DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

DESARROLLO GUIA DE APRENDIZAJE 2

Trabajo decente

En el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, menciona que el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos ya que dignifica a la persona, se garantiza la supervivencia de la persona y su familia contribuyendo también a la comunidad



El TRABAJO es un derecho que tenemos como ciudadanos

INCISO 1

Toda persona **tiene derecho al trabajo**, a la libre elección de su trabajo, condiciones equitativas, y a la protección al desempleo

¿PERO QUÉ PASA CON LAS PERSONAS QUE QUIEREN TRABAJAR Y NO TIENEN OPORTUNIDADES?

BARRERAS

- Escasez de empleo
- Falta de habilidades o capacitación
- Desigualdades estructurales
- Falta de oportunidades económicas

GOBIERNO

- Programas de formación y capacitación
- Inversión en infraestructura y desarrollo económico
- Fomento del emprendimiento

El TRABAJO es un derecho que tenemos como ciudadanos

INCISO 1

Toda persona tiene derecho al trabajo, **a la libre elección de su trabajo, condiciones equitativas**, y a la protección al desempleo

El TRABAJO es un derecho que tenemos como ciudadanos

INCISO 1

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, condiciones equitativas, y a la **protección al desempleo**

- **Inciso 2:** Toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por salario igual

- **Inciso 3:** Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia una existencia conforme a la dignidad humana.

- **Inciso 4:** Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO SEGÚN LA OIT



La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY

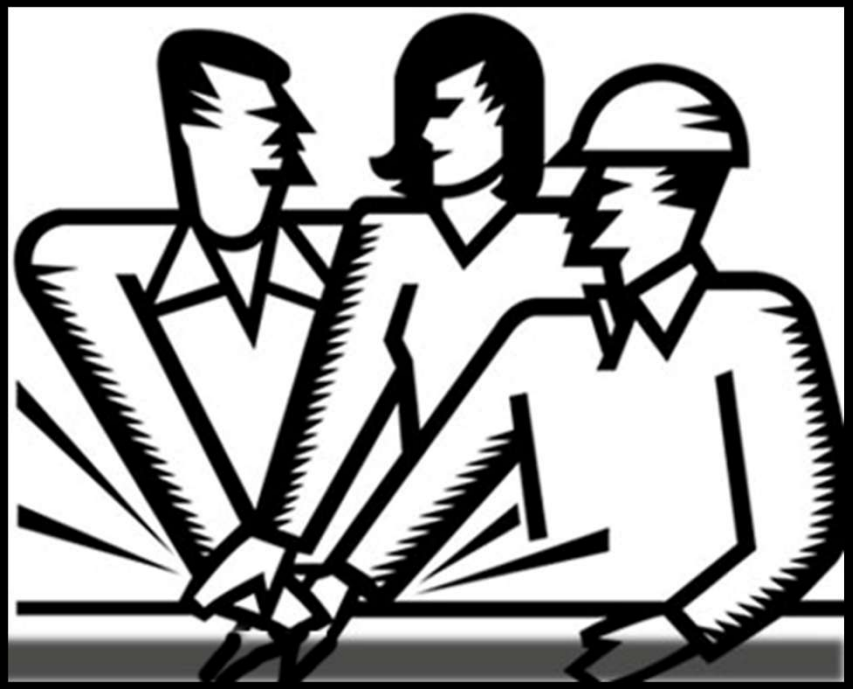


Erradicación del trabajo infantil



Abolición del trabajo forzoso

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-NC



La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-NC-ND

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO (OIT)

