabajador asalariado, ¿qué legislación se le aplica?	12
¿Qué es el contrato de trabajo?	12
¿Cómo sé si una persona a mi cargo debería estar regida por un contrato de trabajo?	12
¿Cuándo no existe contrato de trabajo?	12

Selección

¿Cuál es la importancia de la selección de personal?	13
¿Cómo realizar la selección?	13
¿Qué limitaciones me impone la ley al seleccionar personal?	13
Una vez vinculado al trabajador, ¿qué debo hacer?	14
Como empresario, ¿qué facultades tengo sobre el trabajador contratado?	14
¿Qué es el acoso laboral?	15
¿De qué manera se da el acoso laboral?	15
¿Qué sanciones trae el acoso laboral?	16
¿Qué es el período de prueba?	16
Durante la vigencia de la relación laboral, ¿qué tipo de sanciones puedo utilizar?	17

Contrato de trabajo

¿Cómo son los contratos de trabajo según la forma?	18
¿Qué formalidad exigen algunos acuerdos laborales?	19

¿Cuáles son las obligaciones principales entre empleador y trabajador durante el contrato de trabajo?	19
¿Qué es el reglamento interno de trabajo?	20
¿Qué empresas están obligadas a tener reglamento interno de trabajo?	21
Y entonces ¿para qué sirve el reglamento interno de trabajo?.....	21

Intermediación laboral

¿En qué casos puedo acudir a la tercerización laboral?	22
¿Cuáles son las diferencias fundamentales entre las cooperativas de trabajo asociado y las empresas de servicios temporales?	22

Salario

¿Cómo puedo acordar el salario con el trabajador?	23
---	----

Clases o tipos de salarios

¿Cuáles son los tipos de remuneración?	23
¿Cuáles son los criterios para determinar si un pago es o no salario?	23
¿Qué pagos se consideran como salario y cuáles no?	24
¿Qué es el salario mínimo?	24
¿Cuáles son las modalidades para pagar el salario?	24
¿Qué es y cómo se pacta el salario en especie?	25
¿Qué es el salario integral?	25

Recargos y su manejo

¿Por qué razón se debe pagar más por el trabajo extra o por el realizado de noche, en días festivos o en domingos?	26
¿Cuáles son las tasas y cómo se efectúa la liquidación de recargos?	26
¿Cómo se pagan los domingos o festivos trabajados?	27
¿Hay alguna diferencia si los domingos son habituales o si son ocasionales?	27
¿Por qué se dice que dentro del salario va incluido el pago de los descansos remunerados tales como domingos y días festivos?	27
¿Por qué se habla del descanso dominical remunerado?	28
¿Cómo se maneja la jornada laboral para los trabajadores de dirección, confianza o manejo?	28
¿Las comisiones pueden o no tomarse como salario?	28

Aportes parafiscales

¿Qué son los aportes parafiscales?	29
¿Qué aportes parafiscales debe realizar periódicamente el empleador?	29

Prestaciones sociales

¿Qué es el auxilio de cesantía?	30
¿Con qué salario se paga el auxilio de cesantía?	30
¿Qué sistemas de liquidación existen para el pago de la cesantía?	30
¿Cuál es la diferencia entre los dos sistemas?	31
¿Qué son los intereses sobre la cesantía?	32
¿Qué es la prima de servicios y quiénes tienen la obligación de pagarla?	32
¿Cuándo se debe pagar la prima de servicios?	33
¿Es necesario trabajar un tiempo determinado para recibir la prima de servicios?	33
¿Con qué salario se paga la prima de servicios?	33
¿Quiénes no tienen derecho a prima?	33
¿Qué empresas están obligadas a pagar subsidio de transporte?	33
¿Quiénes no tienen derecho a auxilio de transporte?	33
¿En qué consiste la prestación de calzado y vestido de labor?	33
¿Qué es el subsidio familiar?	34
¿En qué consiste la indemnización moratoria?	34
¿Qué pasa si el trabajador no quiere recibir lo que le adeuda el empleador?	34

Vacaciones

¿Qué son las vacaciones?	35
¿Cómo se liquidan las vacaciones?	35
¿Se pueden compensar las vacaciones en dinero?	35

Terminación del contrato de trabajo

¿Cuáles son las justas causas para dar por terminado el contrato?.....	36
¿Cómo se debe hacer la carta de despido?	37
¿Qué es la indemnización por despido sin justa causa?.....	38
¿Cómo se paga la indemnización por despido para los diferentes tipos de contrato?	38
¿Cuáles son los criterios generales que determinan la liquidación de un trabajador?	39
¿Cuáles son las condiciones de estabilidad laboral de una mujer embarazada?.....	39

¿Qué tipo de relaciones laborales puede tener una empresa?

En una empresa se pueden dar diferentes relaciones de trabajo. Entre ellas: las de trabajadores independientes, trabajadores asalariados, trabajadores temporales o cooperados.

¿Cómo sé, entonces, si la persona que voy a contratar requiere o no contrato de trabajo?

El criterio que va a determinar esta situación es la labor a desempeñar, el grado de autonomía y dependencia que el trabajador va a tener con la organización. De esta manera se puede definir si va a requerir contrato de trabajo o puedo manejar otro tipo de contratación, como el contrato civil de prestación de servicios profesionales. En la contratación laboral y en la contratación de servicios profesionales existe la prestación de un servicio personal y la retribución directa de dicho servicio. Sin embargo, en la primera hay subordinación, mientras que en la segunda el contratista es independiente.



Fortalece

Ejemplo: La empresa La Unión Limitada necesita vincular a su servicio a un vigilante, como necesita tenerlo bajo sus órdenes y que cumpla con un horario determinado le hace un contrato de trabajo. También necesita un contador que periódicamente le haga los balances de la compañía, en este caso como el contador tiene autonomía y sólo acude a la empresa dos veces al mes lo puede contratar por medio de un contrato civil.

Si es trabajador asalariado, ¿qué legislación se le aplica?

Trabajador asalariado

Si es trabajador asalariado gozará de la protección de la ley laboral colombiana con todos sus derechos y garantías a escala constitucional y legal.

