

ANEXOS

ANEXO 1

Con el propósito de evidenciar el mínimo de requisitos de la responsabilidad Social en las relaciones entre empleadores y trabajadores, a continuación se presenta una revisión general de estos requerimientos legales en la legislación laboral colombiana, empezando por el Código Sustantivo de Trabajo e incluyendo las demás leyes relacionadas con el derecho individual de trabajo y el derecho colectivo.

CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Contrato de trabajo

El Código Sustantivo de Trabajo en su Artículo 46, determina claramente una de las primeras obligaciones mínimas con que debe cumplir el trabajador, ofreciéndole garantías a quienes prestan sus servicios. Las personas contratadas a término fijo inferior a un año, tienen derecho a acceder al pago de vacaciones y prima de servicios proporcionales al tiempo laborado.

El Artículo 53 del CST, que hace referencia a los Efectos de la Suspensión del contrato de trabajo, cuando se ha llegado a esa instancia por alguna de las 7 razones contempladas, el Artículo 51 del mismo CST, menciona que para el empleador se interrumpe la obligación de pagar los salarios correspondientes al período de la suspensión, pero se debe garantizar el derecho irrenunciable que tiene el trabajador a la seguridad social, así éste haya participado en el cese de actividades, por lo

cual los aportes para el pago de salud y pensión son obligatorios, según Sentencias C-1369-00 y C-933-00 de 2000.

Obligaciones generales y especiales del empleador

El CST en su Capítulo V, sobre la ejecución y efecto del contrato laboral, hace énfasis en su Artículo 56 sobre las obligaciones de las partes en general, especificando así, que corresponden al empleado las obligaciones de protección y seguridad para con los trabajadores. A su vez, especifica en el Artículo 57 las obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores los instrumentos adecuados y materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Proveer a los trabajadores de espacios apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales, garantizando razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar primeros auxilios inmediatos en caso de accidente o enfermedad. Por tanto, los establecimientos que empleen más de 10 trabajadores, deben contar con los implementos necesarios para los primeros auxilios, según las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada, en las condiciones, períodos y lugares acordados.
5. Respetar la dignidad personal del trabajador, sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias correspondientes para ejercer su voto, desempeñar cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación, en caso de calamidad doméstica grave comprobada, para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros
7. Expedir certificaciones que consten el tiempo de servicio, índole de la labor, salario devengado, y en caso de requerirse, examen sanitario y certificación sobre si el trabajador ha sido sometido a examen médico. Estas certificaciones se realizan a solicitud del trabajador cuando ha expirado el contrato.
8. Correr con los gastos razonables de traslado (ida y regreso), si para la prestación de los servicios se ha hecho cambiar de residencia al trabajador. Estos comprende también los de los familiares que conviven con él.
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

Además de esto, la Ley 20 de 1982 en el Artículo 10, expone que otra obligación especial del empleador, es garantizar el acceso del trabajador menor de dieciocho (18) años de edad a la capacitación remunerada, a las licencias no remuneradas que requiera la actividad escolar y la afiliación al Instituto de Seguros Sociales.

Prohibiciones al empleador

Por otra parte, el Código Sustantivo de Trabajo también especifica las prohibiciones a los empleadores en el Artículo 59. Estas prohibiciones son:

1. Deducir, retener o compensar el monto de los salarios o parte de él, y prestaciones en dinero que corresponda a los trabajadores, sin autorización escrita de éstos o mandamiento judicial, a excepción de casos como: multas por retrasos o faltas al trabajo sin excusa suficiente (Art. 113); Descuentos permitidos y retenciones de cuotas sindicales, cooperativas y cajas de ahorro autorizadas en forma legal, cuotas del seguro social obligatorio y sanciones disciplinarias (Art. 150 y 400); autorización especial por escrito de inspectores de trabajo (Art. 151); préstamos para viviendas, como abono a intereses y capital (Art. 152)
2. Obligar a los trabajadores a comprar mercancías o víveres en almacenes establecidos.
3. Exigir o aceptar dinero del trabajador como gratificación en relación al trabajo.
4. Limitar o presionar a los trabajadores en su derecho de asociación.
5. Imponer obligaciones de carácter religioso o político a los trabajadores, o impedirles el derecho al voto.
6. Hacer, autorizar o tolerar propaganda política en los sitios de trabajo.
7. Hacer o permitir rifas, colectas o suscripciones en el sitio de trabajo.
8. Emplear en las certificaciones del Artículo 57, signos convencionales que perjudiquen a los interesados, o adoptar el sistema de “lista negra”.
9. Ejecutar o autorizar actos que vulneren o restrinjan los derechos de los trabajadores u ofendan su dignidad.

Finalización del contrato laboral

Un trabajador podrá terminar unilateralmente el contrato laboral sin previo aviso por justa causa, según el Artículo 62, cuando el empleador haya incurrido en:

1. Engaño respecto a las condiciones de trabajo.
2. Actos de violencia, malos tratos o amenazas graves inferidas contra el trabajador o su familia, por parte del empleador, parientes, representantes o dependientes con su consentimiento o tolerancia.
3. Actos que induzcan al trabajador a cometer ilícitos o contrarios a sus convicciones políticas o religiosas.
4. Circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato y que pongan en peligro su seguridad o salud, y que el empleador no modifique.
5. Perjuicios causados maliciosamente al trabajador en la prestación del servicio.
6. Incumplimiento sistemático sin razones válidas de sus obligaciones convencionales o legales.

7. Exigencia sin razones válidas de la prestación de un servicio distinto o en un lugar diferente de aquel para el cual se le contrató.
8. Violaciones graves de las obligaciones o prohibiciones que le incumben según los artículos 57 y 59 del CST, o faltas graves calificadas en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos.

Por su parte, la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa es especificada en el Artículo 64, y hace referencia a la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado con una indemnización de perjuicios por parte del responsable. Si la terminación del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte del empleador, éste deberá indemnizar al segundo en los siguientes términos:

- En los contratos a término fijo, se debe cancelar el valor del salario correspondiente al tiempo que falte para cumplir con el plazo del contrato.
- En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:
 1. Si el trabajador devenga menos de diez (10) SMLMV, le corresponden treinta (30) días de salario, si el trabajador lleva menos de un año en servicio. Si el trabajador lleva más de un año de servicio continuo, se le pagan veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos mencionados, por cada año de servicio subsiguiente al primero, y proporcionalmente por fracción.
 2. Si el trabajador devenga diez (10) SMLMV o más, le corresponden veinte (20) días de salario, si lleva menos de un año de servicio. Si lleva más de un año de servicio continuo, le corresponden quince (15) días adicionales de salario, sobre los veinte (20) días básicos mencionados, por cada año subsiguiente al primero y proporcionalmente por fracción.

Sustitución de empleadores

El Artículo 69 del CST, hace referencia a las responsabilidades de los empleadores cuando se presenta una sustitución de empleadores, es decir, un cambio de empleador por otro, subsistiendo la identidad del establecimiento. Estas responsabilidades son:

1. El antiguo y el nuevo empleador responden por las obligaciones que a la fecha de la sustitución se le exigen al antiguo.
2. El nuevo empleador responde a las obligaciones que se den después de la sustitución.
3. El nuevo empleador debe cubrir las pensiones mensuales que se exijan después de la sustitución, cuyo derecho haya nacido antes de este evento.
4. El antiguo empleador puede acordar con los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo de servicio hasta que llegue el momento de la sustitución, sin que se entienda como terminado el contrato laboral.