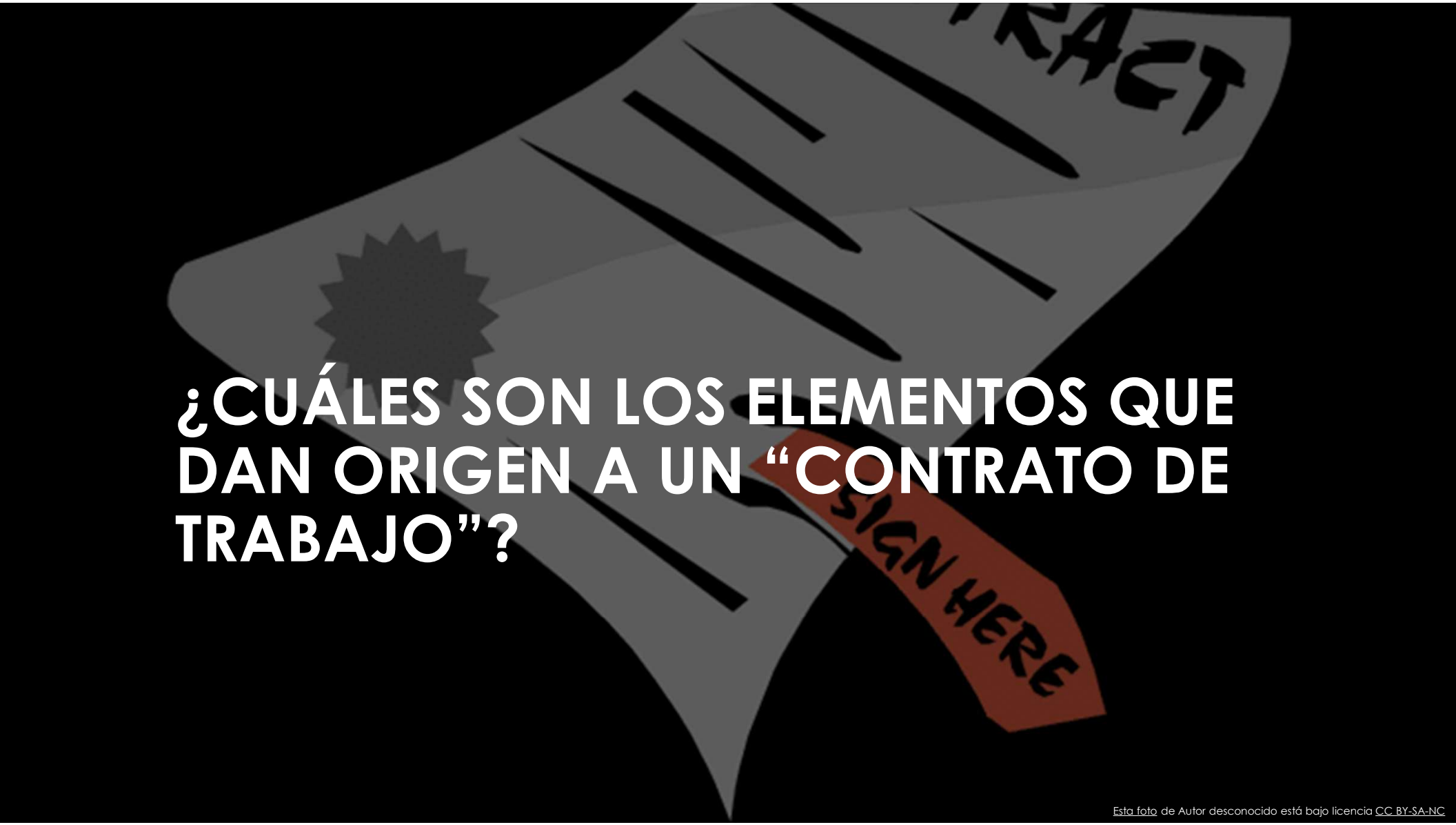


Entornos de trabajo seguros y saludables

2022

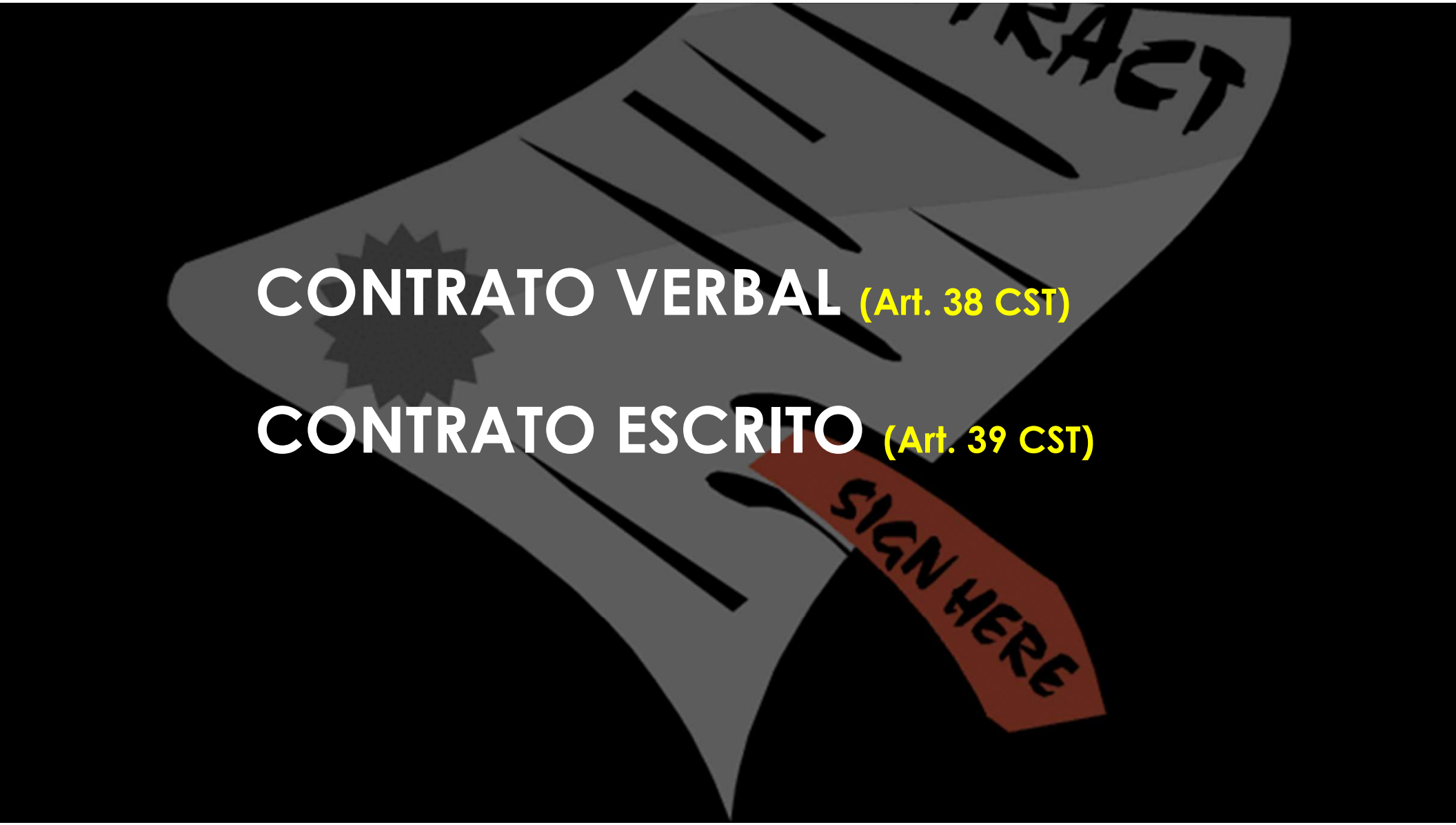
CONTRATO DE TRABAJO (OIT)

Acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y obligaciones resultantes con respecto a cada una de las partes.



¿CUÁLES SON LOS ELEMENTOS QUE DAN ORIGEN A UN "CONTRATO DE TRABAJO"?

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA-NC



CONTRATO VERBAL (Art. 38 CST)

CONTRATO ESCRITO (Art. 39 CST)



TIPOS DE CONTRATOS

- **TÉRMINO INDEFINIDO (art. 47 CST)**

- Verbal o escrito
- Vinculación laboral general
- Facilidad en créditos
- Vigencia
- Preaviso: trabajador
- Despido con justa causa: Disciplinaria y objetiva
- Despido sin justa causa
- Prestaciones económicas y sociales



TIPOS DE CONTRATOS

- **TÉRMINO FIJO (art. 46 CST)**

- Escrito
- No mayor a 48 meses
- Prórroga pactada o automática
- Preaviso
- Prestaciones económicas y sociales



TIPOS DE CONTRATOS

- **OBRA O LABOR** (art. 46 CST)

- Por escrito
- Extensión del contrato
- Preaviso
- Prestaciones económicas y sociales



TIPOS DE CONTRATOS

OCASIONAL, ACCIDENTAL O TRANSITORIO (art. 6 CST)

