CARTILLA DE DERECHO LABORAL INDIVIDUAL

Generalidades

1. Principios Laborales

2. Contrato de trabajo
2.1 Elementos esenciales
2.2 Capacidad para contratar
2.3 Modalidades del Contrato de Trabajo
2.4 Obligaciones y Prohibiciones
2.5 Período de Prueba
2.6 Suspensión del contrato de trabajo
Autoevaluación

3. Salarios
3.1 Generalidades
3.2 Pagos que constituyen salario
3.3 Pagos que no son salario
3.4 Modalidades del Salario
    3.4.1 Salario en especie
    3.4.2 Por unidad de tiempo
    3.4.3 Por unidad de obra o a destajo
    3.4.4 Por tarea
    3.4.5 Salario mínimo legal
    3.4.6 Salario Integral
3.5 Normas protectoras del salario
Autoevaluación

4. Jornada de trabajo
4.1 Clases
    4.1.1 Jornada ordinaria
    4.1.2 Trabajo suplementario o de horas extras
    4.1.3 Trabajo diurno
    4.1.4 Trabajo nocturno
    4.1.5 Recargos
    4.1.6 Jornada flexible
    4.1.7 Jornada de capacitación y bienestar
    4.1.8 Jornada de trabajo de los adolescentes
4.2 Descansos
    4.2.1 Descanso el día sábado
    4.2.2 Descanso entre jornadas
    4.2.3 Descanso dominical
    4.2.4 Descanso remunerado en otros días de fiesta
4.3 Trabajo dominical
    4.3.1 Remuneración del trabajo dominical ocasional
    4.3.2 Remuneración del trabajo dominical habitual
    4.3.3 Trabajo extra dominical y festivo

4.4 Cuadro resumen
Autoevaluación

5. Vacaciones
5.1 Generalidades
5.2 Compensación
5.3 Acumulación de vacaciones
5.4 Vacaciones Colectivas
Acumulación

6. Prestaciones Sociales
6.1 Concepto
6.2 Clasificación
  6.2.1 Prestaciones sociales legales
  6.2.2 Prestaciones sociales extralegales
6.3 Prestaciones sociales a cargo del empleador
  6.3.1 Auxilio de Cesantía
    6.3.1.1 Sistemas de liquidación
    6.3.1.2 Trabajadores excluidos y pérdida del derecho
  6.3.2 Intereses a la cesantía
    6.3.2.1 Sanción por no pago de intereses sobre las cesantías
  6.3.3 Prima de servicios
  6.3.4 Calzado y vestido de labor
  6.3.5 Protección a la maternidad y menores
    6.3.5.1 Descansos remunerados o licencias
    6.3.5.2 Prohibición para despedir
    6.3.5.3 Permisos
    6.3.5.4 Indemnizaciones
    6.3.5.5 Reintegro
  6.3.6 Auxilio de transporte
6.4 Prestaciones sociales a cargo de las entidades de seguridad social
6.5 Subrogación de riesgos
6.6 Prestaciones a cargo de las Cajas de Compensación Familiar
  6.6.1 Subsidio familiar
  6.6.2 Subsidio al desempleo
Autoevaluación

7. Terminación del Contrato
  7.1 Causales de terminación
    7.1.1 Justas causas de terminación del contrato de trabajo
      7.1.1.1 Por parte del Empleador
      7.1.1.2 Por parte del trabajador
  7.2 Indemnizaciones
    7.2.1 Indemnización por despido sin justa causa
    7.2.2 Indemnización por falta de pago o sanción moratoria
    7.2.3 Terminación del contrato para personas con limitaciones
    7.2.4 Cierre de empresas
    7.2.5 Preaviso
Autoevaluación

Generalidades

En la organización se pueden presentar diferentes formas de vinculación de personal, las cuales generan derechos y obligaciones de acuerdo al tipo de contrato. En general hoy, encontramos entre otros, trabajadores asalariados, independientes, temporales y cooperados (Cooperativas de Trabajo Asociado).

Para efectos de clarificar nuestro objeto de análisis es necesario determinar que la base estructural del Derecho Laboral Individual es el Contrato de Trabajo, el cual se presenta con los trabajadores asalariados, cumple con requisitos específicos señalados en la ley y genera tanto para el empleador como para el trabajador una serie de deberes y garantías constitucionales y legales, como el respeto por la dignidad del trabajador, el suministro de los elementos indispensables para realizar a cabalidad su labor y el pago del salario y las prestaciones sociales.

Así entonces, al definir la vinculación del personal debemos determinar la labor a desempeñar y la autonomía o la dependencia que el trabajador tendrá en la empresa. De esta forma, si se requiere subordinación o dependencia del trabajador frente al empleador recurrimos al Contrato de Trabajo; si existe autonomía para desarrollar la labor podemos manejar otro tipo de contrato como el contrato de prestación de servicios profesionales, el cual se rige por la legislación civil.

1. PRINCIPIOS LABORALES

Tanto la Constitución Política, en sus artículos 53, 54, 55, 56 y 57 como el Código Sustantivo de Trabajo en sus primeros 21 artículos, consagran una serie de postulados que son de obligatorio cumplimiento en las relaciones laborales.

Entre otros, los Principios mínimos fundamentales son: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil; estabilidad en el empleo; primacía de la realidad sobre formalidades; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales; garantía a la seguridad social; capacitación, adiestramiento y descanso; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad; obligación del Estado y los empleadores de ofrecer formación y habilitación profesional y técnica; derecho de negociación; derecho de huelga.

De acuerdo con nuestra Constitución, artículo 25, “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

De igual forma el Código Sustantivo de Trabajo, en su artículo 5, define el trabajo como toda actividad humana, libre, lícita, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al

servicio de otra persona natural o jurídica, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Constitución Política de Colombia:
http://web.presidencia.gov.co/constitucion/index.pdf

Código Sustantivo del Trabajo:
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo.html

Derechos Fundamentales en el Trabajo. Cartilla Ministerio de la Protección Social.
http://www.minproteccionsocial.gov.co/VBeContent/library/documents/DocNewsNo18505DocumentNo9521.PDF:

Actividad: Leer y analizar los artículos del Código Sustantivo de Trabajo y de la Constitución Nacional establecidos como Principios, y proponer casos en los que se violen dichos Principios.

2. EL CONTRATO DE TRABAJO

Una vez cumplidas las etapas de selección de personal y la forma de vinculación de los mismos, procedemos a la firma del Contrato de Trabajo con los trabajadores que van a presentar dependencia o subordinación del empleador.

El Código Sustantivo de Trabajo, en su artículo 22 prescribe:

"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 a cambio de una remuneración.

Quien presta el servicio se denomina trabajador; quien lo recibe y remunera, empleador, y la remuneración, cualquiera que sea su forma, salario"

De la definición podemos analizar:

Persona Natural: Es todo individuo de la especie humana, cualquiera que sea su edad, sexo, estirpe o condición. Ejemplo: Fernando Rojas Pinto.

Persona Jurídica: Es una persona ficticia capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones y de ser representada judicial y extrajudicialmente a través de su representante legal. Ejemplo: Bavaria, CEIPA.

Únicamente las personas naturales pueden ser sujetos pasivos del Contrato de Trabajo, es decir comprometerse a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica.

Entre dos (2) personas jurídicas nunca puede existir Contrato de Trabajo. Pero sí contratos civiles, mercantiles, entre otros.

2.1 Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo

De la definición de Contrato de Trabajo, podemos señalar que es necesario que se presenten tres (3) elementos:

- Prestación personal del servicio: Es decir realizar actividades por parte de una persona, en beneficio de otra.
- Subordinación o dependencia: Se manifiesta en la facultad que tiene el empleador de dar órdenes o instrucciones al trabajador sobre el modo, tiempo, cantidad y calidad de trabajo; imponer reglamentos y sanciones durante todo el tiempo de duración del contrato; y la obligación correlativa del trabajador de acatarlas. Todo sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.

- Remuneración o salario: Que corresponde a la retribución por el servicio prestado.

El artículo 24 del Código Sustantivo de Trabajo consagra una presunción a favor del trabajador al señalar "que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo", y la jurisprudencia laboral mantiene la vigencia del concepto del Contrato de Trabajo Realidad, independiente de lo que quede consignado en el papel; es decir que si en la realidad, en los hechos, existen los tres elementos esenciales del Contrato de trabajo, especialmente la subordinación, los efectos de dicho contrato son laborales: tales como salarios, prestaciones, e indemnizaciones.

2.2 Capacidad para contratar

Tienen capacidad para celebrar contrato individual de trabajo todas las personas que hayan cumplido dieciocho (18) años de edad. (Artículo 29 del Código Sustantivo del Trabajo).

Se dispone en la Ley 1098 de 2006 o Código de la Infancia y la Adolescencia, en el artículo 35, que la edad mínima de admisión al trabajo es quince (15) años. Para trabajar los adolescentes entre los 15 y 17 años requieren la respectiva autorización expedida por el inspector de trabajo, el comisario de familia, o el Alcalde; a solicitud de los padres, el representante legal o el defensor de familia; 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 el Código Laboral.

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.

Los niños y niñas menores de 15 años, excepcionalmente, 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 debe prescribir el número de horas máximas y las condiciones en que deba desarrollarse la actividad. El permiso no puede exceder las catorce (14) horas semanales.

2.3 Modalidades del Contrato

El Contrato de Trabajo lo podemos clasificar según su forma y según su duración.

1. Según su forma el contrato puede ser: Verbal o escrito.

2. Según su duración puede ser:

A. Contrato a término Indefinido
B. Contrato a término fijo
C. Contrato por duración de la obra o labor contratada
D. Contrato ocasional, accidental o transitorio.

Estipula nuestro Código Laboral que cuando el contrato sea verbal, es decir celebrado de palabra, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo al menos en la índole del trabajo y el sitio donde ha de realizarse; la cuantía y forma de remuneración y los períodos de pago.

El contrato escrito debe constar en un documento, destinándose uno para cada una de las partes y debe contener por lo menos, la identificación y el domicilio de las partes, el lugar y la fecha de su celebración, el lugar donde se contrata el trabajador y donde deba prestar el servicio, la naturaleza del trabajo, la cuantía de la remuneración, su forma y períodos de pago, y la estimación del valor cuando hay suministros de habitación y alimentación como parte del salario; duración del contrato y terminación. (Artículo 39 del Código Sustantivo del Trabajo).

Los contratos verbales tienen el mismo valor que los contratos escritos. Y de acuerdo con nuestra legislación siempre deben pactarse por escrito los siguientes acuerdos:

- El período de prueba
- El salario integral
- Los pagos convenidos por las partes y que no constituyen salario, de acuerdo con la ley.

Contrato a Término Indefinido: Es aquel donde no se establece término de duración. Puede celebrarse de manera verbal o por escrito; y tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen.