5. De no realizarse el anterior acuerdo, el antiguo empleador debe entregar el valor total de las cesantías al nuevo empleador.
6. El nuevo empleador puede acordar con los trabajadores el pago definitivo de sus cesantías por todo el tiempo de servicio hasta la sustitución, con los mismos efectos del numeral 4°.

Igualdad de condiciones

En caso de que un empleador tenga contratados a su servicio trabajadores colombianos y extranjeros, debe ocupar un 90% de colombianos como trabajadores ordinarios, y un 80% como personal calificado, de especialistas, de dirección o de confianza, según el Artículo 74 del CST sobre proporción e igualdad de condiciones. Los trabajadores nacionales tienen derecho a exigir remuneración y condiciones laborales iguales que los extranjeros que desempeñen iguales funciones en la misma empresa.

Período de prueba

La etapa inicial de un contrato laboral, denominado período de prueba, cuyo objetivo es apreciar las aptitudes del trabajador y evaluar las condiciones de trabajo, está estipulado y reglamentado por los Artículos 77, 78 y 80 del CST. Este período debe ser estipulado por escrito y bajo las mismas condiciones del contrato laboral. Para los servidores domésticos, el período de prueba son los primeros quince (15) días de servicio. En los demás casos, el período no puede exceder los dos (2) meses de duración. Para contratos a término fijo inferiores a un año, este no podrá exceder la quinta parte del contrato inicialmente pactado. Los trabajadores que se encuentren en período de prueba gozan de todas las prestaciones, sin excepción alguna.

Contrato de aprendizaje

El Código Sustantivo de Trabajo, en su Título II período de prueba y aprendizaje, define las condiciones y efectos jurídicos del contrato de aprendizaje. Este contrato debe realizarse por escrito, bajo las normas del contrato de trabajo, y el trabajador se obliga a prestar un servicio a cambio de que el empleador le proporcione los medios para adquirir formación profesional por un tiempo determinado y por un salario convenido.

El Artículo 86 especifica las obligaciones especiales del empleador, además de las obligaciones establecidas para el contrato laboral, y son:

1. Facilitar los medios apropiados para que el aprendiz reciba la formación profesional metódica completa del oficio del contrato.
2. Pagar un salario pactado según una escala establecida, para sus períodos de trabajo y de enseñanza.

3. Preferir al aprendiz en igualdad de condiciones para ocupar las vacantes relativas a la profesión que aprendió, una vez terminado el contrato de aprendizaje.

Este contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo alternados en períodos sucesivos. Los primeros tres meses se presumen como período de prueba.

Contrato de trabajo con determinados trabajadores

El Código Sustantivo de Trabajo presenta los requisitos a cumplir por los empleadores cuando se vaya a contratar trabajadores para determinados oficios o tipos de trabajo, en el Título III.

En el Artículo 89, el CST especifica el trabajo a domicilio, consistente en la prestación de servicios remunerados por parte de una persona o su familia en su propio domicilio, por cuenta de un empleador. Cuando un empleador requiera este tipo de contratos, debe obtener la autorización de un inspector de trabajo o en su defecto Alcalde del lugar. De igual forma debe llevar un libro autorizado y rubricado que registre todos sus trabajadores, las características del trabajo y el monto y forma de retribución. Periódicamente al empleador se le solicitarán informes a presentar a las autoridades administrativas del trabajo, acerca de las condiciones y tarifas de trabajo de los empleados a su servicio.

Los profesores de establecimientos particulares de enseñanza, tienen contratos de trabajo celebrados por el año escolar, salvo estipulaciones. El Artículo 102 especifica que para el efecto de los derechos a vacaciones y cesantías, el año escolar de trabajo equivale a un año del calendario. Las vacaciones reglamentarias dentro del año escolar son remuneradas y excluyen las vacaciones legales, si las primeras exceden de quince (15) días.

En el caso de los choferes de servicio familiar, el Artículo 103, especifica que a su contrato laboral se le aplican las disposiciones establecidas para trabajadores domésticos, pero las cesantías, las vacaciones remuneradas y el auxilio en caso de enfermedad no profesional se liquida en la forma ordinaria. El preaviso para la terminación unilateral del contrato de trabajo, tanto para el servicio doméstico como para los choferes de servicio familiar, será de siete (7) días.

Reglamento de trabajo

Un empleador que ocupe más de cinco (5) trabajadores permanentes en empresas comerciales, más de diez (10) trabajadores permanentes en empresas industriales, más de diez (10) trabajadores en empresas mixtas, o más de veinte (20) en empresas agrícolas, ganaderas o forestales, están obligados a tener y adoptar un reglamento de trabajo. El artículo 108 define las disposiciones normativas que debe contener este reglamento:

1. Empleador y lugar de trabajo comprendido por el reglamento.
2. Condiciones de admisión, aprendizaje y período de prueba.
3. Trabajadores accidentales o transitorios.
4. Horario laboral (entrada y salida, turnos).
5. Horas extras y trabajo nocturno (pago).
6. Días de descanso legalmente obligatorio, horas o días de descanso convencional o adicional, vacaciones remuneradas, permisos.
7. Salario mínimo legal o convencional.
8. Lugar, día, hora de pago y períodos.
9. Tiempo y forma de acoger los servicios médicos suministrados.
10. Prescripciones de orden y seguridad.
11. Indicaciones para evitar riesgos profesionales y prestar primeros auxilios.
12. Organigrama (Orden jerárquico).
13. Labores que no deben ejecutar mujeres y menores de dieciséis (16) años.
14. Normas especiales (higiene, regularidad y seguridad en el trabajo)
15. Obligaciones y prohibiciones para el empleador y el trabajador.
16. Escala de faltas, sanciones disciplinarias y aplicación.
17. Persona ante quien se deben presentar reclamos de personal y tramitación de éstos.
18. Prestaciones adicionales a las obligatorias.
19. Publicación y vigencia del reglamento.

En caso de que el reglamento contenga cláusulas que desmejoren las condiciones del trabajador, según lo establecido por la ley, éstas no producen efecto alguno. Los contratos individuales, pactos y convenciones colectivas y fallos arbitrales sustituyen el reglamento si las condiciones son más favorables para el trabajador, según el Artículo 109. Este reglamento de trabajo debe ser aprobado por la dirección regional de trabajo, para que una vez aprobado, sea publicado en el lugar de trabajo, mediante la fijación de dos copias legibles en diferentes sitios.

En cuanto a las sanciones disciplinarias, el CST establece en su Artículo 111, que éstas no pueden consistir en penas corporales, ni medidas lesivas de la dignidad del trabajador, y tampoco se pueden imponer sanciones no previstas en el reglamento, contrato, pacto o convención. La suspensión de trabajo, según el Artículo 112, no puede exceder de ocho (8) días, la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidir. Por su parte, las multas, especificadas en el Artículo 113, sólo pueden ser causadas por retrasos o falta sin excusa suficiente, sin exceder la quinta parte del salario de un día, que puede ser descontada por el empleador.

Salarios

En Capítulo I del Título V del Código Sustantivo de Trabajo, se declaran las disposiciones generales que el empleador debe considerar, en cuanto a los salarios se refiere, ya que hace énfasis en las prohibiciones, obligaciones y derechos que tienen las partes, considerando el tipo de salario a recibir y otros pagos que no se consideran dentro de este.

