# 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

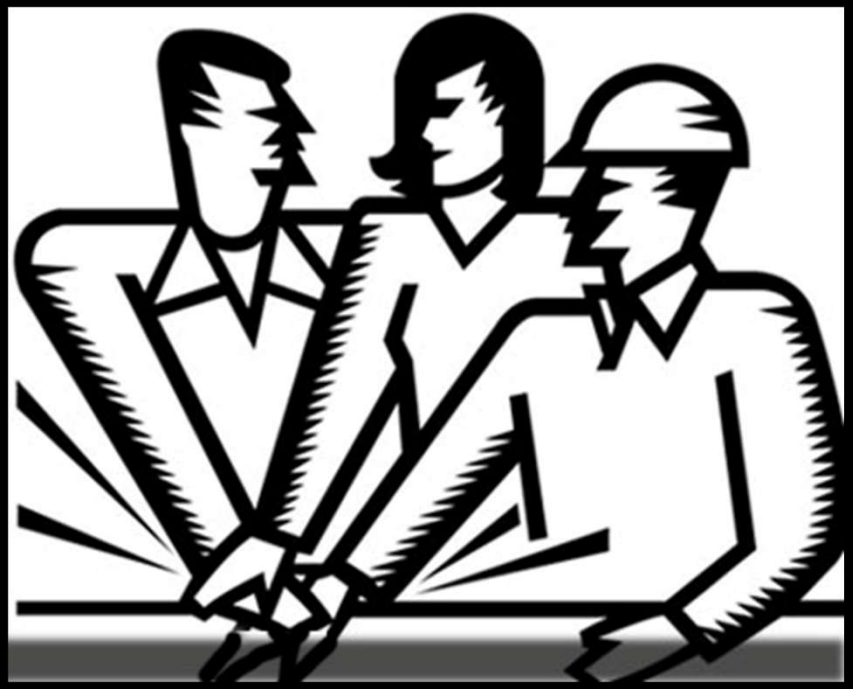


# Erradicación del trabajo infantil



# 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)