Contrato a Término Fijo: Presenta las siguientes características:

1. Debe celebrarse siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres (3) años.
2. Puede presentar dos modalidades: Inferior a un año; o entre uno (1) y tres (3) años, renovable indefinidamente.
3. Si es inferior a un año, sólo podrá prorrogarse hasta por tres (3) veces por períodos iguales o inferiores al inicialmente pactado, luego de las cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y se renovará anualmente de manera sucesiva.
4. El período de prueba del contrato a término fijo inferior a un año es la quinta parte del período inicialmente pactado, sin exceder de dos (2) meses.
5. El trabajador con contrato a término fijo inferior a un año, tiene derecho a todas las prestaciones sociales y a las vacaciones en forma proporcional.
6. Para su terminación se exige el preaviso, es decir, que la parte interesada avise a la otra su determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta (30) días calendario a la fecha de vencimiento del contrato. Si se omite el preaviso o no se surte dentro de la oportunidad legal, el contrato se entiende renovado por un período igual al pactado, de manera sucesiva.
7. Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso para su terminación.

Si un Contrato a término fijo, se celebra verbalmente, será Indefinido

Contrato por duración de la obra o labor contratada: Este contrato dura tanto como dure la obra o labor encomendada. Es fundamental consignar expresamente la obra a desarrollar; y para evitar que un contrato de obra se transforme en uno indefinido, se deben pagar salarios y prestaciones tan pronto termine el contrato. Si se firma nuevo contrato de obra con el mismo trabajador, debe tener causa y objeto diferentes. El período de prueba sigue la norma general, es decir dos (2) meses.

Contrato ocasional, accidental o transitorio: Conforme con el artículo 6 del Código Laboral, trabajo ocasional es aquel de corta duración y no mayor de un mes, y se refiere a labores distintas a las actividades normales del empleador. Según sentencias de la Corte Constitucional estos trabajadores tienen derecho al auxilio de cesantía y a la prima de servicios.

Contratos Laborales:
http://www.minproteccionsocial.gov.co/vbecontent/NewsDetail.asp?ID=14928&IDCompany=3

Actividad: Revisemos en el Código Sustantivo del Trabajo, el Título III, artículos 89 y siguientes “Contratos de trabajo con determinados trabajadores”

2.4 Obligaciones y Prohibiciones

Como contrato, las partes que intervienen tienen obligaciones recíprocas para el normal desarrollo de sus relaciones; al igual que prohibiciones que buscan garantizar los derechos laborales.

Establece el artículo 56 del Estatuto Laboral que de modo general, incumben al empleador obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores; y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el empleador.

Obligaciones: De manera especial, y de acuerdo con los artículos 57 y 58 del Código Laboral, el empleador y el trabajador deben cumplir, entre otras.

Del Empleador:

a. Poner a disposición de los trabajadores, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
b. Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que garanticen la seguridad y la salud.
c. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Todo establecimiento, fábrica o taller que ocupe habitualmente más de 10 trabajadores, deberá mantener lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.
d. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
e. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.
f. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Del Trabajador:

a. Realizar personalmente la labor, en los términos estipulados; observar los preceptos del reglamento y acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que impartan el empleador o sus representantes.
b. No comunicar con terceros, salvo autorización, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente las que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación ocasionen perjuicios al empleador.
c. Conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural, los instrumentos y útiles facilitados.
d. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.
e. Comunicar oportunamente al empleador las observaciones conducentes a evitarle daños y perjuicios.
f. Prestar la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten las personas o las cosas.
g. Observar las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o de enfermedades profesionales.

Prohibiciones: Conforme con el artículo 59 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, tenemos entre otras:

Del Empleador:

a. Deducir, retener o compensar suma alguna del monto de los salarios y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización previa escrita de éstos para cada caso, o sin mandamiento judicial.
b. Obligar en cualquier forma a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes o proveedurías que establezca el empleador.
c. Limitar o presionar en cualquier forma a los trabajadores en el ejercicio de su derecho de asociación.
d. Imponer a los trabajadores obligaciones de carácter civil o religioso, o impedirles el ejercicio del derecho al sufragio.
e. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
f. Ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad.

Del Trabajador

a. Sustraer de la fábrica, taller o establecimiento los útiles de trabajo y las materias primas o productos elaborados, sin permiso del empleador.
b. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos y sustancias enervantes.
c. Conservar armas de cualquier clase en el sitio de trabajo; excepto las que con autorización legal pueden llevar los celadores.
d. Faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, en los cuales debe abandonar el lugar de trabajo.
e. Disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, suspender labores, promover suspensiones intempestivas, o excitar a su declaración o mantenimiento, sea que se participe o no en ellas.
f. Hacer colectas, rifas y suscripciones o cualquier clase de propaganda en los lugares de trabajo.
g. Coartar la libertad para trabajar o no, o para afiliarse o no a un sindicato, o permanecer en él o retirarse.

2.5 Período de Prueba

El artículo 76 de nuestra ley laboral, enuncia que el período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo y tiene por objeto por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones de trabajo.

El período de prueba debe estipularse siempre por escrito, en el mismo contrato o en documento adicional. Si no se establece por escrito, se entiende que no hay período de prueba.

Efecto jurídico del período de prueba: Conforme al artículo 80 del Estatuto Laboral, en el período de prueba los trabajadores gozan de todas las prestaciones, y en el evento de terminación del contrato durante este período deben pagarse vacaciones, cesantías, intereses, prima de servicios y las demás a las que tenga derecho el trabajador.

Igualmente durante el período de prueba puede darse por terminado unilateralmente el contrato y sin previo aviso. Sin embargo, y de acuerdo con sentencias de la Corte Constitucional, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador durante la vigencia del período de prueba debe estar fundamentada en el comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador.

Según el tipo de contrato, se pacta el período de prueba, así:

Contrato a Término Indefinido: El acuerdo escrito sobre período de prueba no puede exceder de dos (2) meses, es decir se puede acordar por un mes o menos, y prorrogarlo antes de vencerse el período sin exceder de los dos meses.

Contrato a Término Fijo: Si es de uno (1) a tres (3) años, el período de prueba tiene también una duración máxima de dos (2) meses.

Si es a término fijo inferior a un año, el período de prueba equivale a la quinta parte del término inicialmente pactado, sin exceder de dos meses.

Si se celebran contratos de trabajo sucesivos entre las mismas partes, sólo es válida la estipulación del período de prueba en el primer contrato.

Contrato por duración de la obra o labor contratada: A este contrato se le aplica la norma general, es decir que el período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

Contrato con trabajadores del servicio doméstico: Con estos trabajadores se presumen como período de prueba los primeros quince (15) días, cuando el contrato es verbal. Si se ha celebrado por escrito, no puede exceder de dos (2) meses.

2.6 Suspensión del Contrato de Trabajo

De acuerdo con el artículo 51 del Código Laboral, la suspensión del contrato interrumpe por un tiempo, para el trabajador la obligación de prestar el servicio y para el empleador la de pagar los salarios, siempre que se presente alguna de las siguientes causales:

a. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución. Tal es el caso de un incendio o inundación de la planta.

b. Por la muerte o inhabilitación del empleador cuando éste sea una persona natural.
c. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa al Ministerio de Protección Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá en forma simultánea, informar por escrito, a sus trabajadores.
d. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador, o por suspensión disciplinaria.
e. Por ser llamado el trabajador a prestar servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto al trabajador hasta por seis (6) meses después de terminado el servicio. Si durante este plazo no se presenta, cesa la obligación de reincorporarlo a sus labores.
f. Por detención preventiva o arresto correccional del trabajador que no exceda de ocho (8) días y cuya causa no justifique la extinción del contrato.
g. Por huelga declarada en la forma prevista en la ley. Según Jurisprudencia de la Corte Constitucional, habrá lugar al pago de salarios y prestaciones cuando la huelga sea imputable al empleador, por desconocer derechos laborales legales o convencionales, jurídicamente exigibles. Y en todo caso, deberá el empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones.

Los períodos de suspensión pueden descontarse por el empleador para liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones (artículo 53 del Código Laboral).

AUTOEVALUACIÓN

Señale con F o V, según que el enunciado sea Falso o Verdadero.

1. La vinculación de trabajadores a la empresa con Contrato de trabajo, significa que son subordinados a las órdenes del empleador.
2. El Contrato de prestación de servicios es un contrato laboral.
3. Los trabajadores independientes tienen contrato laboral.
4. El principio del “mínimo de derechos y garantías”, significa que lo mínimo que recibe un trabajador vinculado con contrato de trabajo es lo establecido en el Código Laboral.
5. De acuerdo con el principio de “favorabilidad”, en caso de duda o conflicto al aplicar una norma de trabajo, prevalece la más favorable al empleador.
6. El elemento que caracteriza el contrato de trabajo de cualquier otro contrato es la subordinación.
7. Según la forma, el contrato de trabajo puede ser Verbal y Fijo.
8. Si usted vincula verbalmente un trabajador por tres (3) meses, el trabajador tiene un Contrato a término indefinido.

9. El período de prueba de un contrato a término fijo de 5 meses, equivale a 30 días.
10. El Contrato que exige preaviso de 30 días antes de su vencimiento para terminarlo legalmente es el contrato a término fijo.

3. SALARIOS

3.1 Generalidades

El salario corresponde a la retribución del servicio prestado por el trabajador subordinado.

El artículo 53 de la Constitución consagra la remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo.

Según el artículo 14 de la Ley 50 de 1990, el salario corresponde no solamente a la remuneración ordinaria fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie, **como contraprestación directa del servicio**, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte, como primas, sobresueldos, bonificaciones **habituales,** valor del trabajo suplementario o de las horas extras, valor del trabajo en días de descanso obligatorio, porcentajes sobre ventas y comisiones.

En general es Salario todo lo que recibe el trabajador como contraprestación directa del servicio, para su beneficio y para enriquecer su patrimonio.

El salario presenta dos modalidades: En dinero y en especie

El salario en dinero está integrado por dos tipos de retribución: Ordinaria y Extraordinaria.

Ordinaria: Se paga periódicamente y puede ser fija o variable.

Ordinaria fija: Una suma por ejemplo $300.000.00 quincenales; $700.000.00 mensuales.

Ordinaria variable: Puede ser por ejemplo: 5% sobre ventas y cobros; o la remuneración del trabajo por tarea o a destajo; o una suma fija como salario básico y un porcentaje adicional sobre el trabajo realizado, como suma variable.

Extraordinaria: Corresponde a la remuneración de horas extras, trabajo en días de descanso obligatorio como domingos y festivos, recargos, porcentajes sobre ventas y comisiones, sobresueldos, primas (excepto la de servicios),

bonificaciones habituales, o sea todo lo que recibe el trabajador y que implique directamente retribución del servicio.

Es importante tener presente que la remuneración fija puede fluctuar en virtud de incrementos por factores que la integran como horas extras, sobresueldos o primas, sin que por ese hecho se convierta en variable.

De acuerdo con la definición legal existen pagos que constituyen salario y otros que no lo son.