1. El empleador y el trabajador pueden acordar la modalidad de salario que se pagará, siempre respetando el salario mínimo.
2. Cuando el trabajador devengue un salario ordinario mayor a diez (10) SMLMV, se debe estipular por escrito un salario que además de retribuir, compense el valor de las prestaciones, recargos y beneficios, primas legales, extralegales, cesantías e intereses, excepto las vacaciones. El salario integral no podrá ser inferior al diez (10) SMLMV, más el factor prestacional correspondiente a la empresa que no podrá ser inferior al 30% de esta cuantía, en ninguno de los casos. (Ley 50 de 1990). Este salario no está exento de las cotizaciones a seguridad social, ni aportes al SENA, ICBF y cajas de compensación familiar.
3. En cuanto al salario en especie, el Artículo 129 reglamenta que el empleador no puede acordar con el trabajador que éste llegue a constituir y conformar más del 50% del total del salario. Si el trabajador devenga el salario mínimo legal, el salario en especie no podrá exceder el 30% de éste.
4. Las propinas no pueden pactarse como retribución del servicio que presta el trabajador, ya que las propinas no constituyen salario. Artículo 131.
5. El dinero debe pagarse en períodos iguales y vencidos. El pago de los sueldos no puede ser mayor a un mes.
6. El pago del trabajo en horas extras y el recargo nocturno debe hacerse junto con el salario ordinario del período en que se han causado, o a más tardar con el pago del período siguiente.
7. Cuando el pago del salario se estipula en moneda extranjera, el empleador debe realizar su pago en su equivalente en moneda nacional, si el trabajador se lo exige, al tipo de cambio oficial del día en que se efectúe el pago.
8. El pago del salario en mercancías, fichas u otros medios, denominado trueque, es prohibido, a menos de que se trate de una remuneración parcialmente suministrada en alojamiento, vestido y alimentación para el trabajador y la familia.
9. Se prohíbe al empleador vender, a sus trabajadores, mercancías o víveres, a menos que el trabajador tenga libertad absoluta para hacer sus compras donde quiera y exista publicidad de las condiciones de venta.
10. Se prohíbe al empleador realizar el pago del salario en centro de vicios, lugares de recreo, expendios de mercancías o bebidas alcohólicas, a menos de que el trabajador labore en ese establecimiento. Éste debe efectuarse en el lugar donde el trabajador presta sus servicios.
11. El salario se paga directamente al trabajador o a quien éste autorice por escrito.
12. El trabajador tiene derecho a percibir salario, aún cuando no haya prestado el servicio, por disposición o culpa del empleador.
13. Solamente en pactos, convenciones colectivas y fallos arbitrales se pueden estipular salarios básicos fijos para saldar la liquidación del descanso dominical y las prestaciones proporcionales al salario.
14. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.

A igual trabajo desempeñado en puesto, jornada y condiciones iguales, corresponde un salario igual.

Salario mínimo

El Código Sustantivo de Trabajo considera el salario mínimo, como el derecho que todo trabajador tiene a percibir para suplir sus necesidades y las de su familia. Según el Artículo 146, éste se fija tomando en cuenta el costo de vida, las modalidades de trabajo, la capacidad económica de las empresas y las condiciones de cada región y actividad. Su fijación anual modifica automáticamente los contratos de trabajo que han sido estipulados con un salario inferior. El salario mínimo legal o convencional no es embargable.

Prohibiciones para el empleador respecto a los salarios

El empleador no puede deducir, retener o compensar el salario o parte de éste, sin orden escrita del trabajador o sin mandamiento judicial. Si hay orden escrita del trabajador, la retención o deducción no se puede efectuar si afecta el salario mínimo legal o convencional o la parte declarada inembargable. En este caso debe contarse con la autorización por escrito del inspector de trabajo. Artículos 149 y 151. El excedente del salario mínimo mensual, es sólo embargable en una quinta parte.

Por otra parte, según el Artículo 156 del mismo, todo el salario puede ser embargado hasta en un 50% a favor de las cooperativas legalmente autorizadas y para cubrir pensiones alimenticias.

Prelación de los salarios

Los pagos pendientes a trabajadores por concepto de salarios, cesantías, prestaciones sociales e indemnizaciones laborales, se tendrán como gastos pagaderos con preferencia sobre los demás créditos causados o exigible en caso de quiebra del empleador, según lo dicta el Artículo 157 del CST.

Jornada de trabajo

El Artículo 160 del CST (modificado por el Artículo 25 de la Ley 789 de 2002) define que se considera trabajo ordinario el que se realiza entre las seis (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.), y el trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo en labores insalubres o peligrosas, jornada de trabajo de un menor (cuatro horas diarias y veinticuatro semanales, si está entre doce y catorce años; seis horas diarias y treinta y seis semanales, si está entre los catorce y dieciséis años; y ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales si está entre dieciséis y dieciocho años), por turnos de trabajo sucesivos que no excedan

de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana, y por acuerdo sobre la jornada diaria flexible de trabajo distribuida en máximo seis días a la semana, con descanso obligatorio de un día, y horarios variables de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10), sin que se excedan las cuarenta y ocho (48) horas semanales. En ningún caso se podrá contratar a un trabajador para la ejecución de dos turnos el mismo día, aún con su consentimiento, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Las horas de trabajo de cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio que se adapte a las necesidades de los trabajadores.

La jornada máxima legal de trabajo no cobija determinadas actividades, por tanto quedan excluidas personas que desempeñen cargos de dirección, confianza o de manejo; servicios domésticos en centros urbanos o en el campo (que en caso de residir en la casa del empleador no podrán tener una jornada que exceda las diez (10) horas diarias); labores discontinuas, intermitentes o de vigilancia cuando residan en el sitio de trabajo.

El Artículo 163 del CST presenta una excepción en cuanto al límite máximo de trabajo previsto, que puede ser elevado por el empleador sin permiso del Ministerio de Trabajo por razones de fuerza mayor, casos fortuitos, amenaza o presencia de accidente, que provoquen que la marcha normal del establecimiento sea perturbada gravemente

La Ley 50 de 1990 adicionó un artículo al CST por su artículo 21, sobre la dedicación exclusiva en determinadas actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, cuando las empresas tienen más de cincuenta (50) trabajadores que laboren cuarenta y ocho (48) horas semanales, durante dos horas de dicha jornada.

Por su parte, las horas extras de trabajo, sean diurnas o nocturnas, no pueden exceder las dos (2) horas diarias, ni doce (12) semanales. Si la jornada llegase a ampliarse, por acuerdo entre las partes, a diez (10) horas, ese día no se podrán laborar horas extras.

Trabajo nocturno y suplementario

Cada uno de los recargos que se generen en estos casos, se produce de manera exclusiva, sin acumularlo con ningún otro recargo, según el Artículo 168 del CST.

La tasa de liquidación de recargo para el trabajo nocturno se remunera con un 35% del valor del trabajo diurno, a excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales.

El trabajo extra diurno se remunera con una tasa del 25% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

El trabajo extra nocturno se remunera con una tasa del 75% sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

Trabajo para menores de edad

El Artículo 171 del CST determina que los menores de catorce (14) años no pueden trabajar en las empresas industriales ni agrícolas, cuando esta labor impida su asistencia a la escuela.

Los menores de dieciocho (18) años no pueden trabajar durante la noche, excepto en empresas no industriales y en el servicio doméstico, siempre que las labores no sean peligrosas para su salud o moralidad. Tampoco pueden trabajar como pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.