- Contrato especial
- Por escrito
- No mayor a 1 mes
- Sin prorroga
- Patrón de recurrencia
- Carga horaria normal
- Prestaciones económicas y sociales
- Actividades no habituales



TIPOS DE CONTRATOS

- **PRESTACIÓN DE SERVICIOS (Código civil)**

- Contrato civil o comercial
- Sin vinculo de subordinación
- Honorarios
- Sin prestaciones sociales
- Sin Seguridad social
- Termina con la necesidad



TIPOS DE CONTRATOS

- **DE APRENDIZAJE (art. 81 CST)**
  Circular externa 083 de 2025

- Contrato laboral especial
- Etapa lectiva
- Etapa práctica
- Cuota de aprendices: : Sector industrial, agropecuario y construcción.
- Cuota de monetización
- Distribución cuota de monetización
- Experiencia laboral
- Partida adicional en el presupuesto
- Competencia

DESPIDO CON JUSTA CAUSA (Art. 62 CST)

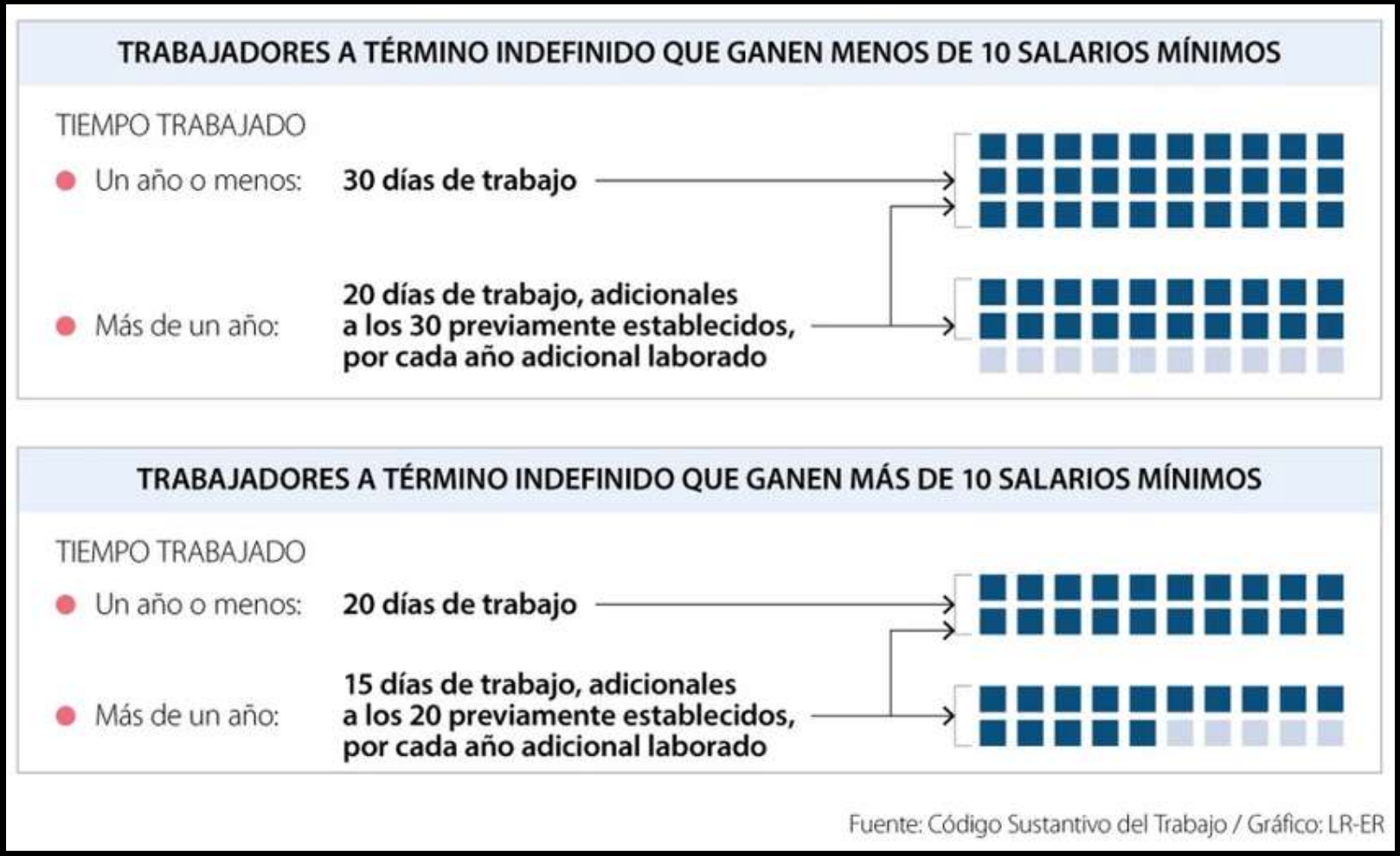
1 a 8 → Sin aviso.

9 a 15 → Con 15 días de aviso.

1. Engaño con papeles falsos.
2. Malos tratos o indisciplina grave.
3. Violencia fuera del trabajo contra jefe o representantes.
4. Daños intencionales o negligencia grave.
5. Actos inmorales o delictivos en el trabajo.
6. Incumplir deberes o prohibiciones graves.
7. Cárcel preventiva >30 días o arresto >8 días.
8. Revelar secretos de la empresa.

9. Bajo rendimiento repetido.
10. Incumplir normas legales o pactadas.
11. Vicios que afecten la disciplina.
12. Negarse a exámenes o tratamientos médicos.
13. Ineptitud para el cargo.
14. Obtener pensión estando en la empresa.
15. Enfermedad no laboral >180 días.