3.2 Pagos que constituyen salario: Conforme al artículo 127 del Código Sustantivo de Trabajo, constituyen salario los siguientes pagos:

1. La remuneración ordinaria fija o variable
2. Las primas **habituales**, excepto la prima de servicios.
3. Los sobresueldos.
4. Los viáticos en la parte destinada a manutención (alimentación) y alojamiento.
5. Las bonificaciones **habituales**
6. El valor del trabajo en horas extras, recargo nocturno, valor del trabajo en días dominicales y festivos, valor de días compensatorios pagados en dinero.
7. Porcentajes o comisiones sobre ventas o cobranzas.
8. Vivienda, alimentación, vestuario suministrado por el empleador.

Nota: El auxilio de transporte no constituye salario, pero solo para efecto de liquidación de prestaciones sociales se debe incluir en la base de liquidación.

3.3 Pagos que no son salario: Establece el artículo 128, no constituyen salario:

1. 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.
2. Lo que recibe el trabajador en dinero o en especie para desempeñar a cabalidad sus funciones, como gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo y otros semejantes.
3. Las prestaciones sociales.
4. Los suministros en especie, cuando se pacte que no tendrán el carácter de salario, tales como alimentación, vestuario, alojamiento, estudio.
5. Los pagos que expresamente no son salario como vacaciones y su compensación en dinero, el subsidio familiar, viáticos accidentales, propinas, y la indemnización por terminación del contrato.
6. Los beneficios o auxilios **habituales u ocasionales** acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, tales como la alimentación, la habitación o el vestuario, las primas extralegales, de vacaciones y de navidad.

Nota: El artículo 15 de la Ley 50 de 1990 estableció, que las partes pueden disponer expresamente que no constituyan salario en dinero o en especie, los beneficios o auxilios **habituales u ocasionales** acordados convencional o contractualmente u otorgados en forma extralegal por el empleador, tales como la alimentación, la habitación o el vestuario, las primas extralegales, de vacaciones y de navidad.

3.4 Modalidades del Salario

3.4.1 Salario en especie: Según nuestro Estatuto Laboral, artículo 129 podemos pactar el salario en dinero, o parte en dinero y parte en especie. En este último caso el empleador suministra al trabajador o a su familia, en parte de pago, vivienda, educación, alimentación, vestido, entre otros. El salario en especie solo puede ser parcial y su equivalente monetario no puede exceder el 50% del salario. Si el trabajador devenga el salario mínimo legal, el salario en especie no puede superar el 30% del mismo. Siempre debe valorarse expresamente en el contrato de trabajo.

Sin embargo la ley faculta al empleador y al trabajador para que en forma expresa pacten que el salario en especie consistente en alimentación, alojamiento o vestuario no constituya salario para efectos de liquidación de prestaciones sociales.

3.4.2 Por unidad de tiempo: Es el que pactan las partes teniendo en cuenta el tiempo. Ejemplos: $5.000.00 la hora; $30.000.00 el día; $300.000.00 semanales; $900.000.00 mensuales.

Se denomina jornal, cuando la remuneración se pacta por días.

Se denomina sueldo, el salario que se pacta por períodos mayores de un día.

En el pago correspondiente se entienden comprendidos los dominicales y festivos que se encuentren en dicho período. Ejemplo: $800.000.00 mensuales; se entiende que se remuneran 30 días, laborales, dominicales y festivos.

3.4.3. A destajo o por unidad de obra: Se paga cierta cantidad por cada pieza que fabrique o procese el trabajador. Si el trabajador no está obligado a cumplir la jornada ordinaria no le son aplicables las normas sobre el salario mínimo.

3.4.4 Por tarea: El trabajador se compromete a realizar una determinada cantidad de obra en el día, y el empleador se obliga a pagar una suma determinada de dinero, entendiéndose que el trabajador cumple su jornada cuando termine la obra. Ejemplo: 5 vestidos diarios, por $20.000.00 el día.

3.4.5 Salario Mínimo Legal: Es la remuneración mínima que debe recibir quien labora por lo menos la jornada máxima legal. Se define anualmente por una comisión de concertación tripartita (sindicatos, gobierno y empresarios) y si

hay acuerdo lo establece el Gobierno Nacional por decreto. Si no se logra el consenso, el gobierno lo determina de acuerdo a unos parámetros señalados por la ley, entre otros, la meta de inflación del año siguiente, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC).

El salario mínimo puede fijarse en pacto, convención colectiva o en fallo arbitral.

El salario mínimo legal sustituye automáticamente cualquier salario inferior que se haya estipulado. En consecuencia nadie pude devengar un salario inferior al mínimo legal mientras labore la jornada completa (8 horas diarias) y una vez fijado el nuevo salario debe procederse al respectivo ajuste. Quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas.

Ejemplo: Si durante el 2010 Jorge Mora labora 48 horas semanales en una empresa, debe recibir como mínimo el salario mínimo legal vigente de $515.000.00 mensuales. Si su contrato es de 24 horas semanales el salario proporcional sería $257.500.00

Salario mínimo legal en Colombia: Evolución desde 1980
http://www.enlaceoperativo.com/images/documentos/salario_minimo_legal_vigente_desde_1980.pdf

3.4.6 Salario integral: (Artículo 132) Establece nuestra legislación que cuando el trabajador devengue un salario ordinario de **más de diez (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 y recargos por trabajo nocturno, horas extras, dominicales y festivos, pagos en especie, subsidios e intereses, **con excepción de las vacaciones** cuyo derecho se conserva. Este acuerdo no impide que el empleador de manera unilateral o previo convenio le reconozca adicionalmente otros pagos laborales.

En ningún caso el valor del salario integral puede ser inferior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales más el factor prestacional correspondiente a la empresa, el cual no podrá ser inferior al 30% de dicha cuantía. En 2010 el salario Integral mínimo, equivale a $6.695.000.00 calculados así: ($515.000.00 x 10 = $5.150.000.00 + (30% de $5.150.000.00) = **$1.545.000.00 + $5.150.000.00**

El monto del salario integral acordado libremente y por escrito entre empleador y trabajador, será la base para liquidar indemnizaciones por despido y remunerar las vacaciones.

Los aportes a la seguridad social en pensiones y salud deben hacerse sobre el 70% del salario integral; para el SENA, ICBF y Cajas de Compensación familiar se hará sobre el 70% de dicho salario.

3.5 Normas protectoras del salario

El Título V, Artículos 127 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo consagran las obligaciones y prohibiciones en cuanto a la gestión de salarios. Veamos algunas:

¿Cuándo se debe pagar el salario? El salario se paga por períodos iguales y vencidos. El de los jornales no puede ser mayor de una semana y el de los sueldos de un mes. El no pago oportuno del salario es una grave violación de la ley y del contrato que puede dar lugar a la terminación unilateral con justa causa por parte del trabajador, generando indemnización a cargo del empleador.

¿A quién se hace el pago? El salario se paga directamente al trabajador o a la persona que él autorice por escrito, en el lugar de prestación del servicio.

¿Se puede rebajar el salario? Unilateralmente el empleador no puede rebajar el salario pactado con el trabajador, pero es válido el acuerdo que se celebre en ese sentido.

¿Qué sucede si no se estipula salario? Si falta el pacto expreso sobre el monto del salario se debe el que ordinariamente se paga por la misma labor. Si no existe esta referencia se toma en cuenta la calidad y cantidad de trabajo, aptitudes del trabajador y las condiciones usuales de la región para establecer uno. De lo contrario se debe fijar judicialmente.

¿Puede el trabajador renunciar al salario? En principio toda prestación de servicios debe ser remunerada. Y no se puede obligar al trabajador a renunciar al derecho de percibir un salario como contraprestación del servicio, y tampoco cederse total ni parcialmente dicho derecho aunque la cesión se haga a título oneroso. Pero si es posible prestar un servicio de manera gratuita, o sea prestación de servicios por gratitud, parentesco o colaboración altruista. Por ejemplo, las personas que colaboran en las iglesias recogiendo la ofrenda o arreglando las flores.

¿Qué se requiere para retener, deducir o compensar sumas del salario? Para retener, deducir o compensar suma alguna del salario de un trabajador debe existir autorización escrita del mismo, u orden judicial.

¿En qué casos puede retenerse del salario sin autorización escrita del trabajador? Puede deducirse o retenerse del salario sin autorización escrita:

a. Las multas previstas en el reglamento interno de trabajo por retrasos o faltas al trabajo.
b. La retención en la fuente por impuestos sobre la renta
c. Las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, solicitadas por el sindicato en forma legal.
d. Las cuotas de amortización de préstamos otorgados por cooperativas y bancos cuando la obligación conste en libranza debidamente firmada.
e. Los aportes y cotizaciones a la seguridad social.

¿El salario es embargable? El salario mínimo legal o convencional no es embargable. Solo puede ser embargada la quinta (1/5) parte del salario de un trabajador, en lo que exceda del salario mínimo legal o convencional para atender obligaciones con terceros.

Ejemplos: Si un trabajador devenga un salario mínimo legal de $515.000.00 mensuales, no puede embargarse por una deuda con Almacenes Éxito.
Si el trabajador devenga $800.000.00 mensuales, se procede así: $800.000.00 - $515.000.00 = $285.000.00 / 5 = $57.000.00 Este sería el valor mensual a embargar y colocar a disposición del Juzgado, $57.000.00

¿Cuánto puede embargarse por alimentos? Si el embargo se produce por demanda de una cooperativa o fondo de empleados para recaudar obligaciones a su favor, o por alimentos, puede embargarse cualquier salario hasta en un 50%.

Ejemplo: Si Luis Martínez devenga un salario mensual de $1.200.000,00 puede ordenarse un embargo por alimentos o deudas cooperativas hasta el 50% es decir $600.000.00 mensuales. De igual forma si el devengado es el salario mínimo legal de $515.000.00, puede embargarse hasta $257.500.00

Tu salario: http://www.tusalario.org/colombia/Portada

AUTOEVALUACIÓN

De acuerdo con el enunciado señale la respuesta correcta.

1. De los siguientes pagos señale los que constituyen salario:
   a. Propinas
   b. Comisiones
   c. Horas extras
   d. Auxilio de transporte
   e. Bonificación habitual
   f. Viáticos accidentales

2. Si un trabajador labora a razón de dos (2) salarios mínimos legales mensuales podemos establecer como salario en especie un porcentaje hasta del:
   a. 30%
   b. 50%
   c. 20%
   d. 25%

3. Si un trabajador labora en una jornada diaria de cuatro (4) horas de lunes a sábado, su salario equivale como mínimo:
   a. A un salario mínimo legal mensual.
   b. Al 50% del salario mínimo legal mensual.
   c. Al 30% del salario mínimo legal mensual.
   d. Al 70% del salario mínimo legal mensual.