Trabajador cooperado

Si es trabajador independiente o cooperado se registrá por la legislación civil pertinente, pero obviamente no tendrá la misma protección legal.



¿Qué es el contrato de trabajo?

El contrato de trabajo es un acuerdo por virtud del cual una persona se obliga a prestar un servicio personal a otra persona o empresa bajo continuada subordinación, cumpliendo órdenes e instrucciones, labor por la cual recibirá una remuneración.

La subordinación y el cumplimiento de órdenes son esenciales para determinar la existencia de este tipo de contrato.

Ejemplo: A nivel de empresas son oficios característicos de contrato de trabajo los que reciben órdenes directas y son subordinados, tales como un mesero en un restaurante de comidas rápidas y el cocinero que prepara los productos.

¿Cómo sé si una persona a mi cargo debería estar regida por un contrato de trabajo?

Para determinar si existe contrato de trabajo, así se le den otras denominaciones diferentes presentan las siguientes condiciones:

- La prestación de un servicio personal por parte del trabajador, es decir, la realización de labores por parte de una persona en beneficio de otra.
- La subordinación jurídica, entendida como la facultad del empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador sobre el modo, tiempo y cantidad de trabajo, y la obligación de acatarlas.
- El pago de una remuneración o retribución.

Si falta alguna de las condiciones anteriores, no hay contrato de trabajo.

¿Cuándo no existe contrato de trabajo?

En los casos en que no se cumplen los elementos anteriormente mencionados, como cuando diferentes personas prestan el servicio o existe autonomía en la prestación de servicios o el trabajador no está sujeto ni a órdenes ni a subordinación.

Ejemplo: La persona que contrato para que instale un piso de madera en mi casa por dos días y asume su oficio con autonomía total.



¿Cuál es la importancia de la selección de personal?

La selección de personal persigue básicamente la escogencia del mejor candidato dentro de una serie de aspirantes. Es fundamental definir el perfil del cargo y las condiciones del mismo.

Para la escogencia de los trabajadores que se requieren en el desarrollo de sus actividades es conveniente que el empleador establezca un sistema de selección que se adecue a sus necesidades.

¿Cómo realizar la selección?

Primero se debe hacer una selección de los candidatos a través de sus hojas de vida.

Una vez recibidas las solicitudes, seleccionan las que más se acomoden al perfil del cargo vacante. El proceso continúa con las entrevistas preliminares y las pruebas necesarias de selección.

Es importante tener en cuenta que la ley prohíbe exigir en la hoja de vida información personal que no tenga relación con el trabajo en particular; está prohibido igualmente exigir datos tendientes a discriminar a las personas en razón de su credo religioso o tendencias políticas.



Actualiza

¿Qué limitaciones me impone la ley al seleccionar personal?

Los requisitos para acceder a un cargo que se encuentre vacante o para ejercer un trabajo deberán referirse a méritos o calidades de experiencia, profesión u ocupación.

Ninguna persona natural o jurídica, de derecho público o privado, podrá exigir a los aspirantes cumplir con un rango

de edad determinado para definir la aprobación de su aspiración laboral.

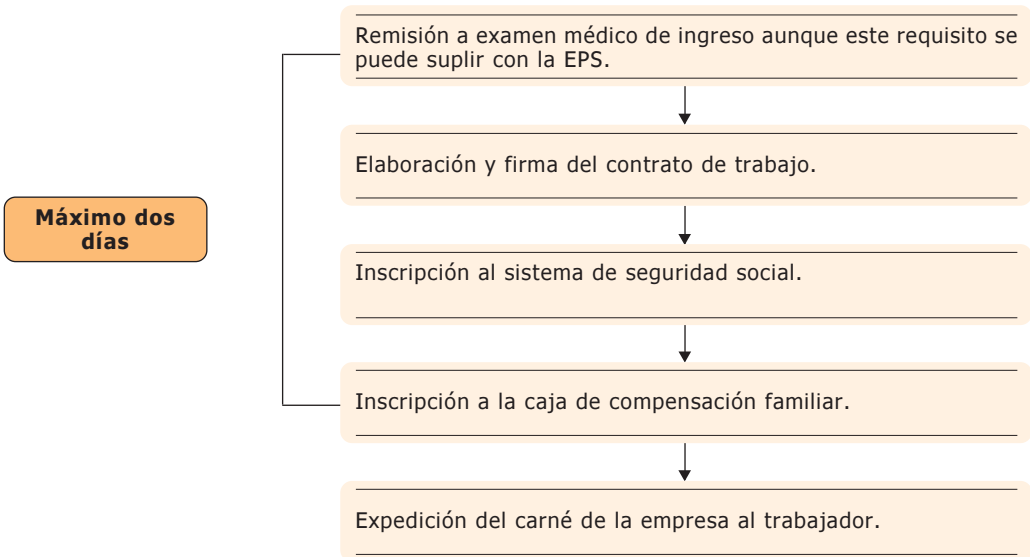
En ningún caso la limitación de una persona podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Es reiterada la posición de la Corte Constitucional en el sentido de que está prohibido pedir la prueba de embarazo para ingresar a trabajar.

Ejemplo: La empresa Lácteos Ltda. publica un aviso en la empresa para seleccionar un gerente para el área comercial y pone en el aviso que este no puede ser mayor de 37 años.

Una vez vinculado al trabajador, ¿qué debo hacer?

Una vez tomada la decisión de contratar a un candidato se procede a elaborar el contrato de trabajo y de forma paralela la afiliación a la seguridad social y a la caja de compensación familiar en un plazo máximo de dos días:



Como empresario, ¿qué facultades tengo sobre el trabajador contratado?

Como empresario, en primer lugar puedo dar órdenes al trabajador para que cumpla con la labor objeto del contrato, y ese poder legal se extiende a las condiciones de tiempo, modo y lugar con las limitaciones de los derechos y la dignidad de cada trabajador (*ius variandi*). Pero en este

orden de ideas no podría, por ejemplo, cambiar de un momento a otro la labor para la cual fue contratado el trabajador.