Descansos obligatorios

Por norma general del CST en su Artículo 172, el empleador está obligado a dar descanso dominical remunerado a sus trabajadores, con una duración de veinticuatro (24) horas, cuyo valor es el salario ordinario de un día. El pago del descanso dominical se hará proporcional al tiempo laborado, en caso de que el trabajo no implique la prestación de servicios en todos los días laborales de la semana. El trabajador que por ese mismo día reciba un auxilio o indemnización en dinero por enfermedad o accidente de trabajo, no tiene derecho a la remuneración del descanso dominical.

Para el caso de remuneraciones que no tengan un salario fijo, la remuneración del descanso dominical, es el promedio de lo devengado por el trabajador durante la semana inmediatamente anterior.

Existen algunas excepciones al día de descanso dominical obligatorio, especificadas en el Artículo 175, modificado por el Artículo 27 de la Ley 50 de 1990. El trabajo durante el día de descanso obligatorio se permite únicamente retribuyendo un descanso compensatorio remunerado. (Labores que no se pueden interrumpir por naturaleza técnica, labores de necesidades inaplazables, labores de servicio doméstico y choferes particulares, y jornadas de 36 horas semanales.

Por otra parte, todos los trabajadores tienen derecho a un descanso remunerado en otros días de fiesta, de carácter civil o religioso, especificados por el Artículo 177 del CST: 1ro de Enero, 6 de Enero, 19 de Marzo, 1ro de Mayo, 29 de Junio, 20 de Julio, 7 de Agosto, 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1ro de Noviembre, 11 de Noviembre, 8 de Diciembre y 25 de Diciembre. Además los días jueves y viernes santos, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús. Para el caso de los días 6 de Enero, 19 de Marzo, 29 de Junio, 15 de Agosto, 12 de Octubre, 1ro de Noviembre, Ascensión del Señor, Corpus Christi y Sagrado Corazón de Jesús, cuando no caiga en día lunes, se trasladarán al lunes siguiente a dicho día, y si caen domingo, igualmente el descanso remunerado se trasladará al lunes. La

remuneración correspondiente a los días festivos se liquida de la misma forma que el descanso dominical, sin que haya descuento alguno por faltas al trabajo.

Trabajo dominical y festivo

El trabajo durante los días de descanso obligatorio, se remunerará con un recargo del 75% sobre el salario ordinario, y será reconocido en todos sus aspectos otro día convenido entre las partes, como descanso dominical obligatorio institucionalizado. El trabajador tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado o a una retribución en dinero, según sea su elección. Quien labore habitualmente en día de descanso, sólo tiene derecho a un descanso compensatorio remunerado, sin su retribución en dinero.

Los formas en que se puede dar el descanso compensatorio, las establece el Artículo 183 del CST, y son, en otro día laborable de la semana siguiente, o desde el medio día o las trece horas del domingo, hasta el medio día o las trece horas del lunes.

Quienes laboren los domingos y días de fiesta, dado que sus conocimientos técnicos o su trabajo no se puede reemplazar sin grave perjuicio, será remunerado con el recargo dispuesto para estos días.

En el caso de labores que no pueden ser suspendidas y el personal no puede tomar el descanso en el curso de una o más semanas, se acumulan los días de descanso hasta la semana siguiente a la terminación de labores, o se paga la remuneración correspondiente, según decida el trabajador.

Vacaciones anuales remuneradas

El Artículo 186 del CST establece que los trabajadores que hayan prestado sus servicios durante un año, tienen derecho a 15 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas. Por su parte, los profesionales y ayudantes de establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis y en servicio en aplicación de rayos X, tienen derecho a 15 días de vacaciones remuneradas por cada 6 meses de servicio.

La fecha de vacaciones debe ser dada por el empleador al año siguiente con 15 días de anticipación, o por petición del trabajador, concediéndolas sin que se afecte el servicio. De presentarse una interrupción justificada durante las vacaciones, el trabajador no pierde el derecho a reanudarlas, según lo especifica el Artículo 188.

La remuneración del período de vacaciones se hará por el salario ordinario que esté devengando el día en que el trabajador comience a disfrutar de ellas, según el CST en su Artículo 192. Si el salario es variable, se liquidarán con el promedio de lo devengado por el trabajador el año inmediatamente anterior.

Si el trabajador termina su contrato laboral sin haber disfrutado las vacaciones, su compensación se hará en dinero, proporcionalmente por fracción de año, tomando como base el último salario devengado.

Dado que está prohibido compensar en dinero las vacaciones, cuando éstas se acumulan, el trabajador en todo caso gozará anualmente de al menos seis (6) días hábiles continuos de vacaciones, que no son acumulables. Los días restantes se pueden acumular hasta por dos años. Si son trabajadores técnicos, especializados, de confianza, de manejo o extranjeros, la acumulación puede ser hasta por cuatro años.

Prestaciones patronales comunes

El empleador está obligado a pagar las prestaciones correspondientes a los primeros auxilios, trabajos prohibidos, gastos de entierro del trabajador y protección a la maternidad, que dejarán de estar a su cargo cuando el riesgo de ellas sea asumido por el Instituto Colombiano de Seguros Sociales.

Todos los trabajadores tienen derecho a las prestaciones y garantías que les correspondan, cualquiera que sea su jornada laboral, según lo establece el Artículo 197.

El Artículo 205 del CST, establece que los empleadores deben prestar primeros auxilios a los trabajadores en caso de accidente y deben contar con medicamentos necesarios para las atenciones de urgencias, para prestar sin demora la asistencia médica o farmacéutica necesaria. De llegarse a retrasar la asistencia médica al trabajador enfermo o lesionado, por culpa del empleador, éste está obligado a pagar una suma de cinco (5) veces el salario mínimo diario más alto, por cada día de retraso.

Cuando hay culpa comprobada por parte del empleador, en la ocurrencia del accidente o enfermedad profesional, éste debe otorgar una indemnización total y ordinaria por perjuicios, como lo establece el Artículo 216 del CST.

Para el pago de las prestaciones en dinero, correspondientes a estas obligaciones, se debe tomar en cuenta el salario que el trabajador tenga asignado en el momento en que se accidentó o fue diagnosticado por enfermedad. Si el salario no es fijo, se debe realizar un promedio de lo devengado por el trabajador en el último año de servicios, según el Artículo 219.

Enfermedad no profesional

Si un trabajador presenta incapacidad comprobada, ocasionada por enfermedad no profesional, el empleador debe pagar a éste un auxilio monetario hasta por 180 días. Las dos terceras partes de un salario durante los primeros 90 días, y la mitad de un salario por el tiempo restante.

Suministro de calzado y vestido de labor

Cuando un empleador ocupe uno o más trabajadores permanentes, deberá otorgar a éstos una dotación de forma gratuita, que consta de un par de zapatos y un vestido de labor, si cada uno de éstos devenga el salario mínimo más alto vigente y ha cumplido tres meses de servicio en la empresa. El Artículo 234 del CST establece la prohibición de compensar en dinero.