4. Para establecer Salario integral se deben observar dos condiciones:
   a. No menor a 5 salarios mínimos legales mensuales más el 30% como mínimo de factor prestacional.

b. No menor a 10 salarios mínimos legales mensuales más el 5% como mínimo de factor prestacional.
c. No menor a 10 salarios mínimos legales mensuales más el 50% como mínimo de factor prestacional.
d. No menor a 10 salarios mínimos legales mensuales más el 30% como mínimo de factor prestacional.

5. Si un trabajador recibe como remuneración el equivalente a un (1) salario mínimo legal mensual, se le puede embargar por alimentos hasta:
   a. El 25%
   b. El 30%
   c. El 50%
   d. La quinta parte del excedente del salario mínimo legal.

6. Es posible retener sumas del salario del trabajador, sin su autorización escrita por los siguientes conceptos:
   a. Multa por retraso al trabajo
   b. Daños a maquinarias
   c. Pérdida de elementos de trabajo
   d. Cuotas de clubes de almacenes comerciales

4. JORNADA DE TRABAJO

Nuestro estatuto laboral, Título VI, artículos 158 y siguientes establece las normas sobre las diferentes jornadas de trabajo y sus recargos.

Es importante señalar que está permitido convenir la jornada de trabajo en cuanto al número de días laborables de la semana y las horas diarias, con el límite de la jornada máxima legal. Todo trabajo que se realice de manera adicional a la jornada ordinaria establecida se debe pagar como trabajo suplementario.

4.1 Clases

4.1.1 Jornada ordinaria: La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan las partes, o a falta de convenio la máxima legal. Ejemplo: Se puede estipular que la jornada ordinaria de trabajo sean 4 horas al día, todos los días laborables de la semana. O también 6 horas los días jueves, viernes y sábado.

La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo, es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana. Presentándose las siguientes excepciones:

a. En labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
b. Las jornadas especiales de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. (Artículo 161, ordinal c) modificado por la Ley 789 de 2002, artículo 51).

Según el artículo 162 del Código Laboral, están excluidos de la regulación sobre jornada máxima legal de trabajo, los siguientes trabajadores:

a. Los que desempeñan cargos de dirección, confianza o de manejo.
b. Los que ejerciten actividades discontinuas o intermitentes.
c. Los de simple vigilancia cuando residen en el lugar o sitio de trabajo.
d. Los del servicio doméstico. Mediante Sentencia de la Corte Constitucional (C- 372 de julio 21 de 1998) los trabajadores domésticos que residan en la casa del empleador no podrán tener una jornada superior a diez (10) horas diarias.
e. Las horas de vuelo de los pilotos y copilotos de empresas de aviación comercial no podrán exceder de noventa (90) como máximo, en cada lapso de treinta (30) días.

4.1.2 Trabajo suplementario o de horas extras: El trabajo extra es el que excede de la jornada ordinaria y, en todo caso, el que excede de la máxima legal y se remunera de manera especial. En ningún caso las horas extras de trabajo diurnas o nocturnas pueden exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) a la semana.

4.1.3 Trabajo diurno: Para todos los efectos laborales el trabajo diurno es el comprendido entre las seis horas (6 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).

4.1.4 Trabajo nocturno: Es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m,) y las seis de la mañana (6 a.m.) del día siguiente.

4.1.5 Recargos: El trabajo **extra diurno** se remunera con un recargo del **25%** sobre el valor del trabajo ordinario diurno, (1.25)

El trabajo **extra nocturno** se remunera con un recargo del **75%** sobre el valor del trabajo ordinario diurno, (1.75%)

El **trabajo nocturno** por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del **35%** sobre el valor del trabajo diurno, (1.35)

*Cada uno de los recargos señalados se produce de manera exclusiva, es decir sin acumularlo con otro.

Ejemplos:

1. Si un trabajador labora a razón de $25.000.00 el día, y en una semana trabajó 3 horas extras diurnas y 2 horas extras nocturnas, cuánto recibe de salario en esa semana?

Día: $25.000.00
Hora: $25.000.00 / 8 = **$3.125.00**
Horas extras diurnas: $3.125.00 x 1.25 x 3 = **$ 11.718.75**
Horas extras nocturnas: $3.125.00 x 1.75 x 2 = **$ 10.937.50**
Semana laborada: $25.000.00 x 7 = **$175.000.00**

Total recibido en la semana: **$197.656.25**

2. Si un trabajador labora a razón de $700.000.00 mensuales en jornada de 6 de la mañana a 2 de la tarde. ¿Cuánto recibe de salario si labora todo el mes de 10 de la noche a 6 de la mañana?

$700.000 x 1.35 = **$945.000.00**

4.1.6 Jornada flexible: Artículo 51 de la Ley 789 de 2002. El empleador y el trabajador pueden acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, con las siguientes características:

a. Se deben distribuir en máximo 6 días a la semana con un día de descanso obligatorio.
b. El día de descanso puede coincidir o no con el domingo.
c. Puede repartirse el tiempo de trabajo de manera variable durante la semana.
d. El trabajo debe ser mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a recargo por trabajo suplementario.
e. El número de horas de trabajo promedio semanales no puede exceder de 48 en la jornada ordinaria de seis (6) de la mañana a diez (10) de la noche.
f. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

4.1.7 Jornada de capacitación y bienestar: En las empresas con más de 50 trabajadores que laboren 48 horas a la semana, los trabajadores tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación. Estas dos horas podrán acumularse hasta por un (1) año. En los programas podrán incluirse actividades relativas a la salud ocupacional. La asistencia de los trabajadores a dichas actividades es obligatoria y pueden desarrollarse a través del SENA y las Cajas de Compensación Familiar.

4.1.8 Jornada de trabajo de los adolescentes: (Ley 1098 de 2006, artículo 114). La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de 17 años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

4.2 Descansos

4.2.1 Descanso el día sábado: Conforme al artículo 164 del Código Laboral, las empresas que laboren 48 horas a la semana, podrán ampliar la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras. En estos casos cuando se amplíe la jornada, no se podrá laborar en el mismo día horas extras. Si excepcionalmente se trabaja un sábado se retribuye con el salario ordinario y los recargos a que haya lugar.

4.2.2 Descanso entre jornadas: Establece el artículo 167 que las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.

4.2.3 Descanso dominical: Artículos 172 y siguientes del Código Laboral.
Es obligatorio conceder al trabajador descanso remunerado en domingo, siempre que el empleado haya laborado todos los días hábiles de la semana, o que si ha faltado lo haya hecho por justa causa o por culpa o disposición del empleador. Este descanso tiene una duración mínima de veinticuatro (24) horas.

Se considera justa causa el accidente, la enfermedad, la calamidad doméstica, la fuerza mayor y el caso fortuito.

Los días de fiesta no interrumpen la continuidad y se computan como si en ellos se hubiera prestado el servicio por el trabajador.

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

Si coinciden un domingo y un festivo no tiene derecho a pago doble.

Cuando la jornada de trabajo convenida 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.

Como remuneración del descanso, el trabajador a jornal debe recibir el salario ordinario sencillo, aún en el caso de que el descanso dominical coincida con una fecha que la ley señale también como de descanso remunerado. Si el

trabajador tiene sueldo fijo, en él se entiende incorporado el pago de dominicales y festivos.

En el caso de salarios variables, como la remuneración por tarea, a destajo o por unidad de obra, el salario para remunerar el descanso dominical es el promedio de lo devengado por el trabajador en la semana inmediatamente anterior.

4.2.4 Descanso remunerado en otros días de fiesta: Además de los domingos, hay derecho al descanso remunerado en los días que la ley señala como festivos. El artículo 177 del Estatuto del trabajo señala los días de fiesta civil y religioso que deben ser objeto de descanso.

Si en días diferentes a los señalados por la ley como festivos el empleador suspendiere el trabajo, está obligado a pagar el salario de ese día como si se hubiera realizado.

4.3 Trabajo dominical y festivo.

Señalan los artículos 179 y siguientes del Código Laboral que el trabajo que se realice en domingos y festivos se debe remunerar con un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

El trabajo dominical puede ser **ocasional**, cuando el trabajador labora hasta dos (2) domingos, durante el mes calendario; y **habitual** cuando el trabajador labore tres (3) o más domingos durante el mes calendario.

4.3.1 Remuneración del trabajo dominical ocasional: Si el trabajador labora excepcionalmente el día de descanso obligatorio tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, o a una retribución en dinero, a su elección, equivalente al 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.

Ejemplo: Si un trabajador devenga $1.000.000.00 mensuales, y labora ocasional o excepcionalmente un (1) domingo en una quincena, recibe la siguiente remuneración, si opta por el dinero:

Valor día: $1.000.000.00 / 30 =	$33.333.33
Valor quincena:	$500.000.00
Recargo del 75% sobre el Salario ordinario	$ 58,333.32 (valor día x 1.75)
Valor de la quincena sin Descanso	**$558.333.32**

Si en lugar del recargo del 75% sobre el salario ordinario, es decir $58.333.32, el trabajador opta por un día de descanso compensatorio, estará remunerado en el pago de la semana siguiente.

4.3.2 Remuneración del trabajo dominical habitual: Si el trabajador labora de manera habitual en domingo o festivo tiene derecho a un recargo del 75% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas y con un día de descanso compensatorio remunerado en la semana siguiente, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

El descanso dominical o festivo remunerado y el trabajo en esos mismos días, se liquida con base en el salario que el trabajador esté devengando cuando disfrute del descanso o preste el servicio.

Ejemplo: Un trabajador devenga por día $50.000.00, trabaja habitualmente los domingos y no ha faltado al trabajo en la semana. Debe recibir la siguiente remuneración semanal:

Por la semana:	$350.000.00
Por el trabajo en domingo	$ 87.500.00 (valor día x 1.75)
Total	$437.500.00

Además se deberá conceder al trabajador en la siguiente semana un día de descanso compensatorio por trabajo habitual en domingo o festivo.

4.3.3 Trabajo extra dominical y festivo.

La **hora extra diurna dominical y festiva**, se remunera con un recargo del **2.00** equivalente al 75% del recargo dominical sobre el valor de la hora normal (1.75) más el 25% de la hora extra diurna.

La **hora extra nocturna dominical y festiva**, se remunera con un recargo del **2.50,** que incluye el 75% del recargo dominical sobre el valor de la hora normal (1.75) más el 75% de la hora extra nocturna.

El **trabajo nocturno dominical y festivo** se remunera con un recargo del **2.10** el cual incluye el 75% del recargo dominical sobre el valor de la hora normal (1.75) más el 35% del recargo nocturno.

Ejemplo:

Si un trabajador devenga mensualmente $1.200.000.00 y en un mes trabajó dos (2) horas extras diurnas dominicales, cuatro (4) horas extras nocturnas festivas, y tres (3) horas dominicales nocturnas. Cuánto debe recibir como salario ese mes?