Ejemplo 1: A un trabajador que fue contratado como vigilante del edificio no puedo de un momento a otro cambiarle sus funciones por las de jardinero.

Ejemplo 2: A un trabajador que fue contratado para que realizara sus actividades en una oficina en Bogotá, sí podría trasladarlo para que realizara dichas actividades en Medellín, siempre y cuando esto ayude con el cumplimiento objetivo de la labor.

¿Qué es el acoso laboral?

Conforme a la Ley 1010 de 2006, se entiende por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

Lo que se busca con esta ley es evitar que los trabajadores sean vulnerados física o psicológicamente y que puedan desplegar su actividad libres de la intimidación y de la presión que ejercen sobre ellos jefes y/o compañeros de trabajo.

¿De qué manera se da el acoso laboral?

El acoso laboral se da en los casos de maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección.

Maltrato laboral: Es todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador.

Persecución laboral: Es toda conducta arbitraria que permita inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador.

Discriminación laboral: Es todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social.

Entorpecimiento laboral: Es toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o a hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado.

Inequidad laboral: Es toda asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

Desprotección laboral: Es toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador.

Ejemplo: A la señora Lourdes Díaz su jefe inmediato le hace periódicamente comentarios de burla y crítica sobre su forma de vestir, lo que genera en la trabajadora un sentimiento de inferioridad y vulnera su integridad moral.



Planea

¿Qué sanciones trae el acoso laboral?

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente demostrado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único. Cuando su autor sea un servidor público, esta sanción puede llevar a la suspensión del cargo y eventualmente a la destitución.

2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

4. Con la obligación de pagar a las empresas prestadoras de salud y a las aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

¿Qué es el período de prueba?

Es la etapa inicial del contrato de trabajo. Tiene por objeto que las partes establezcan un período de ensayo para saber si las condiciones laborales se acomodan a las aspiraciones preexistentes.

El período de prueba debe pactarse siempre por escrito (en el mismo contrato o en documento adicional). Si no se hace constar por escrito, se entenderá que no hay período de prueba.

La Corte Constitucional a través de pronunciamientos vía acción de tutela ha definido que para hacer uso del período de prueba se debe probar la incompetencia del trabajador.

Durante la vigencia de la relación laboral, ¿qué tipo de sanciones puedo utilizar?

La ley brinda al empleador obligaciones de dirección sobre el trabajador y la posibilidad de imponer sanciones previstas en el reglamento interno de trabajo, en el contrato de trabajo o en la propia ley, de acuerdo con la gravedad de la falta cometida. En todo caso siempre será fundamental escuchar al trabajador y oír sus descargos sobre los hechos cometidos.

Ejemplo: La señora María Rodríguez trabaja para una empresa de envases y el jueves 1 de marzo de 2007 llegó 15 minutos tarde, le fue aplicada una multa de la quinta parte del salario de un día, el martes 20 de marzo llegó nuevamente tarde y fue suspendida durante 8 días. Finalmente el viernes 30 de marzo ante otra llegada tarde se le comunicó una suspensión de dos meses y la posibilidad de que su contrato sea terminado con justa causa si persiste con el incumplimiento.

Sanciones	Límites legales
Suspensión del trabajo	No puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado.
Multas	Las multas que se prevean sólo pueden causarse por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente; no pueden exceder de la quinta parte del salario de un (1) día, y su importe se consigna en cuenta especial para dedicarse exclusivamente a premios o regalos para los trabajadores del establecimiento.
Sanciones no previstas	El empleador no puede imponer a sus trabajadores sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, en convención colectiva, en fallo arbitral o en el contrato individual.
Procedimiento para imponer sanciones	Antes de aplicarse una sanción disciplinaria el empleador debe dar oportunidad de ser oído tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.
Sanciones disciplinarias	Las sanciones disciplinarias no pueden consistir en penas corporales, ni en medidas lesivas de la dignidad del trabajador.



Datos clave

¿Cómo son los contratos de trabajo según la forma?

Según la forma son verbales o escritos.

a) **Verbal:** Tiene lugar cuando por simple acuerdo expresado oralmente, las partes convienen la índole del trabajo, el sitio en donde ha de realizarse, la cuantía y forma de remuneración y los períodos de pago.

b) **Escrito:** Consta en un documento firmado por las partes y contiene, cuando menos, cláusulas sobre estos puntos: identificación y domicilio de las partes, lugar y fecha de celebración del contrato, lugar donde se va a prestar el servicio, naturaleza del trabajo, cuantía de la remuneración, forma y períodos 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 tienen el mismo valor que los contratos escritos. La realidad en la ejecución del contrato primará sobre las formalidades pactadas por las partes.

El contrato de trabajo puede ser escrito o verbal. En todo caso, la relación laboral, en la práctica, se presentará siempre que concurren los tres elementos mencionados, así no exista un contrato escrito o haya un contrato escrito con una denominación y unas cláusulas de naturaleza diferente. En materia laboral, prima la realidad sobre la forma, como una manera que dispuso el legislador para proteger los derechos del trabajador.

Ejemplo: La señora Leticia Rojas trabaja al servicio de la familia Gómez Salazar desde hace tres años como empleada del servicio doméstico pero nunca firmó contrato de trabajo. En virtud de los principios del derecho laboral a pesar de no haber firmado ningún documento se entiende que entre la señora Rojas y la familia Gómez existe un contrato de trabajo.

¿Qué formalidad exigen algunos acuerdos laborales?

Los siguientes acuerdos requieren la formalidad escrita.

- El período de prueba.
- El salario integral.
- Los pagos que por acuerdo entre las partes no constituyen salario, dentro de lo permitido por la ley.

Los siguientes contratos deben celebrarse siempre por escrito.

- Contrato a término fijo, sus prórrogas y el preaviso.
- Contratos celebrados con extranjeros no residentes en el país.
- Enganche de trabajadores para el exterior.

¿Cuáles son las obligaciones principales entre empleador y trabajador durante el contrato de trabajo?