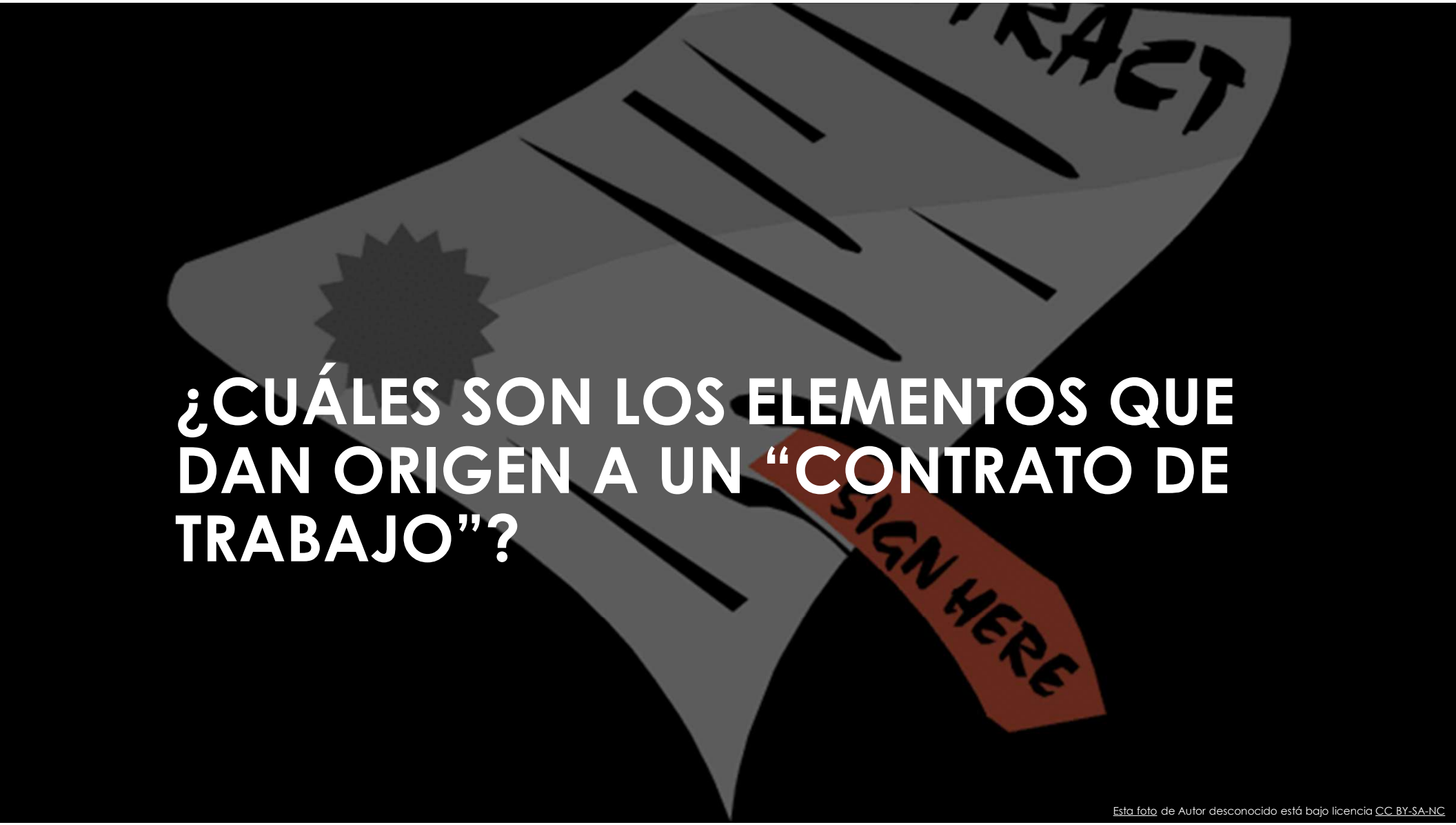


# Entornos de trabajo seguros y saludables

2022

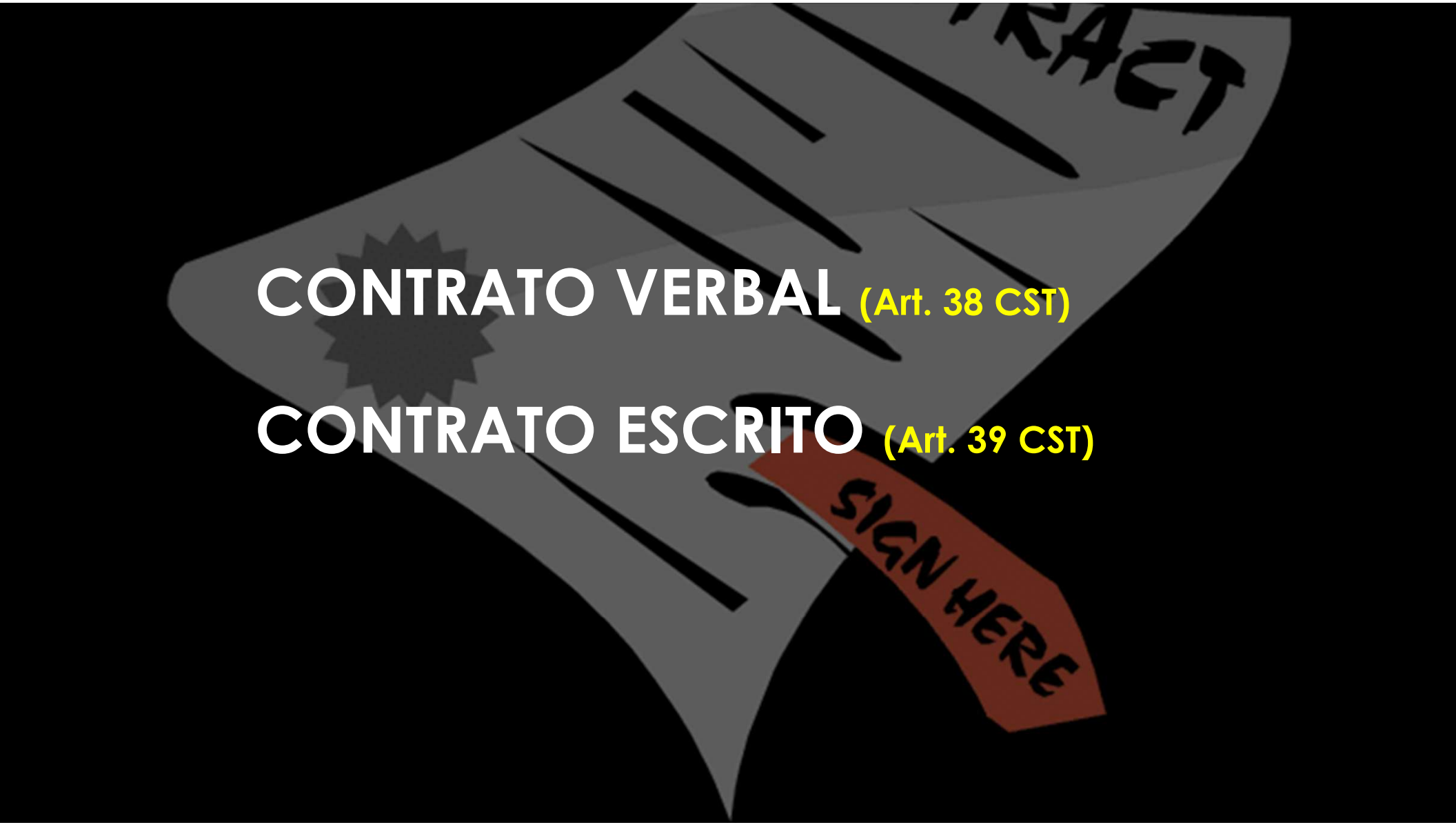
# CONTRATO DE TRABAJO (OIT)