Salario mes:		**$1.200.000.00**
Salario día:	$1.200.000.00 / 30 = $40.000.00	
Salario hora:	$1.200.000.00 / 240= $ 5.000.00	

Horas extras diurnas dominicales:	$5.000.00 x 2.00 x 2 =	**$20.000.00**
Horas extras nocturnas festivas:	$5.000.00 x 2.50 x 4 =	**$50.000.00**
Horas nocturnas dominicales:	$5.000.00 x 2.10 x 3 =	**$31.500.00**
Total salario mes:		**$1.301.500.00**

4.4 Cuadro resumen

Valor día	Salario mensual / 30
Valor hora ordinaria	Salario mensual / 240
Valor hora extra diurna	Hora x 1.25
Valor hora extra nocturna	Hora x 1.75
Valor hora nocturna	Hora x 1.35
Valor hora extra diurna dominical	Hora x 2.00
Valor hora extra nocturna dominical	Hora x 2.50
Valor hora nocturna dominical	Hora x 2.10
Valor domingo/festivo	Día x 1.75
Valor hora dominical o festiva	Hora x 1.75

AUTOEVALUACIÓN

Complete los siguientes enunciados:

1. La jornada ordinaria de trabajo es la _____ por las partes, y a falta de _____ la máxima legal.
2. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de _____.
3. La jornada que se puede repartir los seis (6) días de la semana, entre 4 y 10 horas diarias, con un día de descanso obligatorio se denomina _____.
4. El descanso dominical o festivo equivale a _____
5. El trabajo dominical, puede ser de dos clases: _____ y _____
6. El trabajo suplementario o de horas extras es el que _____

7. El trabajo dominical o festivo se debe remunerar con un recargo del _____.

8. Si un trabajador labora en jornada nocturna tiene derecho a un recargo del _____.

9. Si un trabajador labora una (1) hora extra diurna dominical, se le debe pagar un recargo del _____

10. Si un trabajador labora una (1) hora nocturna festiva, tiene derecho a un recargo del _____

5. VACACIONES

5.1 Generalidades

Los artículos 186 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo consagran todo lo pertinente a las vacaciones anuales remuneradas, y establece que los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un (1) año tienen derecho a quince (15) días **hábiles consecutivos** de vacaciones **remuneradas**.

Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y los ocupados en la aplicación de rayos x tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

Época: La época de las vacaciones deber ser señalada por el empleador a más tardar dentro del año subsiguiente y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El empleador tiene que dar a conocer al trabajador con 15 días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones. Si se presenta interrupción justificada en el disfrute de las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas.

Para el cómputo del año de servicios pueden descontarse por disposición legal, los períodos de suspensión del contrato tales como huelga, suspensión disciplinaria o fuerza mayor. La licencia de maternidad y la enfermedad

suspende el disfrute de las vacaciones, en consecuencia el trabajador tendrá derecho a reanudarlas una vez terminada la licencia o la incapacidad.

Naturaleza jurídica: Las vacaciones no son salario, ni prestación social, sino un descanso remunerado.

Salario base de liquidación: (artículo 192 C.S.T.) Durante el período de vacaciones el trabajador recibirá el salario ordinario que esté devengando el día en que comience a disfrutarlas. El **salario ordinario** está conformado por todo lo que recibe el trabajador como remuneración por sus servicios, excepto el valor del trabajo en días de descanso obligatorio y el valor del trabajo suplementario o de horas extras. El auxilio de transporte no se incluye en la base para liquidar vacaciones.

Cuando el salario es variable, como en el caso de comisiones o porcentajes, las vacaciones se liquidan con el promedio de lo devengado por el trabajador en el año inmediatamente anterior a la fecha en que se conceden; o el tiempo servido si es menor.

Es importante tener en cuenta que el salario básico para la liquidación de vacaciones que deben compensarse en dinero, es diferente al que se toma cuando se van a disfrutar efectivamente. En el caso del disfrute se debe tomar el salario sin excluir ninguno de los elementos que lo integran.

5.2 Compensación en dinero: Está prohibido compensar en dinero las vacaciones. Sin embargo, el Ministerio de Protección Social puede autorizar la compensación para los mayores de 18 años, pero únicamente hasta la mitad; el pago será válido si se disfruta en tiempo la otra mitad. No obstante, cuando el contrato termine sin que el trabajador haya disfrutado de las vacaciones, la compensación procederá proporcionalmente por fracción de año. En este caso no es necesario pagar festivos y dominicales solo los quince (15) días calendario o su proporción.

Fórmulas: Cuando se pagan en tiempo serán 15 días **hábiles** por período:

$$\frac{\text{Salario base x Número de días a liquidar (contamos dominicales y festivos)}}{30}$$

Cuando se compensan en dinero:

$$\frac{\text{Último salario x No. de días trabajados (fracción de año o año y fracción)}}{720}$$

***Nota**: En materia laboral para liquidar vacaciones o cesantía, los años se cuentan a partir de la fecha de ingreso hasta un día antes de la misma fecha.

Ejemplo: del 20 de mayo de 2007 al 19 de mayo de 2008; del 20 de mayo de 2008 al 19 de mayo de 2009; del 20 de mayo de 2009 al 19 de mayo de 2010 y así sucesivamente.

Ejercicios:

1. Luis Velásquez laboró entre el 1 de mayo de 2009 y el 30 de noviembre del mismo año, es decir 210 días. Su salario es de $800.000.00 mensuales. Cuánto le liquidamos de vacaciones?

Aplicamos la fórmula de compensación en dinero:

$$\frac{\$800.000.00 \times 210}{720} = \$233.333.33$$

Luis recibe por concepto de Vacaciones $233.333.33

2. Mariana Torres ingresó a la empresa Tintes S.A.S, el15 de abril de 2008 y se retira el 10 de diciembre de 2009, sin haber disfrutado de sus vacaciones. Su salario era $1.500.000.00 mensuales. Cuánto le debemos pagar de vacaciones?

Como se van a pagar en dinero, aplicamos la fórmula de la compensación:

$$\frac{\$1.500.000.00 \times 595}{720} = \$1.239.583.33$$

Mariana recibe por concepto de vacaciones en dinero: $1.239.583.33

5.3 Acumulación de vacaciones: Todo trabajador gozará anualmente por lo menos de seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, los que no son acumulables. Los días restantes se pueden acumular convencional o presuntivamente hasta por dos años y hasta por cuatro cuando se trate de trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o de extranjeros que presten sus servicios en lugares distintos a los de la residencia de sus familiares.

5.4 Vacaciones colectivas: El empleador está facultado para conceder vacaciones colectivas a sus trabajadores. Si se dan vacaciones colectivas antes de que el trabajador complete un año de servicios, es decir en forma anticipada, se debe tener en cuenta lo siguiente:

a) Se deben remunerar con el salario que esté devengando el trabajador al entrar a disfrutarlas.
b) Si el contrato de trabajo termina antes del año de servicios, según la jurisprudencia, no podrá exigírsele al trabajador que reintegre el valor recibido por las vacaciones que disfrutó en forma anticipada o que

complete el año de servicios; ni el trabajador tendrá derecho cuando cumpla el tiempo a que se le otorgue un nuevo período de descanso.

6. PRESTACIONES SOCIALES

6.1 Concepto. Las prestaciones sociales corresponden a ciertos beneficios representados en dinero o en especie que la ley consagra para los trabajadores vinculados con contrato de trabajo, los cuales están a cargo de los empleadores o de las entidades de seguridad social.

6.2 Clasificación. Debemos distinguir entre las prestaciones sociales legales y extralegales.

6.2.1 Las prestaciones sociales legales corresponden a las creadas por la ley, a través del Congreso o por medio de decretos expedidos por el poder ejecutivo. Por ejemplo: La Ley 50/90 en su artículo 34 estableció la licencia de maternidad o descanso remunerado en la época del parto. La Ley 1280 de 2009 estableció la licencia remunerada por luto.

6.2.2 Las prestaciones sociales extralegales, nacen de la voluntad unilateral del empleador, las convenciones colectivas, los pactos colectivos y laudos arbitrales, e incrementan o complementan las establecidas en la ley. Así por ejemplo, en una organización puede existir Sindicato y a través de la Convención Colectiva establecerse un Auxilio para vivienda. Un empleador por mera liberalidad y de manera unilateral puede establecer en favor de los trabajadores de su empresa un Auxilio educativo. En nuestro Código laboral no existe como prestación social obligatoria el "auxilio para vivienda", o el "auxilio educativo"; estas dos prestaciones serían extralegales.

Las prestaciones sociales de carácter legal se pueden agrupar de la siguiente forma:

6.3 Prestaciones sociales a cargo del empleador

- Auxilio de Cesantía
- Intereses sobre la cesantía
- Prima de servicios
- Calzado y vestido de labor
- Protección a la maternidad y menores
- Descanso remunerado durante la lactancia

*Auxilio de transporte
*Vacaciones

Nota: *Estas no son propiamente una prestación social, son otros pagos a cargo del empleador.

6.3.1 Auxilio de Cesantía. (Artículo 249 del C.S.T.; Ley 50/90 artículo 98). El Código Laboral no define este concepto, pero podemos señalar que se trata de una suma de dinero que el empleador está obligado a pagar al trabajador al

terminar el contrato de trabajo, con el objeto de atender su subsistencia y la de su familia durante el tiempo que permanezca cesante o inactivo.

La regla general, establecida en el artículo 249 señala que todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, al terminar el contrato de trabajo, como auxilio de cesantía, un mes de salario por cada año de servicios, y proporcionalmente por fracciones de año.

6.3.1.1 Sistemas de Liquidación: Con la expedición de la Ley 50/90 se modificó sustancialmente el régimen de cesantía de los trabajadores del sector privado. De acuerdo con la nueva disposición la cesantía quedó sometida a tres (3) sistemas de liquidación diferentes y excluyentes entre sí:

El sistema tradicional: Contemplado en el Código Laboral (artículos 249 y siguientes), el cual se aplica a todos los trabajadores vinculados por contrato de trabajo antes del 1 de enero de 1991. En este sistema, los trabajadores tienen derecho por concepto de cesantías a un mes de salario por cada año de servicio y proporcional por fracción de año.

a. ***Con carácter definitivo:*** a la terminación del contrato de trabajo y cuando el trabajador opta por el salario integral.

b. ***Con carácter parcial pero definitivo:*** por prestación del servicio militar por parte del trabajador y eventualmente en casos de sustitución patronal.

c. ***Con carácter parcial:*** pero como simple anticipo, para adquirir, construir, mejorar o liberar bienes raíces destinados a vivienda del trabajador.

El salario base para liquidar esta prestación tiene un tratamiento expreso que no es aplicable a otras prestaciones. Para liquidar el auxilio de cesantía debe tomarse como base el último salario mensual, siempre y cuando éste no haya tenido variación en los tres meses anteriores. En el caso contrario o sea cuando el salario ha variado durante los últimos tres meses, y en el de de los salarios variables, se tomará como base el promedio mensual de lo devengado en el último año de servicios o en todo el tiempo servido si fuere menor de un año.