Protección a la maternidad

El Estado protege especialmente la maternidad, por tanto establece las prestaciones con las que debe cumplir el empleador en este caso:

- El Artículo 236 establece que la trabajadora tomará doce (12) semanas de licencia remunerada en la época del parto, con base en el salario que devenga en el momento de iniciar el descanso.
- El esposo o compañero permanente tendrá cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, si está cotizando solo al Sistema General de Seguridad Social en Salud. Si ambos padres están cotizando, se concederán ocho (8) días hábiles de licencia remunerada al padre.
- En caso de que una trabajadora sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devenga en el momento de iniciar el descanso.
- Durante el período de lactancia, el empleador debe conceder a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada laboral, para amamantar su hijo, sin que le sean descontados de su salario, durante los primeros seis meses de edad.
- Está prohibido despedir una trabajadora por motivo de embarazo o lactancia, según lo establece el Artículo 239 del CST. Si alguna trabajadora llegase a ser despedida bajo estas circunstancias, tiene derecho a una indemnización equivalente al salario de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones correspondientes al contrato de trabajo, y además del pago de las doce (12) semanas de descanso en época de parto, si no las ha tomado.
- Si no se cumple con la obligación de otorgar los descansos remunerados, la trabajadora tiene derecho como indemnización, al doble de la remuneración de los descansos no concedidos, según el Artículo 243.

Trabajos prohibidos

El Artículo 242 del Código Sustantivo de Trabajo, establece el tipo de trabajos prohibidos bajo cualquier circunstancia:

- Emplear menores de 18 años de edad y a las mujeres en trabajo de pintura industrial en que se utilice la cerusa, el sulfato de plomo u otro producto que contenga estos pigmentos.

- Emplear mujeres y menores de 18 años de edad en trabajos subterráneos de las mines ni labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.

Gastos de entierro del trabajador

Por regla general, el empleador está obligado a cubrir los gastos de entierro de cualquiera de sus trabajadores hasta una suma correspondiente al salario del último mes, según lo establece el Artículo 247, sin incluir los trabajadores accidentales o transitorios.

Auxilio de cesantía

El CST establece por regla general que todo empleador está obligado a pagar a sus trabajadores, una vez se termine el contrato, un auxilio de cesantía correspondiente a un mes de salario por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año.

El Artículo 253 indica que para liquidar el auxilio de cesantía, se debe tomar como base el último salario mensual devengado por el trabajador. Los pagos parciales antes de que se termine el contrato de trabajo están prohibidos, salvo en los casos autorizados.

Los trabajadores tiene derecho a exigir el pago parcial de su auxilio de cesantía para adquirir, construir, mejorar o liberar bienes raíces destinados a su vivienda, y los empleadores pueden hacer préstamos a sus trabajadores sobre el auxilio de cesantía para estos fines.

Prestaciones patronales especiales

Los empleadores deben cumplir con unas prestaciones especiales para los trabajadores, las cuales se establecen en el Título IX del CST, que incluyen las pensiones de jubilación, el auxilio de invalidez, seguro de vida colectivo obligatorio, entre otros.

Pensión de jubilación

El Artículo 267 del CST establece que en caso de que un trabajador no haya sido afiliado al Sistema General de Pensiones por omisión del empleador y sea despedido sin justa causa, si ha laborado entre 10 y 15 años, anteriores o posteriores a la vigencia de la presente ley, tendrá derecho a que dicho empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si tiene 62 años cumplidos (hombre), o 57 años (mujer). Si el despido se produce después de 15 años de servicio, la pensión se pagará cuando el trabajador despedido cumpla 55 años de edad, hombre, o 50 años de edad, mujer.

Auxilio por enfermedad no profesional e invalidez

El Artículo 279 del CST establece que el monto mensual de la pensión de vejez, correspondiente a las primeras 1.000 semanas de cotización, equivale al 65% del ingreso base de liquidación. Por cada 50 semanas adicionales, hasta las 1.200, este porcentaje incrementará en un 2%, llegando al 73% del ingreso base de liquidación. Por cada 50 semanas adicionales a las 1.200, hasta las 1.400, el porcentaje se incrementará en 3%, hasta completar el monto máximo del 85% de ingreso base de liquidación. Esta última será el valor máximo total de la pensión.

Escuelas y especialización

Los empleadores están obligados a cumplir con cierta reglamentación en torno a los estudios de los hijos de sus trabajadores y la formación de estos últimos. Estas medidas a cumplir son:

- Escuelas primarias: las empresas que cuenten con un capital de \$800.000 o más, están en la obligación de establecer y sostener escuelas primarias para los hijos de sus trabajadores, cuando los lugares de trabajo se encuentra a más de dos kilómetros de distancia de las poblaciones en donde funcionan las escuelas oficiales, y si hay al menos veinte de estos niños en edad escolar. Artículo 285.
- Estudios de especialización técnica: estas mismas empresas están obligadas a costear permanentemente estudios de especialización técnica, relacionada con la actividad, en establecimientos nacionales o extranjeros, a sus trabajadores o a los hijos de éstos, a una razón de uno por cada 500 trabajadores, o fracción superior a 250. Artículo 286.
- Escuelas de alfabetización: todas las empresas están obligadas a establecer y sostener una escuela de alfabetización, por cada cuarenta niños, hijos de sus trabajadores.

Seguro de vida colectivo obligatorio

Toda empresa permanente debe efectuar el seguro de vida colectivo de todos sus trabajadores y cubrir el riesgo de la muerte, cualquiera que sea la causa, según lo determina el Artículo 289 del CST.

Según el Artículo 292, los empleadores obligados a pagar el seguro de vida de los trabajadores, mientras el Instituto de Seguros Sociales asume el riesgo, deben pagar a los beneficiarios del asegurado un mes de salario por cada año de servicios, sin que el valor sea inferior a doce (12) meses de salario, ni exceda 100 veces el salario mínimo mensual más alto. Si la muerte del trabajador ocurre por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el valor del seguro será el doble, sin exceder 200 veces el salario mínimo mensual más alto.

Si algún trabajador que ha fallecido figura como asegurado por dos o más empresas, sólo en aquella donde prestaba sus servicios al tiempo de la muerte y existe un contrato de trabajo, está obligada a pagar el seguro.

De terminarse un contrato de trabajo, la obligación del seguro cesa, salvo en caso en los que el contrato termine por despido injusto o cuando el trabajador esté afectado por una enfermedad no profesional, cuya obligación de reconocer y pagar el seguro se extiende hasta tres meses después de la terminación del contrato; y si termina por accidente de trabajo o por afección e enfermedad profesional, se extenderá hasta por seis meses más.

Prima de servicios

Todas las empresas están obligadas a pagar a sus trabajadores como prestación especial, una prima de servicios definida por el Artículo 306 del CST, que no constituye salario en ningún caso.

- Empresas cuyo capital sea de doscientos mil pesos (\$200.000) o superior, deben pagar un mes de salario discriminado por semestres del calendario, es decir, una quincena el último día de junio y otra quincena los primeros veinte días de diciembre, a quienes hayan trabajado durante todo el respectivo semestre, y proporcionalmente a quienes no.
- Empresas cuyo capital sea menor de doscientos mil pesos (\$200.000), deben pagar quince (15) días de salario pagadero una semana el último día de junio y otra semana los primeros veinte (20) días de diciembre, a quienes hayan trabajado todo el respectivo semestre, y proporcionalmente a quien no.

Trabajadores de la construcción

Los trabajadores de obras o actividades de la construcción, según el Artículo 310, cuyo valor exceda de diez mil (\$10.000) se les reconocerá el auxilio de cesantía por todo el tiempo servido, a razón e tres días de salario por cada mes completo de trabajo, y las vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles consecutivos por cada año de servicios y proporcionalmente por fracción de año. Además, gozarán de asistencia médica por enfermedad no profesional que ocurra durante la ejecución del contrato, hasta por tres meses, y el auxilio monetario correspondiente.