Del empleador	Del trabajador
<p>Pagar la remuneración.</p> <p>Suministrar al trabajador, salvo que se haya acordado lo contrario, las materias primas necesarias para el trabajo contratado.</p> <p>Entregar al trabajador elementos de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales y adecuar los locales donde se prestan los servicios.</p> <p>Prestar los primeros auxilios en caso de accidente o enfermedad.</p> <p>Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio, para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso grave de calamidad doméstica debidamente comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que se avise con la debida oportunidad al empleador o su representante y que en los dos 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.</p>	<p>Realizar personalmente la labor en los términos estipulados.</p> <p>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 empleador.</p> <p>Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados y las materias primas sobrantes.</p> <p>Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.</p> <p>Comunicar oportunamente al empleador las observaciones que estime conducentes a evitarle daño y perjuicio.</p> <p>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.</p> <p>Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por el médico del empleador o por las autoridades del ramo.</p>



No olvidar

Del empleador	Del trabajador
<p>Salvo convención en contrario, el tiempo empleado en estas licencias puede descontarse al trabajador o compensarse con tiempo igual de trabajo efectivo en horas distintas de su jornada ordinaria a opción del empleador.</p> <p>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 o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico para la práctica del examen a pesar de haber recibido la orden correspondiente, la falta de este examen, según la jurisprudencia, no genera indemnización moratoria si el trabajador ha sido atendido por el sistema de seguridad social.</p> <p>Pagar al trabajador los gastos razonables de ida 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 empleador 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.</p> <p>Cumplir el reglamento y las leyes.</p> <p>Afiliar a los trabajadores a la seguridad social y a las cajas de compensación familiar.</p> <p>Cumplir con la cuota de aprendices.</p>	<p>Observar con suma diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedad profesional.</p>



No olvidar

¿Qué es el reglamento interno de trabajo?

El reglamento interno de trabajo es el conjunto de disposiciones que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y los trabajadores en sus relaciones de trabajo.

Para su elaboración es necesario darle participación a los trabajadores especialmente en las normas que los afectan y obtener la aprobación del Ministerio de la Protección Social.

El reglamento define aspectos concretos de la relación de trabajo como son: permisos, horario de trabajo, faltas graves, uso de uniformes, nociones de calamidad doméstica, entre otros.

¿Qué empresas están obligadas a tener reglamento interno de trabajo?



Innova

Está obligado a tener un reglamento de trabajo todo empleador que ocupe más de 5 trabajadores de carácter permanente en empresas comerciales, o más de 10 en empresas industriales, o más de 20 en empresas agrícolas, ganaderas o forestales. En empresas mixtas la obligación de tener un reglamento de trabajo existe cuando el empleador ocupe más de 10 trabajadores.

Y entonces ¿para qué sirve el reglamento interno de trabajo?

Básicamente, para regular las condiciones laborales internas entre empleador y trabajador a un nivel de detalle que no lo puede hacer la legislación laboral ordinaria; establecer procedimientos y manejo de situaciones laborales tales como el manejo del acoso laboral y definir escalas de faltas para sancionar al empleado.



Intermediación laboral

¿En qué casos puedo acudir a la tercerización laboral?

Los empresarios pueden acudir a la tercerización laboral fundamentalmente para reemplazar personal por vacaciones o licencias, para atender picos de producción altos, para prestar servicios de aseo o vigilancia o para tercerizar procesos.

Para este efecto pueden acudir a las empresas de servicios temporales, a las cooperativas de trabajo asociado y a contratistas independientes.

¿Cuáles son las diferencias fundamentales entre las cooperativas de trabajo asociado y las empresas de servicios temporales?

Cooperativas de trabajo asociado

Las cooperativas de trabajo asociado tercerizan un servicio a cargo de la empresa usuaria, pero no envían trabajadores en misión.

Ejemplo 1: Una ensambladora de carros tiene tercerizado el servicio de montaje de carrocería con una determinada cooperativa de trabajadores asociados.

Ejemplo 2: Un concesionario de automóviles decide entregarle a una cooperativa de trabajo asociado el proceso de revisión y mantenimiento de los vehículos que han sido adquiridos en ese concesionario.

Empresas de servicios temporales

Las empresas de servicios temporales tienen como función enviar trabajadores en misión a que reemplacen personal de la empresa usuaria que contrata. Estos trabajadores pueden ser reemplazados por encontrarse en vacaciones o en licencia de maternidad, o también porque la empresa usuaria tiene un incremento fuerte en la producción.

El término con que cuentan para la prestación del servicio es de seis (6) meses más otra prórroga de seis meses y si la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, esta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales, para la prestación de dicho servicio. La consecuencia de esta omisión es que se genere un vínculo laboral directo entre el empleador y la empresa usuaria.

Ejemplo: La señora María Garzón es enviada por la empresa Misión Temporal a reemplazar a la señora Josefa Castro en calidad de secretaria mientras la señora Castro disfruta de la licencia de maternidad.



Datos clave



¿Cómo puedo acordar el salario con el trabajador?

El pago del salario admite diversas modalidades, se puede pagar en dinero o en dinero y en especie. Se debe pagar por lo menos el salario mínimo acorde con la jornada máxima legal.

Ejemplo: A la señora Rosa Pérez, en su calidad de vendedora de ropa de Almacenes La Estrella, se le paga un salario en dinero de \$ 433.700 y se entiende que un 30% adicional se le remunera con vestidos del almacén.

Clases o tipos de salarios

¿Cuáles son los tipos de remuneración?

Existen dos tipos de remuneración en materia laboral: La ordinaria y la extraordinaria. La ordinaria implica la suma fija o variable que se gana el trabajador y puede estar representada por un sueldo fijo o un salario variable; la extraordinaria implica los pagos adicionales al salario pactados tales como horas extras y trabajo suplementario, pago por dominicales y recargo nocturno.

Ejemplo: El señor Félix Rojas recibe un sueldo básico de \$750.000 mensuales y gana como comisiones mensuales el 2% de cada vehículo que venda. Lo anterior quiere decir que tiene un salario ordinario variable.