La fórmula para liquidar el auxilio de cesantía es:

$$\frac{\text{Salario mensual de base X número de días trabajados}}{\text{360 días}}$$

Sistema de liquidación anual con destino a los fondos de cesantías
Este sistema especial de liquidación anual y definitiva de cesantías se creó por la Ley 50 de 1990 y se aplica obligatoriamente a los trabajadores nuevos vinculados por contrato de trabajo a partir del 1° de enero de 1991, y a los antiguos que voluntariamente se acojan a este sistema.

Este sistema presenta las siguientes características:

a. El 31 de diciembre de cada año, el empleador debe liquidar en forma definitiva la cesantía de cada trabajador, por la anualidad o por la fracción correspondiente, sin que esto impida la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato de trabajo.

b. El empleador deberá cancelar al trabajador, a más tardar el 31 de enero del año siguiente, los intereses legales del 12% anual o proporcionales por fracción, con respecto a la suma causada en el año o en la fracción que se liquida definitivamente.

c. El valor liquidado, a 31 de diciembre por concepto de cesantía debe ser consignado antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuenta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que él mismo elija.

   El empleador que incumpla el plazo señalado deberá pagar un día de salario por cada día de retraso.

d. Si al término de la relación laboral existieren saldos de cesantías a favor del trabajador que no hayan sido entregados al fondo, el empleador se los pagará directamente al trabajador con los intereses legales respectivos.

e. Las sumas abonadas al fondo sólo podrán ser retiradas por el trabajador en los siguientes casos:

   - A la terminación del contrato de trabajo.

   - En los eventos en que la legislación vigente autoriza su liquidación y pago parcial para la financiación de la vivienda.

   - Para el pago de gastos de matrícula del trabajador, cónyuge, compañera(o) permanente y sus hijos, por concepto de estudios de educación superior.

El trabajador afiliado puede en cualquier momento cambiar de fondo de cesantías.

La liquidación parcial de cesantía debe ser autorizada por el Ministerio de Protección Social previa presentación de los documentos necesarios para cada caso.

Para liquidar la cesantía de trabajadores amparados por el nuevo régimen de cesantías, se deben seguir los mismos criterios del sistema tradicional, teniendo en cuenta que el promedio será el del respectivo año.

$$\frac{\text{Salario mensual de base X número de días trabajados}}{360 \text{ días}} = \text{Cesantías}$$

Sistema de salario integral: Si el trabajador devenga un salario ordinario superior a diez (10) salarios mínimos legales mensuales, valdrá la estipulación escrita de un salario que además de retribuir el trabajo ordinario, compense de antemano el valor de prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario o al dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie, y en general, las que se incluyan en dicha estipulación, excepto las vacaciones. (Artículo 132, numeral 2).

6.3.1.2 Trabajadores excluidos y pérdida del derecho

No tienen derecho al auxilio de cesantía los de la industria puramente familiar, los trabajadores con salario integral y los artesanos que trabajando personalmente en su establecimiento, no ocupen más de 5 trabajadores permanentes extraños a su familia (artículo 251 del Código Laboral).

Pérdida: El trabajador pierde el derecho a la cesantía cuando su contrato termine por alguna de estas causas:

- Por actos delictuosos contra el empleador o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad o el personal directivo de la empresa.

- Por daño material grave causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo.

- Por revelación de secretos técnicos o comerciales o de carácter reservado con perjuicio grave para la empresa.

En estos casos el empleador podrá abstenerse de efectuar el pago correspondiente hasta que la justicia decida (artículo 250 del Código Laboral).

6.3.2 Intereses a la cesantía. (Ley 52 de 1975)

Todo empleador que esté obligado a pagar cesantías, debe reconocer a sus trabajadores un interés sobre las mismas equivalente al 12% anual, independientemente del sistema que para liquidar y pagar el auxilio de cesantía cobije a cada trabajador y en los siguientes casos:

- Sobre la cesantía acumulada a 31 de diciembre de cada año, durante la vigencia del contrato de trabajo, en enero del año siguiente.

- Sobre los saldos de cesantía que el trabajador tenga a su favor en la fecha de terminación del contrato.

- En los casos de liquidación y pago parcial de cesantías.

- Sobre la cesantía acumulada en la fecha de acogerse al régimen de salario integral.

El valor de los intereses será el resultado de multiplicar el saldo de las cesantías por la tasa de interés del 12% anual.

El monto correspondiente a los intereses de las cesantías no se consignan en el fondo de cesantías, si no que se entregan al trabajador directamente.

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 (0.12) y se divide por 360

Fórmula general para liquidar los intereses a las cesantías:

$$\frac{\text{Valor Cesantía x días trabajados en el año x } 0.12}{360}$$

6.3.2.1 Sanción por no pago de los intereses sobre las cesantías: La no cancelación de los intereses en los plazos señalados, causa a cargo del empleador y a favor del trabajador, una sanción consistente en el pago de una suma igual a dichos intereses; es decir, que en caso de incumplimiento los intereses se pagan dobles.

6.3.3 Prima de servicios. (Artículo 306 y siguientes del Código Laboral). Toda empresa está obligada a pagar a cada uno de sus trabajadores como prestación especial, una prima de servicios, así:

a. Las de capital de doscientos mil pesos ($200.000.00) o superior, un mes de salario pagadero por semestres calendario, en la siguiente forma: una quincena el último día de junio y otra quincena en los primeros veinte (20) días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el semestre, o proporcionalmente al tiempo laborado.
b. Las de capital menor de doscientos mil pesos ($200.000.00), quince días de salario pagadero por semestres calendario, en la siguiente forma: una semana el último día de junio y otra semana en los primeros veinte (20) días de diciembre, a quienes hubieren trabajado o trabajaren todo el semestre, o proporcionalmente al tiempo laborado. Hoy esta prima tiene poca aplicabilidad.

Cuando se habla de empresa, se refiere a la actividad que produce resultados económicos. Así entonces, no tienen derecho a prima los trabajadores del servicio doméstico, los choferes del servicio familiar, y los trabajadores de una finca de recreo.

La prima anual no es salario, ni se computará como factor del salario en ningún caso, establece el artículo 308 del Código Laboral.

El salario para liquidar la prima de servicios, completa o proporcional, corresponde a todo lo devengado por el trabajador en el semestre respectivo o en el tiempo menor, según el caso. Es decir se deben tomar en cuenta lo percibido por auxilio de transporte, horas extras, recargo nocturno, bonificaciones habituales, valor de dominicales trabajados, entre otros.

Fórmula para liquidar la prima de servicios:

$$\frac{\text{Número de días trabajados en el semestre x ½ salario}}{180}$$

6.3.4 Calzado y vestido de labor. (Ley 11 de 1984; artículos 230 y siguientes del Código Laboral).

Todo empleador que habitualmente ocupe uno (1) o más trabajadores permanentes deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador cuya remuneración mensual sea hasta dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente, o el salario mínimo más alto donde exista convención colectiva. Se hará dicha entrega el 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre, siempre que el trabajador en la fecha de entrega haya cumplido más de tres meses al servicio del empleador.

Es obligación del trabajador usar el suministro en las labores contratadas; si no lo hiciere, el empleador queda eximido de hacer la entrega correspondiente en el período siguiente, previo aviso por escrito de este hecho al inspector de trabajo.

Existe prohibición expresa de compensar en dinero esta prestación; sin embargo por sentencias de la Corte Suprema se ha abierto la posibilidad de reclamarla en dinero, a la terminación del contrato cuando no se ha otorgado en especie.

6.3.5 Protección a la maternidad y protección de menores. (Artículos 236 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo).

La protección legal a la maternidad y a los menores se materializa desde diferentes puntos de vista, así:

6.3.5.1 Descansos remunerados o licencias

a. Para la época del parto. Artículo 236 del C.L. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12)

semanas (84 días) en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso. Si el salario es a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

Esta licencia es asumida por la EPS a la que se encuentre afiliado el trabajador, pero el empleador debe pagarla directamente a la trabajadora de acuerdo al sistema de autoliquidación de aportes. Para hacerla efectiva la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico en el que conste, el estado de embarazo, la indicación del día probable del parto, y la indicación del día desde el cual debe empezar la licencia. Por lo menos seis (6) semanas deberán ser tomadas por la trabajadora con posterioridad al parto.

b. En caso de aborto. Artículo 237 del C.L. Si la trabajadora en el curso del embarazo sufre un aborto o un parto prematuro no viable tiene derecho a una licencia de dos a cuatro semanas, remuneradas con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso.

c. Licencia de paternidad. Ley 755 de 2002. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 12 semanas (84 días) de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.

   Esta licencia es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad. Esta licencia opera para los hijos nacidos de la cónyuge o la compañera.

   El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es al registro civil de nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha de nacimiento del menor. Esta licencia será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya cotizado efectivamente durante el período de gestación.

   Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique esta licencia.

d. Durante la lactancia. Decreto 13 de 1967. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos de treinta minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno del salario, durante los primeros seis (6) meses de edad. Si existiere certificación médica en la que se expongan las razones que justifiquen mayor número de descansos el empleador

deberá concederlos. En algunas organizaciones los empleadores optan por conceder a la trabajadora una hora al final de la jornada.

e. Adoptantes. La adopción también goza de la especial protección del Estado al igual que la maternidad; por esta razón todas las provisiones y garantías establecidas para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos, y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante, y el padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente. Esta protección también ha sido otorgada al padre biológico mediante acción de tutela.

6.3.5.2 Prohibición para despedir. Artículo 250 C.L.; Ley 50 de 1990, artículo 35.

Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres (3) meses posteriores al parto, y sin autorización del inspector de trabajo o del alcalde municipal en donde no existiere aquel funcionario.

En los contratos a término fijo y en los de obra o labor contratada también se aplica la prohibición de despedir por motivo de embarazo o lactancia. Sin embargo, estos contratos, se pueden terminar durante el embarazo de la trabajadora o en los meses posteriores al parto, en la fecha de expiración del plazo fijo pactado, siempre y cuando se cumpla con el preaviso que ordena la ley, o en la fecha de terminación de la obra o labor contraída, en cada caso. En estos eventos no hay despido, pues el contrato termina por una causa legal (CST, art. 61, literales c y d.) “Sin embargo, la Corte Constitucional ha considerado que si subsisten las causas que dieron origen al contrato y la trabajadora lo ha cumplido a cabalidad, este debe renovarse” (T-326 de 1998).

6.3.5.3 Permisos. El empleador que tome la decisión de despedir a una trabajadora embarazada por justa causa debe solicitar autorización ante el Inspector de Trabajo para ejecutar dicha determinación. El inspector o el alcalde, en su caso, oirán a la trabajadora y practicarán las pruebas solicitadas por las partes. Si se comprueba la existencia de la justa causa, se autorizará el despido. El permiso solo se podrá conceder con fundamento en alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo. Artículo 240 del Código Laboral.