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)

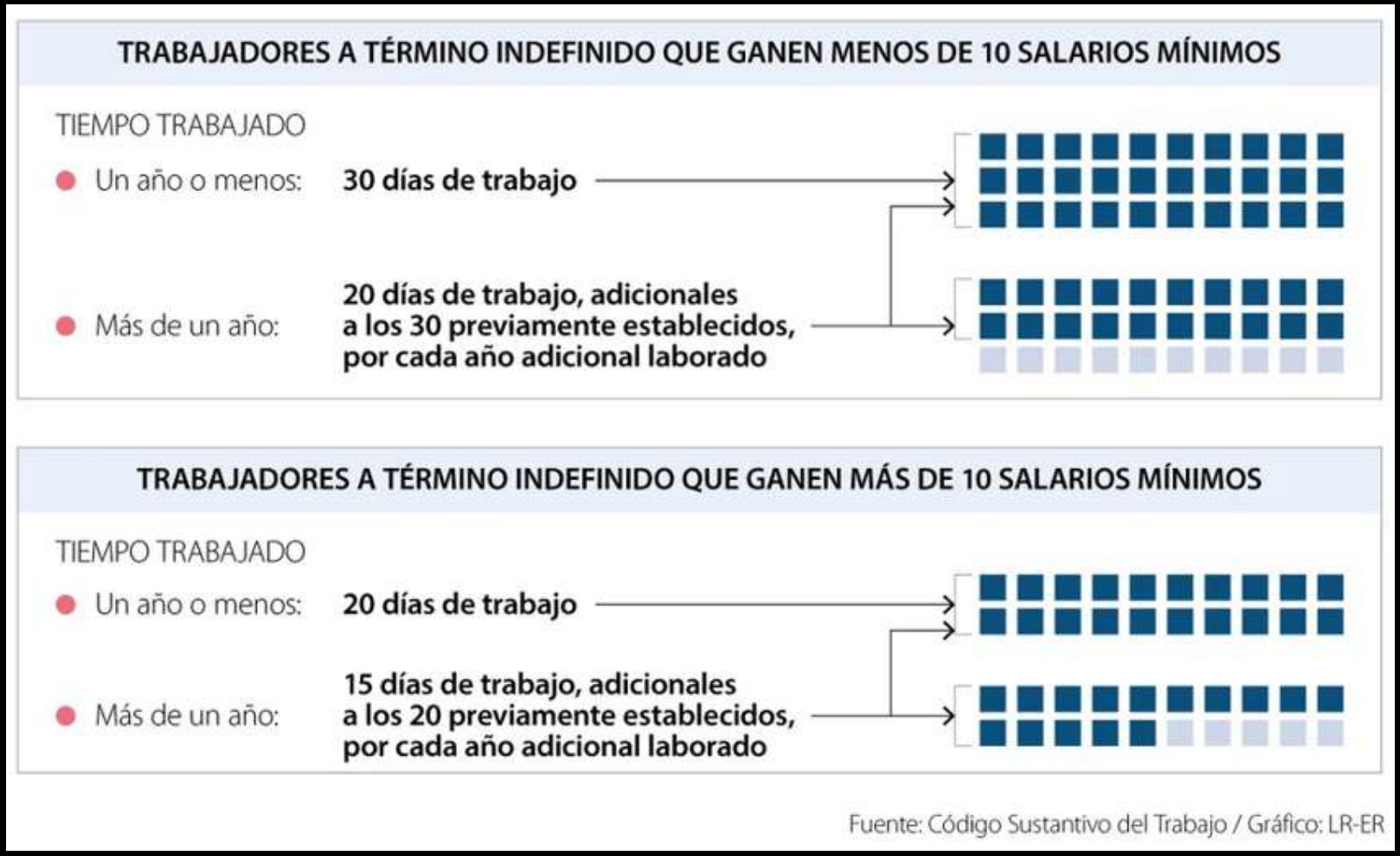
**1 a 8 → Sin aviso.**

**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

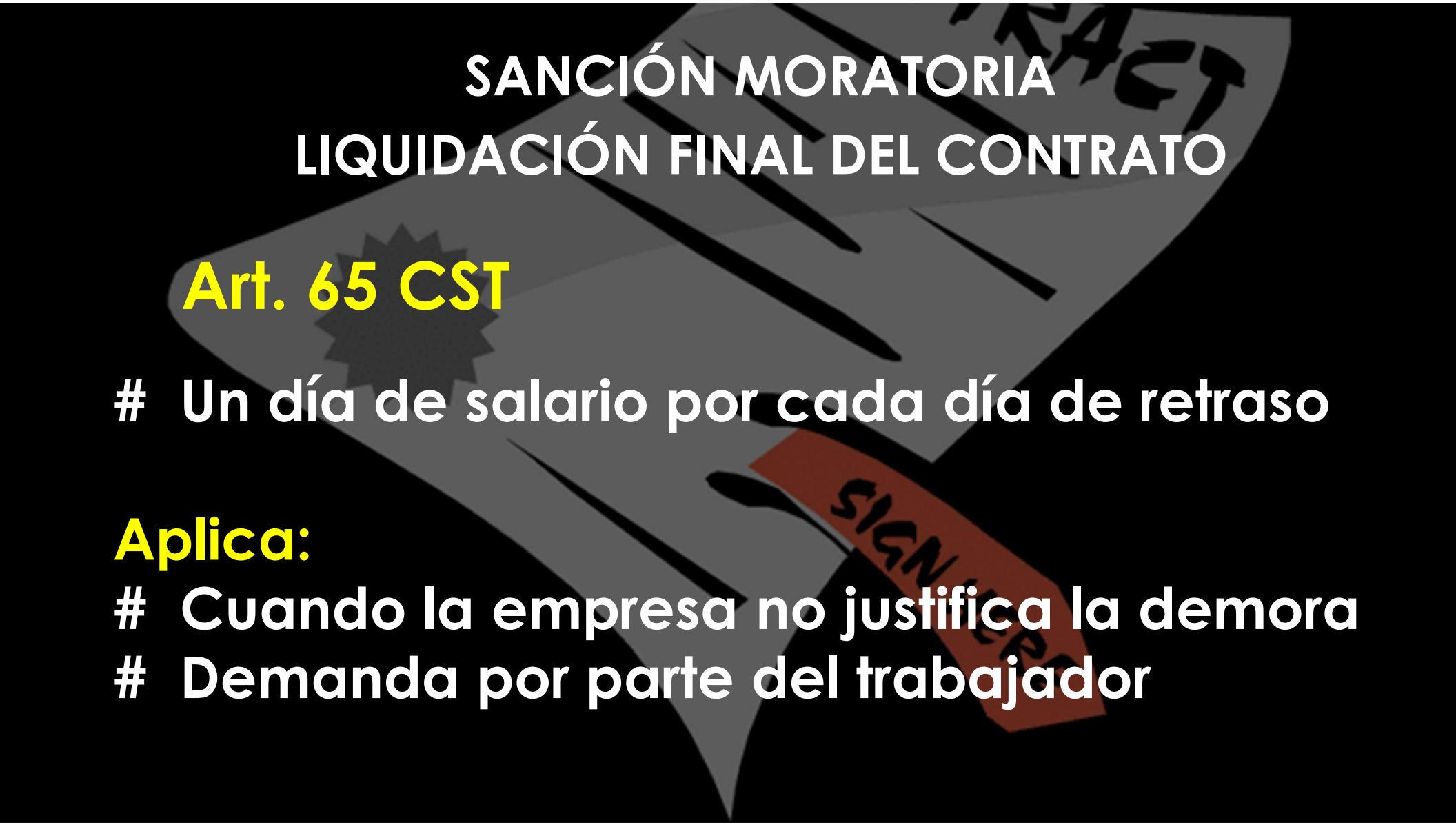
## Ley 2466 de 2025

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**