Fortalece

¿Cuáles son los criterios para determinar si un pago es o no salario?

Los criterios más importantes tienen que ver con el carácter de contraprestación o retribución del servicio prestado, así como el enriquecimiento que genera el ingreso personal de la suma devengada. La ley laboral permite, en el caso de algunos beneficios, como vestuario o vivienda, realizar acuerdos escritos con el trabajador para que estos beneficios no tengan naturaleza salarial.

¿Qué pagos se consideran como salario y cuáles no?

Pagos que son salario

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 denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones habituales, valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

Ejemplo: Al vendedor Juan Vásquez le reconocen unas horas extras por \$ 57.000 todos los meses, este pago tiene el carácter de salario.

Pagos que no son salario

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 como la cesantía o prima de servicios, 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.

Ejemplo: Dentro de la firma Arquitectos Ltda. el gerente Juan Rendón decidió darle a cada uno de sus empleados \$ 200.000 con motivo del nacimiento de su primer hijo. Esta suma no es salario porque se otorgó por mera liberalidad.



No olvidar

¿Qué es el salario mínimo?

Es la remuneración mínima que se debe conceder a los que trabajan por lo menos la jornada máxima legal. Se define anualmente por una comisión de concertación de carácter tripartito (sindicatos, gobierno y empresarios) y si hay acuerdo, lo establece el Gobierno Nacional por decreto.

A partir del 1º de enero del año 2007, el salario mínimo legal se encuentra señalado en \$ 433.700.

¿Cuáles son las modalidades para pagar el salario?

Por unidad de tiempo y por unidad de obra. Las partes pueden acordar el salario teniendo en cuenta solo el tiempo. Tenemos los siguientes ejemplos.

\$ 2.000 por hora para servicio doméstico, o \$ 100.000 diarios para un supervisor de ventas, \$ 500.000 semanales para un docente de un colegio, \$ 1.500.000 quincenales para un ingeniero de soporte, o \$ 5.000.000 mensuales para un director de departamento de ventas.

El salario toma sus diferentes nombres según se pacte por días o por períodos mayores.

- Se denomina jornal cuando se pacta por días.
- Sueldo si se pacta por períodos mayores de un día.
- A destajo o por unidad de obra. Se paga cierta cantidad o por cada pieza que fabrique o procese el trabajador, por ejemplo, número de hectáreas arregladas.

¿Qué es y cómo se pacta el salario en especie?

Como ya se anotó, el salario puede pactarse en dinero, o parte en dinero y parte en especie. Este último caso se presenta cuando el empleador suministra al trabajador, en parte de pago del salario, vivienda, alimentación, vestuario, entre otros.

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

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

Los suministros de salario en especie dejarán de tener carácter salarial cuando las partes expresamente así lo acuerden, siempre que no tengan las características que los determinen como salario.



Actualiza

¿Qué es el salario integral?

El salario integral es una modalidad de pago cuando el trabajador devenga un salario ordinario de más de 10 salarios mínimos legales mensuales. Es válida la estipulación por escrito de un salario integral que además del salario ordinario incluya el pago de todas las prestaciones sociales, recargos por trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos, pagos en especie, subsidios e intereses, con excepción de las vacaciones que no quedan incluidas en el pacto.

De acuerdo con lo anterior, actualmente pueden pactar salario integral los trabajadores que ganen 10 o más salarios mínimos legales mensuales.

En ningún caso el valor del salario integral puede ser inferior a 10 salarios mínimos legales mensuales más el factor prestacional correspondiente a la empresa, el cual no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía.

Actualmente la cuantía mínima del salario integral mínimo asciende a la suma de 5.638.100 pesos m/cte., el cual equivale a 13 salarios mínimos.

En cuanto a los aportes al Sena, al ICBF y a las cajas de compensación familiar de los trabajadores con salario integral, estos deberán hacerse sobre el 70%.

Para cotizar al ISS y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud, se toma como base el 70% del salario integral, siempre que este porcentaje no sea superior al valor de 25 salarios mínimos legales mensuales.

Hay que tener en cuenta que el factor exento para retención en la fuente en materia de salario integral es del 25%.

Recargos y su manejo

¿Por qué razón se debe pagar más por el trabajo extra o por el realizado de noche, en días festivos o en domingos?

Es natural que haya un recargo debido al desgaste del organismo del trabajador y porque el empresario está usando su fuerza de trabajo por fuera de lo que se conoce comúnmente como la jornada máxima legal, lo que tiene un costo mayor.

¿Cuáles son las tasas y cómo se efectúa la liquidación de recargos?

El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Es decir, un recargo del 125% sobre el valor de la hora ordinaria.

El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno. Es decir, un recargo del 175% sobre el valor de la hora ordinaria.

Valores para liquidar turnos según salario mínimo año 2007

Salario mínimo legal mensual vigente	\$433.700
Auxilio de transporte (mensual)	\$50.800
Valor día: (salario/30)	\$14.457
Valor hora ordinaria (salario/240)	\$1.807
Valor hora extra diurna: (hora x 1.25)	\$2.259
Valor hora extra nocturna (hora x 1.75)	\$3.162



Valores para liquidar turnos según salario mínimo año 2007

Valor hora recargo nocturno normal (hora x 0.35)	\$632
Valor hora extra diurna dominical (hora x 2)	\$3.614
Valor hora extra nocturna dominical (hora x 2.50)	\$4.518
Valor hora recargo nocturno dominical o festivo (hora x 2.10)	\$3.795
Valor dominical (valor día x 1.75)	\$25.300
Valor hora dominical (valor hora x 1.75)	\$3.162
Valor auxilio de transporte día (valor auxilio/30)	\$1.693



Así se hace

¿Cómo se pagan los domingos o festivos trabajados?

El trabajo en domingo y festivos se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Ejemplo: Si el salario diario ordinario de Juan Gómez equivale a \$10.000, su salario diario por trabajar en domingo debe ser la suma de \$17.500 (recargo del 75% más el 100% del valor del día normal).

¿Hay alguna diferencia si los domingos son habituales o si son ocasionales?