En caso tal en que se presenten lluvias que impliquen peligro para la salud del trabajador, debe suspenderse el trabajo a la intemperie, salvo las que no sean susceptibles de interrupción. Esta suspensión no da lugar a reducciones salariales y si se puede compensar posteriormente el tiempo perdido.

Trabajadores de empresas de petróleos

Las empresas petroleras, en los trabajos que se realicen en lugares alejados de los centros urbanos, están obligadas a cumplir las determinaciones establecidas en los Artículos 315, 316, 317, 318 y 321.

- Construir habitaciones para sus trabajadores, en los lugares de exploración y explotación del petróleo, tomando en cuenta los preceptos higiénicos, las condiciones especiales del clima, la región y la aparición de enfermedades.
- Suministrar alimentación sana y suficiente, o dar el salario que sea necesario para obtenerla, de acuerdo a los precios de la región. La alimentación que se suministre en especie se considera parte del salario.
- Sostener un médico en ejercicio, por cada 400 trabajadores, y uno más por cada 400 o fracción mayor de 200.
- Construir uno o varios hospitales, de acuerdo con el número de trabajadores y familiares inscritos, con dotación de elementos modernos y provisión suficiente de drogas para atender las necesidades.
- Practicar un examen médico, clínico y de laboratorio a todo el personal que haya de ser contratado, con el fin de evitar el ingreso de personas que padezcan enfermedades infectocontagiosas.

Trabajadores de la zona bananera

El Artículo 326 del CST determina que toda empresa agrícola de la zona bananera del Magdalena, que tenga a su servicio más de cinco (5) trabajadores, está obligada a suministrar asistencia médica, quirúrgica, hospitalaria y farmacéutica en caso de enfermedad no profesional, hasta por tres meses, cuando su capital sea menor a doscientos mil pesos (\$200.000), o hasta por seis (6) meses si su capital es superior.

Trabajadores de empresas mineras e industriales del Chocó

Las empresas de este departamento están obligadas a suministrar a sus trabajadores bajo las mismas condiciones que se definen en el apartado anterior, debiendo tener un médico en ejercicio por cada doscientos (200) trabajadores o fracción no inferior a cincuenta (50). Artículo 327.

Cuando el término de la asistencia ha transcurrido, las empresas cuyo capital excede los doscientos mil pesos (\$200.000), no puede despedir al trabajador, sin reconocerle una indemnización por dos mensualidades de su salario y los gastos de transporte al centro poblado más cercano, donde haya médico y hospital oficial.

Trabajadores de minas de oro, plata y platino

El Artículo 331 del CST obliga a las empresas a suministrar preventivos y curativos del paludismo, y tratamiento especial a los trabajadores atacados por endemias tropicales.

Trabajadores de empresas agrícolas, ganaderas y forestales

Las empresas que ocupen quince (15) o más trabajadores residentes en ellas, están obligadas por el Artículo 334 del CST a suministrar alojamiento adecuado, destinar un local para asistencia de enfermos y proveer medicamentos o medios terapéuticos de urgencia.

Además, de acuerdo al Artículo 337, estas empresas donde haya veinte (20) o más niños en edad escolar, hijos de sus trabajadores, tienen la obligación de suministrar un local apropiado para establecer una escuela.

Protección a las prestaciones

Las prestaciones sociales que se establecen en el CST, son de carácter irrenunciable, a excepción de los casos de invalidez y enfermedad no profesional que estén presentes en el momento de iniciar la prestación de un servicio a un empleador. De no cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 341 del CST, las renunciaciones a las prestaciones no tendrán efecto. De igual forma, el Artículo 343 prohíbe determinadamente la cesión de las prestaciones de un trabajador.

Además, las prestaciones sociales son inembargables, cualquiera que sea su cuantía, a excepción de las cooperativas legalmente autorizadas y las pensiones alimenticias que pueden embargar o retener un monto no mayor al 50% del valor de la prestación respectiva. Este principio lo dicta el Artículo 344 del CST.

Por otra parte, los salarios, las prestaciones sociales y las indemnizaciones laborales tienen prelación de pago sobre los demás créditos que tenga el empleador en caso de quiebra o insolvencia, según el Artículo 345.

Higiene y seguridad en el trabajo

Todo empleador está obligado a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio, según lo exige el CST en su Artículo 348.

Cuando los empleadores tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes, deben elaborar un reglamento de higiene y seguridad, que contenga disposiciones normativas sobre la protección e higiene personal de los trabajadores, la prevención de accidentes y enfermedades, servicio médico, sanidad del establecimiento, provisiones, elementos de protección, y normas especiales dependiendo del tipo de empresa, según lo reglamente el Artículo 350.

DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Sindicatos

Los trabajadores y los empleadores, según lo dispone el Artículo 353 del CST, tienen derecho a asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando así asociaciones profesionales o sindicatos, sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno. Sin autorización previa, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a éstas, con la condición de observar sus respectivos estatutos.

De esta manera, el Artículo 354 dicta que está prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical, y de hacerlo será castigada con una multa equivalente a un monto de cinco (5) a cien (100) veces el SMLMV, cuando:

- Obstruya o dificulte la afiliación de su personal a una organización sindical.
- Despida, suspenda o modifique las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de evitar la fundación de las organizaciones sindicales.
- Se niegue a negociar con las organizaciones sindicales que hubieren presentado sus peticiones.
- Despida, suspenda o modifique las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado para impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación.
- Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones a comprobar la violación de esta norma.

Fuero sindical

El Artículo 405 define el fuero sindical como la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos sin justa causa. Bajo el fuero sindical están amparados, según el Artículo 406:

- Fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder seis (6) meses.
- Trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores.
- Miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, un (1) principal y un (1) suplente. El amparo será por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

- Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una comisión estatutaria de reclamos.

Trabajadores oficiales

Los trabajadores de todo servicio oficial tienen derecho de asociación en sindicatos, con excepción de los miembros del Ejército Nacional y de los cuerpos o fuerzas de policía de cualquier orden, según lo determina el Artículo 414. De igual forma, el Artículo 416-A establece que las organizaciones sindicales de los servidores públicos tienen derecho a que las entidades públicas les concedan permisos sindicales para que, siendo designados, puedan atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical.

Conflictos colectivos de trabajo

Cuando se presente un conflicto colectivo que pueda suspender las actividades, un arreglo directo es la opción que tienen los trabajadores, pues el Artículo 433 determina que para iniciar conversaciones, el patrono o representante está obligado a recibir a los delegados de los trabajadores dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación oportuna del pliego de peticiones para hincar conversaciones.

Si el empleador se niega o elude el inicio de las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado, será sancionado por las autoridades del trabajo, con multas entre cinco (5) y diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora, a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

Cierre de empresas

Las empresas de servicios públicos que no dependan directa ni indirectamente del Estado, no pueden suspender ni paralizar labores sin permiso del Gobierno o sin dar aviso a este con seis meses de anticipación, según lo determina el Artículo 464.

Por su parte las empresas que no son de servicio público, según el Artículo 466, no pueden clausurar labores, total o parcialmente en forma definitiva o temporal sin previa autorización, salvo fuerza mayor o caso fortuito, y sin perjuicio de las indemnizaciones a que haya lugar por razón de contratos de trabajo concertados por un tiempo mayor.