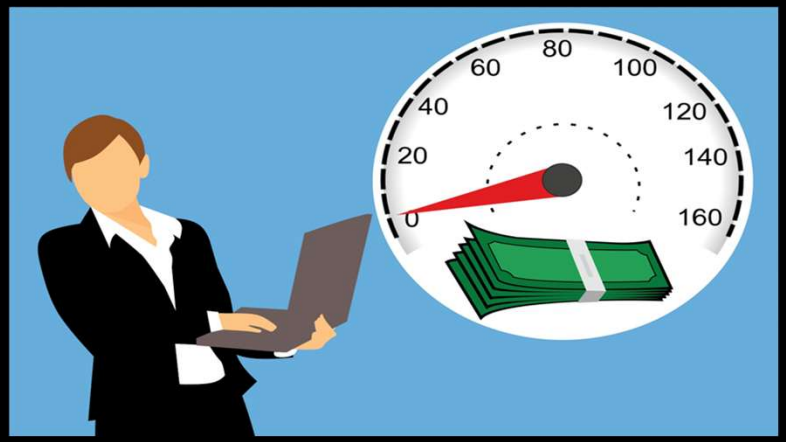
# ¿Cuáles son las prestaciones económicas y sociales a que tiene derecho con un “contrato de trabajo”?

# 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<br>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**