Si la ley estipula que si se trabajan de forma ocasional el trabajador tiene derecho al valor del día con el recargo o a un descanso compensatorio la semana siguiente y si es habitual tiene derecho al pago del recargo más el descanso.

¿Por qué se dice que dentro del salario va incluido el pago de los descansos remunerados tales como domingos y días festivos?

Cuando el salario es una suma fija como es un sueldo básico, en este pago único se encuentra comprendido el pago de los dominicales y festivos de ese lapso de tiempo.

¿Por qué se habla del descanso dominical remunerado?

Es obligatorio conceder al trabajador descanso remunerado en domingo, siempre y cuando el empleado haya laborado todos los días hábiles de la semana a los cuales se comprometió, o que si ha faltado lo haya hecho por causa justificada, entendiéndose por tal el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor o el caso fortuito, o por culpa o disposición del empleador.

La duración mínima del descanso dominical es de 24 horas.

Para los efectos de la remuneración del descanso dominical, los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

Cuando la jornada de trabajo no implique la prestación de servicios en todos los días laborables de la semana, el trabajador también tendrá derecho a la remuneración del descanso dominical en proporción al tiempo laborado.

Cualquier otra remuneración que reciba el trabajador, bien sea fija como el 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.

¿Cómo se maneja la jornada laboral para los trabajadores de dirección, confianza o manejo?

Este tipo de trabajadores debido a su rol de dirección dentro de la empresa se encuentran por fuera de la jornada máxima legal y por esta razón no ganan horas extras, recargo nocturno ni pago de dominicales.

¿Las comisiones pueden o no tomarse como salario?

La naturaleza salarial de las comisiones está relacionada con el criterio retributivo, es decir con el esfuerzo realizado por el trabajador para lograr la venta y por esta razón se ha determinado por vía jurisprudencial la imposibilidad de quitarles el carácter salarial.

El empresario debe determinar con toda claridad en que momento se causan las comisiones (con la venta o con el desembolso del dinero) para el vendedor y qué porcentaje exacto de ellas va a afectar el salario base para la liquidación de sus prestaciones.

¿Qué son los aportes parafiscales?

Son unos pagos que corresponden al 9% de la nómina mensual de salarios y que están obligados a pagar los empleadores en Colombia a las cajas de compensación familiar, al SENA y al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar.

¿Qué aportes parafiscales debe realizar periódicamente el empleador?

Todo empleador que tenga uno o más empleados permanentes debe efectuar, mensualmente, este tipo de aportes destinados a entidades como las cajas de compensación familiar, el SENA y el ICBF.

El valor de esos aportes se liquida sobre la nómina mensual y debe ser pagado por intermedio de la caja de compensación familiar a la cual se encuentra vinculada la empresa.

Su valor se debe pagar dentro de los diez primeros días de cada mes y corresponde al 9% de la nómina mensual, la cual se distribuye de la siguiente manera: para las cajas de compensación familiar el 4%; al ICBF el 3%; y para el SENA el 2%.

Ejemplo: El valor de la nómina mensual de salarios de Pastas El Fideo es de \$ 10.000.000, sus aportes parafiscales del mes corresponden a \$ 900.000.



Planea




Prestaciones sociales

¿Qué es el auxilio de cesantía?

Es una de las prestaciones sociales más antiguas y se paga a todos los trabajadores por ser una prestación patronal común. Consiste en el pago de un mes de salario por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año.

Ejemplo: El señor Víctor Rojas entró a trabajar al servicio de la cafetería La Española el 9 de mayo del 2006 y decidió retirarse el 17 de octubre del mismo año. Procederemos a liquidar su auxilio de cesantía:

Nº de días	Salario	Cesantía
159	\$600.000	$159 \times 600.000/360 =$ \$ 265.000



Datos clave

¿Con qué salario se paga el auxilio de cesantía?

Para liquidar el auxilio de cesantía se debe tener en cuenta como base el último salario mensual, siempre y cuando no haya tenido variación en los tres meses anteriores. En el caso contrario, y en el de los salarios variables, se tomará como base el promedio mensual de lo percibido en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

Ejemplo: Luis Ramírez se retira de la empresa Lácteos La Esperanza en junio del 2007 y ha ganado \$850.000 durante los últimos tres meses. Con este salario se debe liquidar su auxilio de cesantía.

¿Qué sistemas de liquidación existen para el pago de la cesantía?

A partir del 1º de enero de 1991, el auxilio de cesantía para los trabajadores del sector privado, está sometido

a dos sistemas de liquidación diferentes y excluyentes entre sí.

a) El sistema tradicional. Se aplica a los trabajadores antiguos vinculados por contrato de trabajo antes del 1º de enero de 1991, siempre que no se acojan al sistema de liquidación anual.

b) El sistema de liquidación anual y definitiva con destino a los fondos de cesantías. Se aplica obligatoriamente a los trabajadores nuevos, vinculados por contrato de trabajo a partir del 1º de enero de 1991, y a los antiguos que voluntariamente se acojan a él.



Innova

¿Cuál es la diferencia entre los dos sistemas?

El sistema tradicional cuenta de forma ininterrumpida los días y se liquida con el último salario que devengó el trabajador lo que genera la ficción legal de que el empleado ganó todo el tiempo ese salario; mientras que el sistema que se fijó con la Ley 50 de 1990 siempre hace un corte y se liquida la cesantía a 31 de diciembre para consignar la suma el año posterior.

Ejemplo del sistema tradicional: El señor Julio Arias trabajó para la salsamentaria La Especial desde el 20 de febrero de 1989 hasta el 15 de mayo de 2002, su último salario fijo era de \$1.250.000, le corresponderá por auxilio de cesantía lo siguiente:



Datos clave

Sistema tradicional

$$4.755 \text{ días trabajados} \times \$ 1.250.000/360 = 16.510.416$$

Ejemplo Ley 50 de 1990: Fanny Gómez, ingresó a prestar sus servicios a la empresa El Pingüino el día 15 de noviembre del 2005, devengando un salario mensual de \$5.000.000.