INDEMNIZACIÓN FINALIZACIÓN SIN JUSTA CAUSA CONTRATO TERMINO INDEFINIDO art. 64 CST



INDEMNIZACIÓN FINALIZACIÓN SIN JUSTA CAUSA CONTRATOS TERMINO FIJO.





art. 239 CST

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA



Protección de la ley para cierto tipo de trabajadores

TIPO DE CONTRATOS COBIJADOS

- Término fijo
- Término indefinido
- Obra o labor
- Prestación de servicios
- Otros

SENTENCIAS RELEVANTES:

- T-453 de 2014
- SU- 40 de 2018
- SU-49 de 2017

MUJERES EMBARAZADAS

- **Protección**
  Desde que se comunica al empleador, hasta 4 meses después del nacimiento
- **Requisitos**
  Comunicar al empleador

El empleador no puede terminar el contrato por el simple hecho del embarazo

CABEZA DE FAMILIA

- **Protección**
  Padre o madre cabeza de familia
- **Requisitos**

1. Abandono de la pareja en el núcleo familiar
2. Tener a cargo a hijo o personas incapaces de trabajar

PREPENSIONADOS

- **Aplicación**
  En sector público y privado
- **Protección**
  3 años antes de la pensión, hasta el cumplimiento

PERSONAS CON DEBILIDAD MANIFIESTA

- **Enfermedad catastrófica**
  Definición: Enfermedades que requieren tratamiento continuo
- **Protección**
  Desde que se comunica al empleador, hasta que se supera la enfermedad

PERSONAS CON FUERO SINDICAL

Tipos de fuero

- Fundadores: funda el sindicato
- Directores: director del sindicato
- Circunstancial: durante negociación colectiva

Fuente: Corte Constitucional/ Ley 790 de 2002 Gráfico: LR-GR

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

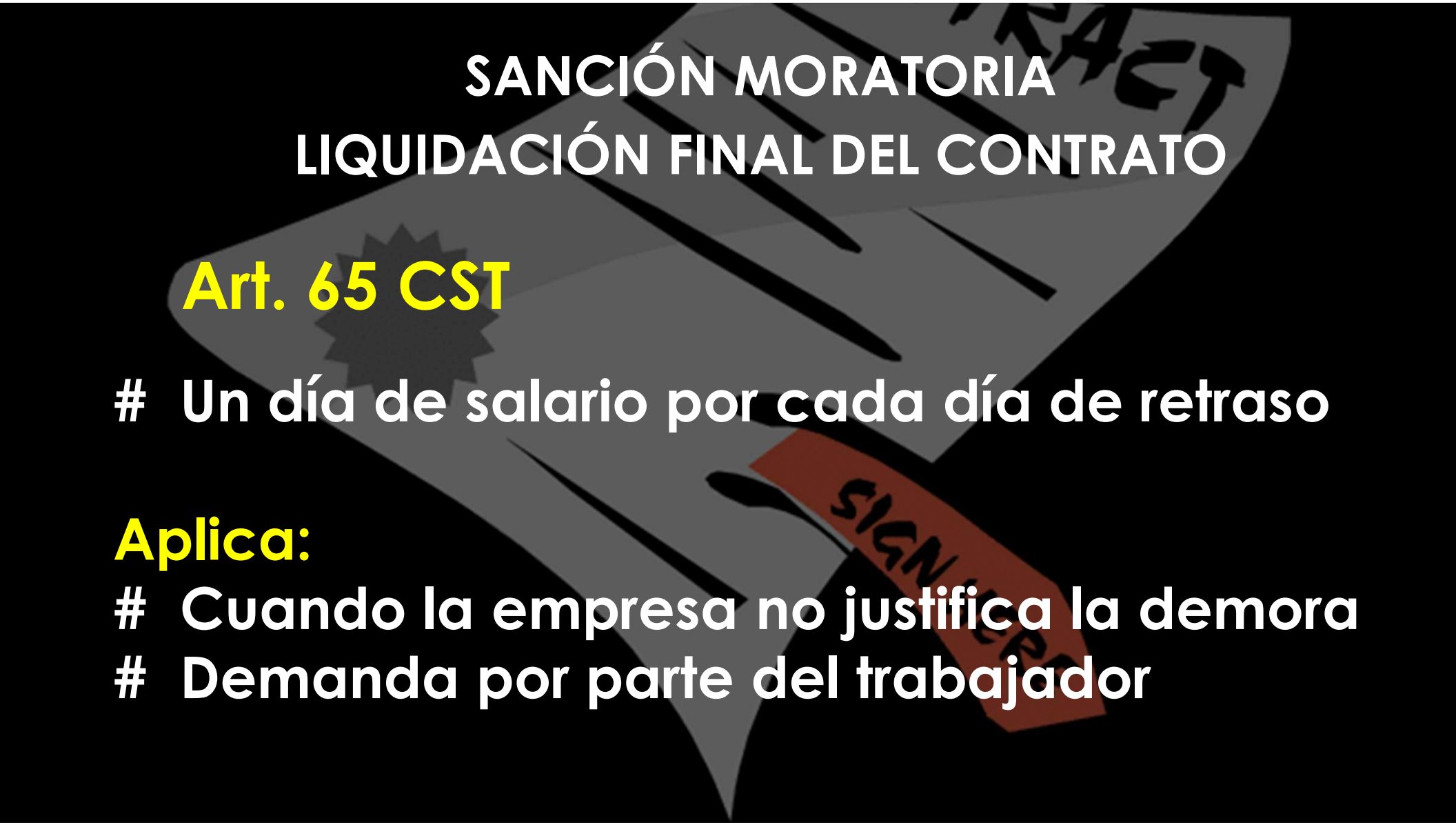
Ley 2466 de 2025

Empresas con hasta 500 trabajadores deben contratar o mantener contratados al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores.

A partir de 501 trabajadores en adelante, la obligación es de contratar al menos un trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores.



Tipo de discapacidad	Ejemplo	Ajustes razonables obligatorios	Base legal en Colombia
Física	Amputación de pierna con prótesis	Puesto accesible, rampas, ascensores, mobiliario ergonómico	Ley 361 de 1997 (art. 26), Ley 1618 de 2013, Resolución 113 de 2020
Auditiva	Sordera total	Intérprete de lengua de señas, subtitulado, sistemas de alerta visual	Ley 982 de 2005, Ley 361 de 1997, Ley 1618 de 2013
Visual	Ceguera total	Lectores de pantalla, señalización en braille, guías táctiles	Ley 1346 de 2009 (Convención ONU), Ley 361 de 1997, Ley 1618 de 2013
Sordoceguera	Pérdida total de audición y visión	Intérprete táctil, comunicación háptica, dispositivos especializados	Ley 982 de 2005, Ley 361 de 1997, Ley 1618 de 2013
Intelectual	Retraso leve en aprendizaje	Adaptar tareas, formación personalizada, supervisión cercana	Ley 1618 de 2013, Ley 361 de 1997
Psicosocial / mental	Trastorno bipolar estabilizado	Flexibilidad horaria, espacio tranquilo, acompañamiento psicosocial	Ley 1306 de 2009 (parcialmente derogada por Ley 1996 de 2019), Ley 1618 de 2013, Ley 361 de 1997
Múltiple	Discapacidad física + visual	Adaptaciones combinadas según necesidades	Ley 361 de 1997, Ley 1618 de 2013, Resolución 113 de 2020
Visceral	Insuficiencia renal en diálisis	Flexibilidad horaria, reducción de cargas físicas, pausas para tratamientos	Ley 361 de 1997, Ley 1618 de 2013, Resolución 113 de 2020