LEY 50 DE 1990 – REFORMA AL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO

Esta ley por la cual se le introducen reformas al Código Sustantivo de Trabajo y se dictan otras disposiciones, establece en su Artículo 99 un nuevo régimen especial del auxilio de cesantía, cuyas características son:

- El 31 de diciembre de cada año se hará la liquidación definitiva de cesantía por la anualidad o fracción correspondiente, sin perjuicio de la que deba efectuarse en fecha diferente por la terminación del contrato.
- El empleador debe cancelar al trabajador los intereses legales del 12% anual o proporcional por fracción, en los términos de las normas vigentes sobre el régimen tradicional de cesantía, con respecto a la suma causada.
- El valor liquidado por concepto de cesantía se consignará antes del 15 de febrero del año siguiente, en cuanta individual a nombre del trabajador en el fondo de cesantía que el mismo elija. Si el empleador incumple el plazo, debe pagar un día de salario por cada día de retardo.
- Si al terminar el contrato laboral, existen saldos de cesantía a favor del trabajador, que todavía no se hayan entregado al fondo, el empleador se los pagará directamente con los intereses legales respectivos.

LEY 100 DE 1993 – SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Sistema General de Pensiones

El Artículo 13 plantea las características del Sistema General de Pensiones, que tiene por objeto garantizar a la población el amparo contra las contingencias derivadas de la vejez, la invalidez y la muerte. Estas características son:

- La afiliación es obligatoria para trabajadores dependientes e independientes.
- La selección del régimen solidario de prima media con prestación definida, o del régimen de ahorro individual con solidaridad, es libre y voluntaria por parte del empleado. Si el empleador desconoce este derecho, será sancionado por esta ley.
- Los afiliados tendrán derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones y de las pensiones de invalidez, vejez y sobrevivientes.
- La afiliación implica la obligación de efectuar los aportes que establece la ley.

El Artículo 15 determina que serán afiliados al Sistema General de Pensiones, en forma obligatoria, todas aquellas personas vinculadas mediante contrato de trabajo o como servidores públicos, personas naturales que presten directamente servicios al Estado, entidades o empresas del sector privado bajo la modalidad de contratos de prestación de servicios, los trabajadores independientes.

Una vez afiliados al Sistema General de Pensiones y durante la vigencia de la relación laboral o del contrato de prestación de servicios, deben cotizar obligatoriamente a los regímenes del sistema los afiliados, los empleadores y los contratistas con base en el salario o los ingresos por prestación de servicios que aquellos devenguen, según lo establece el Artículo 17 de esta ley.

En el Artículo 20 se establece el monto correspondiente a las cotizaciones, y determina que a los empleadores corresponde pagar el 75% de la cotización total y a los trabajadores el 25% de ésta, cualquiera que sea el régimen. Esta tasa de cotización es del 13,5% del ingreso base de cotización.

Obligaciones del empleador

El Artículo 22 de la presente ley, hace responsable al empleador del pago de su respectivo aporte y del aporte de los trabajadores a su servicio. Para ésto, el empleador debe descontar del salario de cada afiliado, al momento de su pago, el monto de las cotizaciones obligatorias y el de las voluntarias, y trasladará el monto a la entidad elegida por el trabajador, dentro de los plazos determinados por el Gobierno. El empleador debe responder por la totalidad del aporte, aún si no ha realizado el descuento al trabajador.

Si el empleador no consigna dentro de los plazos señalados, generará un interés moratorio. Estos intereses se abonarán en el fondo de reparto correspondiente o en las cuentas individuales de ahorro personal de los afiliados.

Pensión sanción

El Artículo 133 de la Ley 100 de 1993 subrogó el Artículo 267 del CST, determinando que el trabajador no afiliado al Sistema General de Pensiones por omisión del empleador, y que sea despedido sin justa causa después de haber laborado para él, entre diez (10) y quince (15) años, tendrá derecho a que el empleador lo pensione desde la fecha de su despido, si para ese entonces ha cumplido sesenta (60) años si es hombre o cincuenta y cinco (55) si es mujer, o desde la fecha que cumpla esa edad con posterioridad al despido.

Si el despido sin justa causa se produce después de quince años de servicios, la pensión se pagará cuando el trabajador despedido cumpla cincuenta y cinco (55) años si es hombre o cincuenta (50) años si es mujer, o desde la fecha de despido si ya los ha cumplido.

El monto de la pensión será directamente proporcional al tiempo de servicios respecto de la que le habría correspondido al trabajador en caso de reunir todos los requisitos para acceder a la pensión de vejez en régimen de prima media con prestación definida y se liquidará con base en el promedio devengado en los últimos diez (10) años de servicios.

Este Artículo en su parágrafo 3, determina que a partir del 1° de enero del año 2014 las edades a las que se refiere se reajustarán a sesenta y dos (62) años si es hombre y cincuenta y siete (57) si es mujer, para el primer caso; y sesenta (60) años si es hombre y cincuenta y cinco (55) si es mujer, para el segundo caso.

Sistema General de Seguridad Social en salud

El Sistema General de Seguridad Social en salud regula el servicio público esencial de salud y crea condiciones de acceso en toda la población en todos los niveles de atención. Los empleadores, trabajadores, organizaciones y trabajadores independientes que cotizan al sistema contributivo y los pensionados son algunos de los integrantes de este sistema.

El Artículo 157 aclara que los afiliados al Sistema mediante el régimen contributivo son las personas vinculadas a través de contrato de trabajo, los servidores públicos, los pensionados y jubilados y los trabajadores independientes con capacidad de pago.

Deberes de los empleadores

Los empleadores, entidades o instituciones en nombre de la cual vinculen a los trabajadores, según el Artículo 161, tiene la obligación de:

- Inscribir en una entidad promotora de salud a todas las personas que tengan alguna vinculación laboral. El trabajador tiene libre elección de la EPS a la cual quiere afiliarse.
- Descontar de los ingresos laborales las cotizaciones a la EPS, de acuerdo a la reglamentación que expida el Gobierno.
- Girar los aportes y cotizaciones a la EPS de acuerdo a la reglamentación.
- Informar novedades laborales de sus trabajadores a la entidad a las cuales están afiliados.
- Garantizar un ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y las enfermedades profesionales.

Régimen contributivo

La cotización obligatoria que aplica a los afiliados a través de este régimen, será máximo del 12% del salario base de cotización, que no podrá ser inferior al salario mínimo. Dos terceras partes de la cotización estarán a cargo del empleador y una tercera parte a cargo del trabajador. Un punto de esta cotización será trasladado al fondo de solidaridad y garantía para contribuir a la financiación de los beneficios del régimen subsidiado.

Sanciones para el empleador

Las mismas sanciones contempladas en el Sistema General de Pensiones aplican para el Sistema General de Seguridad en Salud para los empleadores que impidan

o atenten en cualquier forma contra el derecho del trabajador a escoger libre y voluntariamente la EPS a al cual desee afiliarse. Así mismo se aplican las sanciones para quien retrase el pago de los aportes, según lo establece el Artículo 210. Además, ningún empleador del sector público o privado está exento de pagar su respectivo aporte al sistema.

El Artículo 271 especifica que la multa impuesta a los empleadores por las autoridades que atente contra los derechos del trabajador, en cada caso y por cada afiliado, no podrá ser inferior a un salario mínimo mensual vigente, ni exceder cincuenta veces dicho salario.

LEY 1010 DE 2006 - ACOSO LABORAL

Por acoso laboral el Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, entiende toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a su renuncia.