6.3.5.4 Indemnizaciones. Cuando la trabajadora es despedida por un empleador que no cuenta con la autorización administrativa (Ministerio de la Protección Social, Inspector de trabajo) para proceder al retiro, tiene derecho a una indemnización integrada por los siguientes factores:

a. Una indemnización equivalente a 60 días de salario.

b. El pago de 12 semanas (84 días) de salario como descanso remunerado.
c. Las indemnizaciones por despido sin justa causa, establecidas en la ley de acuerdo con la modalidad del contrato.

6.3.5.5 Reintegro. El empleador está obligado a conservar el puesto de trabajo a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata el Código Laboral, o de licencia por enfermedad motivada por el embarazo o el parto. **No producirá efecto** alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas. Según Sentencia de la Corte Constitucional, C-470 de 1997 **carece de todo efecto** el despido efectuado durante el período de embarazo o en los tres (3) meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización del funcionario del Ministerio de la Protección Social. Esta protección también ha sido consagrada por acción de tutela, en caso de aborto.

Cuando la ley establece que no produce efecto o que carece de todo efecto un determinado acto, significa que el contrato permanece en el tiempo como si no se hubiese terminado; por ello procede la acción de reintegro, es decir solicitar nuevamente a través de un proceso judicial la vinculación del empleado, o empleada en este caso.

6.3.6 Auxilio de transporte. El auxilio de transporte se estableció en la Ley 15 de 1959, y corresponde a cierta cantidad de dinero que el empleador debe pagar a determinados trabajadores, para atender el pago de traslado desde sus hogares hasta las empresas y viceversa; suma que establece el gobierno a través de un decreto cada año.

Tienen derecho a este auxilio todos los trabajadores cuyos ingresos mensuales no excedan de dos (2) veces el salario mínimo legal mensual vigente y que requieran de un medio de transporte para acudir a sus labores. Así por ejemplo si los trabajadores tienen su vivienda dentro de las instalaciones de la empresa, no tendrán derecho al auxilio de transporte. Tampoco estará obligado el empleador a pagarlo cuando él suministra los medios de transporte para el desplazamiento, ni cuando el trabajador está en vacaciones o incapacitado. Si el trabajador labora media jornada tiene derecho a la prestación completa.

Naturaleza jurídica: El auxilio de transporte tiene la naturaleza de un auxilio económico con destinación específica, y se debe incorporar al salario única y exclusivamente para efectos de liquidación de prestaciones sociales como las cesantías y la prima de servicios. No se incluye para liquidación de vacaciones, por cuanto las vacaciones no son prestación social; ni tampoco en la base salarial para liquidar los aportes al sistema de seguridad social.

6.4 Prestaciones sociales a cargo de las entidades de seguridad social

- Enfermedad común

- Maternidad
- Enfermedad profesional
- Accidente de trabajo
- Pensiones (vejez, invalidez y sobrevivientes)
- Prestaciones por muerte
- Atención inicial de urgencias
- Atención al recién nacido

6.5 Subrogación de riesgos*: Es obligación del empleador ofrecer protección y seguridad a los trabajadores y esta se cumple por delegación y de manera general, con la inscripción patronal y afiliación individual de los colaboradores a las entidades de seguridad social. El incumplimiento de este deber genera para el empleador el cubrimiento de todas las contingencias de las cuales se haría cargo la entidad de previsión social respectiva. Si en el lugar de prestación del servicio no opera ninguna entidad de previsión social, el empleador es el directamente responsable de la protección de sus trabajadores.*

Con la afiliación a las entidades de previsión social, el empleador queda relevado de la obligación de atender las siguientes prestaciones sociales: Enfermedad común, maternidad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, seguro de vida colectivo, pensión de vejez, pensión de invalidez y prestaciones por muerte del trabajador.

6.6 Prestaciones a cargo de las Cajas de Compensación Familiar

6.6.1 Subsidio familiar. Es una prestación a cargo de las Cajas de Compensación que se cancela a los trabajadores beneficiarios en dinero, en especie y en servicios. En dinero, a través de la cuota monetaria por cada persona a cargo que da derecho; en especie, como alimentos, vestido, becas, textos, medicamentos, entre otros; y en servicios como programas sociales, educación, vivienda, crédito, turismo. Busca ayudar a sufragar 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 se realiza única y exclusivamente a través de la caja de compensación a la cual se inscriba el empleador. El valor del subsidio equivale al 4% del total de la nómina mensual. En consecuencia, el empleador al pagar los aportes correspondientes permite que los trabajadores que tiene vinculados puedan beneficiarse con el subsidio. El trabajador debe ser afiliado a una caja de compensación familiar desde el momento en que sea registrado en nómina, siempre que tenga la característica de trabajador permanente.

Trabajadores beneficiarios: Son beneficiarios del subsidio familiar en dinero quienes cumplan la totalidad de los siguientes requisitos:

a. Tener el carácter de trabajador permanente.

b. Tener remuneración fija o variable que no sobrepase el límite de 4 veces el salario mínimo legal.
c. Laborar diariamente más de la mitad de la jornada máxima legal ordinaria y en todo caso un número de 96 horas de labor durante cada mes.
d. Tener a cargo las siguientes personas:
    1. Hijos hasta la edad de 18 años. Después de los 12 años debe acreditar escolaridad en establecimientos aprobados.
    2. Hermanos hasta de 18 años, huérfanos de padres, que convivan y dependan económicamente del trabajador y cumplan con el certificado de escolaridad.
    3. Los padres del trabajador mayores de 60 años siempre que no reciban ingresos.
    4. Los padres, los hermanos huérfanos y los hijos, que sean inválidos o de capacidad física disminuida que les impida trabajar, causarán doble cuota de subsidio familiar, sin limitación de edad; pero el trabajador debe demostrar que las personas se encuentran a su cargo y conviven con él.

Pago del subsidio. El subsidio familiar se cancela mensualmente y para tal efecto la caja de compensación remite al empleador la relación de trabajadores beneficiarios junto con el monto individual a pagar. El subsidio se paga aun durante los permisos remunerados, las incapacidades y las vacaciones del trabajador.

Tienen derecho al subsidio familiar en especie y en servicios los trabajadores cuya remuneración mensual fija o variable, no sobrepase los cuatro (4) salarios mínimos legales mensuales vigentes; y las personas a cargo enunciadas.

6.6.2 Subsidio al desempleo. La ley 789 de 2002, en su capítulo III estableció el Régimen de protección al desempleado. En el artículo 9 de dicha ley, se establecen los **servicios para desempleados con vinculación anterior a las cajas de compensación,** y señala que tendrán derecho a los programas de educación, capacitación, recreación y turismo social, en las mismas condiciones que tenían como afiliados al momento de su retiro, durante un (1) año a partir de su acreditación como desempleado y en la última caja en la que estuvo afiliado. Los beneficiarios y personas a cargo también gozarán de los derechos por el mismo tiempo.

Apoyo para desempleados con vinculación anterior a las cajas. Los jefes cabeza de hogar que se encuentren en situación de desempleo luego de haber estado vinculados al sistema de cajas de compensación familiar durante por lo menos un año dentro de los tres años anteriores a la solicitud de apoyo, tienen derecho a los siguientes beneficios por una sola vez:

a. Un subsidio equivalente a un salario y medio mínimo legal mensual, el cual se dividirá y otorgará en seis cuotas mensuales iguales, las cuales se pueden hacer efectivas a través de aportes al sistema de salud, y/o bonos alimenticios, y/o educación, a elección del beneficiario.

b. Capacitación para el proceso de inserción laboral. Artículo 10 Ley 789 de 2002.

Apoyo para desempleados sin vinculación anterior a las cajas. Artículo 11, ley 789 de 2002. Las cajas deben establecer un régimen de apoyo y fomento al empleo para jefes cabeza de hogar sin vinculación anterior a las cajas de compensación familiar, que se hará efectivo en un subsidio equivalente a un salario y medio mínimo legal mensual, el cual se otorgará en seis cuotas mensuales iguales, las cuales pueden hacerse efectivas a través de aportes al sistema de salud, o bonos alimenticios o educación a elección del beneficiario.

Tienen prioridad los artistas, escritores y deportistas afiliados a las correspondientes asociaciones o quienes acrediten esta condición. Se debe acreditar falta de capacidad de pago para acceder a esta prestación.

Todos los beneficios establecidos se hacen con cargo al Fondo para el Fomento del Empleo y Protección al Desempleado, creado en la Ley 789, artículo 8.

AUTOEVALUACIÓN

De acuerdo con el enunciado, señale una única respuesta correcta:

1. Si un trabajador labora dos (2) años al servicio de una empresa, tiene derecho a recibir a título de cesantías:
   a. Un mes de salario
   b. Dos meses de salario
   c. Tres meses de salario
   d. Quince días de salario
2. Si usted trabaja durante 6 meses en una organización, los intereses a las cesantías que debe reconocer el empleador equivalen a:
   a. 1% sobre el valor de las cesantías
   b. 3% sobre el valor de las cesantías
   c. 6% sobre el valor de las cesantías
   d. 12% sobre el valor de las cesantías
3. Si un trabajador labora para una empresa durante 9 meses, tiene derecho a recibir, a título de vacaciones:
   a. 15 días de salario
   b. 30 días de salario
   c. 7.5 días de salario
   d. 11.25 días de salario
4. Si usted trabaja un semestre completo en una organización, tiene derecho a recibir como Prima de servicio:
   a. 30 días de salario
   b. 7.5 días de salario
   c. 15 días de salario
   d. 10 días de salario

5. En el sistema de liquidación anual de cesantías, si el empleador no consigna las cesantías de los trabajadores con contrato vigente al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior antes del 15 de febrero, deberá pagar una indemnización equivalente a:
    a. Un día de salario por cada día de retraso
    b. 30 días de salario
    c. Un día de salario por cada día de retraso hasta por 24 meses.
    d. El doble del valor de las cesantías causadas.
6. Si el empleador no paga al trabajador los intereses a las cesantías el 30 de enero de cada año, debe reconocerle una indemnización equivalente a:
    a. El doble de los intereses
    b. Un día de salario por cada de retraso
    c. El triple de los intereses
    d. El 75% más de los intereses
7. Para que un trabajador tenga derecho a recibir auxilio de transporte y calzado y vestido de labor, debe devengar como mínimo:
    a. Un salario mínimo legal mensual
    b. Dos salarios mínimos legales mensuales
    c. Tres salarios mínimos legales mensuales
    d. Cuatro salarios mínimos legales mensuales
8. Para despedir legalmente una empleada en embarazo se requiere:
    a. Autorización del Ministerio de Protección Social
    b. Autorización del alcalde del municipio
    c. Justa causa y autorización del juez laboral
    d. Justa causa y autorización del Ministerio de Protección Social
9. Si una trabajadora es despedida durante la época de la licencia de maternidad, tiene derecho a reclamar:
    a. Indemnización equivalente a 60 días de salario
    b. Indemnización equivalente a 84 días de salario
    c. Reintegro
    d. Indemnización por falta de pago o moratoria.
10. Las Cajas de Compensación reconocen a los desempleados con vinculación o sin vinculación a las mismas, un subsidio equivalente a:
    a. Un salario mínimo legal mensual
    b. Dos salario mínimos legales mensuales
    c. Seis salarios mínimos legales mensuales
    d. Un salario y medio mínimo legal mensual

7. TERMINACIÓN DEL CONTRATO

A partir del artículo 61 del Código Laboral se reglamenta todo lo referente a este aspecto del Contrato de trabajo; se establecen las diferentes clases de terminación, las causales, requisitos e indemnizaciones que ponen fin a la relación laboral.