SANCIÓN MORATORIA
LIQUIDACIÓN FINAL DEL CONTRATO

Art. 65 CST

Un día de salario por cada día de retraso

Aplica:

Cuando la empresa no justifica la demora
Demanda por parte del trabajador

¿CUÁL ES LA EDAD MINIMA LABORAL?

Art. 30 CST

- Entre 15 y 17 años
- Autorización de los padres – Defensor de familia.
- Autorización del inspector de trabajo.
- En conjunto con el empleador.
- Certificado de escolaridad básica.
- 30 horas semanales
- Prohibido el trabajo nocturno, peligroso o insalubre

PERÍODO DE PRUEBA

Art. 76 CST

Debe ser por escrito en el contrato de trabajo
Beneficios laborales desde el primer día
A partir de 1 año, máximo 2 meses (sin superar la quinta parte del tiempo pactado)
Menos de un año, proporcional al tiempo del contrato

Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA-NC

Prestaciones Económicas

LICENCIAS

- Por incapacidad

-Enfermedad general **Art. 227 CST**

Días de Incapacidad	Obligado a pagar	Porcentaje de liquidacion
1 a 2	Empleador	100%
3 a 90	EPS	66,66%
91 a 180	EPS	50%
181 a 540	Fondo de pensiones	50%

- Accidente de tránsito

-Accidente o enfermedad laboral

-Por maternidad, lactancia, paternidad, adopción, licencia parental compartida. **Art. 236 y 238**

- Por Duelo. **Art 57 CST #10**

Es necesario que sea hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil.

GRADO	CONSANGUINIDAD	AFINIDAD	CIVIL
1	Padres, hijos	Suegros, yernos, nueras	Padres adoptantes, hijos adoptivos
2	Abuelos, nietos, hermanos	Cuñados, abuelos y nietos del conyugue	Hermanos adoptados, hijastros
3	Bisabuelos, bisnietos, tíos, sobrinos	Tíos, sobrinos, bisabuelos y bisnietos del conyugue	Nietos y abuelos adoptivos
4	Tatarabuelos, tataranietos, primos	N/A	N/A

Padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos, suegros, yernos, nueras, padres adoptantes, hijos adoptivos.

- Votar **Art. 57 CST**
- Sindical **Art. 57 CST**
- Transportarse en bicicleta **Ley 1811 de 2016**
- Donación de sangre **Res 3212 de 2018**
- Calamidad doméstica **Art. 57 CST**

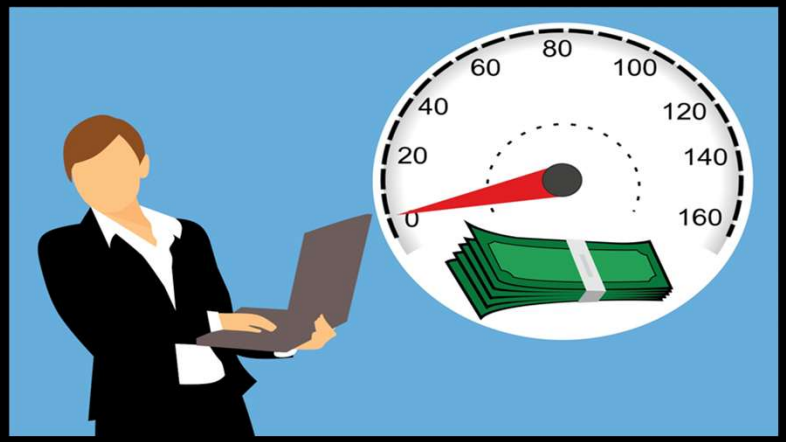
¿Cuáles son las prestaciones económicas y sociales a que tiene derecho con un “contrato de trabajo”?

SALARIO art. 127 CST

Mínimo

Integral

En especie





Es el piso no se puede bajar!

Salario mínimo
(SMMLV) art 145 CST

Es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural. **$1.750.905**

SMMLV

2025 $1.423.500
2026: $1.750.905

PASOS PARA ESTABLECER EL SMMLV

1. Recolección de indicadores económicos
2. Instalación de la subcomisión de productividad
3. Reuniones de la comisión de concertación
4. Fecha límite para el acuerdo
5. Decreto presidencial



SALARIO INTEGRAL 2026 COLOMBIA

ESTRUCTURA Y COMPONENTES (13 SMMLV TOTAL)

FACTOR SALARIAL (70%)

$15.933.235

- Base para aportes a Seguridad Social (Salud, Pensión, ARL)
- Sujeto a Retención en la Fuente

FACTOR PRESTACIONAL (30%)

$6.828.530

- Compensa anticipadamente prestaciones sociales
- Incluye Primas, Cesantías e Intereses
- NO incluye Vacaciones

TOTAL MENSUAL: $22.761.765 (13 SMMLV)

(Calculado sobre un SMMLV 2026 proyectado de $1.750.905)

art. 132 CST

Cifras proyectadas basadas en el incremento decretado para 2026. Sujeto a cambios legales.

SALARIO

En especie

Numeral 1 del artículo 129 del Código Sustantivo del Trabajo.

No puede ser superior al 30% del valor total del salario si el colaborador devenga hasta un (1) salario mínimo legal mensual vigente o del 50% si percibe ingresos salariales superiores a este.