El día 30 de junio de 2006 se retira de la compañía. En consecuencia, le corresponderá por cesantías lo siguiente.

1. La cesantía correspondiente al año 2005, ha debido ser liquidada y consignada, antes del 15 de febrero del 2006 en el fondo de cesantías escogido por el trabajador.

2. La cesantía del año 2006 se liquidará de la siguiente manera:



Datos clave

Tiempo de servicios de 2006	Salario base	Resultado
1º de enero a 30 de junio, 180 días.	\$ 5.000.000.	\$ 5.000.000 x 180 días/ 360 = \$ 2.500.000.

¿Qué son los intereses sobre la cesantía?

Es una prestación social que consiste en reconocer y pagar intereses del 12% anual en los siguientes casos:

- a) Sobre la cesantía acumulada a 31 de diciembre de cada año, durante la vigencia del contrato de trabajo.
- b) Sobre los saldos de cesantía que el trabajador tenga a su favor en la fecha de terminación del contrato.
- c) En los casos de liquidación y pago parcial de cesantías.

Los intereses se causan y se pagan a más tardar el 31 de enero de cada año, con base en el saldo de cesantía que el trabajador tuviere acumulado a su favor a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

El valor de los intereses será el resultado de multiplicar el saldo de cesantía por la tasa de interés 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 hasta el 31 de diciembre y este factor a su vez se multiplica por la tasa del 12% anual y se divide por 360.

Fórmula general

$$\frac{\text{Valor auxilio de cesantía} \times \text{días trabajados en el año} \times 0.12}{360}$$



Datos clave

Ejemplo: Si una persona ingresa a trabajar el 20 de agosto de 2006 y a 30 de diciembre de 2006 tiene de cesantía \$4.000.000, se le deberán intereses liquidados así:

Fórmula interés sobre la cesantía

$$\frac{\$ 4.000.000 (\text{valor auxilio de cesantía}) \times 131 \text{ días} \times 12\%}{360} = \$ 87.333$$



Datos clave

¿Qué es la prima de servicios y quiénes tienen la obligación de pagarla?

Están obligados a pagar prima de servicios todas las empresas de acuerdo con la siguiente cuantía:

- a) 30 días de salario por año pagaderos en forma semestral por partes iguales y proporcionalmente por fracción, si se trata de empresas con capital de \$200.000 o más.
- b) 15 días de salario pagaderos en forma semestral por partes iguales y proporcionalmente por fracción, si se trata de empresas con capital hasta de \$200.000. Esta prima restringida tiene poca aplicación.

No están obligados a pagar prima los empleadores que no son empresa como por ejemplo el hogar.

¿Cuándo se debe pagar la prima de servicios?

La prima de servicios correspondiente al primer semestre del año se paga a más tardar el 30 de junio, y la del segundo semestre se cancela dentro de los primeros 20 días de diciembre.

¿Es necesario trabajar un tiempo determinado para recibir la prima de servicios?

Anteriormente se requería haber trabajado un mínimo de 90 días dentro del respectivo semestre, pero actualmente al igual que otras prestaciones se causa de forma proporcional.

¿Con qué salario se paga la prima de servicios?

Para liquidar esta prestación social es necesario tener en cuenta todo lo devengado por el trabajador durante el semestre respectivo o en el tiempo trabajado.

¿Quiénes no tienen derecho a prima?

No están favorecidos con esta prestación los trabajadores del servicio doméstico, los chóferes del servicio familiar, los trabajadores de una finca de recreo.

¿Qué empresas están obligadas a pagar subsidio de transporte?

Todas las empresas están obligadas a pagar esta prestación social sin tener en cuenta el capital ni el número de trabajadores. Cobija a todos los trabajadores particulares, como servidores públicos, siempre que su remuneración no sea mayor a dos veces el salario mínimo legal.

Para el año 2007, el subsidio de transporte está fijado en \$50.800.

¿Quiénes no tienen derecho a auxilio de transporte?

Aquellos trabajadores que no necesiten transportarse para llegar a su lugar de trabajo porque, por ejemplo, residen en el lugar de trabajo.

¿En qué consiste la prestación de calzado y vestido de labor?

Todo empleador que ocupe habitualmente uno o más trabajadores permanentes debe 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. Las dotaciones deben entregarse en las siguientes fechas: a) 30 de abril; b) 31 de agosto, y c) 20 de diciembre.

¿Qué es el subsidio familiar?

Es una prestación social a cargo de las cajas de compensación familiar que se cancela a los trabajadores beneficiarios en dinero (cuota monetaria por cada hijo a cargo), en especie (alimentos, vestidos, becas, textos, drogas, entre otros) y en servicios (programas sociales, educación, vivienda, entre otros).

Busca ayudar con 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 única y exclusivamente se puede realizar a través de la caja de compensación a la cual se inscriba el empleador.

¿En qué consiste la indemnización moratoria?

Es una multa a cargo de los empleadores que incumplen con el pago de algún elemento salarial o de prestaciones sociales al finalizar el contrato de trabajo.

La sanción equivale a una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor.

Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha interpuesto demanda, el empleador deberá pagar al trabajador intereses de mora a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique.

¿Qué pasa si el trabajador no quiere recibir lo que le adeuda el empleador?

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

Ejemplo: El señor Julio Rodríguez se niega a recibir su cheque por concepto de prestaciones sociales. El gerente del cultivo de flores El Clavel Ltda. se ve en la obligación de consignar un título judicial a su nombre en un juzgado laboral y avisarle para que vaya a reclamarlo.



¿Qué son las vacaciones?

Son un descanso remunerado a favor del trabajador después de completar un año de trabajo a cargo del empleador y en caso de que se retire serán compensadas proporcionalmente por fracción.

Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

¿Cómo se liquidan las vacaciones?

El valor del descanso debe ser liquidado con el salario ordinario que el trabajador esté ganando al momento de empezar a disfrutar del derecho. No se debe tener en cuenta para esta liquidación ningún elemento salarial extraordinario como recargos por horas extras, dominicales o festivos.