7.1 Causales de terminación del Contrato de trabajo: Establece el artículo 61, subrogado por el artículo 5 de la Ley 50 de 1990, que el contrato de trabajo termina:

a. Por muerte del trabajador
b. Por mutuo consentimiento (o renuncia aceptada)
c. Por expiración del plazo fijo pactado (contratos a término fijo)
d. Por terminación de la obra o labor contratada (contratos por obra o labor)
e. Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento.
f. Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días.
g. Por sentencia ejecutoriada
h. Por decisión unilateral del empleador o del trabajador, cuando exista justa causa.
i. Por no regresar el trabajador al empleo al desaparecer la causa de suspensión del contrato.

En los casos contemplados en los literales e. y f. el empleador debe solicitar permiso al Ministerio de Protección Social e informar por escrito a sus trabajadores.

7.1.1 Justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo

De acuerdo con el artículo 62 del Código Laboral, el contrato de trabajo puede terminar unilateralmente por causas originadas en la voluntad del empleador o del trabajador así:

7.1.1.1 Por parte del Empleador. Si el contrato de trabajo termina por cualquiera de las siguientes causales no hay lugar al pago de indemnización. Entre otras, tenemos:

a. El engaño por parte del trabajador mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
b. Todo acto de violencia, injuria, matos tratos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, personal directivo y compañeros de trabajo.
c. Todo acto grave de violencia, injuria, matos tratos en que incurra el trabajador fuera del servicio contra el empleador, miembros de su familia, representantes, socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.
d. 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.
e. La violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos, convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.
f. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio para la empresa.
g. El reconocimiento de la pensión de jubilación o invalidez.

Nota: En los eventos de terminación unilateral de contrato de trabajo sin justa causa por parte del empleador, debe tenerse en cuenta que para proceder a la terminación del contrato de trabajo, el empleador le deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscalidad sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, en caso de que el empleador no se encuentre al día en dichos pagos, éste podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora.

7.1.1.2 Por parte del trabajador. Si el contrato termina por una de las siguientes causales, el trabajador puede alegar despido indirecto o autodespido y reclamar el pago de la indemnización.

a. Engaño del empleador respecto de las condiciones de trabajo.
b. Los actos de violencia, malos tratos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o tolerancia de éste.
c. Los actos del empleador o de sus representantes que induzcan al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.
d. Las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, o pongan en peligro su seguridad, o su salud y que el empleador no se allane a modificar.
e. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
f. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de las obligaciones convencionales o legales.
g. La exigencia del empleador, sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.
h. La violación grave de las obligaciones y prohibiciones que incumben al empleador.

Nota: La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción la causal o motivo de esa determinación. La terminación del contrato debe hacerse siempre por escrito, sea el empleador o el trabajador quien lo da por terminado.

Si es el empleador quien invoca el despido por justa causa, debe agotar un proceso específico acorde con el reglamento interno de trabajo, evaluación de los hechos, testigos, diligencia de descargos, citaciones al trabajador, firma del acta y la decisión tomada.

El despido debe ser coetáneo con la ocurrencia de la causal o con la confirmación de los hechos para que haya relación entre causa y efecto.

7.2 Indemnizaciones

Las indemnizaciones son ciertas sanciones económicas que la ley impone al empleador o al trabajador por el incumplimiento de las obligaciones legales o contractuales, o por la terminación unilateral del contrato, sin justa causa, por cualquiera de las partes.

La indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

Lucro cesante: Se entiende por lucro cesante **la ganancia o provecho que deja de percibir** la parte afectada, como consecuencia de no haberse cumplido la obligación, haberse cumplido en forma imperfecta o haberse retardado su cumplimiento. Ejemplo: el salario que se deja de percibir durante un tiempo determinado por el despido.

Daño emergente: El daño emergente es el **perjuicio o la pérdida** que proviene de no haberse cumplido la obligación, de haberse cumplido en forma imperfecta o de haberse retardado su cumplimiento. Ejemplo: El valor de los arrendamientos efectivamente pagados por el traslado del sitio de trabajo y el posterior despido.

7.2.1 Indemnización por despido sin justa causa

Si el empleador da por terminado el contrato de trabajo, sin que medie ninguna de las causales estipuladas para el despido por justa causa, se genera para el trabajador el derecho a percibir 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 injustificado, a favor del trabajador.

Frente a la indemnización por despido injusto, tenemos tres sistemas.

a. Los trabajadores que al 31 de diciembre de 1990 llevaban diez o más años continuos de servicios, seguirán con el sistema legal vigente a aquella fecha, según el cual la indemnización es el equivalente a 45 días de salario por el primer año y 30 adicionales por cada uno de los subsiguientes al primero, conservando la acción de reintegro.

b. Los trabajadores que llevaban más de 10 años de servicios el 31 de diciembre de 2002, se rigen por el artículo 6° de la ley 50 de 1990, o sea 45 días de salario por el primer año y 40 adicionales por cada año subsiguiente al primero y proporcional por fracción, por ley estos trabajadores no tienen acción de reintegro.

c. Los trabajadores que a 31 de diciembre de 2002 tenían menos de diez años continuos de servicios y quienes a partir de aquella fecha se vinculen laboralmente se rigen por la ley 789 de 2002.

Tablas de indemnización vigentes, a cargo del empleador por terminación unilateral sin justa causa del contrato. Ley 789 de 2002, artículo 28.

a. Contratos por duración de obra o labor contratada:
El empleador deberá pagar el tiempo que falte para la finalización de la obra o labor, sin que en ningún caso sea inferior a 15 días.

b. Contratos a término fijo:
El empleador deberá reconocer el tiempo que falte para el vencimiento del plazo pactado.

c. Contratos a término indefinido:
- Si el trabajador devenga menos de 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes:
Hasta un (1) año de servicio: 30 días de salario.
Si tiene más de un año de servicios: 30 días de salario por el primer año y 20 adicionales por cada año subsiguiente al primero; y proporcional por fracción de año.

- Si el trabajador devenga diez salarios mínimos legales mensuales o más;
Hasta un (1) año de servicio: 20 días de salario.
Si tiene más de un año de servicios: 20 días de salario por el primer año y 10 adicionales por cada año subsiguiente al primero; y proporcional por fracción de año.

7.2.2 Indemnización por falta de pago, o sanción moratoria.

Comúnmente se conoce con el nombre de brazos caídos. A la terminación del contrato de trabajo, el empleador tiene la obligación de pagar los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes. El no pago injustificado de tales salarios y prestaciones origina para el empleador la obligación de pagar a favor de sus trabajadores como indemnización, una suma equivalente a un día de salario por cada día de retardo en el pago o el respectivo reajuste para el caso de las liquidaciones deficitarias.

Dicha sanción se generará hasta por veinticuatro meses, contados a partir del día siguiente al de la terminación del contrato. Desde la iniciación del mes veinticinco hasta cuando el pago o el reajuste tengan lugar, el empleador le pagara al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima para créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Bancaria.

Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez del

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.

La indemnización moratoria debe ser reclamada por el trabajador ante un juez laboral. Muchos contratos de trabajo contienen una cláusula en la que el empleador se reserva determinado tiempo para cancelar el valor de las acreencias laborales. Dicha cláusula no tiene ningún valor, por cuanto la norma informa que los salarios y prestaciones sociales se pagan al trabajador a la terminación del contrato y no concede plazo para efectuar la cancelación.

7.2.3 Terminación del contrato para personas con limitaciones

Ninguna persona puede ser despedida o su contrato de trabajo terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo.

Quienes fueren despedidos o el contrato terminado por razón de su limitación sin el cumplimiento del requisito previsto, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días (180) de salario, sin perjuicio de todas las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo. Carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista la correspondiente autorización de la oficina del trabajo.

7.2.4 Cierre de empresas

Está prohibido al empleador el cierre intempestivo de su empresa. Si lo hiciere, además de incurrir en las sanciones legales, deberá pagar a los trabajadores los salarios, prestaciones e indemnizaciones por el lapso que dure cerrada la empresa.

En los casos de liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento, o suspensión de actividades por más de ciento veinte (120) días, el empleador debe solicitar al correspondiente permiso al Ministerio de Protección Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. Cuando se obtenga la autorización del Ministerio para el cierre definitivo, total o parcial de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le corresponda al trabajador si el despido se hubiere producido sin justa causa legal.

7.2.5 Preaviso

La Ley 789 de 2002, artículo 28, no estableció la indemnización de 30 días de salario a favor del empleador, por terminación intempestiva del contrato de trabajo por parte del trabajador que consagraba el artículo 64. Por lo tanto está prohibido para el empleador hacer exigible esta indemnización al trabajador o descontarla de su liquidación final.

Pero si el empleador considera que la renuncia intempestiva del trabajador le causó daño puede demandar ante un Juez Laboral para demostrar efectivamente el daño que se causó con la renuncia.

AUTOEVALUACIÓN

Señale con una F o una V, si el enunciado es Falso o Verdadero.

1. En la Indemnización, lucro cesante es la ganancia que se deja de percibir.
2. En la Indemnización, daño emergente es el pago de perjuicios.
3. Si el trabajador termina el contrato de trabajo, por culpa del empleador, tiene derecho al pago de la indemnización según el tipo de contrato.
4. La indemnización por despido sin justa causa de un contrato a término fijo equivale al salario de 60 días.
5. Si un trabajador labora con contrato por duración de la obra o labor contratada, lo mínimo que debe pagarse como indemnización por terminación del contrato sin justa causa son 15 días de salario.
6. Si un trabajador labora durante 6 meses con contrato indefinido, con un salario mínimo legal mensual, y es despedido sin justa causa, su indemnización equivale a 30 días de salario.
7. Si usted da por terminado el contrato a un trabajador, y solo le cancela sus salarios y prestaciones a los 4 meses del despido, debe pagarle una indemnización equivalente a 180 días de salario.
8. El despido de un trabajador con limitaciones requiere autorización del Juez Laboral.
9. Para liquidar la empresa o clausurar el establecimiento de comercio el empleador debe primero obtener permiso del Ministerio de Protección Social.
10. Si la renuncia intempestiva del trabajador causa perjuicio al empleador, éste puede demandar ante un Juez Laboral al trabajador para reclamar el pago de los perjuicios causados.