JORNADA LABORAL

El artículo 161 del CST, modificado por el artículo 2 de la Ley 2101 de 2021

Este cambio se empezó a realizar de forma gradual desde el 15 de julio de 2023 hasta el 15 de julio de 2026, de la siguiente forma:

Horas trabajadas al mes según la disminución de la jornada laboral		
Fecha	**Horas máximas semanales**	**Horas trabajadas al mes**
15 de julio de 2023	47	235
15 de julio de 2024	46	230
15 de julio de 2025	44	220
15 de julio de 2026	42	210

TRABAJO SUPLEMENTARIO



Artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, el trabajo suplementario es el que excede la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede la máxima legal.

TRABAJO SUPLEMENTARIO

Ley 2101 de 2021, la jornada laboral comenzó a reducirse de manera gradual con el objetivo de llegar a las 42 horas en 2026.

¿Para este año cuántas horas ordinarias se debe laborar a la semana y cuántas al mes?

44 horas semanales, 220 horas al mes

¿Qué es y cómo se cálcula la hora ordinaria?

Valor del salario / 220 horas al mes

$ 7.959

¿Cuánto vale la hora ordinaria para este segundo periodo del 2026?

TRABAJO SUPLEMENTARIO

Valor de la hora laboral ordinaria primer periodo 2026 **$ 7.959**

HORAS EXTRAS

- Hora extra diurna (+25 %)

- Hora extra nocturna (+75) %

- Hora extra diurna, dominical o festiva (+105 %)
(25% hora extra diurna + 80% recargo dominical o festivo)

- Hora extra nocturna, dominical o festiva (+155 %)
(75% hora extra nocturna + 80% recargo dominical o festivo)

TRABAJO **SUPLEMENTARIO**

MÁXIMO HORAS EXTRAS

2 horas al día
12 horas a la semana

Si por temporada se debe extender la jornada por varios meses, ya no es necesario solicitar autorización al ministerio de trabajo.

Excepciones:
Personal de confianza
Emergencias
Situaciones especiales

TRABAJO SUPLEMENTARIO

Valor de la hora laboral ordinaria segundo periodo 2026 **$ 7.959**

RECARGOS

Nocturno de lunes a sábado (no domingo ni festivo): Se le otorga al trabajador que labora durante la noche, es decir, entre las 7:00 p. m. y las 6:00 a. m. El porcentaje de adición corresponde al 35% sobre la hora ordinaria de trabajo. (+35%)

Diurno domingos y festivos: Se le aplica una adición del 80 % el valor de la hora ordinaria de trabajo. (+80%)

Nocturno, domingos y festivos: El porcentaje asciende a 115% sobre el valor de la hora ordinaria. (+115%)

RESUMEN

Valor de la hora laboral ordinaria segundo periodo 2026 **$ 7.959**

RECARGOS

- Nocturno de lunes a sábado ordinaria: (x35%)
- Diurno domingos y festivos: (x80%)
- Nocturno, domingos y festivos: (x115%)

HORAS EXTRAS

- Hora extra diurna ordinária (+25 %)
- Hora extra nocturna ordinária (+75) %
- Hora extra diurna, dominical o festiva (+105 %)
- Hora extra nocturna, dominical o festiva (+155 %)

SEGURIDAD SOCIAL

SEGURIDAD SOCIAL

AÑO 2026



SMMLV $1.750.905

SALUD 12,5%: 8.5% Empleador y 4% empleado

Ley 100 de 1993

PENSIÓN 16%: 12% Empleador y 4% empleado

Ley 100 de 1993

PENSIÓN 16%: 12% Empleador y 4% Empleado- Ley 100 de 1993

Característica	Fondo Público (Colpensiones)	Fondo Privado (Porvenir, Protección, Colfondos, etc.)
Quién lo maneja	El Estado (Colpensiones)	Empresas privadas
Cómo funciona	Régimen de Prima Media (RPM): Los trabajadores aportan a un fondo común, y las pensiones actuales se pagan con esos aportes.	Régimen de Ahorro Individual (RAIS): Cada persona ahorra en una cuenta individual, y su pensión depende de lo que acumuló.
Edad de pensión	Hombres: 62 años Mujeres: 57 años	No hay edad fija, pero debes tener suficiente ahorro para financiar una pensión mínima.
Número de semanas requeridas	1.300 semanas (25 años de cotización)	No hay semanas mínimas; depende del saldo ahorrado.
Valor de la pensión	Basado en el promedio salarial de los últimos 10 años y el número de semanas cotizadas.	Depende del ahorro acumulado y la rentabilidad generada por el fondo.
Herencia de los aportes	No hay herencia; si no cumples las semanas, devuelven los aportes en una indemnización sustitutiva.	Si falleces sin recibir pensión, tu saldo se hereda a tus beneficiarios.

BENEFICIARIOS LEGALES DE LA PENSIÓN DEL SOBREVIVIENTE

Ley 797 de 2003

Conyugue
Hijos
Padres
Hermanos
Estado

HERENCIA

Código civil Colombiano

Conyugue - hijos – nietos Padres – abuelos Hermanos – sobrinos
Tíos - primos

SMMLV $1.750.905

Ley 2381 de 2024



PILAR	DEFINICION	MUJERES	HOMBRES	SEMANAS COTIZADAS MUJERES	SEMANAS COTIZADAS HOMBRES
SOLIDARIO	Adultos en condición de pobreza sin pensión	60	65		
SEMICONTRIBUTIVO	Personas que cotizaron entre 300 y 1.000 semanas	60	65	Entre 300 y 1.000	Entre 300 y 1.000
CONTRIBUTIVO	Trabajadores con contrato de trabajo e independientes con capacidad de pago, busca unificar los 2 regimenes: Prima media (Colpensiones) y Ahorro individual (fondos privados).	57	62	1000	1300
VOLUNTARIO	Ahorro voluntario despues de haber cotizado el 16%				

AÑO 2026

SEGURIDAD SOCIAL

SMMLV $1.750.905



SALUD 12,5%: 8.5% Empleador y 4% Empleado - Ley 100 de 1993

PENSIÓN 16%: 12% Empleador y 4% Empleado- Ley 100 de 1993

ARL

AÑO 2026

SEGURIDAD SOCIAL

ARL desde 0,522% al 6,960% Empleador de acuerdo al nivel del riesgo - Ley 1562 de 2012