Ejemplo: Juan Bernal empezó a trabajar el 17 de junio del 2005 y comenzó a disfrutar de su primer período de vacaciones el 1º de noviembre del 2006. Juan tenía un salario básico de \$ 1.000.000 y recibió un promedio mensual de comisiones durante el último año de \$ 250.000 mensuales en el último año, más un promedio mensual de \$ 150.000 en horas extras.

El salario que se debe tener en cuenta para liquidarle las vacaciones a Juan es de \$1.250.000.

¿Se pueden compensar las vacaciones en dinero?

Aunque está prohibido compensar las vacaciones en dinero, el Ministerio de Protección Social puede autorizar este pago para los mayores de 18 años, pero únicamente hasta por la mitad. El pago sólo será válido si se disfruta en tiempo la otra mitad. No obstante la anterior prohibición, cuando el contrato termine sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones, la compensación procederá proporcionalmente por fracción de año.



Fortalece



Terminación del contrato de trabajo

¿Cuáles son las justas causas para dar por terminado el contrato?

La ley ha establecido a favor del empleador la posibilidad de invocar la terminación del contrato de trabajo en presencia de cualquiera de las siguientes causas.

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión, o tendientes a obtener algún indebido reconocimiento.

2. Todo acto de violencia, injuria, malos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o sus compañeros de trabajo.

3. Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio, contra el empleador, miembros de su familia, representantes, socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.

4. Los daños materiales causados intencionalmente a edificios, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y la grave negligencia que pongan en peligro la seguridad de las personas o las cosas.

5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller o lugar de trabajo, o en el desempeño de sus labores.

6. La violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales al trabajador o cualquier falta grave calificada como tal en pacto o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

7. La detención preventiva del trabajador por más de 30 días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de 8 días o aun por un tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.

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 empleador.

El procedimiento que debe usar el empleador para poder invocar esta causal tiene las siguientes etapas:

a) Se requerirá al trabajador dos veces cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho días.

b) Si hechos los anteriores requerimientos el empleador considera que aún el deficiente rendimiento subsiste, presentará un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, para efecto de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho días siguientes.

c) Si el empleador no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de los ocho días siguientes. Luego queda en libertad para tomar la decisión de retiro y comunicarla con preaviso.

10. La sistemática inejecución, sin razones válidas por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.

11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.

12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas o curativas, prescritas por el médico del empleador 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 180 días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al empleador de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad.



Actualiza

¿Cómo se debe hacer la carta de despido?

El empleador que invoca el despido alegando justa causa debe precisar en la comunicación que le hace al trabajador

los hechos y circunstancias que dieron origen a tal determinación de la forma más precisa posible.

Si se trata de las causales 9 a 15 se deberá dar aviso al trabajador con 15 días de antelación a la fecha en la cual da por terminada la relación. La omisión del preaviso faculta al trabajador para reclamar la indemnización por despido injusto.

Después de efectuado el despido no se podrán invocar causas diferentes.

Ejemplo: Al señor Juan Roa, conductor de flota, lo despidieron por encontrarlo ingiriendo licor en horas de trabajo, este fue el hecho que quedó registrado en su carta de despido.

¿Qué es la indemnización por despido sin justa causa?

Si el empleador da por terminado el contrato de trabajo, sin tener en cuenta ninguna de las causales estipuladas para el despido por justa causa, se genera para el trabajador el derecho a recibir una indemnización dependiendo del tipo de contrato que se haya suscrito.

Si el empleador ha dado lugar a la terminación por justa causa invocada por el trabajador, también se causa la indemnización por despido injusto, a favor del trabajador.

¿Cómo se paga la indemnización por despido para los diferentes tipos de contrato?

En el caso de los contratos con duración determinada, el valor de la indemnización se fija por el tiempo faltante para cumplir el contrato. En los contratos con duración indefinida existe una indemnización predeterminada en la ley acorde con la dignidad del trabajador.

Indemnización en contratos a término indefinido

Trabajadores que devenguen menos de 10 salarios mínimos mensuales

Hasta un año de servicio	30 días de salario
Más de un año de servicio	30 días de salario por el primer año y 20 adicionales por cada año

Trabajadores que devenguen 10 o más salarios mínimos mensuales

Hasta un año de servicio	20 días de salario
Más de un año de servicio	20 días de salario por el primer año y 15 adicionales por cada año



No olvidar

NOTA: Los trabajadores con más de 10 años de servicio a 27 de diciembre de 2002 se rigen por el artículo 6º de la Ley 50 de 1990.

¿Cuáles son los criterios generales que determinan la liquidación de un trabajador?

La liquidación del contrato de trabajo surge como una obligación posterior a la terminación del mismo, es fundamental tener en cuenta la fecha de ingreso y de egreso del trabajador, el último salario devengado y las prestaciones sociales que ya fueron canceladas así como los períodos de vacaciones disfrutados y pagados. De igual modo saber si era un trabajador con salario integral o salario normal y si se le va a cancelar o no indemnización por despido sin justa causa.

¿Cuáles son las condiciones de estabilidad laboral de una mujer embarazada?

Actualmente la mujer en estado de embarazo se beneficia de lo que se denomina la protección laboral reforzada que a nivel jurisprudencial consiste en los trámites que debe llevar a cabo el empleador para despedir a esta clase de trabajadoras. El empleador debe invocar una justa causa y adicionalmente pedir permiso al inspector de trabajo competente para que se levante el fuero de maternidad y se proceda al despido, en caso de no contar con la autorización pertinente el despido será ineficaz.

Ejemplo: La señora Julia Méndez entró a trabajar al servicio de la hamburguesería La Delicia y a las dos semanas de haber ingresado notificó su embarazo. La señora Méndez cometió una justa causa a la décima semana de estar trabajando, sin embargo para proceder a su despido el patrono debe pedir permiso al inspector de trabajo para ver si es posible despedirla.

Esta cartilla se imprimió
en la planta industrial de **Legis S.A.**,
en mayo de 2007
Av. Calle 26 N° 82-70. Tel. 425 52 55. A.A. 98888
Bogotá, D.C., Colombia