Éste se puede presentar bajo diferentes modalidades generales: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Conductas que constituyen acoso laboral

El Artículo 7 de esta ley, dicta que se presume la existencia de acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de estas conductas:

- Actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, género, origen familiar o nacional, preferencia política o estatus social.
- Comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional, en presencia de los compañeros de trabajo.
- Injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- Múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada.
- Descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo, de las propuestas u opiniones de trabajo.
- Burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- Alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- Imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento

- de la labor encomendada y el brusco cambio de lugar de trabajo o labor contratada sin ningún fundamento objetivo.
- Exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, cambios sorpresivos del turno laboral y exigencia permanente de labor en dominicales y días festivos sin fundamento objetivo.
 - Trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados, en cuanto a otorgamiento de derechos, prerrogativas laborales e imposición de deberes.
 - Negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
 - Negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se cumplen las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.
 - Envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a situación de aislamiento social.

Sanciones al acoso laboral

Una vez se comprueba la existencia de acoso laboral, será sancionado de la siguiente manera, según el Artículo 10 de la Ley 1010:

- Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.
- Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador. Se debe indemnizar como corresponden según el CST.
- Sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.
- Con la obligación de pagar a las EPS y las ARP el cincuenta por ciento (50%) del costo de tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas ocasionadas por el acoso laboral. Esto corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, una vez se dictamine si la enfermedad ha sido consecuencia del acoso.
- Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración de pago de preaviso.
- Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o subalterno.

LEY 789 DE 2002 – MODIFICACIÓN A ALGUNOS ARTÍCULOS DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

El Artículo 30 de la Ley 789 de 2002 define el contrato de aprendizaje como una forma especial dentro del derecho laboral, mediante el cual una persona natural desarrolla formación teórica-práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, por un tiempo no superior a dos (2) años, y por ésto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, que en ningún caso constituye salario.

- El apoyo que el aprendiz recibirá del empleador o la empresa como sostenimiento mensual, será como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un salario mínimo mensual vigente.
- El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al 75% de un salario mínimo mensual vigente. Este apoyo será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del 10%, caso en el cual será equivalente al 100% de un salario mínimo legal vigente.
- Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.
- Durante la práctica, el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa, y en materia de salud, durante ambas fases estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en salud conforme al régimen de trabajadores independientes, pagado plenamente por la empresa patrocinadora.

Empresas obligadas a la vinculación de aprendices

El Artículo 32 de esta ley establece las empresas privadas que realicen cualquier tipo de actividad económica diferente de la construcción, que ocupen un número no inferior a quince (15) personas, se encuentran obligadas a vincular aprendices para los oficios u ocupaciones que requieran formación académica o profesional metódica y completa.

Las empresas industriales y comerciales del Estado y las de economía mixta del orden Nacional, Departamental, Distrital y Municipal, están obligadas a vincular aprendices en los términos de esa ley. Las demás entidades públicas no están sometidas a la cuota de aprendizaje.

Cuotas de aprendices en las empresas

El número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada lo establecerá la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, según lo define el Artículo 33, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte (20).

Quienes estén obligados a cumplir la cuota de aprendizaje, podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, por un salario mínimo legal vigente, lo cual se conoce como monetización de la cuota de aprendizaje, establecida en el Artículo 34.

DECRETO 933 DE 2003 – CONTRATO DE APRENDIZAJE

La afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral para los aprendices alumnos vinculados por contrato de aprendizaje y el pago de los aportes, los cubrirá el patrocinador, según el Artículo 5, de la siguiente forma:

- Durante fases lectiva y práctica el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en salud, y la cotización será cubierta plenamente por la empresa patrocinadora, sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
- Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado al Sistema de Riesgos Profesionales por la ARP que cubre la empresa patrocinadora sobre la base de un salario mínimo legal mensual vigente.
- Cuando las fases se realicen simultáneamente, el aprendiz estará cubierto por salud y riesgos profesionales

Monetización de la cuota de aprendizaje

Cuando el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, determine la cuota de aprendices que le corresponde a la empresa patrocinadora, ésta podrá optar por la monetización total o parcial, de lo contrario deberá hacer efectiva la vinculación de los aprendices de acuerdo con la regulación prevista, según lo determina el Artículo 12 de este Decreto.

El Artículo 14 especifica que el SENA impondrá multas mensuales hasta por un salario mínimo mensual legal vigente, cuando el empleador incumpla con la vinculación o monetización de la cuota mínima de aprendices. El incumplimiento dentro del término señalado para la monetización, dará lugar al pago de intereses moratorios diarios.

ANEXO 2

ARTICULO 23

1. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obligue al país;
- c) Un salario como retribución del servicio.

ARTICULO 30

Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización escrita del inspector del trabajo o, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del defensor de familia.

Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el defensor de familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el presente código.

ARTICULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES.

Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos patronos de sus trabajadores y no representantes ni simples intermediarios, las personas que contraten la ejecución de una o varias obras o labores en beneficio ajeno por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo, dueño de la obra o base industrial, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

ARTICULO 37

El contrato de trabajo puede ser verbal o escrito; para su validez no requiere forma especial alguna, salvo disposición expresa en contrario.

ARTICULO 38. CONTRATO VERBAL.

Cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos:

1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse;
2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago;
3. La duración del contrato.

ARTICULO 39. CONTRATO ESCRITO.

El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.

ARTICULO 45. DURACIÓN.

El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

ARTICULO 46. CONTRATO A TÉRMINO FIJO.

El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente.

1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.
2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente.

PARÁGRAFO. En los contratos a término fijo inferior a un año, los trabajadores tendrán derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

ARTICULO 47. PLAZO PRESUNTIVO.

Los contratos cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse, se presumen celebrados por términos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses.

ARTICULO 49. PRÓRROGA.

Salvo estipulación en contrario, el contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entiende prorrogado en las mismas condiciones, por períodos iguales, es decir, de seis (6) en seis (6) meses, por el sólo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono con su consentimiento expreso o tácito después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga o plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado debe constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considera, por ese sólo hecho, prorrogado por periodos de seis (6) en seis (6) meses.

Respecto a los períodos de prueba:

ARTICULO 76. DEFINICIÓN.

Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo.

ARTICULO 77. ESTIPULACIÓN.

1. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.
2. En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio

ARTICULO 78. DURACIÓN MÁXIMA.

El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

Respecto al contrato de aprendizaje se afirma lo siguiente:

ARTICULO 81. DEFINICIÓN

Contrato de aprendizaje es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir

formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido.

ARTICULO 84. FORMA.

El contrato de aprendizaje debe celebrarse por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas del contrato de trabajo.

ARTICULO 87. DURACIÓN.

1. El contrato de aprendizaje no puede exceder de tres años de enseñanza y trabajo, alternados en períodos sucesivos e iguales, para ningún arte u oficio, y sólo podrá pactarse por el término no previsto para cada uno de ellos en las relaciones de oficios que serán publicados por el Ministerio del Trabajo.
2. El contrato de aprendizaje celebrado a término mayor del señalado para la formación del aprendiz en el oficio respectivo, se considerará, para todos los efectos legales, regido por las normas generales del contrato de trabajo en el lapso que exceda a la correspondiente duración del aprendizaje de ese oficio.
3. El Ministerio de Trabajo publicara periódicamente la lista de las profesiones u oficios que requieran formación profesional metódica y completa, determinando los períodos máximos de duración de los respectivos contratos para cada uno de aquellos.