Clase de Riesgo	Ejemplos de Actividades
Riesgo I	Oficinas, ventas, trabajos administrativos, educación, servicios de belleza sin químicos.
Riesgo II	Confección, zapatería, panadería, telecomunicaciones, servicios de belleza con químicos, actividades de salud sin exposición a alto riesgo.
Riesgo III	Transporte, electricidad, construcción ligera, fábricas, agricultura mecanizada, actividades de salud con exposición a alto riesgo (quirófanos, radiología, laboratorios).
Riesgo IV	Bomberos, trabajos en alturas, metalurgia, químicos industriales, electricidad de alta tensión.
Riesgo V	Minería subterránea, explotación de hidrocarburos, manipulación de explosivos,

Clase de riesgo	Valor inicial
I	0.522 %
II	1.044 %
III	2.436 %
IV	4.350 %
V	6.960 %

CLASIFICACIÓN DE LOS RIESGOS
LEY 1562 DE 2012

RIESGO 1	PELIGRO BAJO
RIESGO 2	PELIGRO MEDIO
RIESGO 3	PELIGRO ALTO
RIESGO 4	PELIGRO MUY ALTO
RIESGO 5	PELIGRO EXTREMO

PARAFISCALES 9%

Comfamiliar RISARALDA

Caja de Compensación Familiar 4%

BIENESTAR FAMILIAR

ICBF 3%

SENA

SENA 2%

PRESTACIÓN LEGAL

Auxilio de transporte

$249.095

Auxilio de conectividad

SALARIO $1.750.905
AUXILIO DE TRANSPORTE $249.095

PRESTACIONES SOCIALES

BASE: $ 2.000.000

CESANTIAS

Salario + Auxilio de transporte + RC + HE + etc

Antes del 15 de febrero

$$\frac{\text{Salario base} \times \text{Días trabajados}}{360}$$

INTERESES DE CESANTIAS

12% del valor de las Cesantías

Antes del 31 de enero

$$\frac{\text{Cesantías} \times \text{Días trabajados} \times 0.12}{360}$$

Artículos 249 a 261 del Código Sustantivo del Trabajo

PRIMA DE SERVICIOS

Salario +Auxilio de transporte

SALARIO $1.750.095
AUXILIO DE TRANSPORTE $249.095
RC +HE +etc

BASE: $ 2.000.000

30 Junio y 20 Diciembre



$$\frac{\text{Salario base} \times \text{Días trabajados}}{360}$$



VACACIONES

Salario SIN Auxilio de transporte

Artículos 186 a 191 del Código Sustantivo del Trabajo

$$\frac{\text{Salario mensual} \times \text{Días trabajados}}{720}$$



Acumulativas

Disfrute parcial

Profesionales especiales

Base SALARIO $1.750.905

PRESTACIONES SOCIALES

DOTACIÓN

Calzado y vestido de labor

Trabajadores que devenguen menos de 2 SMMLV
Acorde a sus funciones
3 veces al año: 30 abril, 31 agosto, 20 diciembre

Elementos de Protección Personal (EPP)
No es lo mismo que dotación (SG-SST)

DETALLE	VALOR	TOTAL
SALARIO CONTRATADO	$ 1.750.905	$ 1.750.905
RECARGO NOCTURNO	$ -	
RECARGO DIURNO DOM O FEST	$ -	
RECARGO NOCTURNO DOM O FEST	$ -	
H. EXT. DIURNAS	$ -	
H. EXT. NOCTURNAS	$ -	
H. EXT. DIURNAS DOM O FEST	$ -	
H. EXT. NOCTURNAS DOM O FEST	$ -	
BONIFICACIONES SALARIALES	$ -	
COMISIONES	$ -	
OTROS INGRESOS SALARIALES	$ -	
AUXILIO DE TRANSPORTE	$ 249.095	$ 249.095
BONIFICACIONES EXTRALEGALES	$ -	$ -
VIATICOS ESPORÁDICOS	$ -	
PRIMAS EXTRALEGALES	$ -	
OTROS INGRESOS EXTRALEGALES	$ -	
SALUD	**$ 70.036**	**$ 140.072**
PENSION	**$ 70.036**	
LIBRANZA	**$ -**	
OTROS DESCUENTOS	**$ -**	
SALUD	$ 218.863	$ 665.729
PENSION	$ 280.145	
ARL	$ 9.140	
SENA	$ 35.018	
ICBF	$ 52.527	
CAJA DE COMPENSACION	$ 70.036	
VACACIONES	$ 72.954	$ 516.288
PRIMA	$ 166.667	
CESANTIAS	$ 166.667	
INTERESES CESANTIAS	$ 20.000	
DOTACION	$ 90.000	

¿Cuánto cuesta mensualmente un trabajador que percibe el salario mínimo en el año 2026?

Aproximadamente
$3.087.000

COTIZACIÓN POR DÍAS PENSIÓN Y ARL

NUMERO DIAS COTIZADOS	NUMERO SEMANAS	INGRESO BASE DE COTIZACION	VALOR INGRESO BASE COTIZACION
Entre 1 y 7 días	1 semana	Un cuarto de un SMLMV	$ 437.726
Entre 8 y 14 días	2 semana	Dos cuartos de un SMLMV	$ 875.453
Entre 15 y 21 días	3 semana	Tres cuartos de un SMLMV	$ 1.313.179
Entre 22 y 30 días	4 semana	Un SMLMV	$ 1.750.905

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

¿QUÉ ES?

El derecho colectivo de trabajo se refiere a las normas y regulaciones que rigen las relaciones laborales entre grupos de trabajadores, representados típicamente por sindicatos, y empleadores o empleadores organizados. Este conjunto de leyes y prácticas se centra en la negociación colectiva de condiciones laborales



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY

¿Qué es un Sindicato?

Es una organización formada por trabajadores o empleadores, donde la constitución y las leyes laborales Colombianas protegen el derecho a formarlos.

Asociaciones o gremios de empleadores

FENALCO (Federación Nacional de Comerciantes)
FEDEGAN (Federación Colombiana de Ganaderos)
ANDI (Asociación Nacional de Empresarios de Colombia)
ACOPI (Asociación Colombiana de Pequeñas y Medianas Empresas)

Tipos principales de Sindicato

- **Industriales** – Los une el sector económico (diferentes oficios y diferentes empresas pero del mismo sector económico). Los empleados de la industria textil, petrolero, azucarero.
  SINALTRAINAL – *Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Alimentos*
  (Agrupa trabajadores de empresas como Nestlé, Coca-Cola, Postobón, etc.)

- **Gremiales y ocupacionales** – Los une un oficio o profesión y no la empresa. Enfermeros, maestros, taxistas, camioneros
  ATC – Asociación de Transportadores de Carga(Camioneros)

- **Empresa** – Varios oficios o profesiones con un mismo empleador
  ASFUCOR – Asociación de Funcionarios y Empleados del Hospital Universitario San Jorge de Pereira, Risaralda.

- **Generales** - Cualquier trabajador, de distintos oficios y empresas
  SINTRAIMAGRA - Sindicato de Trabajadores Independientes del Agro y otros sectores.

Primer Sindicato en Colombia

El primer sindicato registrado en Colombia fue el "Sindicato de Obreros de la Fábrica Textil de la Sociedad en Comandita de Franco Hermanos y Cía.", fundado el 22 de junio de 1857 en Medellín. Este sindicato fue establecido por un grupo de trabajadores de la industria textil con el propósito de mejorar sus condiciones laborales y defender sus derechos.

Importancia de la organización sindical para la democracia

Asegurar que los trabajadores tengan una voz en las decisiones que afectan sus vidas y al promover una sociedad más justa, equitativa y democrática.

- Solidaridad y fuerza colectiva
- Economía de escalas
- Representación de los trabajadores
- Promoción de derechos laborales
- Contrapeso al poder empresarial



Características de la negociación Colectiva

- Voluntariedad
- Búsqueda de acuerdos mutuamente aceptables
- Regulación legal
- Proceso estructurado
- Instrumento para resolver conflictos



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-SA-NC

Constitución y registro de Sindicato

Decreto 535 de 2009

- **Número mínimo de miembros**
- **Redacción de estatutos** – Estructura, derechos y deberes, elección de líderes, gestión financiera, etc.
- **Asamblea constitutiva** – Aprobación de estatutos, elección junta directiva, cumplimiento de los estatutos y legislación laboral vigente
- **Registro ante la autoridad competente** – Ministerio de trabajo
- **Documentación requerida** – Copia estatutos, acta asamblea, listado miembros fundadores, etc.

Tipos de protestas más significativas:

Marchas

Plantones / Manifestaciones

Huelga / Paro

DERECHO A LA HUELGA

DERECHO A LA HUELGA

El derecho a la huelga está respaldado por varias normas nacionales e internacionales que lo reconocen como un derecho fundamental de los trabajadores

- Constitución Política de Colombia – Art. 56
- Ley 411 de 1997
- OIT – Convenio 87 y 98
- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Pactos Internacionales de Derechos Humanos – Pacto internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Primera Huelga en Colombia

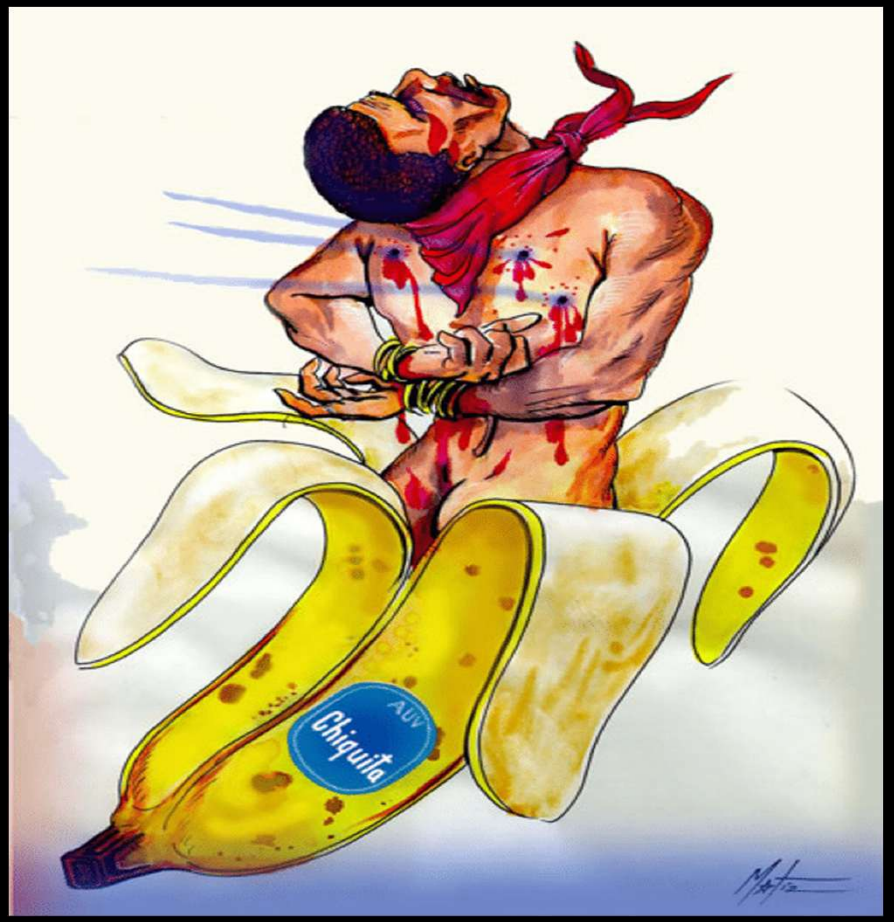
La primera huelga documentada en Colombia tuvo lugar en 1854 en la ciudad de Honda, en el departamento de Tolima. Esta huelga fue protagonizada por trabajadores de la industria del oro y se llevó a cabo en protesta por las malas condiciones laborales, los bajos salarios y los abusos por parte de los empresarios mineros.

DERECHO A LA HUELGA

La más representativa en Colombia

la "Huelga de las Bananeras" que tuvo lugar en 1928 en la región de Santa Marta.

Es recordada como un símbolo de resistencia obrera y un hito en la lucha por los derechos de los trabajadores en Colombia.



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY-NC-ND

DERECHO A LA HUELGA

Características y condiciones para el ejercicio del derecho a la huelga en Colombia.

Requisito de agotamiento de la negociación colectiva

Notificación previa

Servicios mínimos

Prohibición de actos violentos o coercitivos

Protección contra represalias



Esta foto de Autor desconocido está bajo licencia CC BY